

Beschäftigungspotenzial teilzeitbeschäftigter Frauen in Oberösterreich



Oktober 2022

**Die vorliegende Studie wurde im Auftrag des
Institutes für Arbeitsforschung (IAA) durchgeführt.**

Projektleitung: FH-Hon. Prof. Dr. Dr. Herwig W. SCHNEIDER



Industriewissenschaftliches Institut
1050 Wien, Mittersteig 10/4
Tel.: 513 44 11 DW 2070
Fax: 513 44 11 DW 2099
E-mail: schneider@iwi.ac.at

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	4
1 Zusammenfassung	6
2 Einleitung	10
2.1 Ausgangssituation und Zielsetzung	10
2.2 Vorgangsweise und Methodik	11
2.3 Teilzeitbeschäftigung	12
3 Status Quo und Rahmendaten teilzeiterwerbstätige Frauen in Oberösterreich	14
3.1 Erwerbstätigkeit und Teilzeitquoten	14
3.1.1 Erwerbsbeteiligung.....	14
3.1.2 Teilzeitquoten.....	17
3.2 Teilzeitbeschäftigung und -quoten nach Strukturdaten	21
3.2.1 Branchen und Regionen	21
3.2.2 Soziodemographische Merkmale	28
3.3 Arbeitsmarktspezifische Merkmale	31
3.4 Motive der Teilzeitbeschäftigung und Einstellungen zu Ausweitung der Arbeitszeit	36
4 Umfrage unter teilzeiterwerbstätigen Frauen in Oberösterreich	40
4.1 Methodik	40
4.2 Ergebnisse der Umfrage	40
4.2.1 Arbeitspensum und Zufriedenheitsdimensionen.....	40
4.2.2 Arbeitsplatz und Umfeld.....	43
4.2.3 Motive und Einstellungen zu Teilzeiterwerbstätigkeit.....	46
4.2.4 Ausweitungspotenzial wöchentliche Arbeitszeit	49
4.2.5 Ausweitungspotenzial: Hürden und Maßnahmen.....	51
5 Projektionen zum Erwerbspotenzial.....	55
5.1 Hypothetische Betrachtungen (Was wäre, wenn ...).....	55
5.2 Projektion – Zusätzliches Erwerbspotenzial teilzeiterwerbstätiger Frauen Oberösterreich	57
Quellen.....	62
Anhang: Fragebogen Umfrage in der Zielgruppe	64

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Erwerbsbeteiligung von Frauen im erwerbsfähigen Alter in Oberösterreich, Personen in Tausend.....	15
Abb. 2:	Index Entwicklung der Anzahl erwerbstätiger Frauen im erwerbsfähigen Alter in Oberösterreich, Vollzeit versus Teilzeit, Index 2004=100%	16
Abb. 3:	Beschäftigungsausmaß Frauen Oberösterreich in Mio. Arbeitsstunden pro Jahr, Teilzeit und Vollzeit, 2004 bis 2020	17
Abb. 4:	Teilzeitquoten Frauen - Oberösterreich, Österreich und EU27 um Vergleich, 1974 bis 2021	18
Abb. 5:	Teilzeitquoten Oberösterreich, Männer und Frauen, 1974 bis 2021	19
Abb. 6:	Teilzeitquoten Frauen – Bundesländer 2020	19
Abb. 7:	Teilzeitquote Frauen Oberösterreich nach Urbanisierungsgrad, 2011 und 2019.....	20
Abb. 8:	Teilzeitquote Frauen Oberösterreich nach Ortsgröße, 2011 und 2019	21
Abb. 9:	Teilzeitbeschäftigte Frauen Oberösterreich -Anteil der Berufsgruppen, 2021.....	31
Abb. 10:	Gründe für Teilzeitarbeit laut Mikrozensus, Frauen Oberösterreich - 2006, 2011, 2016 und 2021	36
Abb. 11:	Gründe für Teilzeitbeschäftigung, Niederösterreich, L&R Sozialforschung Umfrage 2019 (Mehrfachnennungen)	37
Abb. 12:	Durchschnittliche Wochenstunden Arbeitszeit.....	41
Abb. 13:	Stundenausmaß – Soll versus Ist	42
Abb. 14:	Zufriedenheit mit der Teilzeiterwerbstätigkeit.....	42
Abb. 15:	Größe der Arbeitsstätte, Beschäftigte	43
Abb. 16:	Branche der Arbeitsstätte	44
Abb. 17:	Stellung im Beruf	44
Abb. 18:	Beruf (offene Fragestellung)	45
Abb. 19:	Teilzeit – gewollt / ungewollt; Not-, Übergangs- oder Dauerlösung	46
Abb. 20:	Motive für Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung (Mehrfachnennungen möglich) und der wichtigste Grund dafür	47
Abb. 21:	Wegfall des ausschlaggebenden Grundes für Teilzeittätigkeit	48
Abb. 22:	Nachteile einer Teilzeitberufstätigkeit (Mehrfachnennungen möglich)	49
Abb. 23:	Status und Ausblick – gewünschtes Veränderung Stundenausmaß	50
Abb. 24:	Gewünschtes Ausmaß der Erweiterung der wöchentlichen Arbeitsstunde	51
Abb. 25:	Die größte Hürde Stundenausmaß auszuweiten (offene Antworten, Mehrfachnennungen möglich)	52
Abb. 26:	Maßnahmen – „motivieren zur Steigerung der Wochenarbeitszeit“	53
Abb. 27:	Im Betrieb / der Organisation ist es möglich,	54
Abb. 28:	Empirische Evidenz – Wunsch die Wochenarbeitszeit aufzuweiten.....	58

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Kennzahlen, teilzeitbeschäftigte Frauen Oberösterreich, nach Wirtschaftsklassen ÖNACE, 2010 bis 2019	22
Tab. 2:	Unselbständig beschäftigte Frauen in Oberösterreich, Anzahl Teilzeitkräfte nach Wirtschaftsabschnitt ÖNACE und politischem Bezirk, 2020	25
Tab. 3:	Unselbständig beschäftigte Frauen in Oberösterreich, Teilzeitquote nach Wirtschaftsabschnitt ÖNACE und politischem Bezirk, 2020	27
Tab. 4:	Teilzeitquote und Altersstruktur teilzeiterwerbstätiger Frauen, Oberösterreich 2011 und 2019	28
Tab. 5:	Bildungsstruktur teilzeiterwerbstätiger Frauen, Oberösterreich und Österreich - 2001, 2011 und 2021	29
Tab. 6:	Frauen mit und ohne Kinder im Haushalt, Teilzeitquote und Struktur Teilzeit, Oberösterreich - 2011 und 2021.....	29
Tab. 7:	Frauen – Alter des jüngsten Kindes, Teilzeitquote und Struktur Teilzeit, Oberösterreich - 2011 und 2021.....	30
Tab. 8:	Teilzeitquoten Oberösterreich nach Stellung im Beruf und Geschlecht, 2021	32
Tab. 9:	Teilzeitbeschäftigte Frauen Oberösterreich - durchschnittliche Normalarbeitsstunden pro Woche nach Alter, 2015 bis 2021	32
Tab. 10:	Durchschnittliche Normalarbeitsstunden pro Woche nach ausgewählten Berufsgruppen, Frauen in Teilzeit Oberösterreich, 2021	33
Tab. 11:	Bestand offener Stellen nach Branchen und Beschäftigungsausmaß, Branchen mit durchschnittlich mindestens 10 nur in Teilzeit angebotenen Stellen, Oberösterreich Jahresschnitt 2021	35
Tab. 12:	Wunsch nach mehr Arbeit, teilzeitbeschäftigte Frauen Oberösterreich – 2006, 2011, 2016 und 2020	38
Tab. 13:	Wunsch nach mehr/weniger/gleich vielen Arbeitsstunden, teilzeiterwerbstätige Frauen Oberösterreich, 2021	39
Tab. 14:	Arbeitszeitbezogen Unterbeschäftigte, teilzeiterwerbstätige Frauen, Oberösterreich, nach Geschlecht, 2014 bis 2021	39
Tab. 15:	Ausgewählte Kennzahlen zur Erwerbstätigkeit Frauen in Oberösterreich, Teilzeit und Vollzeit, 2021.....	55
Tab. 16:	Hypothetisches Maximum, alle teilzeiterwerbstätigen Frauen in Oberösterreich arbeiten in Vollzeit, 2021	56
Tab. 17:	Projektion - Potenziale der Ausweitung von Wochenarbeitsstunden unselbständig Beschäftigter in der Zielgruppe, nach Branchen, OÖ	61

1 Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in vielen oberösterreichischen Branchen und dem stetigen Anstieg der Teilzeitquoten bei erwerbstätigen Frauen in diesem Bundesland ergibt sich die Frage, inwieweit die Erhöhung der Teilzeit-Wochenarbeitszeit oder vergleichbarer zusätzlicher Arbeitstätigkeit dem Fachkräftemangel entgegenwirken kann, als auch die sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen von Frauen in Teilzeitarbeit nachhaltig verbessert werden können.

Zur Unterstützung der wirtschaftspolitischen Entscheidungsfindung wurde die vorliegende Studie zum Beschäftigungspotenzial teilzeitbeschäftigter Frauen in Oberösterreich im Auftrag des Landes Oberösterreich erstellt. Im Kern umfasst sie:

- Die aktuelle Situation und Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Frauen in Oberösterreich.
- Die Rückmeldung der Zielgruppe zu Status Quo, zu Erwartungen und Rahmenbedingungen als auch zum Wunsch nach Ausweitung der Wochenarbeitszeit im Zuge einer repräsentativen Online-Umfrage in der Zielgruppe.
- Eine Projektion des Beschäftigungspotenzials, das die potenzielle Ausweitung der Wochenarbeitszeit teilzeiterwerbstätiger Frauen in Oberösterreich birgt.

Status Quo und Entwicklung der Teilzeiterwerbstätigkeit unter Frauen in Oberösterreich

Die Erwerbsbeteiligung stieg im vergangenen Jahrzehnt bis 2019 kontinuierlich an; immer mehr Frauen waren in Oberösterreich am Erwerbsleben beteiligt, sowohl in absoluten Zahlen als auch hinsichtlich der Erwerbsquote. Mit der Covid-19-Pandemie wurden die Karten neu gemischt und noch ist nicht absehbar, wie sich die Erwerbsbeteiligung im erwarteten Auslaufen der Pandemie im Lichte der aktuellen Wirtschaftssituation entwickelt.

Die steigende Erwerbsbeteiligung der oberösterreichischen Frauen beruht auf gestiegener Teilzeitbeschäftigung. Der Trend zu Teilzeitbeschäftigung bei Frauen in Österreich ist seit 30 Jahren ungebrochen und Oberösterreich übertrifft 2021 mit einer Teilzeitquote von 57% alle anderen Bundesländer. Bei Männern verharrt sie im Bundesland bei 9%. Gleichzeitig stagniert oberösterreichischen Frauen die Vollzeitbeschäftigung und damit sinkt die Vollzeitquote.

Die durchschnittliche Anzahl an Normalarbeitsstunden pro Woche lag 2021 für die teilzeiterwerbstätige Frauen Oberösterreichs im Alter von 15 bis 64 Jahren bei 22,5 und stieg damit gegenüber 2015 um 1,4 Stunden an. Es sind nicht nur mehr Frauen in Teilzeitberufen bei steigender Erwerbsbeteiligung, auch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit dieser Zielgruppe stieg in den letzten Jahren bereits an.

In großen Agglomerationen bzw. dichter bevölkerten Regionen liegt absolut gesehen das größte Potenzial an Frauen in Teilzeitbeschäftigung, das für eine Ausweitung des Stundenausmaßes angesprochen werden kann. Es wird jedoch angenommen, dass in kleinen Orten bevölkerungsarmer Regionen der Hebel von Maßnahmen zur stärkeren Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt stärker wirkt, zumal die Teilzeitquoten dort am höchsten sind: Über annähernd alle Wirtschaftsbereiche hinweg haben die nördlichen politischen Bezirke Oberösterreichs Rohrbach und Freistadt überdurchschnittliche Teilzeitquoten, dicht gefolgt von Perg und Urfahr-Umgebung.

Die Teilzeitquoten oberösterreichischer Frauen stiegen dem allgemeinen Trend folgend in allen Altersklassen von 2011 bis 2019 an, bei den unter 34-Jährigen sowie bei den über 55-Jährigen hat sie jedoch deutlicher zugenommen als bei den mittleren Altersklassen der Erwerbsfähigen. Trotz Trend zur Höherqualifizierung hinkt Oberösterreich beim Qualifikationsniveau der teilzeitbeschäftigten Frauen hinkt deutlich hinterher: Annähernd 50% der Zielgruppe verfügt in Oberösterreich über einen Pflichtschul- oder Lehrabschluss, im Bundeschnitt sind es lediglich 40%. Die Akademikerinnenrate der Zielgruppe liegt in Oberösterreich lediglich bei 13%, im gesamten Bundesgebiet erreicht sie bereits 22%.

Teilzeit ist primär in Kinderbetreuung begründet: Frauen, die Kinder unter 18 Jahren im Haushalt betreuen, haben in Oberösterreich eine Teilzeitquote von 73%, bei Frauen mit jüngstem Kind im Kindergartenalter sogar 86% (Oberösterreich gesamt: 57%).

Im Jahr 2021 standen seitens des AMS für Oberösterreich im Jahresschnitt 24.977 offene Stellen am regionalen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Davon entfielen 12,9% auf reine Teilzeitangebote, 12,6% auf Angebote, die in Teilzeit- oder in Vollzeitvariante angenommen werden können und 74,5% auf reine Vollzeitstellen. Auf der Angebotsebene entspricht die Verteilung nicht Teilzeitquote der oberösterreichischen Frauen. Das Angebot ist überwiegend nicht geschlechtsspezifisch. Somit trifft bei gegebener Teilzeitquote der Frauen eine hohe Nachfrage nach Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf einen relativ gesehen geringen Anteil an Teilzeitmöglichkeiten.

23.400 oberösterreichische Frauen in Teilzeitberufen würden laut Mikrozensus 2021 gerne mehr Arbeitsstunden leisten. Dies entspricht 11,8% der Zielgruppe. 6,4% dieser Frauen möchten das wöchentliche Stundenausmaß eigentlich reduzieren und die Verbleibenden möchten es beibehalten, wie es ist.

Ergebnisse der Umfrage unter Teilzeitbeschäftigten Frauen Oberösterreichs

Im Rahmen einer Online-Befragung über ein repräsentatives Panel unter teilzeiterwerbstätigen Frauen in Oberösterreich, gaben im Erhebungszeitraum vom 30.9.22 bis zum 14.10.22 n=330 Respondentinnen Auskunft zu Arbeitsausmaß, dem Umfeld der Teilzeitbeschäftigung, zu Motiven und Einstellungen, sowie zum Ausweitungspotenzial ihrer wöchentlichen Arbeitszeit.

Die durchschnittliche wöchentlich Arbeitszeit der Respondentinnen liegt bei 22,6 Stunden. Für 68% der befragten Frauen ist die vereinbarte Wochenarbeitszeit auch die tatsächliche Arbeitszeit pro Woche, 29% arbeiten regelmäßig mehr, die Verbleibenden weniger. Die höchsten Zufriedenheitswerte erreicht die Teilzeiterwerbstätigkeit bei der Möglichkeit Familie und Beruf zu vereinbaren so wie die Arbeitszeitregelungen insgesamt. Am wenigsten zufrieden sind die Frauen mit dem Einkommen sowie mit den Aufstiegsmöglichkeiten bei Teilzeitjobs. 12% der Zielgruppe stufen die Teilzeitbeschäftigung als ungewollt ein, für 88% ein gewollter Zustand. Für 12% war es eine Notlösung, für 35% ist es eine Übergangslösung und für 49% eine Dauerlösung ihres Erwerbsstatus. Bei 14% ist der auslösende Grund für die Teilzeitbeschäftigung bereits weggefallen, bei weiteren 34% wird er sich in den kommenden fünf Jahren auflösen und bei 52% ist und bleibt er unverändert relevant.

Im Vordergrund steht für den Großteil der befragten Frauen, die Möglichkeit einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen und gleichzeitig Kinder betreuen zu können: Es ist der häufigste Grund (48% der Respondentinnen) und gleichzeitig der bei weitem ausschlaggebende (45%). Der nächstwichtigen Gründe waren alle bei unter 10% der Respondentinnen

entscheidend für die Teilzeitwahl. Es herrscht Einigkeit über die Nachteile von Teilzeiterwerbstätigkeit: Die zentralen Makel des reduzierten Stundenausmaßes sind das niedrigere Einkommen (68%) und die damit verbundenen niedrigeren Pensionsansprüchen (64%).

Zum Zeitpunkt der Umfrage wünschen 13% der Zielpersonen unmittelbar eine Ausweitung des Wochenstundenausmaßes, entweder mit Zielrichtung Vollzeitbeschäftigung oder mehr Stunden pro Woche in Teilzeit. Weitere 39% streben dies zwar nicht aktuell, aber in den kommenden fünf Jahren an. 48% äußern nicht den Wunsch jetzt oder mittelfristig ihre wöchentliche Arbeitszeit auszuweiten, Somit haben 52% der Respondentinnen den Willen geäußert, mittelfristig mehr Wochenstunden aufzunehmen. Sie möchten im Durchschnitt 7,5 Stunden wöchentlich mehr arbeiten.

Es zeigt sich, auch in Referenzstudien, dass viele der großen Herausforderungen für erwerbstätige Frauen sich nicht aus der Erwerbstätigkeit an sich ergeben, sondern aus der Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Die Hürden das Stundenausmaß auszuweiten sind primär in Betreuungsaufgaben und unzureichend flexible Möglichkeit die Arbeit zu organisieren.

Höherer Stundenlohn ist die größte Motivation mehr Stunden in Betracht zu ziehen, wie auch die Notwendigkeit dazu durch etwaige höhere Lebenshaltungskosten. Anreize sind auch Möglichkeiten der flexibleren Einteilung der Arbeitszeit oder steuerliche Begünstigungen der Mehrarbeit. Bessere Arbeitsbedingungen und Zeitausgleich motivieren ebenso. Verbesserung der Kinderbetreuung in Detailmaßnahmen findet in der Stichprobe insgesamt keinen so großen Widerhall, jedoch sehr hohen bei Betreuungspflichtigen.

27% der Befragten haben laut eigener Einschätzung im Betrieb / der Organisation die Möglichkeit auf Wunsch in eine Vollzeitstelle zu wechseln, 49% können auf Wunsch mehr Stunden arbeiten, 22% können sich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit frei einteilen und 16% können auf Wunsch tageweise blocken. Für 26% trifft nichts davon zu, sie arbeiten in absolut unflexiblen Arbeitsmarktsegmenten – rund die Hälfte dieser Respondentinnen würde gerne die Arbeitszeit ausweiten.

Projektion des Beschäftigungspotenzials, das die potenzielle Ausweitung der Wochenarbeitszeit teilzeiterwerbstätiger Frauen in Oberösterreich birgt.

Eine zentrale Überlegung im Vorfeld dieser Studie lautete: „Was wäre, wenn teilzeiterwerbstätige Frauen in Oberösterreich mehr arbeiten würden, um eine Stunde, ein Prozent, eine Einheit pro Woche, oder darüber hinaus?“. Welche zusätzlichen Beschäftigungsgrößen wurde dies regional auslösen, um einerseits die Erwerbsbeteiligung von teilzeiterwerbstätigen Frauen in Oberösterreich zu erhöhen und andererseits etwaigem Fachkräftemangel vor Ort entgegenzutreten. 198.000 oberösterreichische Frauen arbeiteten 2021 in Teilzeit. Sie leisteten im letzten Jahr insgesamt 191,8 Millionen Arbeitsstunden und somit jede Vertreterin der Zielgruppe 969 Stunden Normalarbeitszeit pro Jahr.

Als hypothetischer Einstieg in die Potenzialsanalyse galt: „Was wäre, wenn alle teilzeiterwerbstätige Frauen Oberösterreichs in Vollzeit arbeiten würden?“. Dieser abstrakte Zustand würde auf Basis der Kennzahlen 2021 rund 70.000 zusätzliche Arbeitsplätze im Vollzeitäquivalent für Oberösterreich bedeuten. Was wäre aber, wenn alle teilzeiterwerbstätigen Frauen Oberösterreichs eine Stunde pro Woche mehr arbeiten? Diese kumulierten zusätzlichen Stunden entsprechen der Arbeitslast von rund 4.800 Vollzeitarbeitsplätzen. Und ein Prozent mehr Arbeitszeit pro Jahr der Zielgruppe ergibt das Äquivalent von 1.277 Vollzeittätigen.

Teilzeit basiert auf dem Willen von Frauen eine derartige Erwerbsarbeit mit einem reduzierte Stundenausmaß einzugehen. Dieser Wille – die Arbeitszeit auszuweiten – ist bei der Projektion zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit die Messlatte für das gesuchte Beschäftigungspotenzial. Die Zielgruppe zeigt auf Basis empirischer Evidenzen, dass sie zu 12% unmittelbar bereit ist und den Wunsch hat, die Wochenarbeitszeit auszuweiten, das ist das Kernpotenzial. Weitere 39% der teilzeiterwerbstätigen Frauen des Bundeslandes sind das mittelfristig aktivierbare Potenzial. Dies ist der Anteil der Zielgruppe der nicht aktuell, aber in den nächsten fünf Jahren eine Ausweitung der wöchentlichen Stundenleistung plant.

Die Projektion dieses Wunsches zeigt für unselbständig in Teilzeit beschäftigten Frauen in Oberösterreich nach Branche unterteilt, wie viele vollzeitäquivalente Arbeitsplätze aktuell und mittelfristig zusätzlich generiert werden könnten. Dies erfolgt abhängig davon welcher Anteil der Zielgruppe im welchem durchschnittlichen Stundenausmaß eine Ausweitung wünscht. Das Kernpotenzial würde mit etwa 128.000 zusätzlich generierten Wochenstunden unmittelbar ein Äquivalent von rund 3.700 Vollzeitarbeitsplätzen schaffen. Das mittelfristig darüber hinaus aktivierbare Potenzial von etwa 135.000 ergänzenden Wochenstunden ergibt ein Äquivalent von rund 12.000 Vollzeitarbeitsplätzen. Die Ausschöpfung diese von Kern- und zusätzlich mittelfristig aktivierbarem Potenzial kann somit aus heutiger Sicht für die nächsten fünf Jahre bis über 15.700 zusätzliche Arbeitsplätze in Vollzeit abdecken.

Diesem nachfrageseitige - auf Basis der Wünsche der Zielgruppe – geschätzte Potenzial steht das regionale Arbeitsangebot, die Arbeitsorganisation sowie die gesellschaftlich-wirtschaftlichen aktuellen Entwicklungen gegenüber. Laut ExpertInnengesprächen ist der treibende Faktor nach Teilzeitbeschäftigung die Nachfrage durch die Zielpersonen. Nur in einzelnen Branchen und Berufsbereichen kommt die Initiative dazu primär aus dem Arbeitsangebot. Es ist also primär eine Frage der Arbeitsorganisation, der Rahmenbedingungen und der externen Anreize, die das Potenzial für eine gesteigertes Ausmaß an Wochenstunden heben.

Die teilzeiterwerbstätigen Frauen Oberösterreichs sind überwiegend im Spannungsfeld zwischen Erwerbsarbeit und der Notwendigkeit die Betreuung Dritter vor allem von Kindern bzw. der Familie zu gewährleisten. An dieser Stelle Erleichterung zu verschaffen, hat den größten Effekt für die Realisierung von Beschäftigungspotenzialen. Unbezahlte Arbeit zu reduzieren und die verbleibenden Betreuungsaufgaben zu erleichtern, führt zu höherer Erwerbsbeteiligung. Darüber hinaus gibt es die Teilzeitarbeitslosigkeit – als solche ohne externen Druck gewählt -, die überwiegend auf Anreize reagiert bzw. zwischen Freizeit / Privatleben und beruflichem Druck / Notwendigkeiten unterscheidet. Letztlich steht etwas weniger als die Hälfte der Zielgruppe nicht oder nur in sehr geringem Ausmaß für eine Erweiterung des Stundenausmaßes zur Verfügung.

Aus Sicht der befragten ExpertInnen als auch der Studienergebnisse ist substanzielles Beschäftigungspotenzial bei teilzeiterwerbstätigen Frauen in Oberösterreich aktivierbar. Es steht nicht automatisch in großem Umfang in den Mangelberufen oder Wirtschaftsbereichen mit Fachkräftemangel sofort zur Verfügung, ist jedoch aktivierbar.

2 Einleitung

2.1 Ausgangssituation und Zielsetzung

Am Arbeitsmarkt haben in den vergangenen Dekaden Dynamisierungstrends am Arbeitsmarkt stattgefunden. Neue Arbeitsformen und flexiblere Formen der Arbeitsorganisation haben in vielen Branchen in Europa, Österreich und Oberösterreich Fuß gefasst.

Ein zentraler Teil dieser Flexibilisierungstrends ist die seit Mitte der 1990er Jahre zu beobachtende stetig ansteigende Teilzeitbeschäftigungsquote bei erwerbstätigen Frauen. Gleichzeitig werden von BranchenvetereInnen sowie einschlägigen Studien Fachkräftemangel in unterschiedlichen Wirtschaftssegmenten kolportiert, der sich seit Mitte der 10er Jahre in fast allen Berufsgruppen und Wirtschaftssektoren verstärkt¹. Laut Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ist jedoch die Verfügbarkeit von Fachkräften für die österreichische, exportorientierte, offene Volkswirtschaft im globalen Standortwettbewerb eine Voraussetzung für nachhaltiges Wirtschaftswachstum und Wohlstand.²

Dem Fachkräftemangel ist die Situation der teilzeitbeschäftigten Frauen gegenüberzustellen. Die Teilzeit ermöglicht Beruf und Privatleben, insbesondere Betreuungspflichten – allen voran die Kinderbetreuung – in Einklang zu bringen. Auch ergänzen beispielsweise parallele Aus- und Weiterbildung, der Wunsch nach Fortbestand der Erwerbstätigkeit im Alter, wenn auch bei reduziertem Arbeitsausmaß, uvm. das Motivspektrum, das zur Wahl einer Teilzeitberufstätigkeit beiträgt. Sie ermöglicht Frauen ins Erwerbsleben einzusteigen und teilzuhaben, insbesondere jenen, die durch Betreuungstätigkeiten auf Vollzeittätigkeit verzichtet haben oder mussten. Teilzeit geht jedoch per se mit niedrigerem Einkommen und damit mit geringeren Pensionsansprüchen einher. Auch um diese Nachteile abzufedern, kommt es zu Überlegung, ob eine verstärkte Einbindung der oberösterreichischen Frauen in den Arbeitsmarkt zu fördern ist.

Die vorliegende Studie zum Beschäftigungspotenzial teilzeitbeschäftigter Frauen in Oberösterreich wurde im Auftrag des Landes Oberösterreich erstellt. Im Kern gibt sie Hinweise zum Beschäftigungspotenzial teilzeitbeschäftigter Frauen, das durch ein erhöhtes Arbeitspensum pro Zeiteinheit hypothetisch bei dieser Zielgruppe auszulösen ist. Die Studie solle dazu beitragen, diesem Potenzial einen quantitativen Rahmen zu geben und Ansatzpunkte zur Hebung dieses Potenzials aufzuzeigen. Die Möglichkeiten zur Realisierung des Potenzials muss im sozialen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Handlungsumfeld aller beteiligter Akteure, insbesondere im Lichte der Arbeitssituation und dem Umfeld der betroffenen Frauen analysiert werden.

Die Themenstellung der Studie, reiht sich in die Ziele der oberösterreichischen Sozialpartner ein, die eine gemeinsame Initiative³ gegründet haben, um die Erwerbstätigkeit von Frauen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt zu erhöhen. Das große Potenzial an Fachkräften unter Frauen soll aktiviert werden. Der Initiative zufolge würde eine erhöhte Erwerbstätigkeit der Frauen, sowohl die persönliche Situation der Frauen verbessern als auch gesellschaftliche und unternehmerische Vorteile mit sich bringen. Die operativen Subziele

¹ H. Dornmayer, B. Winkler; Schlüsselindikatoren zum Fachkräftemangel in Österreich, 2018

² Fachkräftebedarf, Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/Fachkr%C3%A4ftebedarf.html>, abgerufen am 20.7.2022

³ AK Kammer für Arbeiter und Angestellte Oberösterreich, ÖGB Österreichischer Gewerkschaftsbund Oberösterreich, iv Industriellenvereinigung Oberösterreich, WKO Wirtschaftskammer Oberösterreich

dieser Initiative umfassen im Kern folgende Aktionsfelder, wobei die vorliegende Studie dem *Subziel 3. Erhöhung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung* zuzurechnen ist:

1. Verringerung der Unterbrechungszeiten (Karenzzeiten) und Fortsetzung des begonnenen Berufs- und Karriereweges nach Unterbrechungen (nutzen der bereits erworbenen Qualifikationen)
2. Ausbau der Vollzeitbeschäftigung
3. Erhöhung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung
4. Bildungsadäquate Anstellung von Frauen
5. Wiedereingliederung von arbeitslosen und erwerbslosen Frauen

Vor dem Hintergrund des Subziels 3 untersucht das Industriewissenschaftliche Institut (IWI) in der vorliegenden Studie mögliche Beschäftigungspotenziale teilzeitbeschäftigter Frauen Oberösterreichs. Es wird bei intensiverer Arbeitsmarktbeteiligung dieser Frauen - durch höherer Stunde- bzw. Wochenarbeitszeit - ein Beschäftigungspotenzial für die Wirtschaft und bessere sozialwirtschaftliche Bedingungen vermutet. Die Studie soll durch Quantifizierung und Näherungen derartige regionalwirtschaftliche Potenziale und Schwerpunkte am Arbeitsmarkt quantifizieren und abbilden.

2.2 Vorgangsweise und Methodik

Die Studie wird in mehreren Arbeitsschritten durchgeführt. Die Ausgangsfragestellung lautet: Wie groß ist das Arbeitsmarktpotenzial an Fachkräften oder Vollzeitäquivalenten oder verwandter Kennzahlen, wenn oberösterreichische Frauen in Teilzeitbeschäftigung zusätzliche Arbeitsstunden zu ihrem wöchentlichen Stundenausmaß aufnehmen.

Für dieses hypothetische Potenzial wird in einem ersten Modul über Datenerhebungen der einschlägige oberösterreichische Arbeitsmarkt beleuchtet. Es zeigt den Status Quo der Teilzeitbeschäftigung für Frauen auf und bindet diesen in die Datenwelt des sozialwirtschaftlichen Umfelds ein. Die Verbindung der Datenbestände der Teilzeitbeschäftigung über die Anker Strukturdaten zu Branchen, der regionale Verteilung, Qualifikations- bzw. Berufsebene bietet die Basis für die weiterführende Potenzialanalyse zu Oberösterreich.

Diese sekundärstatistische Analyse deckt im Kern folgende Bereiche ab:

1. Beschäftigungsdaten Frauen & Teilzeit Oberösterreich
2. Erweiterte Daten Arbeitsmarkt
3. Daten zu Rahmenbedingungen und Umfeld
4. Empirische Evidenz zur Fragestellung aus anderen Erhebungen

Diese Analyse stützt sich neben Sekundärquellen auf die Auswertung amtlicher Datenkörper. Die größte Bedeutung als Datenquelle hat sowohl auf internationaler als auch auf nationaler Ebene der Mikrozensus, der als Hauptteil das Frageprogramm der europäischen Arbeitskräfteerhebung (Labor Force Survey) enthält.

Zum Verständnis der Situation und der Einstellungen der Zielgruppe, zur Unterstützung der quantitativen Schätzansätze sowie der Relativierung der Bereitschaft verstärkt am Erwerbsleben teilzunehmen kommt das nächste Modul, „*Empirische Evidenz in der Zielgruppe*“, eine repräsentative Umfrage unter teilzeitbeschäftigte Frauen im Einzugsgebiet, zum Einsatz.

Im Anschluss findet das Modul Projektion, das die Abschätzung des Beschäftigungspotenzials zusätzlicher Arbeitseinheiten in Teilzeitbeschäftigung von bzw. für Frauen in Oberösterreich aufbereitet. Dies umfasst für abgestimmte Schwerpunkte Projektionen im Sinne einer Sensitivitätsanalyse der hypothetischen intensiveren Teilnahme weiblicher Teilzeitarbeitskräfte am Arbeitsmarkt (z.B.: 1% mehr Frauen, 1% mehr Arbeitsstunden, 1 zusätzliche Arbeitsstunde pro Tag/Woche/Monat, etc.). Es zeigt das hypothetische Potenzial an zusätzlicher Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten. In einem zweiten Schritt werden delimitierende Faktoren, die die Realisierungsmöglichkeiten dieses Potenzials begrenzen aufgezeigt. Hierdurch wird hypothetische Potenzial mit den Arbeitsmarktpräferenzen der Zielgruppen relativiert.

Die Ergebnisse der sekundärstatistischen Datenanalyse und der Befragung von im Einzugsgebiet von Teilzeit betroffenen Frauen werden genutzt, um die Diskussion über eine Intensivierung des Arbeitsmarktbeitrags teilzeitbeschäftigter Frauen in Österreich im Zuge von ExpertInneninterviews auf der Praxisebene zu heben. Zielpersonen sind VertreterInnen der Unternehmen der Zielbranchen Schwerpunktsetzung sowie Stakeholder bzw. ExpertInnen des Arbeitsmarktes. Der Input dieses Moduls insbesondere zu Handlungsoptionen, den relativierenden arbeitsmarktstrategischen Rahmenbedingungen und dem mittelfristigen Gleichgewicht wird in einem diese Studie ergänzenden Policy Paper zusammengefasst.

2.3 Teilzeitbeschäftigung

Es liegt in Österreich bei einem Arbeitsverhältnis gemäß § 19d Arbeitszeitgesetz (AZG) Teilzeitbeschäftigung vor, „wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet“. Das bedeutet, dass die Normalarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz oder die im Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Arbeitszeiten unterschritten werden.

Im Kontext des Haushalts wird die Entscheidung darüber getroffen, wie viel Arbeitszeit für eine Erwerbstätigkeit eine Fachkraft anbietet. Sie hängt von der ökonomischen Notwendigkeit, als auch von der Lohnhöhe, der Verteilung der Betreuungsarbeit sowie gesellschaftlichen Normvorstellungen und persönlichen Präferenzen ab.⁴

Die Grundformen der Teilzeitbeschäftigung zeichnen sich durch eine verkürzte Tagesarbeitszeit oder durch die sogenannte Blockarbeitszeiten aus, die wöchentlich, monatlich oder jährlich verteilt sein können.

Eine weitere Einteilung unterscheidet betriebsbezogene, teambezogene und auf das Individuum abgestimmte Modelle. Hierbei kommen kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit oder Schichtarbeit auf betrieblicher Ebene oder auch Jobsharing oder zeitautonome Teams auf Teamebene zum Einsatz.

Darüber hinaus hat die Arbeitsgesetzgebung unterschiedliche Formen an Sondermodellen der Teilzeitbeschäftigung eingerichtet. Hierunter fällt beispielsweise die *Elternteilzeit*, bei der unabhängig von der Inanspruchnahme von Karenz für Eltern die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung eröffnet. Bei der *Altersteilzeit* reduzieren Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit mit nur geringen finanziellen Einbußen - bis zum eigentlichen Pensionsantritt. Ein weiteres Modell ist die *Bildungskarenz* und -teilzeit. Sie ermöglicht die berufliche Aus- und

⁴ U. Huemer, J. Bock-Schappelwein, U. Famira-Mühlberger, H. Lutz, C. Mayrhuber; Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich, Wien, 2017

Weiterbildung von Arbeitnehmern. Für Weiterbildungen kann die Arbeitszeit pro Woche bis um die Hälfte reduziert werden oder der/die ArbeitnehmerIn freigestellt werden. Letztlich ist noch die Pfl egeteilzeit zu erwähnen, bei der für die Pflege eines nahen Angehörigen die Arbeitszeit herabgesetzt werden kann. Sie muss mindestens zehn Stunden pro Woche betragen und kann maximal drei Monate in Anspruch genommen werden.⁵

⁵ Altersteilzeit, Bildungskarenz und -teilzeit, Pfl egeteilzeit, WKO Wirtschaftskammer Österreich, <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/altersteilzeit-bildungskarenz-bildungsteilzeit.html?>, abgerufen am 8.8.2022

3 Status Quo und Rahmendaten teilzeiterwerbstätige Frauen in Oberösterreich

Dieses Kapitel gibt eine Übersicht über die Inzidenz der Teilzeiterwerbstätigkeit in der Zielgruppe sowie die soziodemographische und wirtschaftliche bzw. arbeitsmarkttechnisch Einbettung in Oberösterreich; für den Status Quo und im Zeitablauf. Hierbei wird, wo sinnvoll und verfügbar, die oberösterreichische Situation nationalen oder internationalen Referenzwerten gegenübergestellt. Diese nachfolgenden sekundäranalytischen Auswertungen greifen auf offizielle bzw. amtliche Datenbestände sowie auf Sekundärliteratur mit vergleichbarer Themenstellung zurück.

Rahmendaten, die sich als nicht relevant für die weitere Betrachtung in Oberösterreich eignen, wurden ausgeschlossen, wie beispielsweise eine vertiefte Analyse der europäischen Situation, die durch eine Vielzahl an Landesspezifika in Gesetzgebung und Ausübung am Arbeitsmarkt geprägt ist, und der regionalen Situation in Oberösterreich nur in Grenzbereichen als Vergleich oder Benchmark dienen kann.

3.1 Erwerbstätigkeit und Teilzeitquoten

Dieser Abschnitt gibt eine Übersicht über Status und Entwicklung der Frauenbeschäftigung in Oberösterreich. Wenn nicht anders angeführt, bezieht sie sich auf Frauen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahre. Ein großer Teil der Analysen basiert auf den seit 1974 im Mikrozensus erhobenen Arbeitsmarktdaten der Statistik Austria, insbesondere der Arbeitskräfteerhebung.

3.1.1 Erwerbsbeteiligung

Zu Beginn der Analyse steht die Erwerbsbeteiligung der oberösterreichischen Frauen im Sinne der Personenzahl und des Anteils von Frauen im erwerbstätigen Alter von 15 bis 64, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder nachgehen wollen, sowie das grundsätzliche Ausmaß der Erwerbstätigkeit.

In Oberösterreich wurden 2004 in der für die Erwerbstätigkeit zentralen Altersklasse von 15 bis 64 Jahren 460.700 Frauen gezählt. Diese Population im erwerbsfähigen Alter ist bis 2021 um 4,6% auf 481.800 angestiegen.

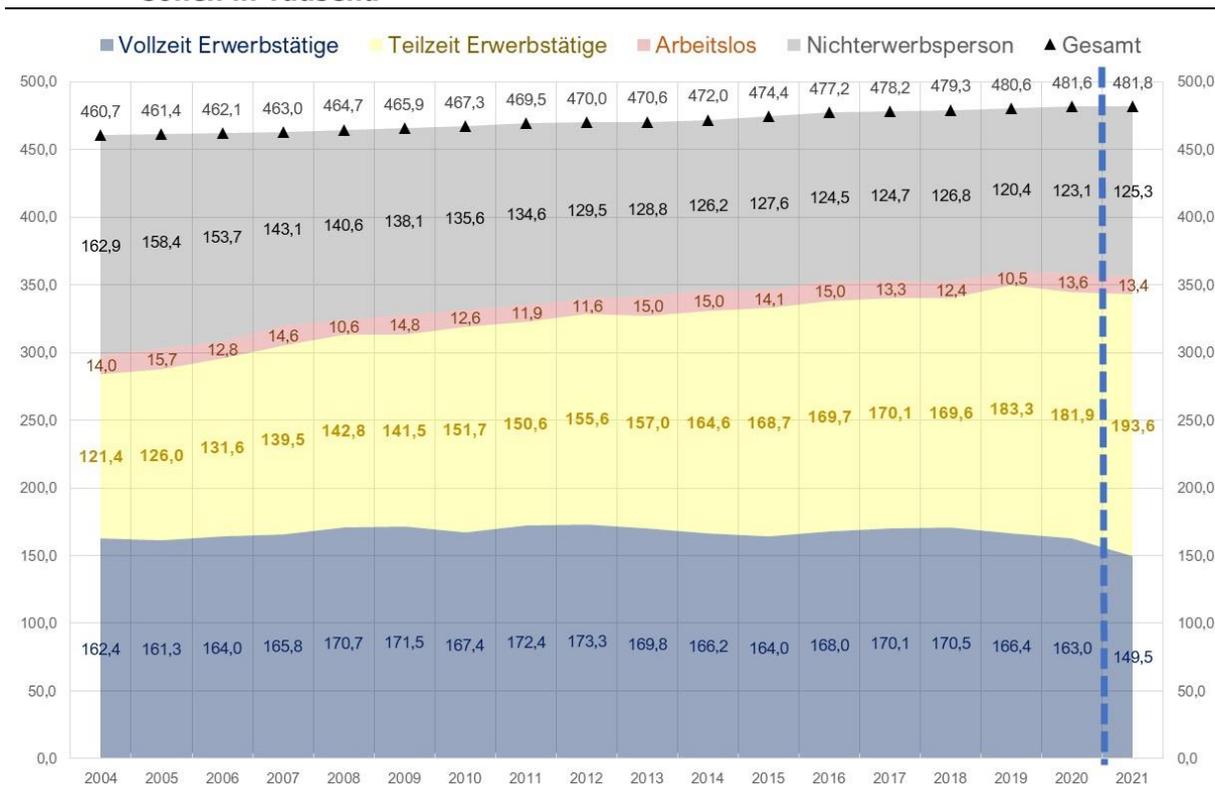
Aufgrund einer europaweiten Standardisierung der Arbeitskräfteerhebung mit 2021 kam es zu marginalen Änderungen bei der Erhebung zu Erwerbstätigen, speziell bei der Zuordnung zu Erwerbstätigen bei Grenzfällen, insbesondere bei längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt und Jobzusagen bzw. Entgeltfortzahlung.⁶ Dies betrifft jedoch nicht die Definitionen von Teilzeitbeschäftigung. Aufgrund dieser Änderungen sind die Werte und Statistiken für Erwerbstätige des Jahres 2021 nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar. In der nachfolgenden Abbildung (Abb. 1) mit der Übersicht über die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren in Oberösterreich ist 2021 durch eine strichlierte Linie abgegrenzt, um auf diesen Methodenbruch hinzuweisen. Es wird aufgrund dieses Methodenbruchs von einer Interpretation der Erwerbsbeteiligung 2021 im Vergleich zu den Vorjahren abgeraten. Die Teilzeitquote blieb davon überwiegend unberührt.

⁶ „Die definitionsbezogenen Änderungen im Zuge des Inkrafttretens der EU-Sozialstatistikverordnung würden sich grundsätzlich nicht stark auf die Zahl der Erwerbstätigen auswirken. Im Spiegel der Coronakrise ab März 2020 und der damit einhergehenden, tiefgreifenden Veränderung des Arbeitsmarktes kam es jedoch, durch die Definitionsänderung, zu einer niedrigeren Zahl an Erwerbstätigen.“ Zitat C. Moser, K. Schöber, P. Pohl; Mikrozensus ab 2004 Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung Standard-Dokumentation Metainformationen, Statistik Austria, Wien, 2022

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die **Erwerbsbeteiligung** der Frauen in Oberösterreich im Betrachtungszeitraum von 2004 bis 2020 substantiell gestiegen ist: Waren unter ihnen 2004 noch rund 284.000 Erwerbspersonen (vollzeit-, teilzeiterwerbstätig oder arbeitslos), so ist ihre Zahl bis 2020 auf etwa 350.000 angestiegen (gesamt +21,5%, durchschnittlich +3.800 pro Jahr). Die Erwerbstätigenquote, der Anteil der weiblichen Bevölkerung, der im Erwerbsleben steht, sei es als aktiv erwerbstätig oder arbeitssuchend, ist im Betrachtungszeitraum von 62% auf 72% der gestiegen. Immer mehr Frauen im erwerbsfähigen Alter - absolut und relativ – sind in den vergangenen Jahrzehnten in Oberösterreich aktiv im Arbeitsmarkt integriert.

Die **Anzahl der in Teilzeit erwerbstätigen Frauen** ist von 121.400 im Jahr 2004 auf 181.900 im Jahr 2020 substantiell angewachsen. Trotz der Umstellung auf eine strengere Definition der Erwerbstätigkeit sind 2021 bereits annähernd 194.000 teilzeiterwerbstätige Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahre in Oberösterreich aktiv. Gleichzeitig stagniert die weibliche Vollzeitbeschäftigung 2020 mit 163.000 Aktiven in etwa auf dem Niveau von 2004. Viele zusätzliche Arbeitsplätze wurden im Laufe der vergangenen Jahrzehnte geschaffen, diese waren hauptsächlich Teilzeitarbeitsplätze. Wie sich die Corona-Pandemie und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen 2022 auf die Teilzeitbeschäftigung auswirken werden, ist nicht abschätzbar. Bis dato ist der Trend zur Teilzeit bei Frauen in Oberösterreich ungebrochen.

Abb. 1: Erwerbsbeteiligung von Frauen im erwerbsfähigen Alter in Oberösterreich, Personen in Tausend

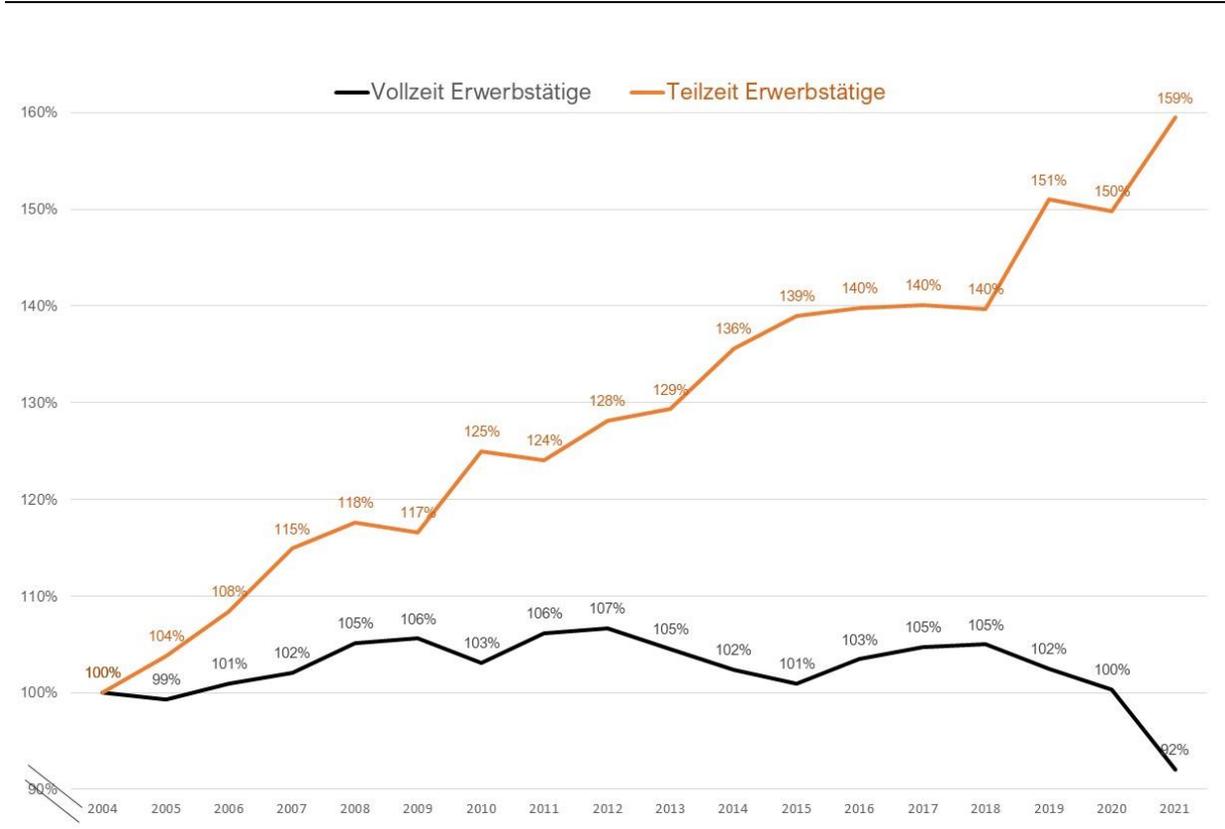


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung ab 2004

Der Trend zu Teilzeit verdeutlicht sich noch klarer in der **relativen Betrachtung im Zeitablauf**, d.h. wenn man vom Stand **2004** als **100%** Basiswert ausgeht. Bis 2012 steigt sowohl die Teilzeitbeschäftigung (128%) als auch die Vollzeitbeschäftigung (107%) an. Danach entkoppelt sich die Entwicklung. Während die Vollzeitbeschäftigung bei oberösterreichischen Frauen wieder sinkt, um sich gegen Ende der 10er Jahre wieder auf Niveau von

2004 einzupendeln. Die Zahl der Teilzeiterwerbstätigen hingegen stieg weiter ungebrochen an, 150% des Wertes von 2004 zu überschreiten.

Abb. 2: Index Entwicklung der Anzahl erwerbstätiger Frauen im erwerbsfähigen Alter in Oberösterreich, Vollzeit versus Teilzeit, Index 2004=100%

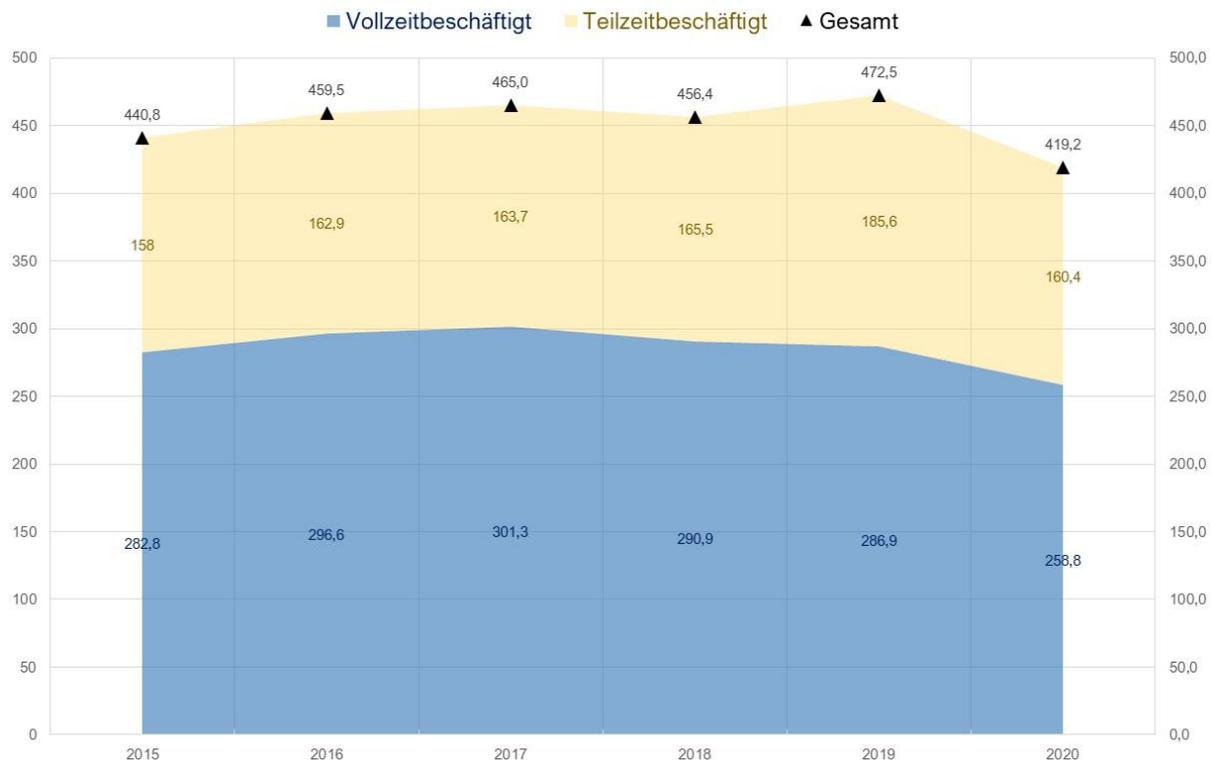


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung ab 2004
 ≠ Skala gekürzt

Wie in der vorangegangenen Abb. 1 ersichtlich war, übertraf in Oberösterreich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten Frauen, in Köpfen gerechnet, den Wert der Vollzeitbeschäftigten das erste Mal im Jahr 2015. Doch wie entwickelt sich das **geleistete Arbeitsvolumen in Millionen Stunden** pro Jahr nach Voll- und Teilzeiterwerbstätigkeit? Wie groß ist der Anteil der erbrachten Stundenarbeitsleistung der Frauen in Teilzeit verglichen mit Vollzeit? Ab diesem Referenzjahr ist interessanterweise eine Statistik der kumuliert geleisteten Arbeitsstunden in der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung verfügbar.

2019, im letzten Jahr vor der Corona-Pandemie erbrachten oberösterreichische Frauen in Teilzeit 185,6 Mio. Arbeitsstunden, in Vollzeit 288,6 Mio., zusammen somit 472,5 Mio. Dies umfasst sowohl die berufliche Haupttätigkeit als auch etwaige Zweit- oder Nebentätigkeiten. Von 2015 bis 2019 stieg die Stundenleistung in Teilzeit um 27,6 Mio. bzw. 17% an. Die geleistete Arbeit in Vollzeitbeschäftigung hingegen stieg bis 2017 auf über 300 Mio. Stunden an, um danach bis 2019 wieder sinken und auf einem Niveau von 1,4% über 2015 auszuharren. Das Jahr 2020 entzieht sich aufgrund der in der Pandemie eingeführten Kurzarbeit, die sich in den gemessenen Arbeitszeiten widerspiegelt, dem Vergleich zu den Vorjahren: Das Arbeitsvolumen ist in Oberösterreich 2020 um rund 11% im Vergleich zum Vorjahr eingebrochen, der Vergleichswert bei teilzeiterwerbstätigen Frauen um 14%.

Abb. 3: Beschäftigungsausmaß Frauen Oberösterreich in Mio. Arbeitsstunden pro Jahr, Teilzeit und Vollzeit, 2004 bis 2020



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Arbeitsstunden

3.1.2 Teilzeitquoten

Teilzeitquoten weisen den Anteil der in Teilzeit beschäftigten Personen an allen Erwerbstätigen aus. Personen, die zum Zeitpunkt der Betrachtung nicht aktiv erwerbstätig oder arbeitssuchend waren, sind hierbei nicht berücksichtigt. Der auf 100% aufzurechnende Anteil der Quote sind somit Vollzeiterwerbstätige.

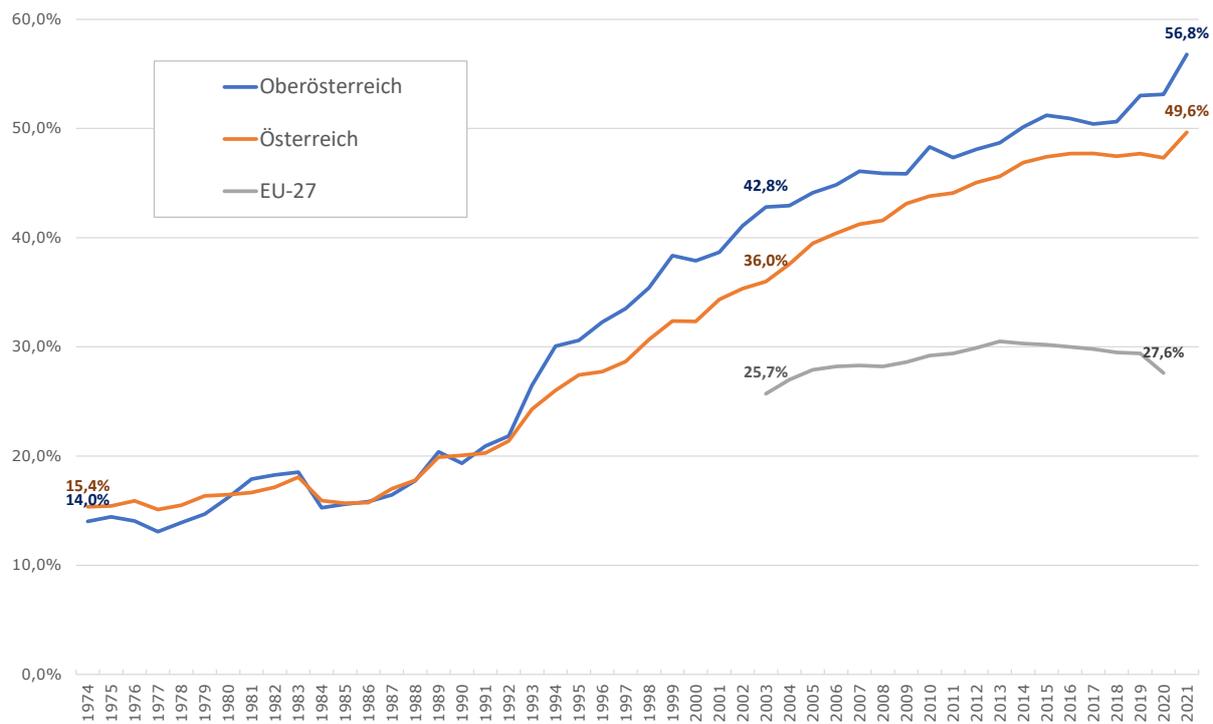
In der Langzeitbetrachtung der Teilzeitquoten von Frauen nimmt Oberösterreich im nationalen Kontext eine spezielle Rolle ein. Die Entwicklung der Frauen-Teilzeitquoten für Österreich und Oberösterreich verliefen von 1974 bis 1992 in etwa auf dem gleichen Niveau. Danach begann die Teilzeitquoten in Oberösterreich sich deutlich vom nationalen Niveau abzuheben.

Während 1974 sowohl in Österreich als auch in Oberösterreich lediglich jede siebente Frau teilzeiterwerbstätig war, so ist in Österreich derzeit knapp jede zweite und in Oberösterreich sogar mehr als jede zweite (2021: 57%). Auch wenn in der langen Zeitreihe methodische Brüche enthalten sind, so hat dies keinen relevanten Einfluss auf die Gesamtentwicklung um Zeitablauf.⁷ Auch nach diesen erhebungstechnischen Umstellungen bleibt der langfristige Trend bestehen und die Teilzeitquote der Frauen wuchs kontinuierlich weiter.

Das gesamteuropäische Niveau der Teilzeitquote für Frauen der EU-27-Staaten lag in den vergangenen zwanzig Jahren mit einer Bandbreite von 26% bis 30% deutlich unter dem österreichischen. Des Weiteren stagnierte ab 2012 in Europa (EU-27) der Anteil der erwerbstätigen Frauen in Teilzeitberufen und zeigt seither einen tendenziellen Rückgang.

⁷ Die Umstellungen betreffen die Jahre 1983, 1994 und 2004.

Abb. 4: Teilzeitquoten Frauen - Oberösterreich, Österreich und EU27 um Vergleich, 1974 bis 2021



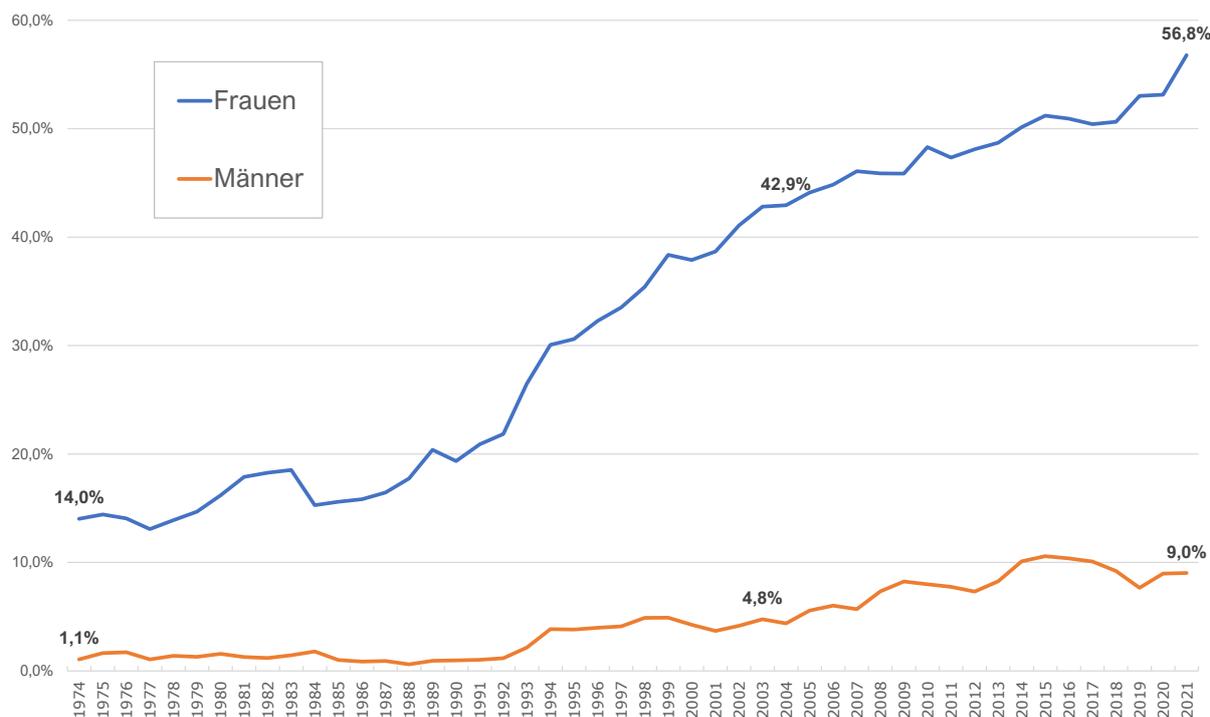
Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Zeitreihe ab 1974
Eurostat, Part-time employment and temporary contracts (1993-2020)

In Oberösterreich arbeiten derzeit laut aktueller Definition des Mikrozensus 2021 deutlich über die Hälfte der Frauen in Teilzeitarbeit (57%), während die Teilzeitquote unter Männern lediglich 9% beträgt. Die Lücke zwischen Teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern war schon vor rund 50 Jahren gegeben, hat sich jedoch erst ab 1990er Jahren gleichsam zu einem Graben entwickelt.

Teilzeitbeschäftigung war bereits bisher die häufigste Form der Abweichung von der Standard-Vollzeitbeschäftigung, hat sich aber mittlerweile zur häufigsten Beschäftigungsform unter Frauen in Oberösterreich entwickelt. Diese geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes führt zu einem landesweit niedrigerem Einkommensniveau bei Frauen und in Folge langfristig zu niedrigeren Pensionsansprüchen: Die maßgebliche negative Auswirkung liegt in der langfristig ungleichen ökonomischen Autonomie. Dadurch entsteht in Oberösterreich ein weiterer Druck zur Erweiterung des sogenannten Gender Wealth Gap, ein nur durch Geschlecht erklärbarer Unterschied im Vermögen und Wohlstand: Frauen verfügten in Österreich 2017 im Mittel um 23% weniger Nettovermögen als Männer.⁸

⁸ E. Schmidt, M. Kaundl, W. Mazal; Frauen in der Arbeitswelt, ÖIF Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, Wien, 2020

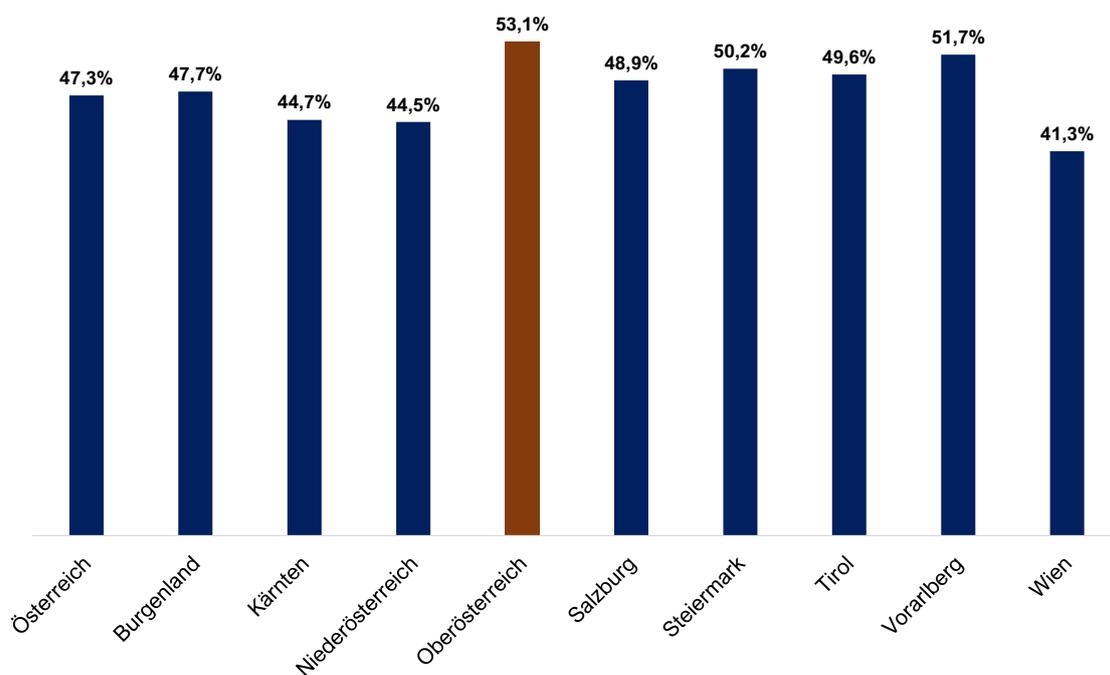
Abb. 5: Teilzeitquoten Oberösterreich, Männer und Frauen, 1974 bis 2021



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Zeitreihe ab 1974

Oberösterreich hat im Bundesländervergleich eine überdurchschnittliche hohe Teilzeitquote unter Frauen: Im direkten Vergleich aller Bundesländer hatte Oberösterreich 2020 die höchste (53,1%), gefolgt von Vorarlberg (51,7%) und der Steiermark (50,2%). Alle verbleibenden hatten eine Teilzeitquote von unter 50%.

Abb. 6: Teilzeitquoten Frauen – Bundesländer 2020

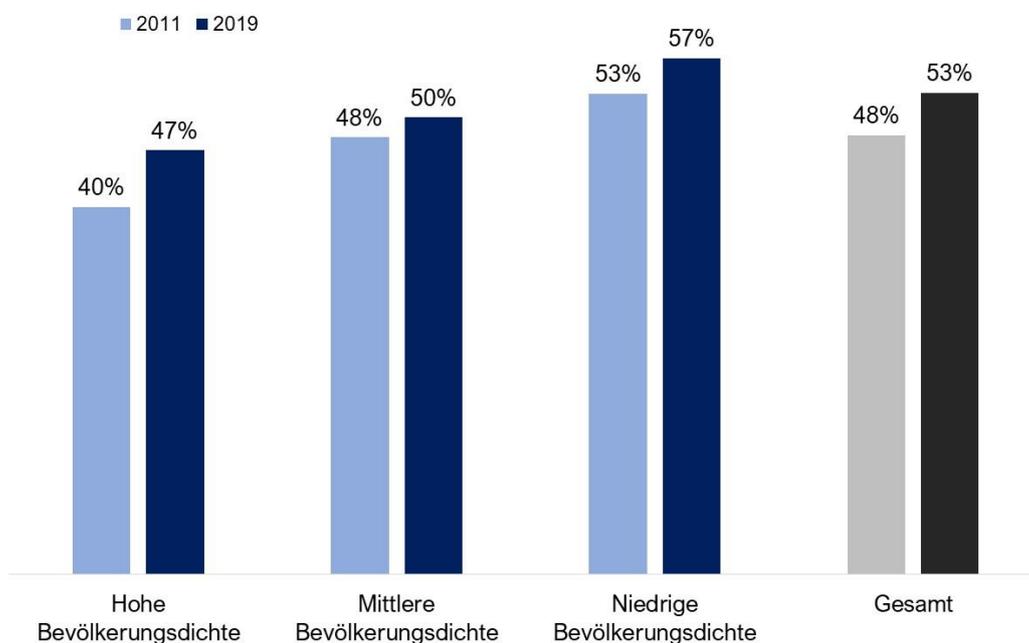


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung ab 2004

Es stellt sich die Frage, ob in der Top-Down Betrachtung innerhalb des Bundeslandes Urbanisierungsgrad und Ortsgröße bei der Teilzeitquote oberösterreichischer Frauen spezifische Muster oder Entwicklungen zeigen.

Um die Effekte der Covid-19-Pandemie die Einsicht in die Entwicklung der letzten Dekade auszublenden, werden für die Analyse nach Urbanisierungsgrad als auch bei der Ortsgröße, Teilzeitquoten für die Referenzjahre 2011 und 2019 aufgezeigt. Grundsätzlich steigen die Teilzeitquoten von Frauen in Oberösterreich mit sinkender Bevölkerungsdichte; oder umgekehrt: je höher der Urbanisierungsgrad, desto niedriger ist die Teilzeitquote in der weiblichen Bevölkerung. Dies galt für 2011 und gilt 2019 immer noch. Gleichzeitig zeigt sich der allgemeine Trend zur Teilzeit bei Frauen: Unabhängig vom Urbanisierungsgrad steigt die Teilzeitquote. In Regionen mit hoher Bevölkerungsdichte – urbane Zonen Oberösterreichs – stieg die Teilzeitquote der Frauen von 40% im Jahr 2011 auf 47% im Jahr 2019, in Regionen mittlerer Bevölkerungsdichte weniger deutlich von 48% auf 50% und in Regionen niedrigerer Bevölkerungsdichte von 53% auf 57%.

Abb. 7: Teilzeitquote Frauen Oberösterreich nach Urbanisierungsgrad, 2011 und 2019

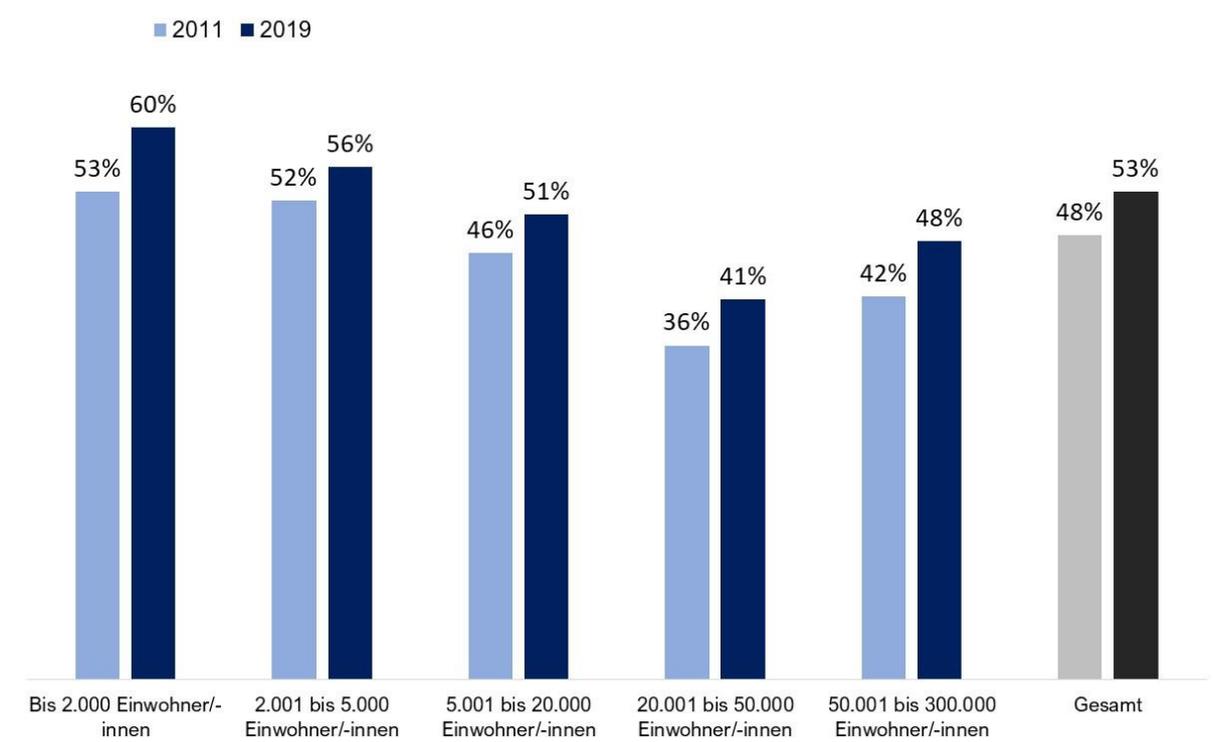


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung

Diese Entwicklung nach Bevölkerungsdichte spiegelt sich grundsätzlich auf in der Betrachtung der weiblichen Teilzeitquoten nach Ortsgröße wider. Je kleiner die Gemeinde, desto höher die Teilzeitquote. 2011 erreichte die Frauen-Teilzeitquote in Orten mit bis zu 2.000 EinwohnerInnen 53% und stieg bis 2019 auf 60%. Mit steigender Einwohnerzahl sinkt die Quote der Frauen in Teilzeit: 2011 stand diese Teilzeitquote in Orten mit 20.000 bis 50.000 EinwohnerInnen bei nur 36%, um bis 2019 auf 41% anzusteigen. Die großen Agglomerationen des Bundeslandes mit mehr als 50.000 EinwohnerInnen, das sind Linz und Wels, haben wiederum eine höhere Teilzeitquote unter Frauen als die nächstkleinere Ortsgröße (2011: 12%, 2019:48%). Es wird seitens von regionalen ArbeitsmarktexpertInnen angenommen, dass die Verwaltungs- und Versorgungsaufgaben, die in den größten beiden Städten für die Region übernommen werden, mit einem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten Frauen verbunden sind als in der nächstkleineren Ortsgröße. Hierzu zählen

beispielsweise das Gesundheits- und Sozialwesen, Unterricht und Erziehung oder aber die öffentliche Verwaltung.

Abb. 8: Teilzeitquote Frauen Oberösterreich nach Ortsgröße, 2011 und 2019



Quelle: Statistik Austria, StatCube, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung ab 2004

3.2 Teilzeitbeschäftigung und -quoten nach Strukturdaten

In diesem Abschnitt wird ergänzend zum vorherigen Abschnitt der Arbeitsmarkt hinsichtlich Strukturdaten analysiert, die weitere erklärende Größen für Teilzeitarbeit unter Frauen des Bundeslandes bieten bzw. Spezifika der oberösterreichischen Situation aufzeigen können. Hierzu zählt die Branchensituation regionalisiert, der Berufsstatus und die Qualifikationsstruktur der teilzeitbeschäftigten Frauen Oberösterreich oder aber die Familienstrukturen.

Es werden aus dem Bestand der Statistik Austria insbesondere zwei Quellen genutzt: *Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung* sowie die *abgestimmte Erwerbsstatistik*. *Mikrozensus* ist eine quartalsmäßige Stichprobenerhebung unter ÖsterreicherInnen. Die *abgestimmte Erwerbsstatistik* fasst Registerdaten aus österreichischen Datenbeständen der wichtigsten Sozialfisci zusammen und aktualisiert diese jährlich. Die zentrale Unterscheidung ist, dass im *Mikrozensus* auch Daten zu Teilzeitbeschäftigung der Selbständigen verfügbar sind, nicht jedoch in der *abgestimmten Erwerbsstatistik*, die Teilzeiterwerbstätigkeit lediglich für unselbständig Beschäftigte ausweist.

3.2.1 Branchen und Regionen

Es stellt sich die grundsätzliche Frage, ob es Wirtschaftsbereiche oder Regionen gibt, in denen in Oberösterreich die Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen stärker oder schwächer ausgeprägt ist. Die Ausgangsfrage war, ob es Schwerpunkte gibt, auf die bei Maßnahmen zur Unterstützung der Teilzeiterwerbstätigkeit hinsichtlich einer Ausweitung der Erwerbsbeteiligung in Wochenstunden Rücksicht genommen werden muss.

In einem ersten Schritt wurden die Teilzeitquoten nach Branchen auf Basis der Daten des Mikrozensus der Statistik Austria aufgeschlüsselt, um Unselbständige als auch selbständig beschäftigte Frauen in Teilzeit abzudecken. Aufgrund der Stichprobenproblematik bei kleinen Fallzahlen in einzelnen Branchen wurden mehrere Wirtschaftsabschnitte zusammengefasst, um ein signifikantes Bild zu ermöglichen. Die nachfolgende Tabelle (Tab. 1) zeigt die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in Oberösterreich nach Wirtschaftssegmenten in für 2010 und 2019, deren Anteil nach Wirtschaftsbereichen für 2019, die absolute Differenz 2019 zu 2010 sowie die Teilzeitquoten (TZQ) für die beiden Referenzjahre 2010 und 2019.

Im Betrachtungszeitraum stieg die untersuchte Teilzeitbeschäftigung weiblichen Personals in Oberösterreich von etwa 154.000 2010 auf etwa 184.000 im Jahr 2019, dem letzten Jahr vor der Covid-19-Pandemie, an.

Grundsätzlich ist Teilzeitbeschäftigung von Frauen in Oberösterreich primär im Gesundheits- und Sozialwesen, dem Handel sowie in Industrie bzw. Handwerk verankert. Diese drei Wirtschaftssegmente trugen 2019 zusammen mit 101.000 Personen bzw. 55% der weiblichen Teilzeiterwerbstätigkeit des Bundeslandes. Im Betrachtungszeitraum sind im Gesundheits- und Sozialwesen rund 11.700 zusätzliche Teilzeitarbeitsplätze mit weiblichen Fachkräften entstanden, im Handel etwa 3.600 und in Industrie und Gewerbe über 9.000. Der dynamischste Sektor ist der Dienstleistungsbereich der Informations-, Finanz- und Immobilienwirtschaft, wo sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten mit zusätzlich 6.400 weiblichen Fachkräften mehr als verdoppelt hat und die Teilzeitquote von 2010 mit 42% auf 63% im Jahr 2019 angestiegen ist. Diese Bereiche sind aus Sicht der Wirtschaftsstruktur die neuralgischen Punkte für die Verankerung des zu untersuchenden Potenzials.

Tab. 1: Kennzahlen, teilzeitbeschäftigte Frauen Oberösterreich, nach Wirtschaftsklassen ÖNACE, 2010 bis 2019

ÖNACE 2008 Wirtschaftsbereiche	2010 in Tsd.	2019 in Tsd.	Anteil 2019 in %	Δ 2019 zu 2010	% 2019 zu 2010	2010 TZQ ¹	2019 TZQ ¹
Land-und Forstwirtschaft	10,6	6,1	3,3%	-4,5	58%	46%	43%
Industrie und Gewerbe	17,7	26,8	14,6%	9,1	151%	35%	45%
Handel <G>	31,6	35,2	19,1%	3,6	111%	54%	58%
Informations-, Finanz- und Immobilienwirtsch (J, K, L)	5,6	12,0	6,5%	6,4	214%	42%	63%
Beherbergung und Gastronomie <I>	8,3	11,3	6,1%	2,9	135%	41%	51%
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen <N>	6,9	8,5	4,6%	1,6	124%	46%	49%
Freiberufliche/techn. Dienstleistungen <M>	7,5	7,1	3,9%	-0,4	95%	63%	52%
Öffentliche Verwaltung <O>	11,5	11,8	6,4%	0,3	103%	49%	52%
Erziehung und Unterricht <P>	14,1	13,8	7,5%	-0,4	97%	46%	44%
Gesundheits- und Sozialwesen <Q>	29,6	41,3	22,5%	11,7	140%	55%	61%
Sonst. Dienstleistungen <S>	8,0	7,4	4,0%	-0,6	92%	55%	55%
Verkehr, Kunst- & Erholung, priv. HH (H,R,T)	5,6	6,8	3,7%	1,2	121%	50%	54%
Zusammen	153,9	183,8	100%	29,9	119%	48%	53%

1 TZQ = Teilzeitquote

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung ab 2004, IWI eigene Berechnungen

Eine vertiefte Branchenbetrachtung zu Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen in Oberösterreich ist im Mikrozensus aufgrund der unzureichenden Stichprobengröße nicht möglich. Die abgestimmten Erwerbsstatistik der Statistik Austria gibt ermöglicht die Analyse auf tieferer Ebene der Wirtschaftsklassifikation, jedoch nur für unselbständig beschäftigte Frauen, selbständige in Teilzeit Tätige sind in dieser Statistik nicht berücksichtigt. Nachfolgende Inhalte dieses Abschnittes beziehen sich somit nur auf Unselbständige.

In der nächsten Tabelle (Tab. 2) ist die Zahl der unselbständigen Frauen Oberösterreichs nach Wirtschaftsabschnitt der ÖNACE 2008 und oberösterreichischen politischen Bezirken aufgeschlüsselt. Hier wird auf der Frage nachgegangen, inwieweit regionale und branchenspezifische Schwerpunkte in der Teilzeitbeschäftigung erkennbar sind.

Im Jahr 2020 standen insgesamt im untersuchten Bundesland 303.121 Frauen in einem unselbständigen Beschäftigungsverhältnis, davon 175.142 in Teilzeit (Teilzeitquote 58%). Die Wirtschaftsbereiche mit dem absolut höchsten Stand an Frauen in unselbständiger Teilzeitbeschäftigung sind das *Gesundheits- und Sozialwesen* mit 40.861, gefolgt vom *Handel* (Groß- und Einzelhandel) mit 36.327 und der *Herstellung von Waren* mit 16.473. Auf diese drei Wirtschaftssegmente entfallen zusammen 54% der unselbständig Teilzeitbeschäftigten. Daneben sind noch in vier weiteren Bereichen in Oberösterreich knapp oder über 10.000 Frauen unselbständig in Teilzeit aktiv: *Erziehung und Unterricht* (14.206), *öffentliche Verwaltung* (10.426), *Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen* (10.421) sowie *Beherbergung und Gastronomie* (9.969).

Der Bevölkerungs- und Beschäftigungsverteilung des Bundeslandes folgend sind die beiden politischen Bezirken mit dem höchsten Stand an unselbständig teilzeitbeschäftigten Frauen Linz (21.690) sowie Linz-Land (18.237), dicht gefolgt von Vöcklabruck (16.224).

In einzelnen Wirtschaftsabschnitten ist eine spezifische Häufung mit Branchenschwerpunkten ersichtlich; sie stechen aufgrund spezifischer regionaler Wirtschafts- und Funktionspezialisierung hervor. An dieser Stelle wird kurz auf einzelne auffällige Verdichtungen der Teilzeitbeschäftigung nach Branchen und einzelnen politische Bezirke eingegangen:

Bei der *Herstellung von Waren* (Abschnitt C der ÖNACE) war 2020 - absolut betrachtet - der Bezirk Vöcklabruck mit 1.947 teilzeitbeschäftigten Frauen an der Spitze. Er übertrifft hier die großen Stadtregionen wie Linz (Stadt) und Linz-Land, Wels oder Steyr, wo die Zahl der Teilzeitbeschäftigten des sekundären Sektors geringer ist. Absolut gesehen an zweiter Stelle sind die produktionsorientierten Firmen in Braunau am Inn, die 1.825 teilzeitberufstätige Frauen beschäftigten.

Die *Herstellung von Waren* trägt – relativ betrachtet - bundeslandweit 10% der weiblichen Teilzeitkräfte, in Braunau am Inn jedoch 16%. Die weiteren Bezirke mit derartigem überdurchschnittlichem weiblichen Teilzeitkräfteanteil sind Schärding (13%), Vöcklabruck (12%) und Ried im Innkreis (12%). In den Regionen mit urbanen Zentralräumen wie Linz und Linz-Land, Steyr und Wels liegt der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen der Warenerzeugung am gesamten Aufkommen dieser Zielgruppe bei lediglich 5% bis 7%.

Beim *Handel* (Groß- und Einzelhandel gemeinsam) dominiert der Zentralraum Linz, wo auf Linz (Stadt) und Linz-Land gemeinsam 8.241 unselbständige weibliche Teilzeitkräfte entfallen. An zweiter Stelle steht der Raum Wels mit Wels (Stadt) und Wels-Land, wo gemeinsam 4.200 teilzeitbeschäftigte Frauen als Arbeiterinnen oder Angestellte im Handel tätig sind. Der Bezirk Vöcklabruck ist der dritte Schwerpunktregion im Handel mit 3.544 Frauen, die ihrem Erwerb in Teilzeit nachgehen.

Im Schnitt entfallen in Oberösterreich auf im *Handel* tätige teilzeitbeschäftigte Frauen 21% aller Wirtschaftsabschnitte. Am höchsten ist dieser Anteil jedoch in Wels (Wels-Land: 274%, Wels (Stadt): 26%), gefolgt von Linz-Land (24%) und Eferding (24%).

Letztlich ist noch ein Phänomen beim Wirtschaftsabschnitt *Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen* auffällig, der primär die Wirtschaftsabteilungen Vermietung von beweglichen Sachen, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Reisevermittlung, Wach- und Sicherheitsdienste, als auch Gebäudebetreuung abdeckt. Insgesamt entfällt auf diesen Wirtschaftsabschnitt 6% der teilzeitbeschäftigten Frauen des Bundeslandes, in den urbanen Regionen Linz (Stadt), Steyr (Stadt) und Wels (Stadt) erreicht dieser Abschnitt jedoch einen Anteil von 10% bis 14%.

Tab. 2: Unselbständig beschäftigte Frauen in Oberösterreich, Anzahl Teilzeitkräfte nach Wirtschaftsabschnitt ÖNACE und politischem Bezirk, 2020

ÖNACE 2008 der Arbeitsstätte	Linz (Stadt)	Steyr (Stadt)	Wels (Stadt)	Braunau am Inn	Eferding	Freistadt	Gmunden	Grieskirchen	Kirchdorf an der Krems	Linz-Land	Perg	Ried im Innkreis	Rohrbach	Schärding	Steyr-Land	Urfahr-Umgebung	Vöcklabruck	Wels-Land	Gesamt Teilzeit
Land- und Forstwirtschaft <A>	36	11	15	118	62	53	68	40	42	75	62	61	24	49	55	38	123	61	993
Herstellung von Waren <C>	1.046	272	414	1.825	358	648	1.184	849	751	1.365	856	898	791	886	724	781	1.947	878	16.473
Energieversorgung <D>	31	6	16	16	5	9	26	9	13	24	14	13	11	3	7	17	20	20	260
Wasserversorgung und Abfallentsorgung <E>	49	6	12	87	24	78	91	46	50	88	50	40	55	44	38	47	125	47	977
Bau <F>	306	53	100	309	114	232	315	198	172	406	271	195	223	171	210	263	401	250	4.189
Handel <G>	3.927	826	1.678	2.500	992	1.527	2.604	1.625	1.426	4.314	1.743	1.485	1.247	1.283	1.338	1.746	3.544	2.522	36.327
Verkehr <H>	285	42	116	190	66	144	220	163	120	374	183	170	94	194	85	151	327	238	3.162
Beherbergung und Gastronomie <I>	1.397	236	356	667	163	579	907	360	400	740	451	514	472	430	448	548	947	354	9.969
Information und Kommunikation <J>	518	59	76	74	60	133	105	60	48	355	125	40	65	25	116	201	133	143	2.336
Finanz- und Versicherungsleistungen <K>	502	57	83	341	137	286	300	206	165	612	276	184	231	170	172	490	457	253	4.922
Grundstücks- und Wohnungswesen <L>	444	48	110	108	41	91	240	90	58	291	99	96	47	78	73	182	206	103	2.405
Freiberufliche/techn. Dienstleistungen <M>	1.369	160	300	457	204	405	596	371	298	1.047	431	339	233	218	291	674	870	523	8.786
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen <N>	2.766	371	909	688	120	238	452	312	271	1.249	329	370	204	288	278	406	718	452	10.421
Öffentliche Verwaltung <O>	1.188	165	229	822	312	628	658	455	363	1.097	587	371	499	426	414	919	775	518	10.426
Erziehung und Unterricht <P>	1.839	308	433	861	240	831	954	670	533	1.365	719	585	642	517	581	1.161	1.247	720	14.206
Gesundheits- und Sozialwesen <Q>	4.669	868	1.351	2.048	1.081	2.346	2.904	2.273	1.562	3.761	2.030	1.686	2.401	1.550	1.996	3.027	3.583	1.725	40.861
Kunst, Unterhaltung und Erholung <R>	512	70	105	151	48	114	172	68	92	385	102	82	66	66	86	176	196	145	2.636
Sonst. Dienstleistungen <S>	806	118	160	275	138	299	349	279	204	689	318	168	212	219	235	393	605	326	5.793
Gesamt	21.690	3.676	6.463	11.537	4.165	8.641	12.145	8.074	6.568	18.237	8.646	7.297	7.517	6.617	7.147	11.220	16.224	9.278	175.142

Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik

Auf die vorangegangene Betrachtung der absoluten Zahl und Verteilung der in Teilzeit beschäftigten Frauen folgt nun in der nachstehenden Tabelle (Tab. 3) ein Vergleich der Teilzeitquoten nach Branche und politischem Bezirk.

Die Wirtschaftsabschnitte Oberösterreichs mit der höchsten Frauen-Teilzeitquote unter unselbständig Beschäftigten sind mit 76% die *Wasserversorgung und Abfallentsorgung*, mit 70% das *Gesundheits- und Sozialwesen* und mit 67% der Bereich *Kunst, Unterhaltung und Erholung*. Drei weitere haben mit 63% hohe Teilzeitquoten: Das sind die Land- und Forstwirtschaft, die Beherbergung und Gastronomie sowie sonstige Dienstleistungen⁹. Die niedrigste Teilzeitquote ist in der Herstellung von Waren gegeben. Lediglich 40% der dort unselbständig beschäftigten Frauen arbeitet in Teilzeit.

In der regionalen Betrachtung stechen die nördlichen politischen Bezirke Oberösterreichs hervor. Dort überschritt 2020 die Teilzeitquote der Frauen durchwegs die 60%-Marke. Hierbei heben sich die Bezirke *Rohrbach* und *Freistadt* mit 66% bzw. 64% besonders ab.

Die niedrigsten Teilzeitquoten verzeichnen die urbanen Bezirke Linz (Stadt), Steyr (Stadt) und Wels (Stadt). Dort beläuft sie sich auf 51% bis 52%. Ausgesprochen niedrig ist sie in der *Herstellung von Waren* in den Städten Steyr und Wels (26% bzw. 28%).

Interessanterweise sind sowohl die branchenspezifischen als auch die regionalspezifischen Charakteristika ausschlaggebend für die Teilzeitquote. Die nördlichen von den Großräumen dislozierten Regionen zeigen quer über alle Branchen höhere Teilzeitquoten bei Frauen, und die urbanen Zentren in allen Wirtschaftsbereichen niedrigere. So hat beispielsweise das *Gesundheits- und Sozialwesen* mit 70% nicht nur in Oberösterreich eine außergewöhnlich hohe Teilzeitquote, sondern auch im überwiegenden Teil der politischen Bezirke. Umgekehrt haben die urbanen Räume in allen Branchen überwiegend niedrigere Teilzeitquoten als die verbleibenden politischen Bezirke. Demgegenüber zeigt der politische Bezirk Rohrbach in der *Herstellung von Waren* dem Branchenmuster entsprechend mit 53% eine relativ niedrige Teilzeitquote, aber als nördlicher politischer Bezirk immer noch die höchste in der Branche im Bezirksvergleich.

Die Inzidenz von Teilzeitbeschäftigung bzw. die Teilzeitquote auf einen der beiden Faktoren prioritär reduzieren zu wollen – Regionalität oder Wirtschaftsbereich – ist nicht möglich. Es ist eine Verschränkung beider Faktoren. Sollte eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Oberösterreich gewünscht sein, so sind Maßnahmen sowohl nach regionalen Schwerpunkten als auch nach Wirtschaftssegment abzustimmen.

⁹ Dazu gehören: Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport), Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen

Tab. 3: Unselbständig beschäftigte Frauen in Oberösterreich, Teilzeitquote nach Wirtschaftsabschnitt ÖNACE und politischem Bezirk, 2020

ÖNACE 2008 der Arbeitsstätte	Unselbständig Beschäftigte (UB)	Gesamt Teilzeit	Linz (Stadt)	Steyr (Stadt)	Wels (Stadt)	Braunau am Inn	Eferding	Freistadt	Gmunden	Grieskirchen	Kirchdorf an der Krems	Linz-Land	Perg	Ried im Innkreis	Rohrbach	Schärding	Steyr-Land	Urfahr-Umgebung	Vöcklabruck	Wels-Land	Gesamt
Land- und Forstwirtschaft <A>	1.568	993	54%	37%	68%	68%	65%	84%	67%	68%	57%	66%	81%	51%	60%	52%	58%	59%	66%	67%	63%
Herstellung von Waren <C>	41.081	16.473	33%	26%	28%	34%	42%	47%	46%	44%	36%	40%	45%	37%	53%	46%	40%	50%	42%	41%	40%
Energieversorgung <D>	506	260	43%	46%	52%	59%	50%	29%	63%	64%	62%	47%	58%	50%	55%	38%	64%	46%	57%	59%	51%
Wasserversorgung und Abfallentsorgung <E>	1.281	977	45%	67%	57%	84%	75%	86%	67%	87%	81%	68%	81%	89%	95%	96%	83%	84%	81%	71%	76%
Bau <F>	7.237	4.189	49%	52%	55%	65%	58%	65%	63%	58%	54%	54%	55%	58%	62%	60%	58%	58%	62%	56%	58%
Handel <G>	59.256	36.327	57%	63%	54%	64%	60%	64%	63%	59%	64%	60%	65%	63%	67%	62%	65%	64%	62%	61%	61%
Verkehr <H>	6.947	3.162	34%	41%	38%	42%	44%	55%	52%	56%	47%	41%	47%	48%	51%	49%	48%	48%	52%	47%	46%
Beherbergung und Gastronomie <I>	15.838	9.969	60%	62%	57%	70%	61%	72%	54%	62%	58%	57%	65%	72%	73%	68%	65%	70%	62%	63%	63%
Information und Kommunikation <J>	4.733	2.336	40%	39%	45%	55%	61%	52%	61%	56%	41%	53%	57%	43%	53%	47%	49%	52%	58%	62%	49%
Finanz- und Versicherungsleistungen <K>	8.434	4.922	43%	50%	43%	63%	62%	60%	56%	60%	62%	60%	62%	63%	66%	63%	61%	62%	63%	62%	58%
Grundstücks- und Wohnungswesen <L>	3.975	2.405	49%	57%	60%	58%	67%	61%	74%	71%	60%	58%	62%	63%	64%	69%	66%	69%	64%	61%	61%
Freiberufliche/techn. Dienstleistungen <M>	15.894	8.786	50%	52%	52%	54%	55%	56%	58%	56%	56%	56%	60%	59%	55%	53%	58%	59%	56%	56%	55%
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen <N>	17.722	10.421	61%	46%	64%	54%	59%	58%	63%	61%	58%	60%	57%	66%	59%	67%	49%	60%	53%	59%	59%
Öffentliche Verwaltung <O>	19.358	10.426	40%	44%	42%	63%	57%	58%	57%	59%	62%	50%	57%	55%	63%	64%	58%	57%	55%	57%	54%
Erziehung und Unterricht <P>	28.040	14.206	42%	47%	48%	53%	46%	59%	47%	56%	53%	49%	56%	50%	60%	56%	51%	52%	53%	53%	51%
Gesundheits- und Sozialwesen <Q>	58.132	40.861	59%	62%	65%	73%	75%	78%	69%	73%	71%	69%	76%	73%	78%	73%	71%	75%	72%	71%	70%
Kunst, Unterhaltung und Erholung <R>	3.920	2.636	52%	65%	61%	71%	75%	84%	69%	69%	78%	71%	76%	80%	78%	73%	79%	71%	73%	73%	67%
Sonst. Dienstleistungen <S>	9.199	5.793	56%	60%	53%	63%	68%	64%	71%	64%	65%	61%	64%	61%	64%	67%	70%	62%	67%	67%	63%
Gesamt	303.121	175.142	51%	51%	52%	55%	60%	64%	59%	60%	57%	57%	61%	58%	66%	61%	59%	62%	59%	59%	58%

Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik, IWI eigene Berechnung

Heatmap: Rot entspricht einer überdurchschnittlich hohen Teilzeitquote, grün einer unterdurchschnittlichen, Gelbe Zonen liegen um den Gesamtschnitt

3.2.2 Soziodemographische Merkmale

Nach den übergeordneten, branchen- und regionalen Charakteristika der Zielbeschäftigung beschäftigt sich dieser Teil des Abschnitts mit den Eigenheiten der Zielgruppe hinsichtlich soziodemographischer Merkmale. Über die formale Qualifikation teilzeiterwerbstätiger Frauen, deren Altersverteilung und das familiäre Umfeld wird ein Bogen gespannt.

Für die Altersbetrachtung werden die Teilzeitdaten oberösterreichischer erwerbstätiger Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren in 10-Jahresschritten für die Referenzjahre 2011 und 2019 herangezogen (siehe Tab. 4). Sowohl hinsichtlich der Teilzeitquote als auch der Altersstruktur Teilzeitbeschäftigter ist eine Verschiebung nach Altersgruppe zu beobachten.

Die Teilzeitquoten stiegen, dem allgemeinen Trend folgend, in allen Altersklassen von 2011 bis 2019 an. Bei den unter 34-Jährigen sowie bei den über 55-Jährigen hat sie jedoch deutlicher zugenommen als bei den mittleren Altersklassen der Erwerbsfähigen. Bei den Jüngsten in der Altersklasse von 15 bis 24 Jahren nahm sie von 19% auf 27% zu. Bei den 25 bis 34-Jährigen von 36% auf 46%. Bei diesen beiden Altersklassen liegt die Teilzeitquote noch unter dem Gesamtschnitt, bei den älteren teilzeitbeschäftigten Frauen deutlich darüber.

Diese Entwicklung findet sich noch deutlicher bei der Altersstruktur der teilzeitbeschäftigten Frauen in Oberösterreich: Der Anteil der unter 34-jährigen ist gestiegen, der Anteil der Altersklasse 35 bis 54 ist rückläufig und jener der über 55-Jährigen wieder steigend.

Interessant ist, dass auch wenn die demographischen Verschiebungen in den vergangenen zehn Jahren Veränderungen in der Stärke einzelner Alterskohorten ausgelöst haben, so kommt beispielsweise die Geburtenstarke Babyboomer-Generation verstärkt in die Altersteilzeit, so ändern dies nicht die Tatsache, dass in allen Altersgruppen bei oberösterreichischen Frauen die Teilzeitquote gestiegen ist.

Tab. 4: Teilzeitquote und Altersstruktur teilzeiterwerbstätiger Frauen, Oberösterreich 2011 und 2019

	Teilzeitquote		Anteil der Altersklasse	
	2011	2019	2011	2019
15 bis 24 Jahre	19%	27%	6,3%	6,2%
25 bis 34 Jahre	36%	46%	16,7%	20,0%
35 bis 44 Jahre	61%	62%	34,3%	27,2%
45 bis 54 Jahre	54%	57%	32,7%	30,3%
55 bis 64 Jahre	53%	59%	9,9%	16,3%
Gesamt	47%	52%	100,0%	100,0%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, IWI eigene Berechnung

Das zweite Merkmal der soziodemographischen Übersicht ist die formale Qualifikation der teilzeitbeschäftigten Frauen in Form der höchsten abgeschlossenen Ausbildung im österreichischen Bildungssystem. Hierfür wird die Bildungsstruktur der von 2001, 2011 und 2021 der Zielgruppe Oberösterreichs mit der österreichischen in Vergleich gesetzt (siehe Tab. 5).

Wie auch bei der Bildungsstruktur in der Gesamtbevölkerung kann eine Höherqualifizierung bei teilzeitbeschäftigten Oberösterreichern beobachtet werden. Bereits 2001 ist ersichtlich, dass die oberösterreichische Bildungsstruktur der teilzeiterwerbstätigen Frauen insgesamt ein niedrigeres Qualifikationsniveau hat als die bundesweite. Der Anteil der

Zielgruppe mit Pflicht- oder Lehrabschluss war bereits 2001 in Oberösterreich höher als in Österreich und jener der Höherqualifizierten niedriger. Obwohl auf Landes- als auch auf Bundesebene über 20 Jahre eine eindeutige Höherqualifizierung der weiblichen Teilzeitkräfte vorherrscht, so hinkt Oberösterreich der gesamtösterreichischen Entwicklung immer noch hinterher. Während im untersuchten Bundesland etwa 50% der weiblichen in Teilzeit Erwerbstätigen über einen Pflichtschul- oder Lehrabschluss verfügen, sind es in Gesamtösterreich lediglich 40%. Demgegenüber steht die zugehörige Akademikerinnenrate in Oberösterreich bei 13% während sie im gesamten Bundesgebiet bereits 22% erreicht.

Tab. 5: Bildungsstruktur teilzeiterwerbstätiger Frauen, Oberösterreich und Österreich - 2001, 2011 und 2021

	2001	2011	2021
Oberösterreich			
Pflichtschule	27,8%	22,3%	15,8%
Lehre	42,5%	36,6%	33,6%
Berufsbildende mittlere Schule	13,2%	18,8%	17,3%
Höhere Schule	11,9%	13,3%	19,8%
Universität, FH, Hochschulverwandte	4,6%	9,1%	13,4%
Gesamt in Tsd. (=100%)	108,7	155,4	198
Österreich			
Pflichtschule	24,7%	16,5%	12,1%
Lehre	34,9%	31,4%	27,3%
Berufsbildende mittlere Schule	16,3%	19,8%	17,2%
Höhere Schule	17,2%	19,3%	21,7%
Universität, FH, Hochschulverwandte	7,0%	12,9%	21,7%
Gesamt in Tsd. (=100%)	561,7	833,4	1001,4

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, IWI eigene Berechnung

Wie noch in späterer Folge der Studie erläutert wird, ist der häufigste Grund für Frauen in Teilzeit zu arbeiten, dass betreuungspflichtige Kinder im Haushalt sind und gleichzeitig eine Erwerbstätigkeit angestrebt wird oder notwendig ist. Dies bestätigt sich in Oberösterreich, wo 2021 Frauen, die ein oder mehr Kinder unter 18 Jahren im Haushalt betreuen, eine Teilzeitquote von 73% haben, während Frauen ohne Kinder unter 18 Jahren eine Teilzeitquoten von 52% erreichen. Bei Frauen, die selbst noch als Kind in der Familie leben, verharrt die Teilzeitquote mit 29% auf niedrigem Niveau (siehe Tab. 6). Bei allen drei Gruppen ist die Teilzeitquote von 2011 bis 2021 eindeutig angestiegen. Der Zuwachs war jedoch bei der Gruppe ohne Kinder unter 18 Jahren im Haushalt derart stark (2011: 38%, 2021: 52%), dass ihr Anteil an den in Teilzeit erwerbstätigen Frauen 2021 knapp größer ist, als jener der Frauen mit zumindest einem Kind unter 18 Jahren in der Familie.

Tab. 6: Frauen mit und ohne Kinder im Haushalt, Teilzeitquote und Struktur Teilzeit, Oberösterreich - 2011 und 2021

	Teilzeitquote		in Teilzeit tätig - Anteil der Gruppe	
	2011	2021	2011	2021
Kein Kind unter 18 Jahren	38%	52%	40,0%	47,7%
1 und mehr Kinder unter 18 Jahren	69%	73%	55,2%	46,2%
Lebt selbst als Kind in Familie	18%	29%	4,8%	6,1%
Gesamt	47%	57%	100,0%	100,0%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, IWI eigene Berechnung

Auf das Alter des jüngsten Kindes bezogen ist deutlich erkennbar, wo die Schwerpunkte des Teilzeitgeschehens bei Frauen in Oberösterreich liegen. Ein Faktor, auf den in der Literatur häufig hingewiesen wird, ist der nach Alter der Kinder gestaffelte Betreuungsaufwand für Kinder und der damit verbundenen Teilzeitinzidenz. Dies ist auch für Oberösterreich zutreffend (siehe Tab. 7).

2021 lag die Teilzeitquote der Frauen im untersuchten Bundesland insgesamt bei 57%. Bei Frauen mit dem jüngsten zu betreuenden Kind im Alter von 0 bis 2 erreicht die Teilzeitquote 2021 bei 68% und damit bereits über dem Gesamtwert in Oberösterreich. Die höchste Teilzeitquote mit 87% wird erreicht, wenn das jüngste Kind im Kindergartenalter ist (drei bis fünf Jahre). Wenn das jüngste Kind im Volksschulalter ist, steht die Teilzeitquote in Oberösterreich immer noch bei 82%, danach sinkt sie deutlich, sobald das jüngste Kind älter wird. Erreicht das jüngste Kind die Sekundarstufe 1 der Schulpflicht, fällt die Teilzeitquote auf 67% und ist es bereits in der Sekundarstufe 2 dann gilt für die betreuenden erwerbstätigen Frauen nur noch eine Erwerbsquote von 64%. Bei der Gruppe der Frauen, deren jüngstes Kind bereits das 18te Lebensjahr überschritten hat, steigt die Teilzeitquote wieder auf über 70%. Bei Frauen ohne Kind, die jedoch bereits ein Elternhaus / eine sie betreuende Familie verlassen hat, liegt die Teilzeitquote bei lediglich 44%. Frauen ohne Kinder, die noch selbst als Kind in Familie leben liegt das Niveau der Teilzeitquote bei 29%.

Dem Trend zu Teilzeit folgend ist bei allen Subgruppen der Statistik nach „Alter des jüngsten Kindes“ - bis auf eine - die Teilzeitquote von 2011 bis 2021 gestiegen. Lediglich bei Frauen deren jüngstes Kind 10 bis 14 Jahre alt ist, sank die Teilzeitquote im Zehnjahresvergleich von 71% auf 67%. Aus der Literatur oder Referenzdaten konnte bis dato keine Erklärung für dieses Phänomen abgeleitet werden.

Tab. 7: Frauen – Alter des jüngsten Kindes, Teilzeitquote und Struktur Teilzeit, Oberösterreich - 2011 und 2021

	Teilzeitquote		in Teilzeit tätig - Anteil der Gruppe	
	2011	2021	2011	2021
0 bis 2 Jahre	56%	68%	8,9%	9,3%
3 bis 5 Jahre	86%	87%	11,3%	9,5%
6 bis 9 Jahre	76%	82%	11,8%	10,4%
10 bis 14 Jahre	71%	67%	14,5%	10,3%
15 bis 17 Jahre	60%	64%	8,7%	6,7%
18 Jahre	68%	72%	2,5%	2,1%
19 bis 24 Jahre	54%	73%	9,5%	10,4%
25 Jahre und älter	53%	71%	3,9%	6,5%
Kein Kind	32%	44%	24,1%	28,7%
Lebt selbst als Kind in Familie	18%	29%	4,8%	6,0%
Gesamt	47%	57%	100,0%	100,0%

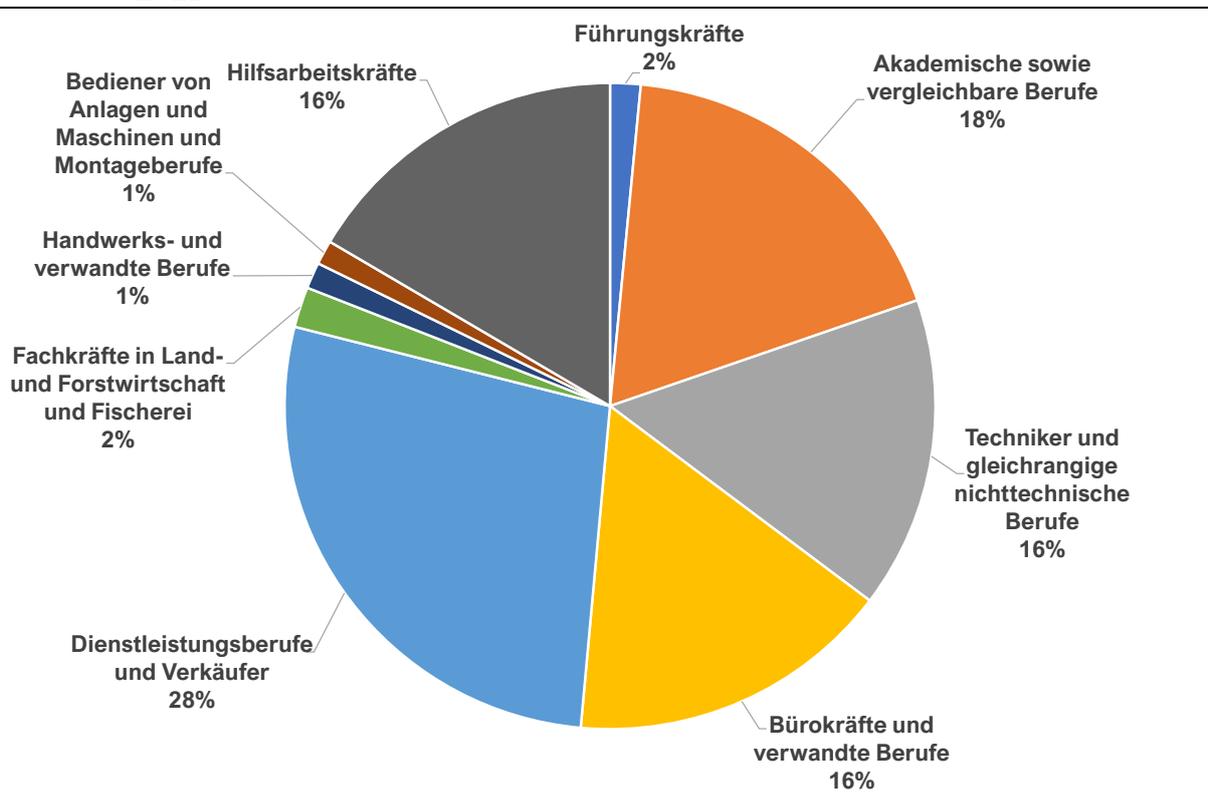
Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, IWI eigene Berechnungen

3.3 Arbeitsmarktspezifische Merkmale

Nach der allgemeinen Übersicht zu Erwerbsbeteiligung, Entwicklung der Teilzeitquoten und soziodemographische Charakteristik in der Zielgruppe, wendet sich dieser Abschnitt weiteren arbeitsmarktrelevanten Faktoren zu. Hierzu zählen beispielsweise Berufsgruppen, die für teilzeitbeschäftigte Frauen in Oberösterreich relevant sind, das durchschnittliche wöchentliche Stundenausmaß, oder die im Bundesland im Jahresschnitt angebotenen offenen Teilzeitstellen des AMS Arbeitmarktservice Österreich.

Bevor auf die Teilzeitquoten oberösterreichischer Frauen nach **Berufsgruppen** eingegangen wird, kurz eine Übersicht über die Verteilung nach Berufsobergruppen innerhalb der Zielgruppe (siehe Abb. 9). Auf Ebene der höherqualifizierten Berufe finden sich unter teilzeiterwerbstätigen Frauen des Bundeslandes 2% Führungskräfte sowie 18% akademische und vergleichbare Berufe. Technikerinnen oder gleichrangig nichttechnische Berufe sind zu 16% vertreten, Bürokräfte und verwandte Berufe zu 16% und auf Dienstleistungsberufe bzw. Verkäuferinnen entfällt mit 28% der Zielgruppe der Löwenanteil der Berufsobergruppen.

Abb. 9: Teilzeitbeschäftigte Frauen Oberösterreich - Anteil der Berufsobergruppen, 2021



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitkräfteerhebung

Ein Überblick über die Teilzeitquoten von Männern und Frauen **nach Berufsbereichen** zeigt, dass diese Arbeitsform insbesondere bei gering qualifizierten Berufen sowie bei Dienstleistungssegmenten dominant ist.

Oberösterreichische Frauen, die als *Hilfsarbeitskräfte* tätig sind, haben eine Teilzeitquote von annähernd 75%; in *Dienstleistungsberufen und bei Verkäuferinnen*¹⁰ sind es bereits

¹⁰ Dieses Segment umfasst Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen, Verkaufskräfte, Betreuungsberufe sowie Sicherheitsbedienstete

knapp unter zwei Drittel. Doch der Trend zu Teilzeitarbeit geht in Oberösterreich auch an höher Qualifizierten nicht vorbei, wenn auch noch nicht in obigem Ausmaß. Bei *Technikerinnen und gleichrangige nicht technische Berufen*, bei *Bürokräften*, sowie bei *akademischen Berufen* haben die Teilzeitquoten bereits die 50%-Marke überschritten.

Auf Bundesebene sind die Teilzeitquoten ähnlich verteilt wie in Oberösterreich, nur liegen die Werte in den überwiegenden Berufsgruppen fünf Prozentpunkte oder mehr unter den oberösterreichischen. Lediglich in Handwerksberufen und im Primärsektor sind liegen die österreichischen über jenen des untersuchten Bundeslandes, wobei auf diese beiden Berufsgruppen lediglich 3% der weiblichen Teilzeitkräfte Oberösterreichs entfallen. Die oberösterreichischen Teilzeitquoten sind im Bundesländervergleich enteilt.

Tab. 8: Teilzeitquoten Oberösterreich nach Stellung im Beruf und Geschlecht, 2021

	Oberösterreich		Österreich
	Männer	Frauen	Frauen
Führungskräfte	5,4%	36,6%	23,5%
Akademische sowie vergleichbare Berufe	15,2%	53,5%	46,2%
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	8,5%	55,3%	48,2%
Bürokräfte und verwandte Berufe	3,6%	55,1%	50,8%
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	15,5%	64,3%	56,6%
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	23,5%	27,4%	33,3%
Handwerks- und verwandte Berufe	3,5%	29,5%	32,2%
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	7,0%	33,3%	29,8%
Hilfsarbeitskräfte	9,7%	74,5%	63,4%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung

Die durchschnittliche Anzahl an **Normalarbeitsstunden pro Woche** lag 2021 für teilzeiterwerbstätige Frauen Oberösterreichs im Alter von 15 bis 64 Jahren bei 22,5 (siehe Tab. 9). Interessanterweise wird der Weg zur Ausweitung der Wochenstunden in der Zielgruppe bereits besprochen. 2015 betrug dieser mittlere Wochenarbeitszeit noch 21,1 Stunden und stieg bis 2021 kontinuierlich um insgesamt 1,4 Stunden pro Woche. Es ist also nicht nur ein Trend zu höheren Teilzeitquoten, sondern auch ein Trend zu höherer Wochenstundenanzahl bei der Zielgruppe festzustellen. Dieser Trend läuft quer durch alle lebens- und Wirtschaftsbereiche, Wirtschaftssektoren.

Tab. 9: Teilzeitbeschäftigte Frauen Oberösterreich - durchschnittliche Normalarbeitsstunden pro Woche nach Alter, 2015 bis 2021

	15 bis 24 Jahre	25 bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	55 bis 64 Jahre	Gesamt
2015	15,8	19,9	20,8	23,3	19,7	21,1
2016	17,2	20,7	21,2	23,6	19,0	21,4
2017	17,5	20,6	20,8	23,6	19,6	21,3
2018	18,9	21,1	21,7	23,3	19,9	21,6
2019	16,6	20,6	22,5	23,9	21,4	22,0
2020	17,4	20,8	22,4	24,2	21,6	22,3
2021	18,2	21,3	22,0	24,5	21,9	22,5

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung

Innerhalb der 45 Berufsgruppen der ISCO-08¹¹ 2-Steller sind in Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria 15 ausreichend mit Stichprobe belegt, so dass ein Wert für die Zielgruppe ausgewiesen wird (siehe Tab. 10). Aufgrund von niedriger Fallzahl bei

¹¹ International Standard Classification of Occupations = Internationale Standardklassifikation der Berufe

einzelnen Berufen sind die Werte eher als Richtwerte zu verstehen. Die Bandbreite der Durchschnittswerte für die Wochenstunden reicht von knapp über 19 Stunden bei Assistenzberufen des Gesundheitswesens oder bis hin zu rund 25 Stunden bei *Bürokräften des Finanz- und Rechenwesens bzw. verwandten Fachkräfte*.

Tab. 10: Durchschnittliche Normalarbeitsstunden pro Woche nach ausgewählten Berufsgruppen, Frauen in Teilzeit Oberösterreich, 2021

Berufsgruppe nach ISCO 08 2-Steller, mit Belegung in der Zielgruppe (Mikrozensus weist Werte aus)	durchschnittlich geleistete Arbeitsstunden pro Woche
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe <22>	23,7
Lehrkräfte <23>	19,6
Betriebswirte und vergleichbare akademische Berufe <24>	23,8
Juristen, Sozialwissenschaftler und Kulturberufe <26>	21,9
Assistenzberufe im Gesundheitswesen <32>	19,4
Nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte <33>	23,0
Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte <34>	25,0
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte <41>	21,4
Bürokräfte mit Kundenkontakt <42>	23,0
Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen, in der Statistik und in der Materialwirtschaft <43>	25,3
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen <51>	20,1
Verkaufskräfte <52>	22,2
Betreuungsberufe <53>	23,4
Reinigungspersonal und Hilfskräfte <91>	21,4
Hilfsarbeiter im Bergbau, im Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen <93>	22,6
Gesamt ausgewählte Berufsgruppen	22,2

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung

In einer Sonderauswertung nach angebotenen Beschäftigungsausmaß hat das AMS-Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) dankenswerterweise Daten zum **Angebot offener Stellen** nach Branchen und **Vollzeit bzw. Teilzeit** für oberösterreichische Arbeitsmarktbezirke im Jahresdurchschnitt 2021 zur Verfügung gestellt.

Die Statistik der offenen Stellen unterscheidet Positionen, die ausschließlich in Vollzeit, nur in Teilzeit sowie Arbeitsangebote, die entweder in Vollzeit oder in Teilzeit angenommen werden können. Bei reinen Teilzeitangeboten wird das reduzierte Beschäftigungsausmaß von der personalsuchenden Einrichtung vorgegeben. Bei der Kategorie Vollzeit oder Teilzeit kann der/die künftige ArbeitnehmerIn das Ausmaß selbst bestimmen. Somit ermöglicht dieser Einteilung, zu verstehen wie hoch der Druck je Branche auf die ArbeitnehmerInnen ist, reduzierte Wochenstunden zu akzeptieren und gleichzeitig welche Branchen in welchem Ausmaß dem Wunsch nach Teilzeit oder Vollzeit nachzukommen bereit ist.

Im Jahr 2021 standen seitens des AMS für Oberösterreich im Jahresschnitt 24.977 offene Stellen am regionalen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Davon entfielen 12,9% auf reine Teilzeitangebote, 12,6% auf Angebote, die in Teilzeit- oder in Vollzeitvariante angenommen werden können und 74,5% auf reine Vollzeitstellen. Die Hälfte der offenen Stellen, die Teilzeit inkludieren, werden somit zwingend als solche ausgeschrieben und bei der anderen Hälfte wird dem/der ArbeitnehmerIn die Wahl überlassen.

Die nachstehende Tabelle (Tab. 11) Einblick die Inzidenz von Teilzeitbeschäftigung im Arbeitsmarktangebot an offenen Stellen des AMS in Oberösterreich nach Branchen unterteilt. Sie zeigt hierzu:

- _ für das Referenzjahr 2021 in Oberösterreich,
- _ für Branchen (ÖNACE Wirtschaftsabschnitte) mit 10 oder mehr offenen Stellen, die nur in Teilzeit angeboten werden,
- _ im Jahresschnitt die Anzahl der offenen Stellen nach Beschäftigungsausmaß absolut, sowie
- _ je Branche den Anteil der offenen Stellen unterteilt nach Vollzeit-, Teilzeitangeboten und jenen die sowohl vollzeitlich als auch teilzeitlich angenommen werden können.

Die Tabelle ist absteigend sortiert nach dem Anteil an reinen Teilzeitangeboten je Branche. Es sind in der Übersicht nur Wirtschaftsabschnitte berücksichtigt, die mehr als 10 dieser offenen Stellen im Jahresschnitt aufweisen; diese Wirtschaftsbereiche decken 87% der aller untersuchten offenen Stellen Oberösterreichs ab. Es sind Branchensmuster hinsichtlich der Verteilung von Voll- und Teilzeitangeboten zu erkennen.

An vorderster Front steht das als Spezialfall das *Sozialwesen* (ohne Heime), wo 73% der offenen Stellen von der arbeitgebenden Einrichtung als reine Teilzeitstellen vorgesehen sind. Lediglich 10% der Angebote dieses Wirtschaftsbereichs waren dezidierte Vollzeitstellen. Bei allen übrigen betrachteten Branchen lag dieser Anteil unter 50%, beim überwiegenden Teil bei weit unter 50%.

Im Anschluss lässt eine Gruppe von Branchen zusammenfassen, die etwa zu 40% bis 45% reine Teilzeitpositionen anbieten, knapp unter 40% Vollzeitpositionen und die verbleibenden Stellen werden in Voll- oder Teilzeit angeboten. Hierzu zählen *Erziehung und Unterricht, Gebäudebetreuung und verwandte* sowie der *Einzelhandel*.

Der Einzelhandel ist die Branche, in der die höchsten Anzahl an offenen Stellen, für die ausschließlich die Teilzeitform als Beschäftigungsausmaß vorgesehen ist, im Angebot standen (1.108 im Jahresschnitt 2021), dies entspricht 43% der in dieser Branche angebotenen Jobs. Auf Ebene der AMS-Jobangebote in Oberösterreich ist der *Einzelhandel* ein zentrale Ansprechstelle für Potenzialdiskussionen, da auf ihn ein Drittel der oberösterreichischen AMS-Stellenangebote entfallen, die nur als Teilzeitstelle vorgesehen waren, und ein Viertel aller Angebote, die Teilzeit enthalten.

Tab. 11: Bestand offener Stellen nach Branchen und Beschäftigungsausmaß, Branchen mit durchschnittlich mindestens 10 nur in Teilzeit angebotenen Stellen, Oberösterreich Jahresschnitt 2021

ÖNACE Wirtschaftsabschnitt	Anzahl offener Stellen nach Beschäftigungsausmaß				Anteil offener Stellen nach Beschäftigungsausmaß in der Branche			
	Teilzeit	Vollzeit	Voll- oder Teilzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit	Voll- oder Teilzeit	Gesamt
88-Sozialwesen (ohne Heime)	296	41	70	407	73%	10%	17%	100%
85-Erziehung und Unterricht	47	38	17	103	46%	37%	17%	100%
81-Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau	237	218	73	528	45%	41%	14%	100%
47-Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	1.108	997	475	2.579	43%	39%	18%	100%
94-Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Heime)	14	16	8	38	36%	43%	22%	100%
93-Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	15	19	13	47	32%	40%	28%	100%
53-Post-, Kurier- und Expressdienste	46	107	2	155	30%	69%	2%	100%
63-Informationsdienstleistungen	19	41	5	65	30%	63%	7%	100%
86-Gesundheitswesen	131	96	222	449	29%	21%	50%	100%
96-Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	60	53	93	206	29%	26%	45%	100%
80-Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	13	15	23	51	25%	29%	46%	100%
56-Gastronomie	274	495	376	1.144	24%	43%	33%	100%
55-Beherbergung	98	192	151	441	22%	44%	34%	100%
87-Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	20	5	68	93	21%	5%	73%	100%
10-Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	116	341	108	564	20%	60%	19%	100%
00-Sonstiges	16	65	17	99	17%	66%	17%	100%
68-Grundstücks- und Wohnungswesen	11	43	18	72	15%	60%	25%	100%
73-Werbung und Marktforschung	16	23	71	109	14%	21%	65%	100%
82-Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen	12	39	38	88	13%	44%	43%	100%
69-Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	17	58	73	147	11%	39%	50%	100%
49-Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	43	355	41	439	10%	81%	9%	100%
84-Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	72	328	372	771	9%	42%	48%	100%
46-Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	69	640	93	802	9%	80%	12%	100%
45-Handel mit Kraftfahrzeugen, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	26	290	31	348	8%	83%	9%	100%
71-Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchungen	10	191	8	209	5%	91%	4%	100%
70-Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben, Unternehmensberatung	21	427	41	489	4%	87%	8%	100%
62-Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	14	343	24	381	4%	90%	6%	100%
43-Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	36	1.169	73	1.277	3%	92%	6%	100%
78-Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	218	8.063	333	8.613	3%	94%	4%	100%
25-Herstellung von Metallerzeugnissen	10	378	12	400	2%	95%	3%	100%
28-Maschinenbau	16	636	8	659	2%	96%	1%	100%

Quelle: AMS Österreich, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sonderauswertung

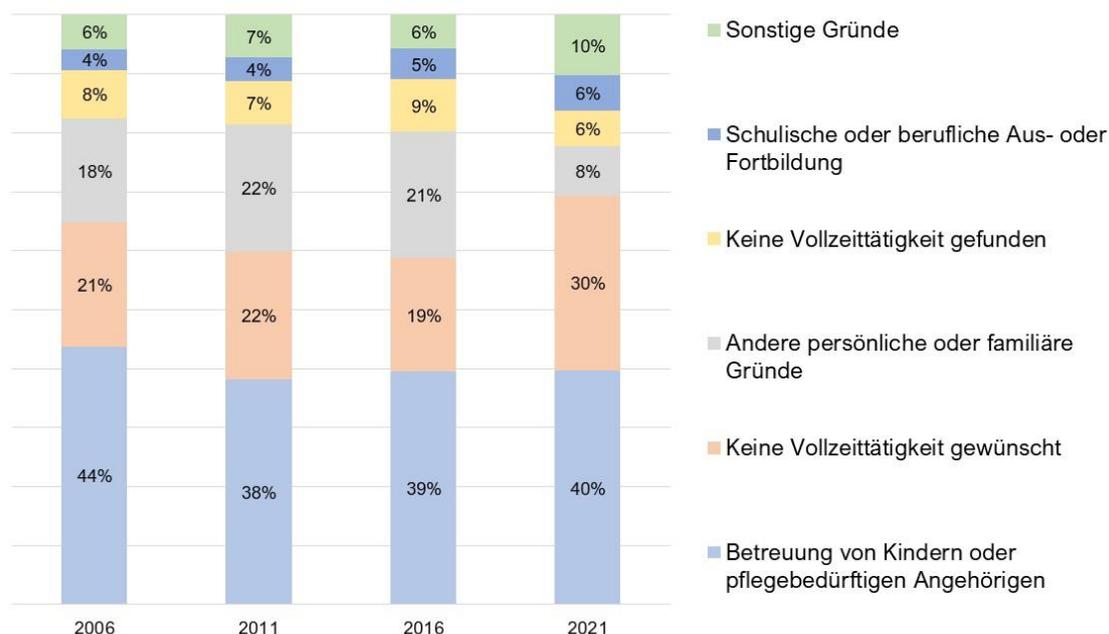
3.4 Motive der Teilzeitbeschäftigung und Einstellungen zu Ausweitung der Arbeitszeit

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit Motiven und Einstellungen zur Teilzeitarbeit und zur möglichen Ausweitung der Teilzeitarbeit. Er deckt Gründe für die Teilzeitwahl ab, den Wunsch nach mehr Arbeit oder aber auch die sogenannte arbeitsbezogene Unterbeschäftigung in der Zielgruppe. Er baut auf Daten der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung ebenso auf, wie auf Sekundärquellen Studien und Umfragen zum Thema Teilzeit.

Die Gründe für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung finden sich standardisiert in der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung standardisiert (siehe Abb. 10). Unberührt von etwaigen tendenziellen jährlichen Schwankungen ist bei oberösterreichischen Frauen - wie auch auf Bundesebene oder international gesehen – die häufigste Ursache für die Wahl des reduzierten Stundenausmaßes die *Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger Angehöriger* (2021: 40% der Zielgruppe). Der zweitwichtigste Grund laut Großerhebung ist, dass die Zielpersonen explizit *keine Vollzeittätigkeit wünschen* (30%) und an dritter Stelle stehen andere persönliche oder familiäre Ursachen dieses Beschäftigungsausmaß zu wählen (8%). 6% haben keine Vollzeitbeschäftigung gefunden, weitere 6% sind in schulischer oder beruflicher Aus- und Weiterbildung und letztlich geben 10% sonstige Gründe an.

Im Zeitablauf der vergangenen 15 Jahre ist Gewicht der Gründe für die Teilzeitwahl bei der Zielgruppe sehr ähnlich. Lediglich 2021, ein Jahr mit substanziellem Einfluss der Covid-19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt, war die Ablehnung von Vollzeitbeschäftigung häufigerer Grund als in den Jahren davor. Andere persönliche oder familiäre Gründe traten dafür in den Hintergrund.

Abb. 10: Gründe für Teilzeitarbeit laut Mikrozensus, Frauen Oberösterreich - 2006, 2011, 2016 und 2021

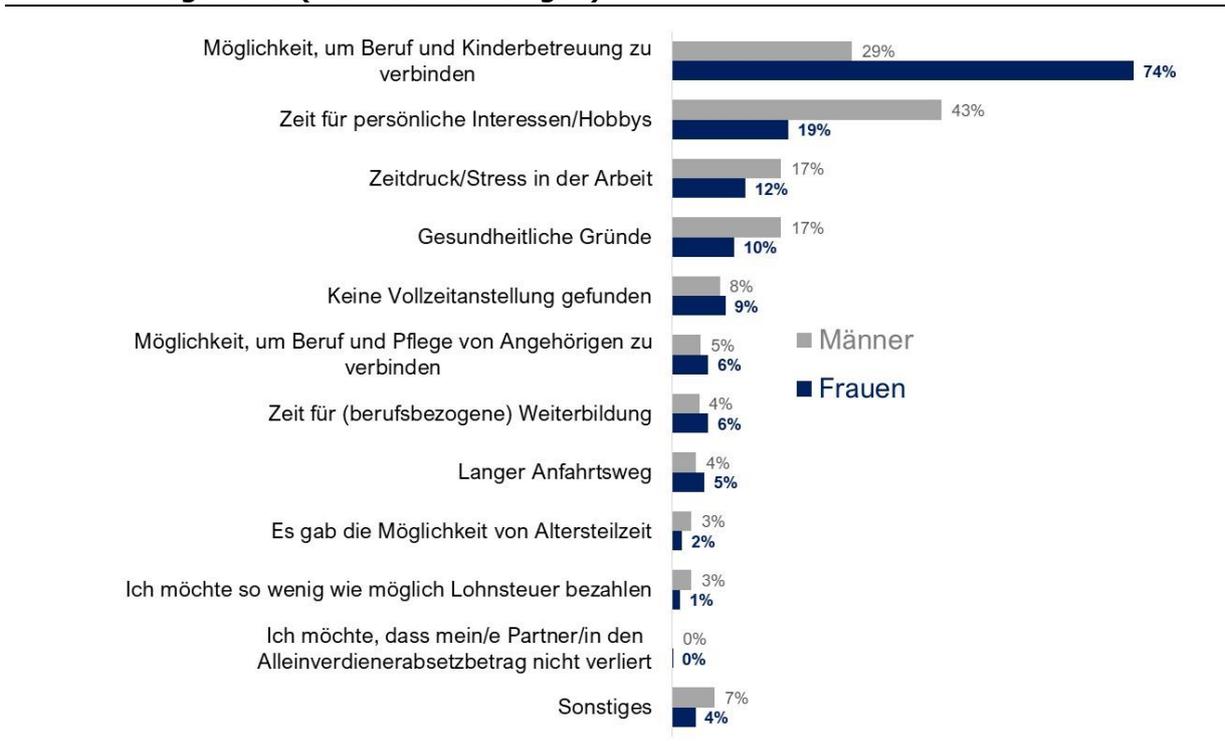


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung

Die Auswahl der Gründe beim Mikrozensus kann weiter relativiert werden, vor allem weil Auswahl der möglichen Gründe für die Teilzeit nicht ausreichend trennscharf ist, um die Gründe der Frauen im Detail zu verstehen. So gibt eine groß angelegten Bundeslandanalyse de L&R Sozialforschung 2019 im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich, mit einer Befragung von n=1.586 in Niederösterreich teilzeitbeschäftigte Frauen, ein feineres Bild zu den Gründen für Teilzeitbeschäftigung (siehe Abb. 11).¹²

In dieser Studie war für drei Viertel der Frauen war die *Kinderbetreuung* der häufigste Grund, dass sie eine Erwerbstätigkeit unter der Normalarbeitszeit angenommen haben. Kein anderes konkretes Motiv erreicht auch nur annähernd diese Inzidenz; für Männer gab dies nur bei 29% Ausschlag für die Teilzeitwahl. Der mit Abstand zweithäufigste Grund war für Frauen der Wunsch *Zeit für persönliche Interessen / Hobbys* zu haben (19%), für Männern der häufigste (43%). Alle weiteren Gründe haben weitaus weniger Relevanz für die Entscheidung. Im anschließenden Kapitel ist diese Motivlage in der eigens für die vorliegende Studie durchgeführte Umfrage im Abschnitt 4.2.3 einzusehen. Das Muster der Gründe oberösterreichischer Frauen geht in den Grundzügen mit diesen Ergebnissen für Niederösterreich konform.

Abb. 11: Gründe für Teilzeitbeschäftigung, Niederösterreich, L&R Sozialforschung Umfrage 2019 (Mehrfachnennungen)



Quelle: L&R Sozialforschung im Auftrag der AK NÖ

Darüber hinaus traten noch mehrere rezente Studien, die unter anderem auf Umfragen österreichischer Teilzeitbeschäftigter aufbauen, zu Tage. In diesen Publikationen wurde hinsichtlich der Gründe nicht zwischen Männern und Frauen unterschieden bzw. keine

¹² C. Sorger, N. Bergmann, L. Danzer; Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich: "Teilzeit - ist das wirklich mein Wunsch?"..., L&R SOZIALFORSCHUNG, Wien, 2020

eigenen Werte für Frauen ausgewiesen, so dass sie für einen direkten Vergleich nicht berücksichtigt wurden.^{13, 14}

Die Erhöhung der Wochenstunden in Teilzeit in der weiblichen Bevölkerung, und damit eine intensivere Erwerbsbeteiligung, wurde als ein Ziel der Sozialpartner in Oberösterreich formuliert. Dementsprechend stellt sich die Frage, ob es Hinweise gibt, wie viele teilzeiterwerbstätige Frauen in Oberösterreich eigentlich den Wunsch nach mehr Arbeit oder einem höheren Stundenausmaß haben.

Bis zum Jahr 2020 erhob der Mikrozensus den „**Wunsch nach mehr Arbeit**“. Ab 2021 wurde die Erhebung umgestellt und durch die Frage nach dem „**Wunsch nach mehr / weniger / gleich vielen Arbeitsstunden**“ ersetzt. Die Ergebnisse in der Zielgruppe werden kurz für beide Konzepte vorgestellt.

Den *Wunsch nach mehr Arbeit in der gegenwärtigen Tätigkeit* äußerten 2020 insgesamt 19.100 teilzeiterwerbstätige Oberösterreicherinnen (10% der Zielgruppe). Den Wunsch nach *mehr Arbeit, jedoch eine andere Form der Erweiterung der Tätigkeit* äußerten 8.400 Frauen (5%). Zusammen ist der Wunsch nach mehr Arbeit somit bei 15% der Frauen in Teilzeit latent. Dieser Anteil blieb, mit vereinzelt Ausschlägen nach oben, in den letzten 15 Jahren relativ stabil. Aufgrund der deutlichen Zunahme der Zahl teilzeiterwerbstätiger Frauen in Oberösterreich, wünschen jährlich auch absolut gesehen mehr Personen der Zielgruppe zusätzlich zu arbeiten: Waren es 2006 noch etwa 23.600 Oberösterreicherinnen, die ihre Tätigkeit ausweiten wollten, so wuchs diese Gruppe bis 2020 auf 27.500 Frauen an.

Tab. 12: Wunsch nach mehr Arbeit, teilzeitbeschäftigte Frauen Oberösterreich – 2006, 2011, 2016 und 2020

	2006	2011	2016	2020
	In Tsd.	In Tsd.	In Tsd.	In Tsd.
Nein, kein Wunsch nach mehr Arbeit	110,5	131,8	142,7	157,8
Ja, durch mehr Stunden in der gegenwärtigen Tätigkeit	13,1	15,3	21,8	19,1
Ja, andere Erweiterungen der Tätigkeit	10,5	8,3	10,1	8,4
Gesamt	134,1	155,4	174,6	185,3
	in % von Gesamt			
Anteil "ja", Wunsch nach mehr Arbeit	18%	15%	18%	15%
Anteil "ja, durch mehr Stunden in der gegenwärtigen Tätigkeit" am Gesamt in %	10%	10%	12%	10%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, IWI eigene Berechnungen

Im Mikrozensus ersetzt ab 2021 die Frage nach dem „*Wunsch nach mehr Arbeit*“ durch die Frage nach dem „**Wunsch nach mehr / weniger / gleich vielen Arbeitsstunden**“. Der Bezug zur gegenwärtigen oder zu einer anderen Tätigkeit ist weggefallen. Gleichzeitig ermöglichen die Wünsche zur Stundenausweitung einen besseren Ansatzpunkt für die

¹³ Teilzeit Umfrage – Katholischer Familienverband, Integral Markt- und Meinungsforschung, Wien, 2021

¹⁴ Die Beschäftigten wollen bei ihren Arbeitszeiten mitbestimmen, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg, https://sbg.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsmarkt/Beschaefigte_wollen_bei_Arbeitszeiten_mitbestimmen.html, abgerufen am 2.9.2022

Quantifizierung des Potenzials für diese Studie (siehe Tab. 13). 23.400 oberösterreichische Frauen in Teilzeitberufen 2021 würden gerne mehr Arbeitsstunden leisten. Dies entspricht 11,8% der Zielgruppe. 6,4% der Zielgruppe würde das wöchentliche Stundenausmaß eigentlich gerne reduzieren und die Verbleibenden möchten es beibehalten, wie es ist.

Tab. 13: Wunsch nach mehr/weniger/gleich vielen Arbeitsstunden, teilzeiterwerbstätige Frauen Oberösterreich, 2021

	in Tausend	Anteil in %
Mehr Stunden	23,4	11,8%
Weniger Stunden	12,5	6,4%
Gleich viele Stunden	162,0	81,8%
Gesamt	198,0	100%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, IWI eigene Berechnungen

Einen weiteren Ansatzpunkt für die Potenzialsuche bietet die Arbeitskräfteerhebung im Mikrozensus mit der Übersicht der „**Arbeitsbezogenen Unterbeschäftigung**“ (siehe Tab. 14). Sie zeigt die Zahl der Erwerbstätige mit weniger als 40 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit mit Wunsch nach höherer Arbeitszeit, wobei diese Personen innerhalb von zwei Wochen verfügbar wären. Es sind somit Teilzeitbeschäftigte mit dem Wunsch ihre Erwerbstätigkeit auf Vollzeit auszudehnen, und die auch sofort auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünden. 2021 lag die Zahl arbeitszeitbezogenen Unterbeschäftigten teilzeiterwerbstätigen Frauen in Oberösterreich bei 14.600, nachdem sie von 2015 bis 2017 zwischen 20.000 und 22.000 gelegen hat, das Niveau mit 2019 eingebrochen. Die Gründe hierfür können nur im Kriterium „innerhalb von zwei Wochen verfügbar“ liegen, zumal in der Zielgruppe die Zahl der Frauen, die ein höheres Stundenausmaß pro Woche wünschen, im gleichen Zeitraum gestiegen ist.

Tab. 14: Arbeitszeitbezogenen Unterbeschäftigte, teilzeiterwerbstätige Frauen, Oberösterreich, nach Geschlecht, 2014 bis 2021

	in Tausend	Anteil an teilzeiterwerbstätigen Frauen in %
2014	18,5	11%
2015	22,0	13%
2016	20,0	11%
2017	21,7	13%
2018	16,8	10%
2019	13,2	7%
2020	16,4	9%
2021	14,6	7%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, IWI eigene Berechnungen

4 Umfrage unter teilzeiterwerbstätigen Frauen in Oberösterreich

Für die Zwecke dieser Studie wurde eine Umfrage in der Zielgruppe des Einzugsgebietes durchgeführt. Ziel dieses Moduls war es, die Situation, die Motive sowie die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung aus Sicht der Betroffenen aufzuzeigen. Gleichzeitig soll dieses Modul dazu beitragen, das hypothetische Beschäftigungspotential auf Basis der Wünsche und Pläne der Frauen in Oberösterreich zu relativieren.

4.1 Methodik

Es kam für die Erhebung eine Online-Befragung in einem repräsentativen Panel an teilzeiterwerbstätigen Frauen in Oberösterreich zum Einsatz. Der Erhebungszeitraum erstreckte sich vom 30.9.22 bis zum 14.10.22. Im Erhebungszeitraum wurden durch die panelbetreibende Unternehmen Zielpersonen ausgewählt, die weiblich, wohnhaft in Oberösterreich sind und zumindest einer Teilzeitbeschäftigung - selbstständig oder selbständig - nachgehen, die weniger als 36 Stunden Wochenarbeitszeit umfasst. Die Zielpersonen mussten darüber hinaus im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren sein.

Die Stichprobe der Umfrage erreichte $n = 330$ Teilzeit erwerbstätigen Frauen in Oberösterreich. Die Onlineinterviews dauerten im Schnitt rund 10 Minuten. Für ein vollständiges Interview mussten alle Fragen durchgehend beantwortet werden.

Im Kern umfasste ein Interview folgende Themenbereiche:

- _ Arbeitsausmaß und Zufriedenheitsdimensionen zur Teilzeit
- _ Arbeitsplatz und Umfeld
- _ Motive und Einstellungen zu Teilzeiterwerbstätigkeit
- _ Ausweitungspotential wöchentliche Arbeitszeit
- _ Hürden und Maßnahmen zu Erweiterung der Teilzeitbeschäftigung

Der Fragebogen ist dem Anhang zu entnehmen.

4.2 Ergebnisse der Umfrage

Im Folgenden werden die Kernergebnisse der Umfrage unter Teilzeitbeschäftigten Frauen in Oberösterreich grafisch und textlich aufbereitet vorgestellt. Die Aufbereitung der Ergebnisse folgt im Kern dem Fragebogenverlauf und den obigen Themenbereichen.

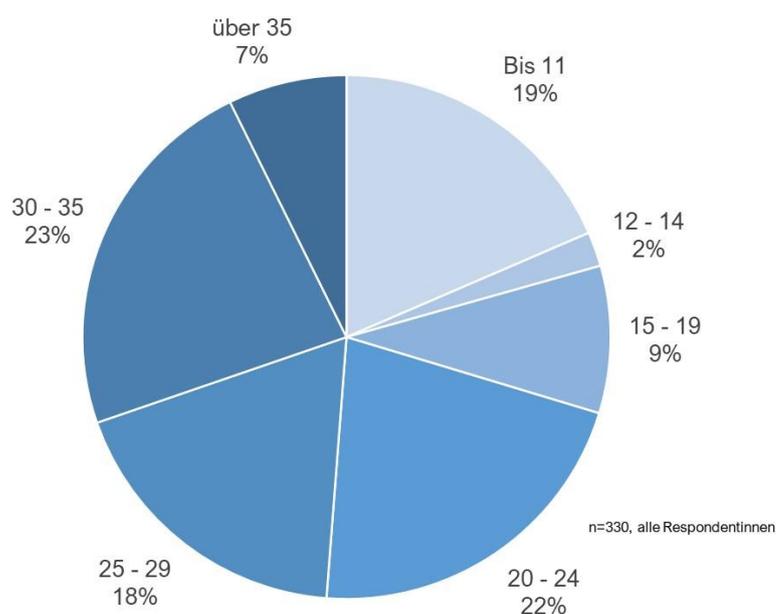
4.2.1 Arbeitspensum und Zufriedenheitsdimensionen

In einem ersten Schritt wurden die Respondent innen gebeten, ihre **wöchentliche Arbeitszeit** bei der Teilzeiterwerbstätigkeit anzugeben (siehe Abb. 12). 19% arbeiten bis zu 11 Stunden pro Woche. Dies ist die Gruppe der überwiegend geringfügig Tätigen. Weitere 11% arbeiten von 12 - 19 Stunden pro Woche. 22% sind wöchentlich von 20 - 24 Stunden im Einsatz. 18% sind von 25 - 29 Stunden pro Woche berufstätig und letztlich verbleiben 23%, die 30 - 35 Stunden beruflich aktiv sind. Es waren noch 7% über 35 Stunden pro Woche tätig, dies sind Frauen mit mehreren Teilzeitbeschäftigungen, beispielweise einer Selbstständigkeit und einer weiteren Teilzeitbeschäftigung, sowie Zielpersonen, die zwar

teilzeitbeschäftigt sind, aber höhere wöchentliche tatsächliche Arbeitszeit leisten. Das Verteilungsmuster der Wochenarbeitszeit entspricht in etwa dem Muster der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung von 2021. In der vorliegenden Umfrage ist ein tendenziell höherer Anteil an Zielpersonen mit geringerem Stundenausmaß, als in der Großerhebung Mikrozensus anzutreffen.

Die durchschnittliche wöchentlich Arbeitszeit der Respondentinnen liegt bei 22,6 Stunden. Die Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung weist für den oberösterreichischen Referenzwert 22,2 Stunden aus. Somit liegt die Umfrage hinsichtlich dieser Kennzahl im Bereich der Großzählung.

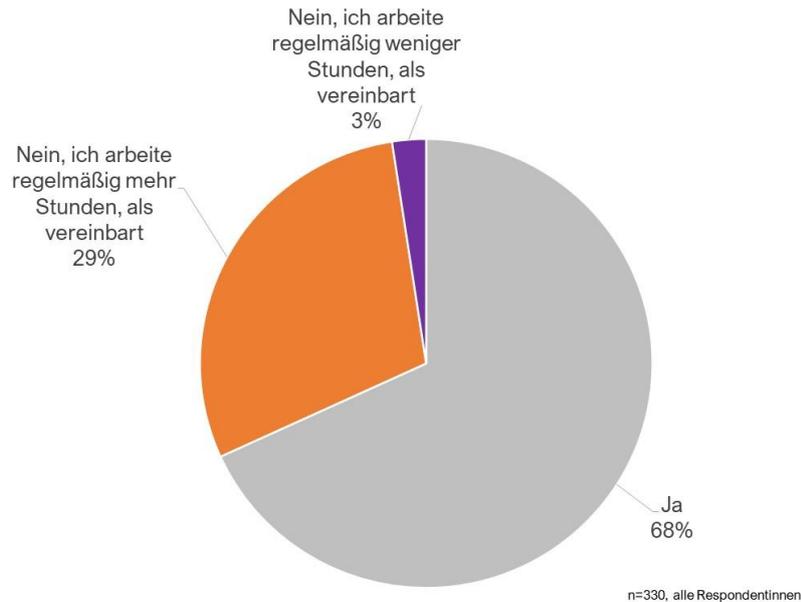
Abb. 12: Durchschnittliche Wochenstunden Arbeitszeit



Quelle: IWI-Umfrage 2022

Für 68% der befragten Frauen ist die **vereinbarte Wochenarbeitszeit** auch die **tatsächliche Arbeitszeit** pro Woche. Bei 32% der Respondentinnen entspricht das tatsächliche wöchentliche Stundenausmaß nicht dem grundsätzlich vereinbarten: 29% arbeiten regelmäßig mehr als vorgesehen, und 3% arbeiten weniger als generell ausgemacht (siehe Abb. 13).

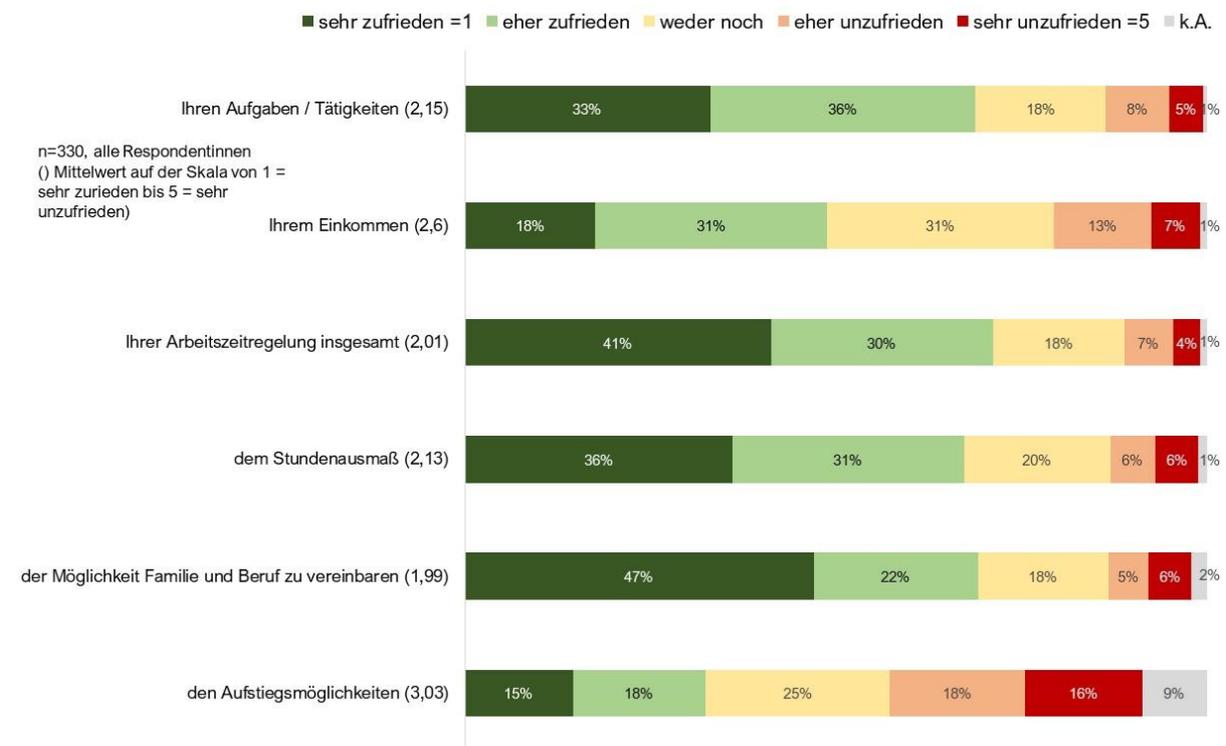
Abb. 13: Stundenausmaß – Soll versus Ist



Quelle: IWI-Umfrage 2022

Respondentinnen wurden gebeten, ihre **Zufriedenheit** mit verschiedenen **Aspekten der beruflichen Teilzeittätigkeit** aufzuzeigen (siehe Abb. 14). Die höchsten Zufriedenheitswerte erreicht die Teilzeiterwerbstätigkeit bei der *Möglichkeit Familie und Beruf zu vereinbaren* so wie die *Arbeitszeitregelungen insgesamt*. Am wenigsten zufrieden sind die Frauen mit dem *Einkommen* sowie mit den *Aufstiegsmöglichkeiten* bei Teilzeitjobs.

Abb. 14: Zufriedenheit mit der Teilzeiterwerbstätigkeit



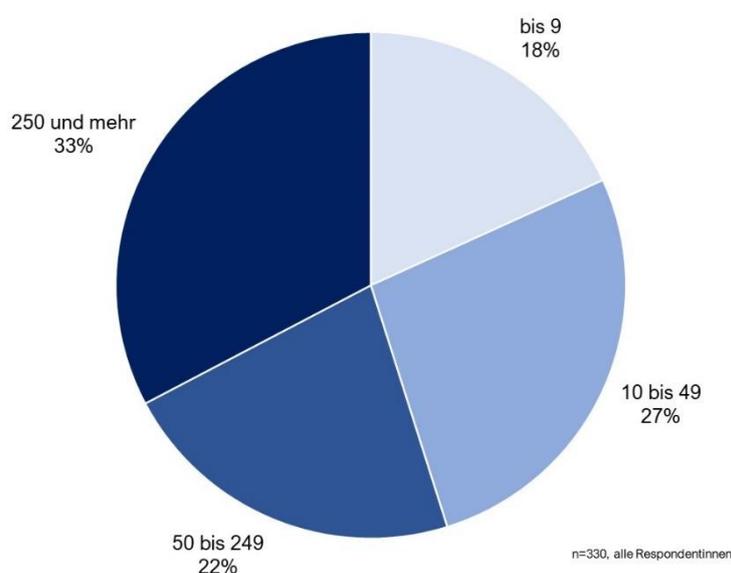
Quelle: IWI-Umfrage 2022

4.2.2 Arbeitsplatz und Umfeld

Die Arbeitsstätten der oberösterreichischen Frauen der Umfrage entfallen zu 18% auf Arbeitsstätten im Sinne von Kleinstbetrieben mit bis zu neun MitarbeiterInnen, zu 27% auf Kleinbetriebe mit 10 bis 49 MitarbeiterInnen, zu 22% auf mittlere Arbeitsstätten mit 50 bis 249 MitarbeiterInnen auf und der Rest (33%) entfällt auf Großbetriebe ab 250 MitarbeiterInnen (siehe Abb. 15).

Vergleicht man diese Verteilung mit der oberösterreichischen Zahl der unselbständig Teilzeitbeschäftigten Frauen laut abgestimmter Erwerbsstatistik der Statistik Austria, zeigt sich ein ähnliches Gewicht: 60% der Zielpersonen in der Erwerbsstatistik für Oberösterreich sind in Unternehmen ab 50 MitarbeiterInnen beschäftigt, in der vorliegenden Umfrage 55% aller Teilzeiterwerbstätigen.

Abb. 15: Größe der Arbeitsstätte, Beschäftigte

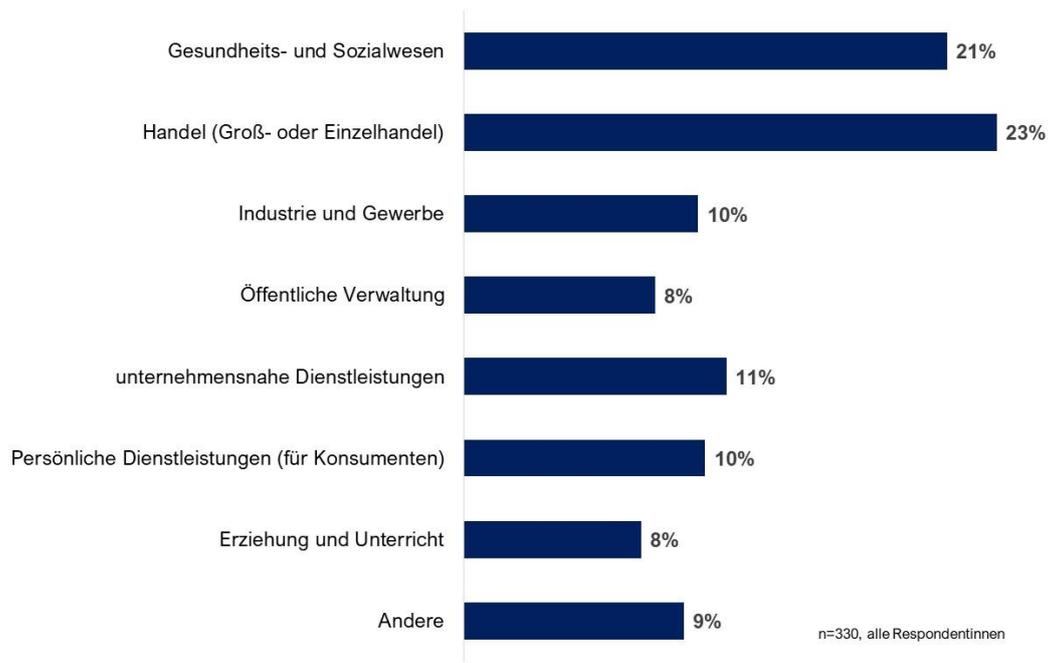


Quelle: IWI-Umfrage 2022

Für einen näherungsweisen Abgleich der Stichprobe mit der realen Branchenverteilung in der Umfrage haben die Befragten die Organisation bzw. den Betrieb, in dem sie arbeiten, einer Branche zugeordnet (siehe Abb. 16). Diese Selbstzuordnung der Respondentinnen ist im Detail nicht trennscharf bzw. unmittelbar mit amtlichen Statistiken vergleichbar, da von Befragten nicht erwartet werden kann, die Arbeitsstätte beispielsweise korrekt einer ÖNACE Wirtschaftsklassifikation zuzuordnen.

Nichtsdestotrotz bilden die Rückmeldungen die groben Schwerpunkte der Teilzeitbeschäftigung von Frauen in der oberösterreichischen Realwirtschaft ab. Auch in der Umfrage dominieren Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Handel das Branchengeschehen bei der Zielgruppe, mit jeweils über 20% des Rücklaufs. Daneben erscheinen jeweils mit einem Gewicht von rund je 10% der Befragten *Industrie und Gewerbe*, *unternehmensnahe* oder *persönliche Dienstleistungen*. Das Bild wird noch um für das Teilzeitgeschehen bedeutsame Arbeitsmarktsegment mit jeweils knapp unter 10% der Zielgruppe ergänzt: *Öffentliche Verwaltung*, und den Bereich *Erziehung und Unterricht*; 9% finden sich nicht in den vorgeschlagenen Branchenbezeichnungen und ordnen sich branchenmäßig unspezifisch *anderen* Segmenten zu.

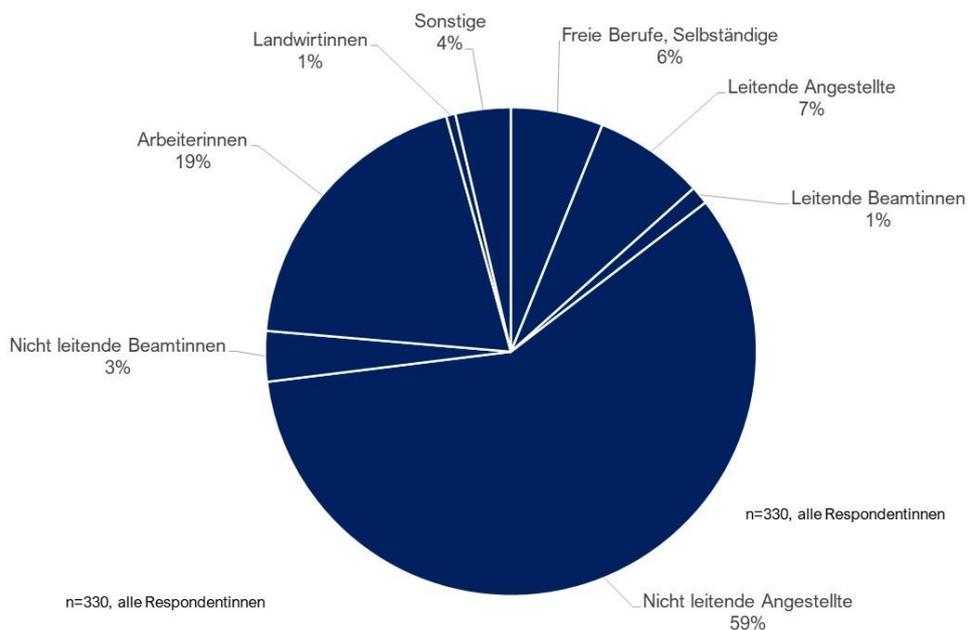
Abb. 16: Branche der Arbeitsstätte



Quelle: IWI-Umfrage 2022

Doch was sind die Respondentinnen von Beruf? Sie reihen sich in der amtlichen Klassifikation hinsichtlich der Stellung im Beruf zu 59% in die Gruppe der nicht leitenden Angestellten ein und zu 3% den nicht leitenden Beamtinnen. 19% sind Arbeiterinnen, 7% leitende Angestellte und 1% leitende Beamtinnen. Zu freien Berufen bzw. Selbständigen gehören 6% der Stichprobe. Die Verbleibenden sind Landwirte und Sonstige (siehe Abb. 17).

Abb. 17: Stellung im Beruf

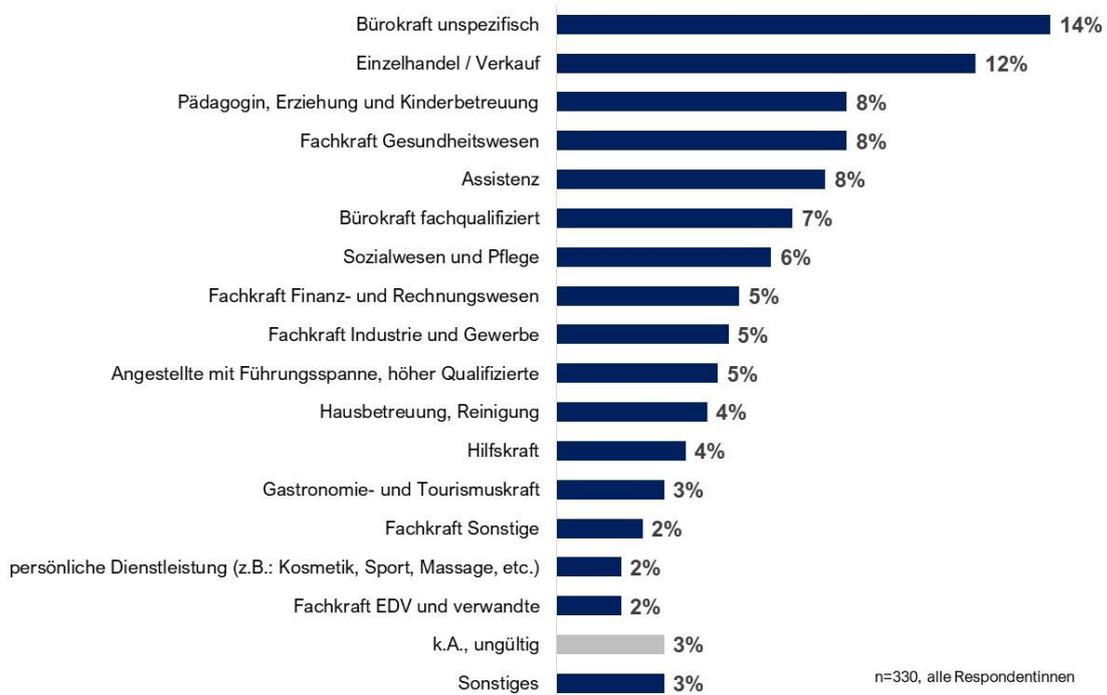


Quelle: IWI-Umfrage 2022

Darüber hinaus gaben die Zielpersonen in einer offenen Fragestellung an, wie sie ihren Beruf selbst bezeichnen (siehe Abb. 18). Die häufigste Nennung erzielte Bürokräft ohne

nähere Ausführung zu Inhalt oder einen Branchenbezug (14%). An zweiter Stelle folgen Berufe, die unter *Fachkräfte des Einzelhandels bzw. des Verkaufs* zu subsumieren sind (12%). Dahinter schließen sich mit je 8% *Pädagoginnen und Kinderbetreuung*, *Fachkräfte des Gesundheitswesens* und *Assistenzberufe* an.

Abb. 18: Beruf (offene Fragestellung)



Quelle: IWI-Umfrage 2022

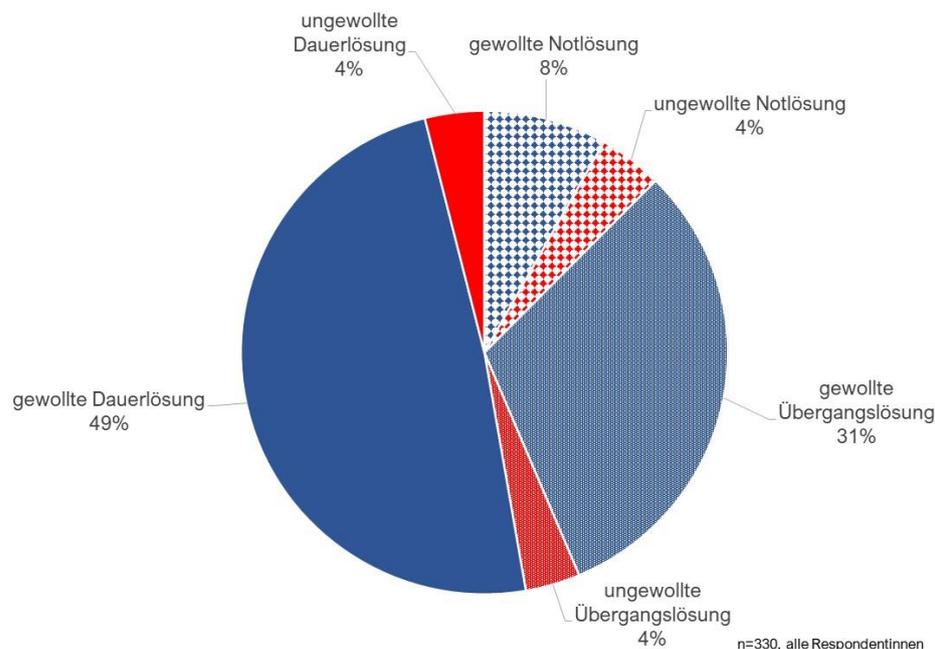
4.2.3 Motive und Einstellungen zu Teilzeiterwerbstätigkeit

Ein wesentlicher Punkt bei der Überlegung, Frauen in Teilzeitberufen eine höhere Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen, ist es vorab zu ermitteln, warum sie einen Teilzeitberuf gewählt haben, wie sie diese Tätigkeit einstufen und wie sie selbst die Machbarkeit einer gesteigerten Teilhabe einstufen.

Als Einstieg zur Motivlage und Bewertung der aktuellen Situation sollten die Befragten angeben, ob die Wahl eines Berufs in Teilzeit gewollt oder ungewollt war, und ob es sich aus ihrer Sicht um eine **Notlösung**, eine **Übergangslösung** oder eine **Dauerlösung** handelt (siehe Abb. 19). Eine ungewollte Lösung war es für 12% der Zielgruppe, wobei auf ungewollte Not-, Übergangs- bzw. Dauerlösung je 4% entfallen. 8% der Respondentinnen empfindet die Teilzeitbeschäftigung als gewollte Notlösung, 31% als gewollte Übergangslösung und der Löwenanteil von 49% sieht das reduzierte Arbeitsausmaß als gewollte Dauerlösung,

Es sind somit 47% der Ansicht, dass Teilzeit für sie ein vorübergehender Arbeitsstatus ist, der aufgrund einer Notsituation oder im Übergang eingegangen wurde, wobei diese sich in 39%, die dies willentlich als Zwischenstatus gewählt haben, und in 8%, die gegen ihren ursprünglichen Willen eine Teilzeitform aufnehmen mussten, unterteilen.

Abb. 19: Teilzeit – gewollt / ungewollt; Not-, Übergangs- oder Dauerlösung



Quelle: IWI-Umfrage 2022

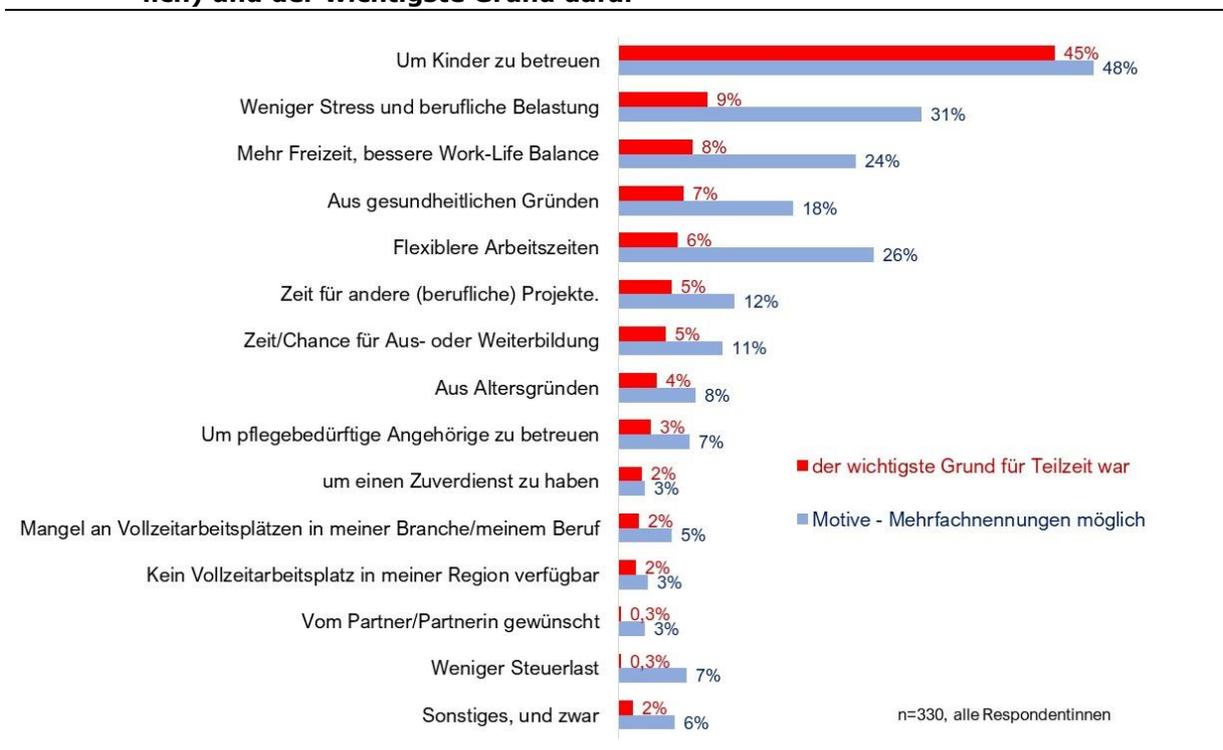
Eine Vielzahl von Untersuchungen beschäftigt sich damit, warum Frauen Teilzeit arbeiten. Die Motivlage ist, wie alle empirischen Erhebungen, von europaweiter Arbeitskräfteerhebung, bis hin zu österreichischen Bundesländerstudien zeigen, breit gefächert. Um unterscheiden zu können, welche Gründe im **Motivmix** für den Start eines Teilzeitjobs verantwortlich ist, jedoch auch die **prioritären Gründe** zu erfassen, wurden die Frage mit Mehrfachantwortmöglichkeit gestellt als auch mit der Bitte, den einen zentralen Grund für die Aufnahme des Berufs mit reduzierter Wochenstundenzahl zu ergreifen (siehe Abb. 20). Hierdurch kristallisierte sich das Kernargument für die Teilzeitbeschäftigung heraus: Im Vordergrund steht, wie bei Referenzstudien andere Bundesländer, als auch in

Oberösterreich, die Möglichkeit einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen und gleichzeitig Kinder betreuen zu können: Es ist der häufigste Grund (48% der Respondentinnen) und gleichzeitig der bei weitem ausschlaggebende (45%).

Im Motivmix, also bei den Mehrfachantwortmöglichkeiten zu den Motiven, sind „weniger Stress und berufliche Belastung“ (31%), „flexiblere Arbeitszeiten“ (26%) sowie „mehr Freizeit, bessere Work-Life Balance“ (24%) Beweggründe für die reduzierte Stundenwahl. Als ausschlaggebende Gründe gelten sie jeweils nurmehr für 6% bis 9% der Befragten.

Gesundheitliche Gründe oder das fortgeschrittene Alter waren für 12% das zentrale Argument für Teilzeit, und bei 5% die Möglichkeit einer Aus- und Weiterbildung. Alle übrigen Gründe empfinden jeweils weniger als 5% der Respondentinnen als ausschlaggebend. Interessanterweise liegen hierunter auch die vom Arbeitsmarktangebots ausgelösten Umstände: Weder ein Mangel an Vollzeitarbeitsplätzen in der Branche oder im Beruf noch in der Region sind ein nennenswerter Grund für die Teilzeitwahl der Zielgruppe.

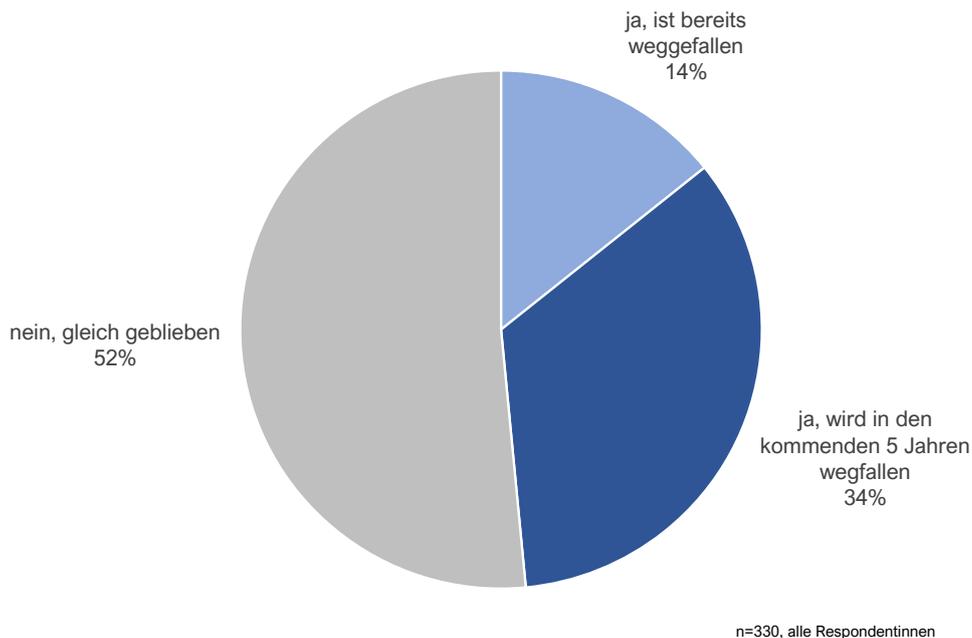
Abb. 20: Motive für Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung (Mehrfachnennungen möglich) und der wichtigste Grund dafür



Quelle: IWI-Umfrage 2022

Doch wie beständig ist der Grund für die Teilzeit? Einen weiteren Hinweis auf die Verankerung der Teilzeit bzw. die Möglichkeit diese zu verändern, bietet die Frage, ob der **ausschlaggebende Grund** für die Wahl der Arbeitsform noch vorliegt, bereits **weggefallen** ist oder absehbar in den kommenden fünf Jahren wegfallen wird (siehe Abb. 21). Für 14% der Zielgruppe ist zum Zeitpunkt der Befragung der Grund für die Teilzeit bereits nicht mehr relevant, für 34% wird er in den kommenden fünf Jahren keine Bedeutung mehr haben und bei 52% wird er weiterhin ausschlaggebend bleiben. Somit wird in den nächsten fünf Jahren bei rund der Hälfte der befragten Frauen das zentrale Motiv für die Wahl der Teilzeiterwerbstätigkeit abhandenkommen.

Abb. 21: Wegfall des ausschlaggebenden Grundes für Teilzeittätigkeit



Quelle: IWI-Umfrage 2022

Es herrscht in der Zielgruppe überwiegend Einigkeit über die **Nachteile von Teilzeiterwerbstätigkeit** (siehe Abb. 22). Insgesamt erkennen 68% der antwortenden Frauen als zentrale Makel des reduzierten Stundenausmaßes *das niedrigere Einkommen*. Annähernd im gleichen Ausmaß (64%) sind sie sich bewusst, dass das niedrige Einkommen langfristig auch zu *niedrigeren Pensionsansprüchen* führen wird.

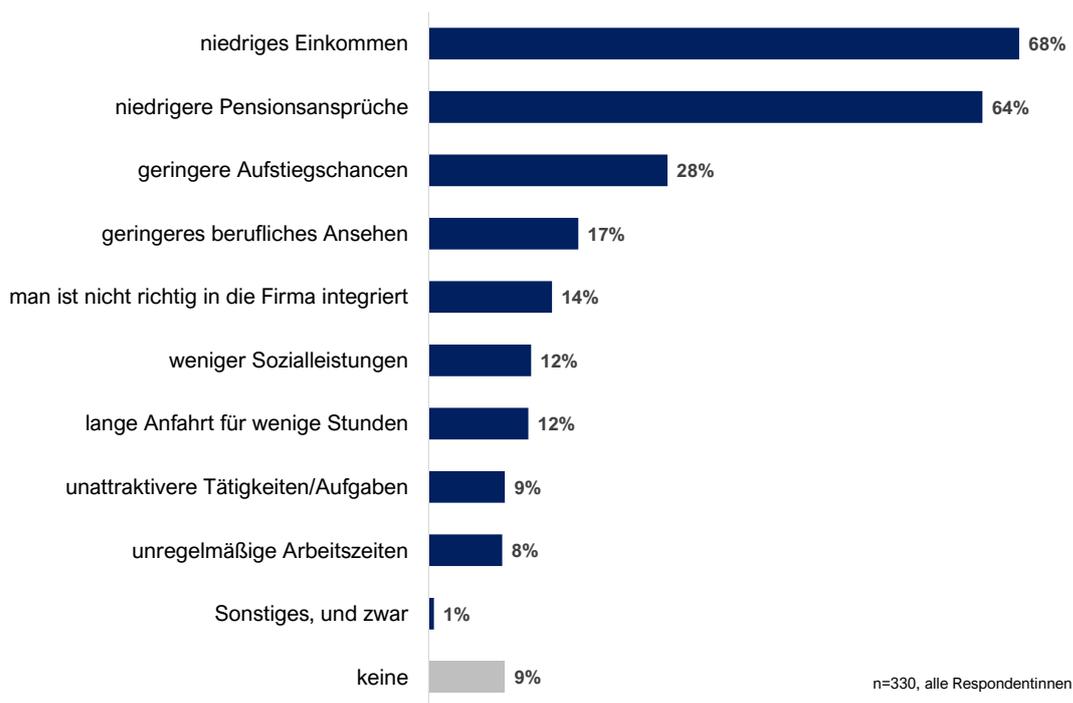
Die nächste Gruppe an Nachteilen sind karrierebezogen und auf die berufliche Stellung ausgerichtet. 28% der Respondentinnen beklagen, dass sie aufgrund der Teilzeit *geringere Aufstiegschancen* haben, 17% konstatieren *geringeres berufliches Ansehen* und 14% fühlen sich aufgrund der reduzierten Anwesenheit *nicht richtig in die Firma integriert*.

Weniger Sozialleistungen aufgrund der Teilzeitarbeit beklagen 12% und ebenfalls 12% kritisieren die *lange Anfahrtszeit für wenige Stunden Arbeit*. Zu den Nachteilen mit geringerer Inzidenz zählen die Tatsache, *Teilzeit mit unattraktiveren Tätigkeiten / Aufgaben verbunden* ist (9%) oder auch mit *unregelmäßigen Arbeitszeiten* (8%).

Letztlich gibt es eine Gruppe (9%) für die Teilzeiterwerbstätigkeit eigentlich *keine Nachteile* hat.

Alles in Allem erkennt die Zielgruppe die zentralen Nachteile der Teilzeitbeschäftigung für Frauen sehr klar: Die finanziellen Nachteile das geringe Erwerbseinkommen, die reduzierte Pensionshöhe und den damit verbunden einen langfristigen Wohlstandsnachteil. Die befragten Frauen haben zum Großteil keine Illusionen zu den wirtschaftlichen Auswirkungen des reduzierten Arbeitsausmaßes.

Abb. 22: Nachteile einer Teilzeitberufstätigkeit (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IWI-Umfrage 2022

4.2.4 Ausweitungspotenzial wöchentliche Arbeitszeit

Die Kernfrage der Studie, wie groß das Potenzial unter teilzeitbeschäftigten Frauen in Oberösterreich sei, die **wöchentliche Arbeitszeit ausweiten**, wird in diesem Abschnitt direkt angesprochen. Viele Erhebungen zielen auf eine **Momentaufnahme** ab, die den Wunsch zur Ausweitung der Arbeitszeit für den Erhebungszeitpunkt festhält. Dieses Konzept wurde in der vorliegenden Untersuchung um die Frage, ob die Zielpersonen, die **Arbeitszeit in den kommenden fünf Jahren** verändern wollen, ergänzt. Hierdurch soll nicht nur das aktuelle, sondern auch das mittelfristige Potenzial aufgezeigt werden, das sich durch eventuelle Veränderungen der Berufs- und Lebensumstände ergibt und in der Zielgruppe verborgen sein kann.

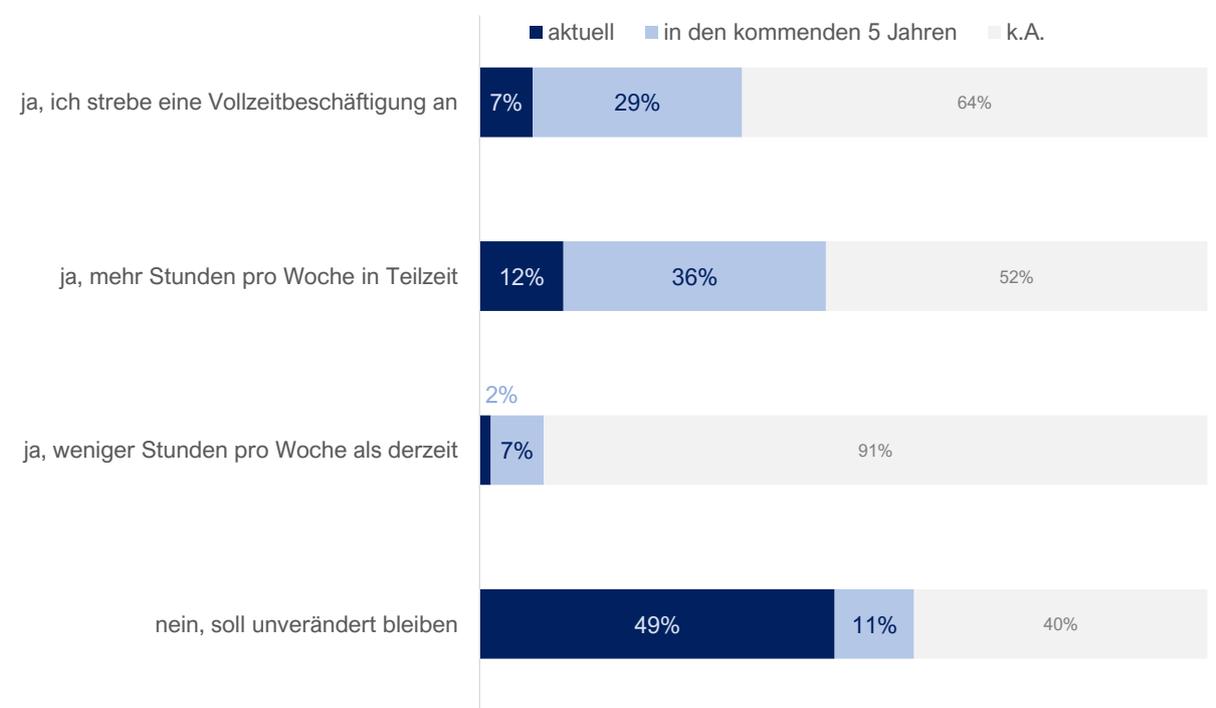
In einem ersten Schritt wurden die Respondentinnen gefragt, ob sie aktuell oder mittelfristig, eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, mehr Stunden pro Woche in Teilzeit arbeiten möchten, auf weniger Stunden in Teilzeit abzielen oder ob das aktuelle Stundenausmaß unverändert bleiben soll (Abb. 23).

Sieben Prozent der Befragten möchten gerne ad hoc in Vollzeit arbeiten anstatt ihrer aktuellen Teilzeittätigkeit. Weitere 29% streben zwar nicht kurz- aber mittelfristig eine Berufstätigkeit im vollen Wochenausmaß an. Für die restlichen 64% der Zielgruppe ist eine Vollzeitbeschäftigung weder unmittelbar oder noch mittelfristig erstrebenswert.

Die Ausgangsfrage der vorliegenden Studie, ob teilzeitbeschäftigte Frauen bereit seien mehr Stunden pro Woche in Teilzeit zu erbringen, beantworteten 12% mit „ja“. Zusätzliche 36% möchten dies zwar derzeit nicht, würden aber gerne in den nächsten fünf Jahre das wöchentliche Stundenausmaß ihrer Teilzeitbeschäftigung erhöhen.

In der Stichprobe sind 2% an Frauen enthalten, die unmittelbar ihr Stundenausmaß reduzieren möchte. Darüber hinaus möchten weitere 7% in den kommenden fünf Jahren beginnen, weniger Stunden pro Woche zu arbeiten. Der Altersschnitt dieser Frauen beträgt rund 48 Jahre, so dass überwiegend ein Wunsch nach Altersteilzeit oder Reduzierung der Arbeitslast aufgrund fortgeschrittenem Erwerbsalter anzunehmen ist.

Abb. 23: Status und Ausblick – gewünschtes Veränderung Wochenstundenausmaß



Quelle: IWI-Umfrage 2022

Aus diesen einzelnen Präferenzen ergibt sich in der Datenanalyse zusammenfassend, dass **13% unmittelbar zum Zeitpunkt der Umfrage eine Ausweitung des Wochenstundenausmaßes wünschen**, entweder mit Zielrichtung Vollzeitbeschäftigung oder mehr Stunden pro Woche in Teilzeit. **Weitere 39% streben dies zwar nicht aktuell, aber in den kommenden fünf Jahren an. Die verbleibenden 48% äußern nicht den Wunsch** jetzt oder mittelfristig **ihre wöchentliche Arbeitszeit auszuweiten** (keine Veränderung oder Reduzierung des Stundenausmaßes). Somit haben 52% der Respondentinnen den Willen geäußert, mittelfristig mehr Wochenstunden aufzunehmen.

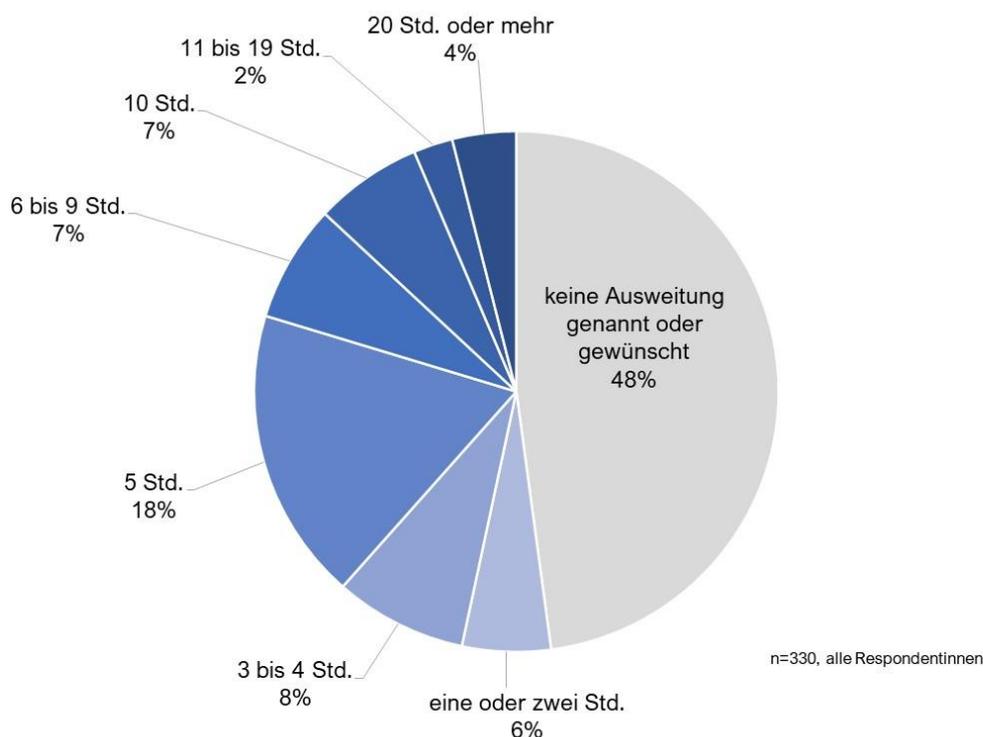
Unterteilt man diese 52% Ausweitungswilligen in jene, bei denen der ausschlaggebende Grund für die Teilzeit in den kommenden fünf Jahren wegfallen wird und jene bei denen er bestehen bleiben soll, so ist bei 30% der Respondentinnen ein Wegfall zu erwarten und bei 22% bleibt der Grund für die Teilzeit weiter aufrecht.

Die Machbarkeit dieser Pläne bzw. die Hürden und Rahmenbedingungen bleiben hierbei vorerst unberücksichtigt.

In einem nächsten Schritt gaben die Respondentinnen, die eine Stundenausweitung wünschen, an, wie viele Stunden pro Woche sie gerne mehr arbeiten würden (siehe Abb. 24). **Im Durchschnitt** sind es **7,5 gewünschter Mehrstunden wöchentlich**, wobei jene die aktuell erweitern möchten, einen Schnitt von 6,6 aufweisen und jene, die erst mittelfristig eine Erweiterung vorhaben, von 7,8 Mehrstunden.

Anteilmäßig wünschen 14% eine Erweiterung um *ein bis vier Stunden*, 18% eine *um fünf Stunden*, weitere 14% möchten gerne *sechs bis zehn Stunden* mehr arbeiten und bei 6% beträgt das zusätzliche gewünschte Stundenausmaß *elf oder mehr Stunden* (siehe Abb. 24). Zu Letzteren zählen überwiegend Personen, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben. Für 48% ist eine Stundenausweitung nicht relevant oder wird explizit abgelehnt.

Abb. 24: Gewünschtes Ausmaß der Erweiterung der wöchentlichen Arbeitsstunde



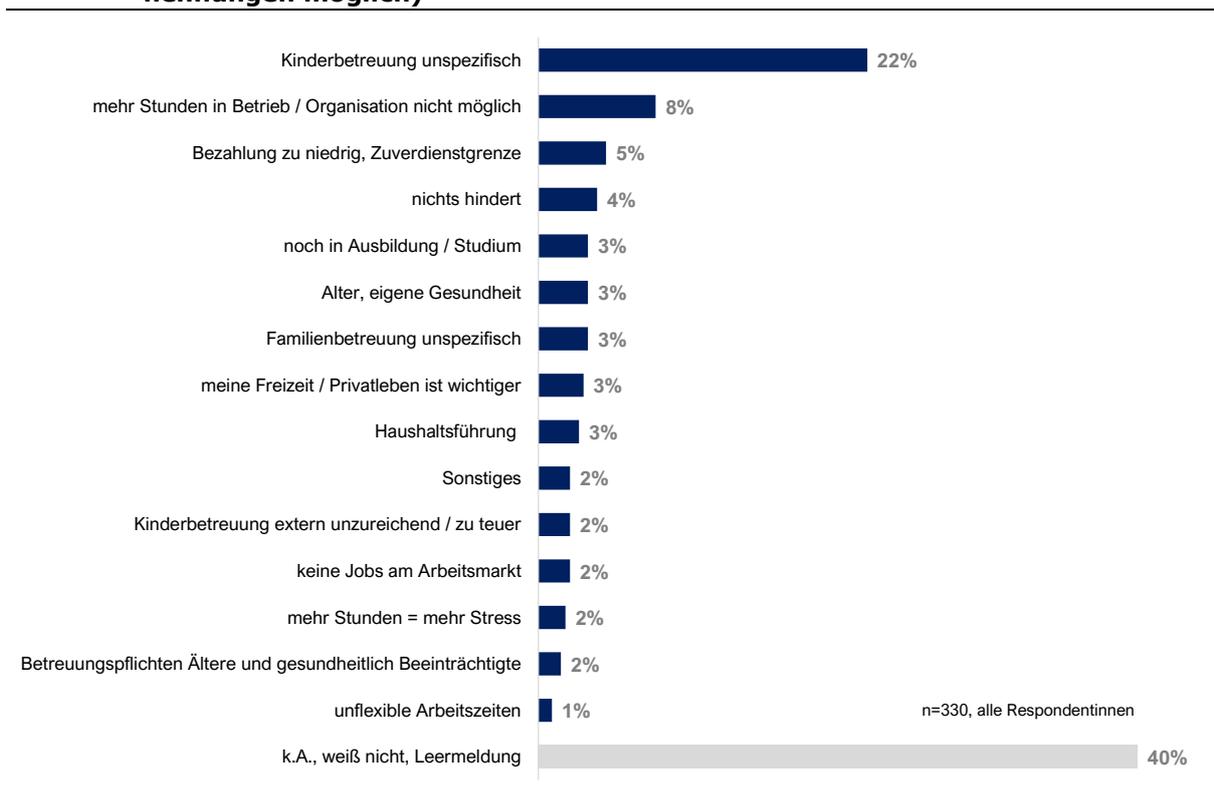
Quelle: IWI-Umfrage 2022

4.2.5 Ausweitungspotenzial: Hürden und Maßnahmen

Im vorangegangenen Abschnitt betrachtete die Umfrage die Wünsche nach Veränderung des Stundenausmaßes, nun geht die Analyse zu den limitierenden Faktoren, diesen Wunsch auch umzusetzen zu können, über (siehe Abb. 25). In einer offenen Frage wurde um die Nennung der größten Hürde das Stundenausmaß auszuweiten gebeten und die Antworten nach thematischen Gruppen zusammengefasst (Mehrfachzuordnungen möglich). Am häufigste wurde weit vor allen anderen *das Betreuen von Kindern* als zentrale Hürde die Stunden auszuweiten (22% der Befragten). An zweiter Stelle rangiert die *Situation am Arbeitsplatz in der Organisation / im Betrieb*, die daran hindert das wöchentlich Stundenpensum zu erhöhen (8%). Für 5% ist *finanziell nicht attraktiv* mehr Stunden zu arbeiten, sei es aufgrund eines als zu niedrig empfundenen Grenzeinkommens, sei es wegen Zuverdienstgrenzen, die es verhindern mehr zu arbeiten. Jeweils 3% der Befragten nennen die *aktuelle Ausbildung*, das *fortgeschrittene Alter bzw. die eigene Gesundheit*, die *Präferenz für Freizeit / Privatleben* oder unspezifisch die *Haushaltsführung*. Weitere Hürden, die noch auftraten, sind die *unzureichende bzw. zu teure externe Kinderbetreuung*, der *Mangel an Jobs am Arbeitsmarkt*, die *Betreuungsaufgaben für beeinträchtigte Personen* sowie das durch Zusatzstunden ausgelöste *Stressniveau*. Für 4% der Zielgruppe gibt es explizit keine Hürde und 40% wollten oder konnten keine nennen.

Es zeigt sich, wie auch Referenzstudien¹⁵ aus dem Osten Österreich ausweisen, dass viele der großen Herausforderungen für erwerbstätige Frauen sich nicht aus der Erwerbstätigkeit an sich ergeben, sondern aus der Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Der Frauenbericht Wien von 2022 konstatiert, dass in 56% der Haushalte die Kinderbetreuung überwiegend von Frauen übernommen wird, zu 7% überwiegend von Männern und im restlichen Anteil der Haushalte Männer und Frauen die Arbeit der Betreuung von Kindern in etwa zum gleichen Anteil übernehmen. Es ist anzunehmen, dass die Situation für Kinderbetreuung in Oberösterreich ähnlich gelagert ist.

Abb. 25: Die größte Hürde Stundenausmaß auszuweiten (offene Antworten, Mehrfachnennungen möglich)



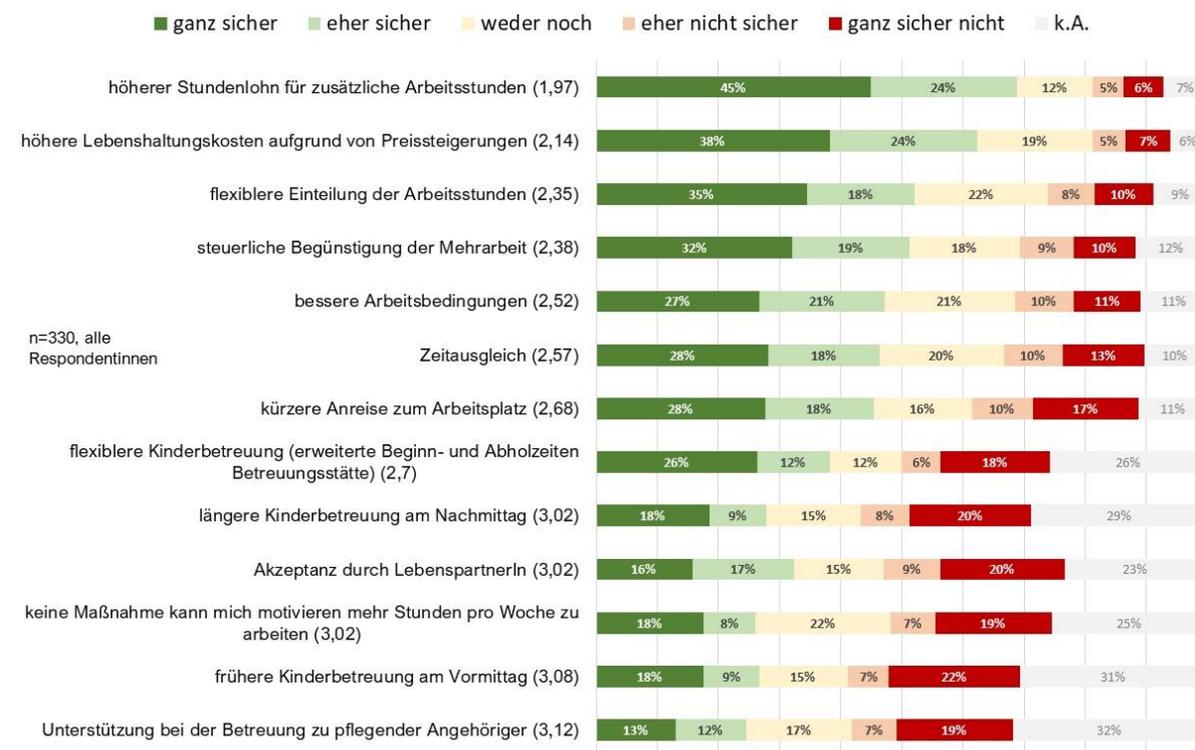
Quelle: IWI-Umfrage 2022

Nach Auseinandersetzung mit der Akzeptanz bzw. dem Wunsch nach mehr Wochenstunden sowie den Hürden, dies umzusetzen, leitet der Fragebogen zur Bewertung von Maßnahmenbereichen, die motivieren könnten, die Teilzeitarbeit auszuweiten. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sollten auf einer Skala von 1= ganz sicher motivierend bis 5 = ganz sicher nicht motivierend eingestuft werden.

Höherer Stundenlohn ist die größte Motivation mehr Stunden in Betracht zu ziehen, aber ebenso die *Notwendigkeit durch etwaige höhere Lebenshaltungskosten*. Anreize würden insbesondere Möglichkeiten der *flexibleren Einteilung der Arbeitszeit* oder aber *steuerliche Begünstigungen der Mehrarbeit* bedeuten (siehe Abb. 26). *Bessere Arbeitsbedingungen* und *Zeitausgleich* motivieren ebenso. *Verbesserung der Kinderbetreuung im Detailmaßnahmen* findet in der Stichprobe insgesamt keinen so großen Widerhall, jedoch bei Betreuungspflichtigen.

¹⁵ Q0033

Abb. 26: Maßnahmen – „motivieren zur Steigerung der Wochenarbeitszeit“



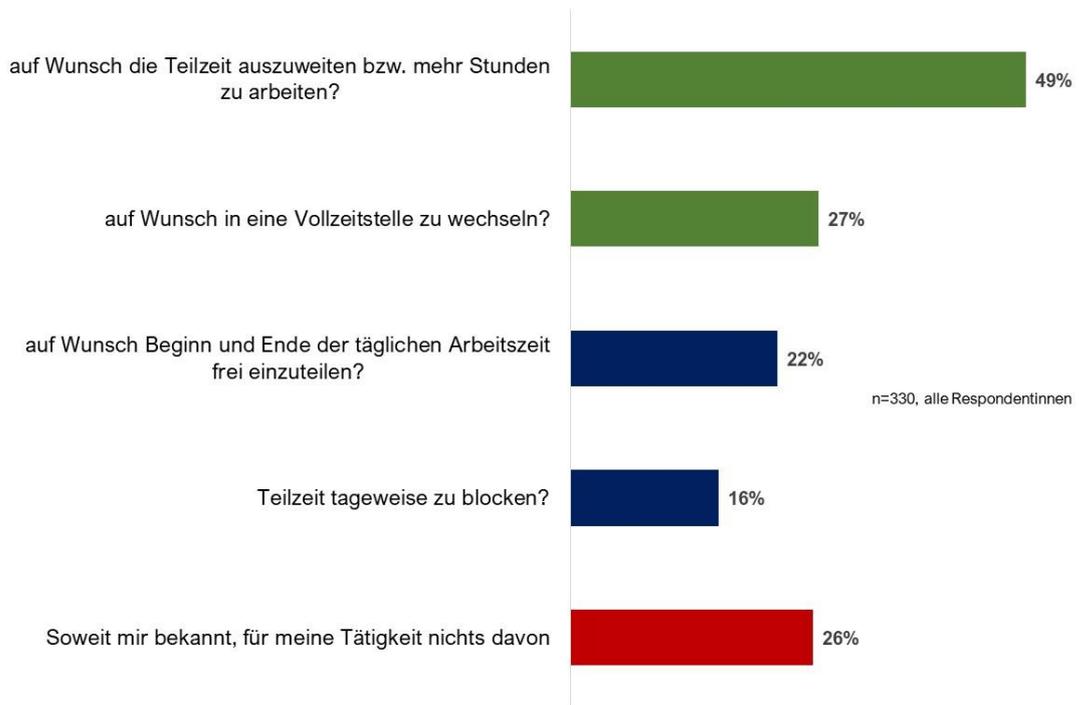
Quelle: IWI-Umfrage 2022

Ein abschließender Aspekt im Fragenverlauf ist die **Möglichkeiten zu Veränderung an der Arbeitsstätte**. Es stellt sich die Frage, inwieweit es in den Betrieben aus Sicht der Befragten möglich ist, Wünsche nach Ausweitung oder Flexibilisierung der Arbeitszeit umzusetzen (siehe Abb. 27). Für 49% der Respondentinnen gibt es die Möglichkeit, auf Wunsch die Teilzeit auszuweiten, beziehungsweise mehr Stunden zu arbeiten. Darüber hinaus haben 27% die Option in einen Vollzeitjob zu wechseln. Beides, sowohl die Teilzeit auszuweiten und in einen Vollzeitjob zu wechseln ist bei für 18% der befragten Frauen möglich.

Des Weiteren wurde gefragt, wie es um die Flexibilität der Arbeitszeiten im Betrieb steht. 22% können auf Wunsch Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit frei einteilen und 16% haben die Möglichkeit, die Teilzeit tageweise zu blocken.

Letztendlich konstatieren 26%, dass keine der oben genannten Optionen für sie möglich ist. Das bedeutet sie können weder auf ihre Arbeitszeiteinteilung Einfluss nehmen, wie tageweise zu blocken oder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mitentscheiden, noch ihre Wochenstundenzahl ausweiten.

Abb. 27: Im Betrieb / der Organisation ist es möglich, ...



Quelle: IWI-Umfrage 2022

5 Projektionen zum Erwerbspotenzial

Eine zentrale Überlegung im Vorfeld dieser Studie lautete: „Was wäre, wenn teilzeiterwerbstätige Frauen in Oberösterreich mehr arbeiten würden - um eine Stunde, ein Prozent, eine Einheit pro Woche, oder darüber hinaus mehr arbeiten würden?“.

Diese Kapitel führt über quantitative Schätzungen zur Überlegung, welches zusätzliche Erwerbspotenzial bei teilzeiterwerbstätigen Frauen in Oberösterreich anzunehmen ist, sollte diese ihre wöchentliche Arbeitszeit ausgeweitet. Es besteht die Annahme, dass das Wecken dieses Potenzials zu einer intensiveren Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen führt, wodurch auch ein Beitrag zur Milderung bzw. Abfederung der langfristigen finanziellen Nachteile der verkürzten Erwerbszeiten geleistet werden kann und dem Fachkräftemangel entgegen gewirkt wird. Die Schätzungen und Projektionen dieses Kapitel umfassen das hypothetische Potenzial an Stunden und Vollzeitäquivalenten, das im Aggregat Arbeitsmarkt Oberösterreich durch zusätzliche Wochenarbeitszeit der teilzeiterwerbstätigen Frauen angesprochen werden kann.

In einem zweiten Schritt wird dieses geschätzte Potenzial in eine Projektion eingebettet, die es relativiert und die empirische Nachfrageinzidenz nach mehr Wochenstunden und Rahmenbedingungen auf Seiten der Zielgruppe berücksichtigt. Darüber hinaus wird diese Projektion nach oberösterreichischen Branchen durchgeführt, so dass das Gewicht des Potenzials für zentrale oberösterreichische Wirtschaftsbereiche eingegrenzt wird.

5.1 Hypothetische Betrachtungen (Was wäre, wenn ...)

Erst noch einmal kurz ein **Überblick über die zentralen Kennzahlen zur Erwerbstätigkeit** von Frauen in Oberösterreich. 198.000 arbeiteten 2021 in Teilzeit, 172.500 in Vollzeit. In Teilzeit Erwerbstätige leisteten im Referenzjahr, Haupt- und etwaige Zweittätigkeiten kumuliert, insgesamt 191,8 Millionen Arbeitsstunden, jene mit vollem Stundenausmaß gesamt 259,1 Mio. Somit leistet eine oberösterreichische Frau in Teilzeiterwerbstätigkeit durchschnittlich 969 Stunden Normalarbeitszeit pro Jahr und eine vollzeitlich Tätige 1.502 Stunden (siehe Tab. 15).

Tab. 15: Ausgewählte Kennzahlen zur Erwerbstätigkeit Frauen in Oberösterreich, Teilzeit und Vollzeit, 2021

Kennzahl	Beschäftigungsausmaß	
	Teilzeit	Vollzeit
Anzahl Personen	198.000	172.500
Arbeitsvolumen (geleistete Std. pro Jahr)	191.800.000	259.100.000
geleistete Stunden pro Person und Jahr	969	1.502
Ø Normalarbeitsstunden pro Woche	22,5	41,2

Quelle: Mikrozensus Arbeitkräfteerhebung

Die nachfolgenden hypothetischen Betrachtungen sind auf keinem Arbeitsmarkt in der Realität anzutreffen oder umsetzbar. Sie sollen lediglich den Rahmen aufzeigen, in dem eine Erweiterung der wöchentlichen Arbeitszeit der Zielgruppe eingebettet ist.

Am Beginn steht die sehr abstrakte Frage nach dem **Maximalpotenzial**: „**Was wäre, wenn alle Frauen in Oberösterreich, die teilzeitbeschäftigt sind, Vollzeit arbeiten?**“. Abstrakt und lebensfern ist diese Frage nach dem Potenzial, da weder die arbeitgebenden Organisationen und Betriebe noch die teilzeitbeschäftigten Frauen die Möglichkeit

und auch überwiegend nicht den Wunsch haben, zur Realisierung eines solchen beizutragen.

Was wäre, wenn alle teilzeiterwerbstätige Frauen Oberösterreichs genauso viele Stunden pro Jahr arbeiten würden wie jene in Vollzeit? Wie viele zusätzliche vollzeitäquivalente Arbeitsplätze stecken im - auf Vollzeit fehlenden jährlichen Stundenausmaß - der Teilzeitbeschäftigung oberösterreichischer Frauen maximal? Dies kann als hypothetische Maximum der Ausweitung der Wochenarbeitszeit oberösterreichischer teilzeiterwerbstätiger Frauen angenommen werden. Bei diesem fiktiven Zustand würden auf Basis der Kennzahlen von 2021 rund 106 Millionen zusätzliche Arbeitsstunden zu leisten sein, was zu etwa 70.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen, in Vollzeitäquivalenten gerechnet, führen würde.

Tab. 16: Hypothetisches Maximum, alle teilzeiterwerbstätigen Frauen in Oberösterreich arbeiten in Vollzeit, 2021

Kennzahl	Wert
Anzahl Frauen	198.000
geleistete Stunden pro Jahr - weibliche Erwerbstätige, die Vollzeit arbeitet	1.502
Jährliches Arbeitsvolumen in Mio. Stunden, wenn alle Frauen, die Teilzeit arbeiten auf Vollzeit umstellen	297.401.739
Differenz zur derzeit in Teilzeit geleisteten Jahresstunden	105.601.739
Vollzeitäquivalente der Differenz = Hypothetisches Maximum	70.306,06

Quelle: Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, IWI eigene Berechnung

Je weniger Arbeitsstunden pro Woche geleistet werden, desto mehr Stunden stehen theoretisch für eine Erweiterung des Stundenausmaßes zur Verfügung. Berücksichtigt man gleichzeitig die Zahl der Frauen, die eine bestimmtes Stundenausmaß in Teilzeit arbeiten, dann verteilt sich dieses hypothetische Maximalpotenzial folgendermaßen: 31% des Maximalpotenzials in Stunden decken Frauen ab, die *bis zu 14 Stunden pro Woche* arbeiten, 45% jene, deren Wochenarbeitszeit *15 bis 24 Stunden* beträgt und auf Frauen, die *25 bis 35 Stunden* arbeiten, entfallen 24% des Maximalpotenzials.

Für die **erste Grenzbetrachtung** lautete die Frage: „**Was wäre, wenn alle oberösterreichischen teilzeiterwerbstätigen Frauen eine Stunde pro Woche mehr arbeiten würden?**“. Hierauf ergibt sich eine einfach hypothetische Antwort: 198.000 erwerbstätige Oberösterreichinnen arbeiteten 2021 weniger als 36 Stunden. Wenn jede dieser Frauen eine Stunde pro Woche mehr arbeitet, und die durchschnittlichen Normalarbeitszeit der Zielgruppe in Vollzeit von 41,2 Wochenstunden – der Wert des Jahr 2021 - angenommen wird, entspricht diese Arbeitslast 4.806 Vollzeiterwerbstätigkeiten, die durch die Zusatzstunde generiert wird. Dieser Grenzfall ist im Aggregat der teilzeiterwerbstätigen Frauen in Oberösterreich bereits eingetreten. Im Zeitraum von 2015 bis 2021 ist die deren durchschnittliche geleistete Wochenstundenzahl von 21,1 auf 22,5, also um 1,4 Wochenstunden, angestiegen.

Die **zweite Grenzbetrachtung** lautet: „**Was wäre, wenn die teilzeiterwerbstätigen Frauen Oberösterreichs ein Prozent mehr Stundenleistung pro Jahr erbringen?**“. Ein Prozent des Arbeitsvolumens der Zielgruppe entspricht 1.918.000 jährliche Arbeitsstunden. Teilt man diese durch die von einer Vollzeitbeschäftigten erbrachte Jahresarbeitsleistung von 1.502 Stunde, so entspricht dieses eine Prozent Arbeitsvolumen im Teilzeitaufkommen zusätzliche 1.277 vollzeitäquivalenten Arbeitsplätzen.

5.2 Projektion – Zusätzliches Erwerbspotenzial teilzeiterwerb- stätiger Frauen Oberösterreich

Dieser Abschnitt zeigt auf Basis der Kennzahlen der amtlichen Statistiken und Großerhebungen, der für diese Studie durchgeführten Umfrage sowie weiterer empirischer Evidenz, wie viele teilzeiterwerbstätige Frauen im Einzugsgebiet eigentlich den Wunsch haben oder bereits sind, ihre Wochenarbeitszeit auszuweiten und um wie viele Stunden sie diese erhöhen möchten.

Die Erwerbstätigkeit in Teilzeit basiert überwiegend auf dem Wunsch von Frauen einer Erwerbsarbeit mit einem reduzierte Stundenausmaß einzugehen (für 88% eine gewollte Lösung). Das Potenzial wird durch den Willen - nicht mehr zu arbeiten - auch begrenzt. Dieser Abschnitt konzentriert sich darauf, das Erwerbspotenzial auf Basis des aktuellen Stands der Teilzeiterwerbstätigkeit unter Frauen unter Berücksichtigung der Präferenzlage der Zielgruppe abzuschätzen. Es geht um die Antwort auf die Frage: „Wie viele teilzeiterwerbstätige Frauen im Einzugsgebiet haben eigentlich den Wunsch, ihre Wochenarbeitszeit auszuweiten, und um wie viele Stunden möchten sie diese erhöhen.“ Auf dieser Basis erfolgt die Projektion in die Grundgesamtheit.

Der **Anteil der Frauen**, die aktuell den **Wunsch haben**, ihre **Teilzeit auszuweiten**, ist das Kernpotenzial zur Intensivierung der Erwerbsbeteiligung, das unmittelbar zur Verfügung steht. Darüber hinaus gibt es einen zweiten Bereich der Zielgruppe, Frauen, die derzeit keine Absicht bekunden ihre Arbeitszeit auszuweiten. Sie enthalten das mittelfristig aktivierbare Potenzial. Hinzu kommen Frauen, die eigentlich keine Motivation haben, Die Wochenstunden auszuweiten, jedoch zukünftig möglicherweise durch die Änderung von Rahmenbedingungen oder motivierende Faktoren dazu bereit wären, mehr zu arbeiten. Diese werden als ruhendes Potenzial bezeichnet. Die vierte dritte Gruppe von Frauen möchte explizit nicht mehr arbeiten, ist nicht physisch oder psychisch nicht mehr in der Lage dazu oder will dezidiert weniger Stunden arbeiten. Diese Gruppe steht nach aktuellen Willensbekundungen nicht für eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit zur Verfügung.

Die nachfolgende Abbildung (Abb. 28) gibt einen Überblick über den Anteil der einzelnen Gruppen bezogen auf alle teilzeiterwerbstätigen Frauen. Sie zeigt empirische Hinweise und Evidenzen dazu auf Basis unterschiedlicher Erhebungen.

Die Grafik zeigt, dass zum Zeitpunkt von Erhebungen 7% den Wunsch hegen, anstatt einer Teilzeit- lieber einer Vollzeitberufstätigkeit nachzugehen würden und dafür quasi bereits bereitstünden. Der Wunsch, zum Zeitpunkt der jeweiligen Erhebungen, die Teilzeitarbeit auszuweiten liegt im Schnitt bei 12% der Zielgruppe.

Rund die Hälfte der Zielgruppe wünscht aktuell oder in den nächsten fünf Jahren in irgendeiner Form eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit. Demgegenüber möchten 6% aktuell weniger arbeiten, 30% wünschen keine Vollzeittätigkeit und 39% haben explizit keinen Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung.

Abb. 28: Empirische Evidenz – Wunsch die Wochenarbeitszeit aufzuweiten

Präferenz der teilzeiterwerbstätigen Frauen	Anteil an Zielgruppe in %		Quelle
	Potenzial	begrenzende Faktoren	
arbeitszeitbezogene Unterbeschäftigung	7%		Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, 2021
ich strebe eine Vollzeitbeschäftigung an	7%		IWI-Umfrage 2022
Wunsch nach mehr Stunden in der gegenwärtigen Tätigkeit	10%		Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, "Wunsch nach mehr Arbeit", 2020
Wunsch nach mehr Arbeitsstunden	12%		Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, "Wunsch nach mehr / weniger / gleich vielen Arbeitsstunden", 2021
ja, ich strebe aktuell mehr Stunden pro Woche in Teilzeit oder Vollzeit an	13%		IWI-Umfrage 2022
es müsste im Betrieb die Möglichkeit geben, die Stunden zu erhöhen (NÖ)	23%		L&R Sozialforschung & AKNÖ, für Niederösterreich
ja, ich strebe aktuell oder in den kommenden 5 Jahren eine eine Ausweitung meiner Wochenarbeitszeit an	52%		IWI-Umfrage 2022
ich habe keinen Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung (NÖ)		39%	L&R Sozialforschung & AKNÖ, für Niederösterreich
keine Vollzeittätigkeit gewünscht		30%	Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, "Grund für Teilzeit", 2021
ich möchte aktuell oder in den nächsten 5 Jahren weniger Arbeitsstunden		9%	IWI-Umfrage 2022
ich möchte weniger Arbeitsstunden		6%	Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, "Wunsch nach mehr / weniger / gleich vielen Arbeitsstunden", 2021

Quelle: Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, IWI eigene Berechnung

Für die Projektion in die Grundgesamtheit gehen wir auf Basis dieser empirischen Evidenzen davon aus, dass 12% der Zielgruppe unmittelbar bereit ist und den Wunsch hat, die Wochenarbeitszeit auszuweiten, das **Kernpotenzial**. Weitere 39% sind das **wahrscheinlich mittelfristig aktivierbare Potenzial**, zumal dieser Anteil der Zielgruppe bereits plant, zwar nicht aktuell aber in den nächsten fünf Jahren eine Ausweitung der wöchentlichen Stundenleistung in Angriff zu nehmen.

Diese Werte sind Richtwerte, zumal sie auf vielen unterschiedlichen Stichprobenerhebungen mit jeweils eigenen Projektdesigns, Schwankungsbreiten und Stichprobengrößen basieren. Es erhärtet sich jedoch mit jeder neu hinzugekommenen Datenquelle, dass das Kernpotenzial und das mittelfristig zusätzlich aktivierbare Potenzial wie in der eigenen Umfrage erhoben als Messlatte für die Potenzialsberechnung geeignet ist.

In die Basis der 198.000 oberösterreichischer Frauen, die 2021 teilzeiterwerbstätig waren, projiziert, wären somit 23.760 Vertreterinnen dieser Zielgruppe unmittelbar bereit für eine Stundenausweitung; sie sind das Kernpotenzial. Weitere 77.000 sind in den kommenden

fünf Jahren von sich aus bereit die Wochenstundenzahl zu erhöhen, das aktivierbare Potenzial.

Doch wie viele Stunden wären diese Frauen, die das Potenzial der Präferenz für die Ausweitung der Teilzeitarbeit begründen, bereit, durchschnittlich pro Woche zusätzlich zu arbeiten? Im Abschnitt 4.2.4 Seite ab Seite 49 findet sich die Durchschnittsbetrachtung des Wunsches nach zusätzlichen Wochenstunden auf Basis der Umfrage zu dieser Studie. Im Durchschnitt der Stichprobe sind es 7,5 wöchentlich gewünschter Mehrstunden. In der niederösterreichischen Referenzstudie¹⁶ wurde nach der für teilzeiterwerbstätigen Frauen idealen Arbeitszeit gefragt. Sie lag in dieser Studie mit Erhebungsjahr 2019 bei knapp unter 27 Wochenstunden. In diesem Jahr lag das Niveau der durchschnittlich tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden teilzeiterwerbstätiger Frauen in Niederösterreich bei 19,2 Stunden. Die Differenz der von der niederösterreichischen Zielgruppe tatsächlich geleisteten zur idealen Anzahl an Wochenstunden ist - mit rund sieben bis acht Stunden pro Woche - folglich mit dem in der Umfrage für Oberösterreich erhobenen Wert vergleichbar.

In der nachfolgenden Projektion (Tab. 17) wird für die Gruppe der unselbständig in Teilzeit beschäftigten Frauen in Oberösterreich nach Branche unterteilt gezeigt, wie viele vollzeit-äquivalente Arbeitsplätze geschätzt zusätzlich generiert werden könnten, wenn

- jene Frauen der Zielgruppe, welche
 - aktuell eine Ausweitung ihrer Teilzeitbeschäftigung wünschen (Kernpotenzial), bzw.
 - nicht jetzt, aber in den nächsten 5 Jahren eine solche wünschen (aktivierbares Potenzial)
- genau so viele Stunden zusätzlich arbeiten, wie sie im Durchschnitt nach Branchen-
gruppen wünschen.

Unter diesen Prämissen könnten im **Kernpotenzial** durch das mehr an etwa 128.000 Wochenstunden unmittelbar ein **Äquivalent** von rund **3.700 Vollzeit Arbeitsplätzen** geschaffen werden. Für die kommenden fünf Jahre ergibt sich zusätzlich das **aktivierbare Potenzial**: Auf Basis der Wünsche der Rückmeldungen der teilzeiterwerbstätigen Frauen Oberösterreichs ist mittelfristig von einem ergänzenden Potenzial von etwa 135.000 Wochenstunden bzw. einem Äquivalent von rund **12.000 Vollzeit Arbeitsplätzen** auszugehen.

Die vollständige Ausschöpfung diese von Kern- und zusätzlich mittelfristig aktivierbarem Potenzial deckt für die nächsten fünf Jahre rund **15.700 zusätzliche Arbeitsplätze in Vollzeit ab.**

Dieses Potenzial, aufgrund der Wünsche der Frauen, ist durch Maßnahmen in der Zielgruppe unmittelbar ansprechbar. Wenn die Bereitschaft, die Rahmenbedingungen und die Arbeitsmöglichkeiten mit Maßnahmen unterstützt und gefördert werden, kann es ohne zusätzliche Anreize unmittelbar ausgelöst werden. Dies berücksichtigt naturgemäß nicht die Situation in den arbeitgebenden Einrichtungen, und ob bzw. inwieweit es dort möglich ist, eine Ausweitung der Wochenstundenzahl überhaupt organisatorisch oder wirtschaftlich abzubilden. Auch wenn Berufe mit wenig veränderbarem zeitlichen Rahmen, die durch die Arbeitsorganisation vorgegeben sind, nicht in kurzer Zeit flexibilisiert werden können, so können durch mittelfristige Umstellungen nachhaltige Potenziale abgerufen werden.

¹⁶ C. Sorger, N. Bergmann, L. Danzer; Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich: "Teilzeit - ist das wirklich mein Wunsch?"..., L&R SOZIALFORSCHUNG, Wien, 2020

Neben diesen einschränkenden Bedingungen gibt es jedoch auch weitere nicht in der Projektion berücksichtigte Potenziale: Werden Anreize gesetzt, so sind Zielpersonen, die nicht oder noch nicht sich mit dem Gedanken an eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit spielen, eher dazu bereit sein, ihr wöchentliches Arbeitsausmaß zu überdenken.

Tab. 17: Projektion - Potenziale der Ausweitung von Wochenarbeitsstunden unselbständig Beschäftigter in der Zielgruppe, nach Branchen, OÖ

Was wäre wenn ...	unselbständig Teilzeitbeschäftigte Frauen 2021	durchschnittliches Stundenausmaß gewünschte Mehrarbeit	Kernpotenzial			aktivierbares Potenzial der nächsten fünf Jahre		
			Kernpotenzial Wunsch nach Mehrarbeit (12% der Frauen)	gewünschte Mehrstunden	gewünschte Mehrstunden als Vollzeitäquivalente	zusätzlich aktivierbares Potenzial (39% der Frauen)	gewünschte Mehrstunden	gewünschte Mehrstunden als Vollzeitäquivalente
	Personen	Wochenstunden	Personen	Wochenstunden	Vollzeitäquivalente	Personen	Wochenstunden	Vollzeitäquivalente
Branche lt WIFO Definition								
1 Land- u. Forstwirtschaft	993	7,5	119	894	22	387	2.905	73
2 Bergbau, Stein- und Glaswaren	540	7,9	65	512	13	211	1.664	42
3 Nahrungs- u. Genussmittelherstellung	3.894	7,9	467	3.692	92	1.519	11.997	300
4 Textil und Bekleidung	939	7,9	113	890	22	366	2.893	72
5 Be- und Verarbeitung von Holz	641	7,9	77	608	15	250	1.975	49
6 Papier, Pappe, Druckerzeugnisse	520	7,9	62	493	12	203	1.602	40
7 Chemie u. Erdölverarbeitung	987	7,9	118	936	23	385	3.041	76
8 Gummi- und Kunststoffwaren	897	7,9	108	850	21	350	2.764	69
9 Metallerzeugung	1.994	7,9	239	1.890	47	778	6.144	154
10 Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	1.473	7,9	177	1.396	35	574	4.538	113
11 Maschinenbau	1.709	7,9	205	1.620	41	667	5.265	132
12 Fahrzeugbau	745	7,9	89	706	18	291	2.295	57
13 Sonstiger produzierender Bereich	2.210	7,9	265	2.095	52	862	6.809	170
14 Energieversorgung	260	7,9	31	246	6	101	801	20
15 Wasser, Abwasser	977	7,9	117	926	23	381	3.010	75
16 Bauwesen	4.189	7,9	503	3.971	99	1.634	12.906	323
17 KFZ-Handel, Reparatur	1.654	7,9	198	1.568	39	645	5.096	127
18 Großhandel	7.058	7,9	847	6.691	167	2.753	21.746	544
19 Einzelhandel	27.615	7,9	3.314	26.179	654	10.770	85.082	2.127
20 Verkehr	1.706	7,5	205	1.535	38	665	4.990	125
21 Lagerei	828	7,5	99	745	19	323	2.422	61
22 Nachrichtenübermittlung	628	7,5	75	565	14	245	1.837	46
23 Beherbergung und Gastronomie	9.969	7,5	1.196	8.972	224	3.888	29.159	729
24 Medien	680	7,1	82	579	14	265	1.883	47
25 Telekommunikation	92	7,1	11	78	2	36	255	6
26 Informationstechnologie u. -dienstleistungen	1.564	7,1	188	1.333	33	610	4.331	108
27 Finanz-, Kredit- und Versicherungswesen	4.922	7,1	591	4.194	105	1.920	13.629	341
28 Grundstücks- und Wohnungswesen	2.405	7,1	289	2.049	51	938	6.659	166
29 Rechts-, Steuer, Unternehmensber., Werbung	6.746	7,1	810	5.748	144	2.631	18.680	467
30 Forschung, techn. u. freiberufl. Tätigkeiten	2.040	7,1	245	1.738	43	796	5.649	141
32 Überlassung von Arbeitskräften	1.334	7,1	160	1.137	28	520	3.694	92
33 Sonst. DL f. Unternehmen od. Privatpersonen	2.375	7,1	285	2.024	51	926	6.576	164
34 Gebäudebetreuung	6.712	7,5	805	6.041	151	2.618	19.633	491
36 Öffentliche Verwaltung	10.426	6,4	1.251	8.007	200	4.066	26.023	651
37 Erziehung und Unterricht	14.206	5,6	1.705	9.546	239	5.540	31.026	776
38 Gesundheits- u. Sozialwesen	40.861	6,2	4.903	30.401	760	15.936	98.802	2.470
39 Interessensvertretungen	2.898	7,5	348	2.608	65	1.130	8.477	212
40 Persönliche Dienstleistungen	3.201	8,1	384	3.111	78	1.248	10.112	253
Gesamt	172.888	7,5	20.747	146.575	3.664	67.426	476.369	11.909

Quelle: Abgestimmte Erwerbsstatistik Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung Statistik Austria, IWI-Umfrage, IWI eigene Berechnung

Quellen

- A. Baierl, O. Kapella, Trend zur Teilzeit; Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie, Working Paper Nr. 81 I 2014, ÖIF Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, Wien, 2014
- A. Peichl et al.; Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Unter- und Überbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Bertelsmann Stiftung, Berlin, 2021
- Arbeitsmarktstatistiken Bundesländer 2014 bis 2021, Tabellenbände, Statistik Austria, Wien, 2020
- B. Stadler; Elternteilzeit in Österreich; Entwicklungen und Beschäftigungseffekte, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Wien, 2019
- C. Moser, K. Schöber, P. Pohl; Mikrozensus ab 2004 Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung Standard-Dokumentation Metainformationen, Bearbeitungsstand: 01.09.2022, Statistik Austria, Wien, 2022
- C. Sorger, N. Bergmann, L. Danzer; Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich: "Teilzeit - ist das wirklich mein Wunsch?...", L&R SOZIALFORSCHUNG, Im Auftrag der Abteilung Frauenpolitik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich, Wien, 2020
- D. Kopp; Verstärkt Teilzeitarbeit die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt?, KOF Analysen Spezialanalysen:2017 Nr. 2, KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, Zürich, 2017
- Die Frauenbeschäftigung in Oberösterreich muss erhöht werden, Pressekonferenz, Arbeiterkammer OÖ, ÖGB OÖ, Industriellenvereinigung OÖ, Wirtschaftskammer OÖ, 4.10.2021
- E. Schmidt, M. Kaindl, W. Mazal; Frauen in der Arbeitswelt, Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung Forschungsbericht 32 I 2020, ÖIF Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, im Auftrag von Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend über die Familie & Beruf Management GmbH (FBG), Wien, 2020
- Einschätzung der Unterbeschäftigung in der Europäischen Union, Zusammenfassung, Eurofund Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2017
- H. Dornmayer, B. Winkler; Schlüsselindikatoren zum Fachkräftemangel in Österreich Fachkräftesonderbericht I, ibw-Forschungsbericht Nr. 191, ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien, 2018
- H. Dornmayer, B. Winkler; Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel Fachkräftesonderbericht – Teil 2, ibw-Forschungsbericht Nr. 192, ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien, 2018
- J. Hurley, V. Patrini; Estimating labour market slack in the European Union, Eurofund, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburg, 2017
- Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer, Band 3: Tabellenband; Berufliche und sektorale Veränderungen 2018 bis 2025, ÖIF Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, im Auftrag AMS Österreich, Wien, 2019
- R. Hyee, G. Titelbach, K. Valkova; Teilzeitarbeit in Wien, Projektbericht - Research Report März 2019, Institut für Höhere Studien, im Auftrag der Stadt Wien, Magistratsabteilung 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik, Wien, 2019
- S. Buchebner-Ferstl, S. Dörfler, M. Haas, D. Niksova; Teilzeit - eine Studie zu betrieblichen Effekten von Teilzeitbeschäftigung, Forschungsbericht Nr. 6 2011, Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien, 2011
- S. Scherer et al.; Part-time employment as a way to increase women's employment: (Where) does it work?, in International Journal of Comparative Sociology, 2019, Vol. 60(4) 249–268, University of Trento, Trient, 2019

S. Wagner; Viele Frauen würden gerne länger arbeiten, IAB Kurzbericht 09/2011, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, 2011

Teilzeit Umfrage – Katholischer Familienverband, Integral Markt- und Meinungsforschung, im Auftrag von „Der Katholische Familienverband Österreichs“, Wien, 2021

U. Huemer, H. Mahringer; Arbeitsmarktmonitor 2016 bis 2020. Update des jährlichen EU-weiten Arbeitsmarktbeobachtungssystems, Endbericht, WIFO Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, 2017

U. Huemer, J. Bock-Schappelwein, U. Famira-Mühlberger, H. Lutz, C. Mayrhofer; Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich. Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; Sozialpolitische Studienreihe, No. 23, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien, 2017

Warum so viele Frauen in Österreich Teilzeit arbeiten, derStandard, Wien 29.12.2021

Online und Datenbankabrufe

Abgestimmte Erwerbsstatistik, Datenbankabfragen, Statistik Austria, Online abgerufen August bis Oktober 2022

Altersteilzeit, Bildungskarenz und -teilzeit, Pflgeteilzeit, WKO Wirtschaftskammer Österreich Wien, <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/altersteilzeit-bildungskarenz-bildungsteilzeit.html?>, abgerufen am 8.8.2022

Die Beschäftigten wollen bei ihren Arbeitszeiten mitbestimmen ; Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg, https://sbg.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsmarkt/Beschaeftigte_wollen_bei_Arbeitszeiten_mitbestimmen.html, abgerufen am 2.9.2022

Fachkräftebedarf, Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/Fachkr%C3%A4ftebedarf.html>, abgerufen am 20.7.2022

Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Datenbankabfragen, Statistik Austria, Online abgerufen August bis Oktober 2022

Sonderauswertung offene Stellen nach Voll- und Teilzeitangeboten, Abteilung Statistik, AMS Arbeitsmarktservice Österreich, September 2022

Anhang: Fragebogen Umfrage in der Zielgruppe

Filter Einstieg (Qualifizierend für das Interview)

a. Bitte verraten Sie uns Ihr Geschlecht:

- männlich
- weiblich

b. Wo wohnen Sie?

- Wien
- Niederösterreich
- Burgenland
- Steiermark
- Kärnten
- Oberösterreich
- Salzburg
- Tirol
- Vorarlberg
- nicht in Österreich

c. Sind Sie derzeit in Teilzeit oder geringfügig berufstätig? Damit ist eine berufliche Tätigkeit (oder auch mehrere) mit weniger als 36 Std. Wochenstunden gemeint, egal ob selbständig oder unselbständig?

- ja
- nein

Qualifiziert wenn:

- ⇒ Weiblich
- ⇒ Wohnhaft in Oberösterreich
- ⇒ In Teilzeit erwerbstätig <36 Std. pro Woche

1. Wie viele Stunden arbeiten Sie derzeit durchschnittlich pro Woche?

(numerisch, range 1-99)

__ Std.

2. Entspricht die vereinbarte Wochenarbeitszeit der tatsächlichen Arbeitszeit pro Woche?

- ja
- nein, ich arbeite regelmäßig mehr Stunden, als vereinbart
- nein, ich arbeite regelmäßig weniger Stunden, als vereinbart

3. Alles in Allem wie zufrieden sind Sie derzeit im Teilzeitjob mit ...? Bitte bewerten Sie auf der Skala von 1= sehr zufrieden bis 5 =sehr unzufrieden)

1 ... 5, k.A.

()

- Ihrer Arbeitszeitregelung insgesamt
- Ihrem Einkommen
- dem Stundenausmaß
- der Möglichkeit Familie und Beruf zu vereinbaren
- Ihren Aufgaben / Tätigkeiten
- den Aufstiegsmöglichkeiten

4. In welcher Branche arbeiten Sie?

- Gesundheits- und Sozialwesen
- Handel (Groß- oder Einzelhandel)
- Industrie und Gewerbe
- Öffentliche Verwaltung
- Dienstleistungen für Unternehmen
- Persönliche Dienstleistungen (für Konsumenten)
- Erziehung und Unterricht
- Sonstiges, und zwar

5. Wie viele MitarbeiterInnen hat der Betrieb / die Organisation, in der sie tätig sind?

- bis 9
- 10 bis 49
- 50 bis 249
- 250 und mehr

6. Was sind Sie derzeit von Beruf?

7. Wie lange benötigen Sie durchschnittlich, um vom Wohnort den Arbeitsort zu erreichen?

- bis 15 Minuten
- über 15 bis 30 Minuten
- über 30 bis 60 Minuten
- über eine Stunde
- k.A.

8. Empfinden Sie Ihre aktuelle Teilzeitbeschäftigung hauptsächlich als ... ?

- gewollte Notlösung
- ungewollte Notlösung
- gewollte Übergangslösung
- ungewollte Übergangslösung
- gewollte Dauerlösung
- ungewollte Dauerlösung

9. Warum haben Sie sich für eine Teilzeit-Stelle entschieden? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Gründe an.

- Zeit für andere (berufliche) Projekte.
- Zeit/Chance für Aus- oder Weiterbildung
- weniger Steuerlast
- weniger Stress und berufliche Belastung
- flexiblere Arbeitszeiten
- um Kinder zu betreuen
- um pflegebedürftige Angehörige zu betreuen
- vom Partner/Partnerin gewünscht
- mehr Freizeit, bessere Work-Life Balance
- aus gesundheitlichen Gründen
- aus Altersgründen
- kein Vollzeitarbeitsplatz in meiner Region verfügbar
- Mangel an Vollzeitarbeitsplätzen in meiner Branche/meinem Beruf
- Sonstiges, und zwar

10. Und welcher war der wichtigste Grund Wahl einer Teilzeitbeschäftigung?

- Zeit für andere (berufliche) Projekte.
- Zeit/Chance für Aus- oder Weiterbildung
- weniger Steuerlast
- weniger Stress und berufliche Belastung
- flexiblere Arbeitszeiten
- um Kinder zu betreuen
- um pflegebedürftige Angehörige zu betreuen
- vom Partner/Partnerin gewünscht
- mehr Freizeit, bessere Work-Life Balance
- aus gesundheitlichen Gründen
- aus Altersgründen
- kein Vollzeitarbeitsplatz in meiner Region verfügbar
- Mangel an Vollzeitarbeitsplätzen in meiner Branche/meinem Beruf
- Sonstiges, und zwar

11. Ist der ausschlaggebende Grund, dass Sie eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen haben, bereits weggefallen oder wird er in den kommenden fünf Jahren voraussichtlich wegfallen?

- ja, ist bereits weggefallen
- ja, wird in den kommenden 5 Jahren wegfallen
- nein, gleich geblieben

12. Welche Nachteile hat Teilzeit- im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung für Sie persönlich?

- niedriges Einkommen
- niedrigere Pensionsansprüche
- geringere Aufstiegschancen
- geringeres berufliches Ansehen
- unattraktivere Tätigkeiten/Aufgaben
- man ist nicht richtig in die Firma integriert
- weniger Sozialleistungen
- unregelmäßige Arbeitszeiten
- lange Anfahrt für wenige Stunden
- Sonstiges, und zwar

13. Möchten Sie Ihre Arbeitszeit aktuell oder in den kommenden fünf Jahren ändern?

14.

aktuell in den kommenden 5 Jahren k.A.

- ja, ich strebe eine Vollzeitbeschäftigung an
- ja, mehr Stunden pro Woche in Teilzeit
- ja, weniger Stunden pro Woche als derzeit
- nein, soll unverändert bleiben

15. Wie viele Stunden würden Sie pro Woche gerne mehr arbeiten?

__ __ Std.

16. Was ist in Ihrer Situation die größte Hürde, mehr Wochenstunden zu arbeiten?

17. Welche der folgenden Maßnahmen bzw. Änderungen würden Sie motivieren zusätzliche Wochenstunden in Betracht zu ziehen? Bitte antworten Sie auf der Skala von 1= ganz sicher, 5= ganz sicher nicht.

1 ... 5, k.A.
 ()

- flexiblere Einteilung der Arbeitsstunden
- flexiblere Kinderbetreuung (erweiterte Beginn- und Abholzeiten Betreuungsstätte)
- längere Kinderbetreuung am Nachmittag
- frühere Kinderbetreuung am Vormittag
- verbesserte Arbeitsbedingungen
- kürzere Anreise zum Arbeitsplatz
- höhere Lebenshaltungskosten aufgrund von Preissteigerungen
- Unterstützung bei der Betreuung zu pflegender Angehöriger
- steuerliche Begünstigung der Mehrarbeit
- höherer Stundenlohn für zusätzliche Arbeitsstunden
- Zeitausgleich
- bessere Arbeitsbedingungen
- Akzeptanz durch LebenspartnerIn
- keine Maßnahme / Änderung kann mich motivieren mehr Stunden pro Woche zu arbeiten
- Eine andere Maßnahme / Änderung, und zwar

18. Wie ist die Situation in Ihrem Betrieb / Ihrer Organisation? Ist es dort möglich ...

- auf Wunsch die Teilzeit auszuweiten bzw. mehr Stunden zu arbeiten?
- auf Wunsch in eine Vollzeitstelle zu wechseln?
- auf Wunsch Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit frei einzuteilen?
- Teilzeit tageweise zu blocken?
- Soweit mir bekannt, für meine Tätigkeit nichts davon

19. Bitte verraten Sie uns Ihr Alter:

20. Bitte verraten Sie uns noch die genaue Postleitzahl Ihres Wohnortes:

21. Was ist Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung?

- Pflichtschule (inkl. Poly)
- Lehre / Berufsschule
- berufsbildende mittlere Schule, z.B.: HAS, Fachschule (ohne Matura)
- allgemeine / berufsbildende höhere Schule (mit Matura)
- Universität / Fachhochschule

22. In welcher dieser Berufsgruppen würden Sie sich selbst einstufen?

- freie Berufe, Selbständige
- leitende Angestellte
- leitende Beamte
- nicht leitende Angestellte
- nicht leitende Beamte
- Arbeiterinnen
- Landwirtinnen
- Sonstige und zwar

23. Wie viele Personen, Sie eingerechnet, leben in ihrem Haushalt?

24. Leben Sie derzeit... ?

- In Partnerschaft / mit EhepartnerIn
- Ohne PartnerIn / ohne EhepartnerIn

25. Wie viele Kinder unter 19 Jahre leben in Ihrem Haushalt?

Keine

26. In welcher Altersklasse ist das Kind / sind die Kinder?

- bis 2 Jahre
- über 2 bis 5 Jahre
- über 5 bis 15 Jahre
- über 15 bis 18 Jahre

27. Wie hoch ist das monatliche Nettoeinkommen Ihres gesamten Haushalts in etwa?

- bis zu € 1.000,-
- über € 1.000,- bis € 2.000,-
- über € 2.000,- bis € 3.000,-
- über € 3.000,- bis € 4.000,-
- über € 4.000,- bis € 5.000,-
- über € 5.000,-
- k.A.

Herzlichen Dank für das Interview