



Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies

Nr. 38 | 2004

Sonja Dörfler

Das Recht auf Teilzeit für Eltern. Top oder Flop?

KONTAKT: sonja.doerfler@oif.ac.at | +43-1-535 14 54-20

PAPERS

Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Teilzeitbeschäftigung – Struktur und Motive	3
2.1	Entwicklung der Teilzeitquoten in Österreich.....	3
2.2	Status Quo der Teilzeitbeschäftigung.....	4
2.3	Vergleich der Teilzeitquoten in den EU- 25.....	6
2.4	Motive für Teilzeitbeschäftigung	7
3	Recht auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern	7
4	Potenzial der Elternteilzeit.....	9
5	Variation der Kriterien.....	10
6	Zusammenfassung.....	11
7	Literaturverzeichnis	12

Tabellen und Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Teilzeitquoten bei unselbständig Beschäftigten nach Geschlecht von 1975- 2002 (Lebensunterhaltskonzept).....	4
Abbildung 2: Teilzeitquoten nach Geschlecht EU 15 und Beitrittskandidatenländer 2002.....	6
Tabelle 1: Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch Frauen in fertilen Altersklassen.....	5
Tabelle 2: Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch Männer in fertilen Alterklassen.....	5
Tabelle 3: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Motiven in Österreich 2002.....	7
Tabelle 4: Anspruch der unselbständig Beschäftigten in fertilen Altersklassen bei Erfüllung beider Kriterien	9
Tabelle 5: Anspruch der unselbständig Beschäftigten in fertilen Altersklassen nach Berufsgruppen	10
Tabelle 6: Variationsmatrix – Anspruchsberechtigte als Anteil an den unselbständig Beschäftigten in den fertilen Altersklassen mit einem Kind unter sieben Jahren im Haushalt.....	11

I Einleitung

Vor dem Hintergrund steigender Teilzeitbeschäftigungsquoten in den letzten 25 Jahren und einer damit einhergehenden Debatte um die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll dieser Beitrag den Stand der Teilzeitbeschäftigten in Österreich geschlechtsspezifisch getrennt darstellen, die Motive für Teilzeitbeschäftigung erklären und einen europäischen Vergleich anstellen. In weiterer Folge soll auf die voraussichtlich mit 1. Juli 2004¹ in Kraft tretende Elternteilzeit eingegangen werden. Der Ministerratsbeschluss wird detailliert dargestellt und anschließend einer Analyse bezüglich seiner Wirkungen auf den Kreis der anspruchsberechtigten Personen unterzogen. Abschließend werden alternative Ausgestaltungsmöglichkeiten der Elternteilzeit diskutiert, um eine stärkere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

2 Teilzeitbeschäftigung – Struktur und Motive

2.1 Entwicklung der Teilzeitquoten in Österreich

Im Laufe der 90er Jahre gewann Teilzeitbeschäftigung in den westlichen Industrienationen in der Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine immer größere Bedeutung. In diesem Zeitraum nahm die Zahl der „Betroffenen“ besonders stark zu. In Teilzeitarbeit befinden sich fast überwiegend Frauen, während für Männer nach wie vor die durchgängige Vollerwerbsbiographie die Regel ist. Im folgenden Abschnitt soll näher beleuchtet werden, wie sich die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit in den letzten Jahrzehnten in Österreich entwickelt hat.

Insgesamt waren im Jahr 2002 19,1% aller unselbständig Erwerbstätigen teilzeitbeschäftigt. Bei dieser Berechnung sind geringfügig Beschäftigte inkludiert und als Teilzeitbeschäftigung wird jede unselbständige Beschäftigung im Ausmaß von 1 bis 35 Wochenstunden gewertet. Demnach betrug die Teilzeitquote bei Frauen 2002 36,7% und bei Männern 4,3%. Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Verteilung *innerhalb* der Teilzeitbeschäftigten zeigt sich, dass der weit überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist (2002: 85,1%)². Im Gegensatz zum wachsenden Bereich der Teilzeitjobs geht die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten sowohl bei Männern als auch bei Frauen seit 1995 zurück³.

Einen Überblick über die Entwicklung der Teilzeitquoten nach Geschlecht in der Gruppe der unselbständig Erwerbstätigen in den letzten drei Jahrzehnten bietet Abbildung 1, wobei zur besseren Vergleichbarkeit der Teilzeitquoten über die Jahrzehnte das Lebensunterhaltskonzept⁴ angewandt wurde.

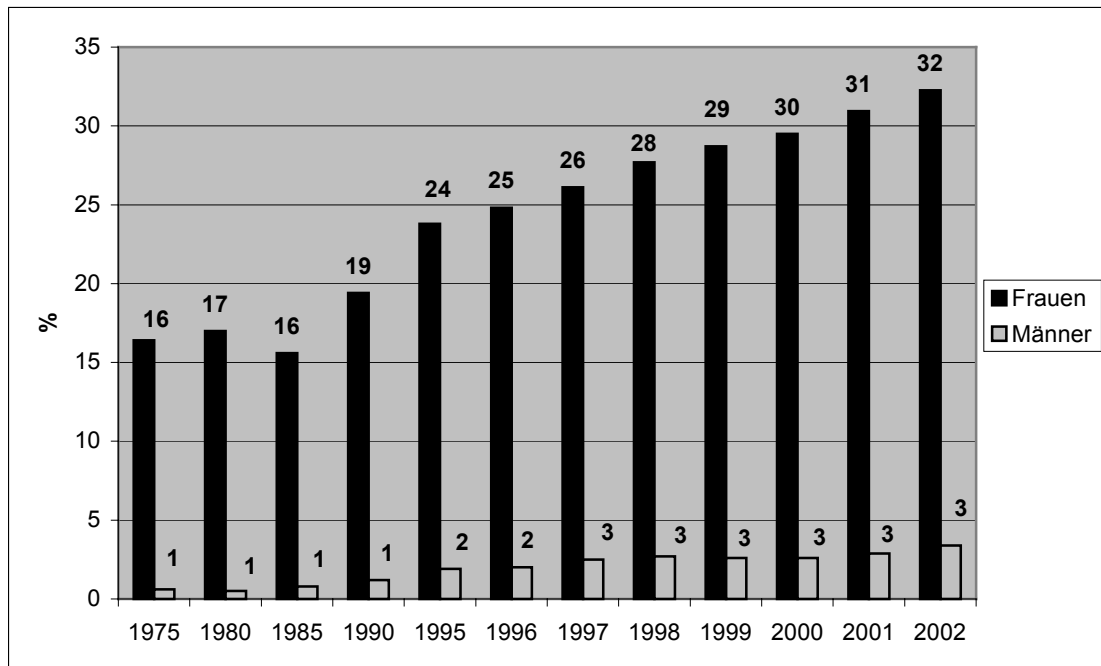
¹ Die Behandlung des Ministerratsbeschlusses erfolgte zum Zeitpunkt der Abgabe dieses Beitrags.

² Statistik Austria 2003

³ vgl. Bergmann et al. 2003

⁴ 1975- 1983: unselbständig Erwerbstätige mit einer Normalarbeitszeit von 14 bis 36, 1984- 1990: 13 bis 35, seit 1991: 12 bis 35 Wochenstunden.

Abbildung 1: Entwicklung der Teilzeitquoten bei unselbständig Beschäftigten nach Geschlecht von 1975- 2002 (Lebensunterhaltskonzept)



Quelle: Statistik Austria 2002, Statistik Austria 2003

In dieser Darstellung zeigt sich, dass die Quote der teilzeitbeschäftigten Frauen von 1975 bis 2002 stetig anstieg und sich in diesem Zeitraum verdoppelte (von 16,4% auf 32,3%). Der rasante Anstieg der weiblichen Teilzeitbeschäftigung zeichnet sich allerdings erst ab Mitte der 80er Jahre ab: von 1975 bis 1985 blieb deren Anteil an den weiblichen Beschäftigten relativ konstant (16,4% auf 15,6%). Der Anstieg der weiblichen Teilzeitquote ging mit einer generell steigenden Frauen- und vor allem Müttererwerbstätigkeit einher, was die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung als Mittel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verdeutlicht⁵. Bei den Männern stieg der Anteil an Teilzeitkräften in den letzten 25 Jahren von 0,6% auf 3,4 %, was zwar hohe Steigerungsraten, jedoch auf niedrigem Niveau, impliziert. Damit zeichnet sich noch kein echter Wandel weg von der typischen männlichen Vollerwerbsbiographie ab.

2.2 Status Quo der Teilzeitbeschäftigung

Die Ausführungen dieses Abschnitts sollen auf Basis der Arbeitskräfteerhebung 2001 Aussagen über den derzeitigen Stand der Teilzeitbeschäftigung in Österreich geben. Zur Zeit besteht bereits die Möglichkeit, über Individualvereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eine Arbeitszeitreduktion zu realisieren. Die nachstehenden zwei Tabellen sollen einen Überblick über die Inanspruchnahme dieses Angebots geben. Zeile 1 der Tabelle 2 ist folgendermaßen zu interpretieren: Von allen unselbständig beschäftigten Frauen in den fertilen Altersklassen⁶, die kein Kind unter sieben Jahren in ihrem Haushalt betreuen, gehen 71,7% einer Vollzeitbeschäftigung nach. 3,2% arbeiten bis zu 12 Stunden in der Woche, sind also

⁵ Vgl. Dörfler 2003

⁶ Da die Reform Kinder bis 7 Jahre einschließt, werden auch Frauen, die nicht mehr im fertilen Alter sind, jedoch noch ein Kind unter 7 Jahren im Haushalt haben, erfasst, indem die fertilen Altersklassen von 20 auf bis zu 44 Jahre festgelegt werden. Für Männer werden die fertilen Altersklassen von 20 bis 49 Jahre festgelegt.

geringfügig beschäftigt, weitere 17,4% sind von 13 bis 25 Stunden tätig und 7,6% dieser unselbständig beschäftigten Frauen arbeiten zwischen 25 und 35 Wochenstunden.

Aus der Tabelle 2 kann weiters gesehen werden, dass das Vorhandensein eines Kindes unter 7 Jahren im Haushalt das Arbeitsangebot von Frauen erheblich beeinflusst. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen geht von 71,7 auf 42,5% zurück. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen verdoppelt sich auf insgesamt 57,5%, wobei der größte Zuwachs bei einem Beschäftigungsausmaß von 13-25 Wochenstunden zu verzeichnen ist. Das Eintreten eines weiteren Kindes unter sieben Jahren lässt den Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen nochmals leicht absinken. Die entscheidende Veränderung bei Eintritt eines zweiten Kindes ist die Reduzierung des Anteils 26 bis 34-Stundenwochen beschäftigter Frauen auf 8,8%. Der Anteil der geringfügig beschäftigten Frauen steigt bei zwei Kindern unter sieben Jahren nochmals stark auf 10,6%, während der Anteil der 13-25 Wochenstunden Beschäftigten nur leicht steigt. In dieser Tabelle jedoch nicht enthalten sind all jene Frauen, die aufgrund von Kindern vollständig aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Bei den Männern in den fertilen Alterklassen ohne Kinder ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten mit 97% traditionell höher als bei den Frauen. Hier ändert aber das Eintreten eines bzw. zweier Kinder unter sieben Jahren in den Haushalt eher wenig an der Zusammensetzung der Arbeitszeit. Der Anteil vollzeitbeschäftigter Männer steigt leicht an, was ein Indiz für die verstärkten Finanzierungserfordernisse innerhalb der Familie sein könnte.

Tabelle 1: Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch Frauen in fertilen Altersklassen

Anzahl der Kinder im Haushalt	Ausmaß der Beschäftigung									
	bis 12 Stunden		bis 25 Stunden		bis 34 Stunden		Vollzeit		Insgesamt	
	Anzahl	Zeile n %	Anzahl	Zeile n %	Anzahl	Zeile n %	Anzahl	Zeile n %	Anzahl	%
0	23.800	3,2	129.200	17,4	56.700	7,6	531.700	71,7	741.400	100
1	10.100	6,7	55.400	36,6	21.500	14,2	64.300	42,5	151.300	100
2	3.800	10,6	14.500	39,9	3.200	8,8	14.700	40,7	36.300	100
insgesamt	37.800	4,1	199.100	21,4	81.400	8,8	610.700	65,7	929.000	100

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen ÖIF

Tabelle 2: Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch Männer in fertilen Altersklassen

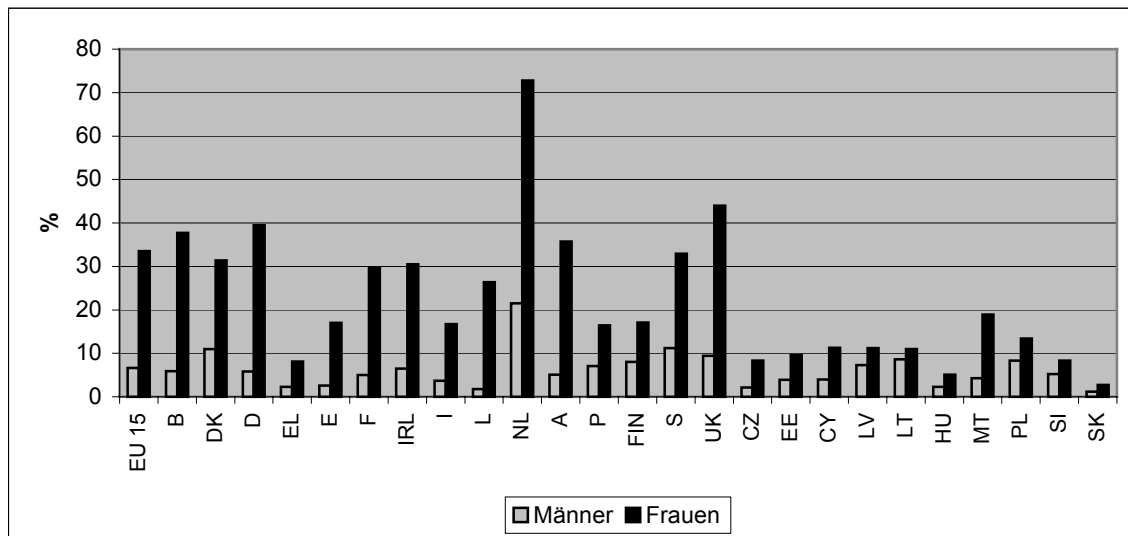
Anzahl der Kinder im Haushalt	Ausmaß der Beschäftigung									
	bis 12 Stunden		bis 25 Stunden		bis 34 Stunden		Vollzeit		Insgesamt	
	Anzahl	Zeile n %	Anzahl	Zeile n %	Anzahl	Zeile n %	Anzahl	Zeile n %	Anzahl	%
0	6.400	0,6	14.600	1,4	10.300	1,0	1.026.300	97,0	1.057.600	100
1	500	0,2	2.500	1,2	3.500	1,7	206.500	97,0	212.900	100
2	400	0,5	1.100	1,2	1.100	1,2	86.800	97,1	89.400	100
insgesamt	7.300	0,5	18.100	1,3	14.900	1,1	1.319.500	97,0	1.359.900	100

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen ÖIF

2.3 Vergleich der Teilzeitquoten in den EU- 25

Österreich liegt hinsichtlich der Entwicklung der Frauenerwerbssituation ganz im Trend der EU-15. In den Staaten der EU- 15 kam es zu einer raschen Zunahme der weiblichen Teilzeitbeschäftigten in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten. Die Bandbreite der Teilzeitquoten in den verschiedenen Ländern ist dabei einigermaßen hoch. In den zehn neuen Mitgliedsländern gestaltet sich die Situation etwas abweichend. Abbildung 2 macht die geschlechtsspezifische Dimension von Teilzeitarbeit in den EU- 15 Staaten deutlich.

Abbildung 2: Teilzeitquoten nach Geschlecht EU 15 und Beitrittskandidatenländer 2002



Legende: B= Belgien, DK= Dänemark, D= Deutschland, EL= Griechenland, E= Spanien, F= Frankreich, IRL= Irland, I= Italien, L= Luxemburg, NL= Niederlande, A= Österreich, P= Portugal, FIN= Finnland, S= Schweden, UK= Großbritannien, CZ= Tschechien, EE= Estland, CY= Zypern, LV= Lettland, LT= Litauen, HU= Ungarn, MT= Malta, PL= Polen, SI= Slowenien, SK= Slowakei
 Quelle: EUROSTAT 2003 a, EUROSTAT 2003 b

Im EU- 15- Durchschnitt war im Jahr 2002 rund ein Drittel der weiblichen Erwerbsbevölkerung teilzeitbeschäftigt (34%); bei den Männern waren es rund 7%. Österreich lag im Jahr 2002 bei den Frauen mit 36% über dem EU- 15 Durchschnitt und bei den Männern etwas darunter. Die bei weitem größte Verbreitung von Teilzeitarbeit findet man in den Niederlanden: 73% der dort erwerbstätigen Frauen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach; bei den Männern sind es 22%. Angesichts dieser Zahlen kann kaum mehr von „atypischer“ Beschäftigung die Rede sein. Großbritannien und Deutschland liegen an 2. bzw. 3. Stelle bei der Verbreitung von Teilzeitarbeit unter den weiblichen Beschäftigten mit Quoten von 44% bzw. 40%. Den höchsten Anteil - nach den Niederlanden - an männlicher Teilzeitarbeit weisen Schweden und Dänemark mit jeweils rund 11% auf.

Die bei weitem geringste Verbreitung von weiblicher Teilzeitarbeit weist Griechenland mit 8%, gefolgt von Portugal mit 16% und Italien, Finnland und Spanien mit jeweils 17% auf. Damit zeigt sich bei der Verbreitung weiblicher Teilzeitbeschäftigung mit Ausnahme von Finnland ein Nord-Südgefälle. Spanien, Italien und Griechenland sind zudem jene Staaten mit den geringsten Frauenerwerbsquoten unter den EU- 15⁷.

In den zehn neuen EU- Mitgliedsstaaten ist Teilzeitarbeit vor allem bei den Frauen nicht in dem selben Ausmaß verbreitet, wie in den EU- 15- Staaten. Unter den weiblichen Beschäftigten

⁷ Vgl. Dörfler 2003

erreicht hier Malta mit rund 19% und unter den männlichen Beschäftigten Litauen mit rund 9% den höchsten Wert.

2.4 Motive für Teilzeitbeschäftigung

Wie im vorangegangenen Abschnitt schon angedeutet wurde, schafft Teilzeitarbeit für einen beachtlichen Teil der österreichischen Frauen die Möglichkeit, trotz des Vorhandenseins von Kinderbetreuungspflichten erwerbstätig zu sein. Betrachtet man die Motive von österreichischen Frauen in Teilzeitbeschäftigung in Tabelle 3, so wird diese Annahme bestätigt.

Tabelle 3: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Motiven in Österreich 2002

	Teilzeitbeschäftigte absolut in 1000	Motive für Teilzeitbeschäftigung in Prozent				
		wegen Ausbildung	keine VZ-Beschäftigung gefunden	familiäre Gründe	will keine VZ Beschäftigung	andere Gründe (z.B.: Krankheit)
Frauen	598,6	4	9	60	20	8
Männer	105,5	14	12	26	25	22

Quelle: Statistik Austria 2003; eigene Berechnungen ÖIF

Insgesamt gaben 2002 rund 60% aller teilzeitarbeitenden Frauen als Begründung für Teilzeitarbeit familiäre Gründe an. Damit ist die Familie für den überwiegenden Teil der Frauen das Motiv für Teilzeitarbeit. Am zweithäufigsten wird „will keine Vollzeitbeschäftigung“ (20%) genannt.

Teilzeitarbeit bei Männern ist mit 26% ebenfalls am häufigsten familiär motiviert, wenn auch nicht der überwiegende Teil der Männer aufgrund der Familie in Teilzeit arbeitet. Beinahe genauso oft arbeiten Männer mit reduzierter Arbeitszeit, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung wollen (25%); Ausbildung ist ebenfalls ein wichtiges Motiv (14%). Insgesamt ist die Motivation von Männern weit heterogener als die der Frauen, die sich hauptsächlich aus familiären Gründen in dieser Arbeitszeitform befinden.

Zusammenfassend kann aus den Arbeitskräfteerhebungen 2001 und 2002 ein dringender Bedarf für die Elternteilzeit abgeleitet werden. Wenn 60% aller teilzeitbeschäftigten Frauen familiäre Gründe für ihre Teilzeitbeschäftigung angeben und sich der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen bei Vorhandensein eines Kindes unter sieben Jahren verdoppelt, so kann davon ausgegangen werden, dass vor allem Frauen das Instrument der Elternteilzeit begrüßen werden.

3 Recht auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern

Problematisch war bislang in Österreich im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit als Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf das Fehlen eines echten Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit sowohl im Arbeitszeitrecht als auch im Zusammenhang mit Betreuungspflichten. Das Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern war bisher nur auf Vereinbarungsebene - mit einer Klagemöglichkeit für ArbeitnehmerInnen - und gekoppelt an die Inanspruchnahme einer Karenz bis zum Ende des 4. Lebensjahres des Kindes möglich. Darauf aufbauend wurde im Februar 2004 im Ministerrat die Regierungsvorlage zum Recht auf Teilzeit für Eltern beschlossen, die noch im Mai 2004 im

Familienausschuss behandelt und vor dem Sommer im Plenum beschlossen werden soll. In Kraft treten wird das "Recht auf Teilzeit" voraussichtlich mit dem Stichtag 1. Juli 2004.

In der Regierungsvorlage ist nun ein Recht auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern bis zum 7. Geburtstag ihres Kindes vorgesehen, sofern sie die Anspruchsvoraussetzung von einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens 3 Jahren erfüllen und in einem Betrieb mit mehr als 20 MitarbeiterInnen beschäftigt sind. Die Novelle gilt für Eltern, deren jüngstes Kind nach dem Inkrafttreten geboren werden wird. Ist dies nicht der Fall, muss sich zumindest ein Elternteil zum Zeitpunkt des Inkrafttretens in Karenz, Teilzeitkarenz oder in der Schutzfrist nach der Geburt befinden.

Die Ausgestaltung im Detail beinhaltet ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung und ermöglicht eine gleichzeitige Inanspruchnahme beider Elternteile. Dabei kann jeder Elternteil jeweils nur einmal ohne Unterbrechung mit einer Mindestdauer von drei Monaten das Recht auf Teilzeit in Anspruch nehmen. Ein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht dabei bis zum 4. Geburtstag des Kindes; danach besteht lediglich ein Motivkündigungsschutz, der vor einer ausdrücklichen Entlassung aufgrund der Ausübung der Teilzeitbeschäftigung schützt.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Bei Nichteinigung kann der Arbeitgeber auf seine vorgeschlagenen Teilzeitbedingungen beim Arbeits- und Sozialgericht klagen und bekommt dann Recht, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen der ArbeitnehmerIn überwiegen. Die Beschäftigte muss mit dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung bis zum positiven Ausgang des Verfahrens abwarten und ist während des Verfahrens kündigungsgeschützt⁸.

Wesentliche Verbesserungen zur früheren Situation ist die Umkehrung der Klagerollen und die geforderte genaue Interessensabwägung bei der richterlichen Entscheidung.

Unabhängig von der Betriebsgröße besteht unverändert bis zum 4. Geburtstag des Kindes die Möglichkeit, Teilkarenz zu vereinbaren auch für Beschäftigte von Betrieben bis 20 MitarbeiterInnen, jedoch gibt es bei dieser Variante keinen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung. Bei Nichteinigung muss die ArbeitnehmerIn in diesen Fällen allerdings eine Klage auf Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung einbringen. Für Betriebe bis 20 MitarbeiterInnen ist in der Regierungsvorlage eine sogenannte „finanzielle Beihilfe für Kleinbetriebe“ vorgesehen. Diese Beihilfe dient der Abgeltung erhöhter Aufwendungen, die dem Betrieb durch die Einführung von Teilzeitarbeit für betreuende Eltern von Kleinkindern entstehen und soll Anreiz für Kleinunternehmen zur Schaffung von Teilzeitmöglichkeiten für Eltern sein.

Besonders positiv an der Regierungsvorlage ist - im Sinne einer geschlechtergerechten Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit - die gleichzeitige Inanspruchnahme für beide Elternteile zu werten. Zudem ermöglicht die prinzipiell hohe Flexibilität des Ausmaßes und der Lage der Arbeitszeitreduktion eine im hohen Maße individuelle Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Berücksichtigung unterschiedlichster struktureller und familiärer Rahmenbedingungen.

Problematisch erscheint die Anspruchsvoraussetzung bezüglich der Betriebsgröße: angesichts der österreichischen Unternehmensstruktur mit ihrer Vielzahl an Klein- und Kleinstbetrieben hat diese eine starke Einschränkung der Anzahl der Anspruchsberechtigten zur Folge. Zusätzlich

⁸ Regierungsvorlage: Wien, 13.2.2004

bezieht sich der im Gesetz bezüglich der MitarbeiterInnenzahl angewandte Betriebsbegriff auf Arbeitsstätten, die eine organisatorische Einheit bilden. Eine rechtsdogmatische Auslegung ist diesbezüglich nicht möglich, d.h. inwiefern es sich bei einer einzelnen Filiale um einen eigenständigen Betrieb im Sinne des Gesetzes handelt, muss einzelfallbezogen entschieden werden.

Die Betriebszugehörigkeitsdauer fungiert als weiterer Ausschließungsgrund, der allerdings dadurch entschärft wird, dass eine Karenz und die 8 Wochenschutzfrist nach der Geburt auf die Dauer angerechnet wird.

Ein weiterer Problembereich liegt in der Verzögerung der Ausübung der Elternteilzeit, die bei Einleitung eines Verfahrens beim Arbeits- und Sozialgericht für die Dauer des Verfahrens auftritt. Diese Verzögerung kann Beschäftigte mit Betreuungspflichten bei der Ausübung ihrer Beschäftigung vor erhebliche Schwierigkeiten stellen.

Auf die Auswirkungen der beiden Anspruchsvoraussetzungen „Betriebszugehörigkeitsdauer“ und „Betriebsgröße“ wird in den folgenden Abschnitten im Detail eingegangen.

4 Potenzial der Elternteilzeit

In weiterer Folge soll der Kreis der Anspruchsberechtigten näher analysiert werden. Der Gesamtanspruch auf die Elternteilzeit ergibt sich durch die Kombination der zwei Kriterien „Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens drei Jahren“, und „Betrieb mit mindestens 20 MitarbeiterInnen“. Durch Anwendung dieser beiden Kriterien folgt eine Anspruchsberechtigung für 49,6% aller unselbständig beschäftigten Männer und 33,2% aller unselbständig beschäftigten Frauen in den fertilen Altersklassen. Bei diesem Ergebnis macht sich die Benachteiligung von Frauen durch die Wahl der Kriterien bemerkbar. Unselbständig beschäftigte Frauen arbeiten öfters in Betrieben mit weniger als 20 MitarbeiterInnen und sind tendenziell kürzer bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt als männliche Beschäftigte. Das Resultat ist ein größerer Anteil an anspruchsberechtigten Männern. Diese Tatsache ist insofern kontraproduktiv, als davon auszugehen ist, dass hauptsächlich Frauen die Elternteilzeit in Anspruch nehmen werden, während hingegen bei Männern die Quoten der Inanspruchnahme voraussichtlich eher gering bleiben werden⁹.

Tabelle 4: Anspruch der unselbständig Beschäftigten in fertilen Altersklassen bei Erfüllung beider Kriterien

	MÄNNER (20-49)		FRAUEN (20-44)	
nicht anspruchsberechtigt	688.164	50,4	620.630	66,8
anspruchsberechtigt	676.753	49,6	309.007	33,2
Total	1.364.917	100,0	929.637	100,0

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen ÖIF

Getrennt nach Berufsgruppen kann gezeigt werden, dass Beamte die zwei Kriterien ungleich stärker erfüllen als ArbeiterInnen und Angestellte. Der Anteil der Anspruchsberechtigten liegt bei männlichen Beamten bei 70,3%, bei weiblichen Beamten bei 55,8%. Diese Werte befinden sich deutlich über den durchschnittlichen Anteilen von 49,6% für Männer und 33,2% für Frauen.

⁹ vgl. Bergmann et al. 2003, S: 136ff.

Die Gründe dafür liegen in den beiden Kriterien „Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens drei Jahren“ und „Betrieb mit mindestens 20 MitarbeiterInnen“, die Beamte wesentlich leichter erfüllen als ArbeiterInnen und Angestellte. Kritisch anzumerken ist allerdings die Tatsache, dass die zugrundeliegenden Daten des Mikrozensus auf einer Selbsteinschätzung der Befragten beruhen, das tatsächliche Vorliegen eines Betriebes sowie seiner Größe also nicht objektiv bestimmbar sind.

Tabelle 5: Anspruch der unselbständig Beschäftigten in fertilen Altersklassen nach Berufsgruppen

	Angestellte		Beamte		Facharbeiter		Sonst. Arbeiter	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
nicht anspruchsberechtigt	54,8	68,4	29,7	44,2	54,3	80,6	59,9	70,8
anspruchsberechtigt	45,2	31,6	70,3	55,8	45,7	19,4	40,1	29,2
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen ÖIF

5 Variation der Kriterien

Nach dieser Darstellung des Status Quo, in der versucht wurde den Kreis der anspruchsberechtigten Personen zu analysieren, sollen nun die beiden Kriterien „Betriebszugehörigkeitsdauer“ und „Betriebsgröße“ variiert und die Auswirkungen auf den Anteil der anspruchsberechtigten Personen dargestellt werden. Dabei können beide Kriterien jeweils einzeln oder auch simultan geändert werden. Im Gegensatz zur oben gewählten Darstellung sollen nun die Anteile der Anspruchsberechtigten auf alle unselbständig Erwerbstätigen in fertilen Altersklassen mit einem Kind unter sieben Jahren im Haushalt bezogen werden. Dieser Ansatz wird gewählt, um die derzeit Anspruchsberechtigten besser zu erfassen, da für den Übergang in die Elternteilzeit schließlich auch ein Kind unter sieben Jahren im Haushalt vorhanden sein muss. Die Anteile der anspruchsberechtigten Frauen und Männer nach der derzeitigen Reformvorlage verändern sich im Vergleich zur oben gewählten Darstellung nicht erheblich.

Tabelle 6 zeigt das Ergebnis dieser Variationen. Sie stellt die errechneten Anteile der anspruchsberechtigten unselbständig beschäftigten Frauen und Männer in den fertilen Altersklassen mit einem Kind unter sieben Jahren im Haushalt in einer Variationsmatrix dar.

Tabelle 6: Variationsmatrix – Anspruchsberechtigte als Anteil an den unselbständig Beschäftigten in den fertilen Altersklassen mit einem Kind unter sieben Jahren im Haushalt

Betriebszugehörigkeitsdauer		Betriebsgrößenklasse				
		min. 1 MA	min. 6 MA	min. 11 MA	min. 20 MA	min. 50 MA
1 Monat	Frauen	99,1	79,4	64,1	51,1	36,0
	Männer	97,5	86,8	77,1	65,5	49,6
1 Jahr	Frauen	76,0	61,8	50,0	40,2	29,1
	Männer	87,5	78,5	69,7	59,5	45,9
2 Jahre	Frauen	64,1	52,4	43,1	35,1	26,2
	Männer	79,8	72,2	64,3	55,1	42,4
3 Jahre	Frauen	56,2	47,2	39,4	32,1	24,4
	Männer	73,5	66,9	59,5	51,2	40,0
4 Jahre	Frauen	50,6	42,3	34,9	28,7	22,7
	Männer	68,4	62,8	56,0	48,2	38,1
5 Jahre	Frauen	44,6	37,9	31,6	26,6	21,6
	Männer	63,3	58,3	51,9	44,6	35,3

Legende: MA= MitarbeiterInnen

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen ÖIF

Die Ausgangssituation einer Betriebsgröße von 20 MitarbeiterInnen und einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens drei Jahren mit ihrem Ergebnis einer Anspruchsberechtigung für 32,1% der unselbständig beschäftigten Frauen und 51,2% der unselbständig beschäftigten Männer ist grau schraffiert. Ausgehend von einem eher geringen potenziellen Anspruchsberechtigtenkreis bei Frauen zeigt die Tabelle 6 nun, wie durch Variationen der Kriterien dieser Anteil gesteigert werden könnte. Eine Änderung der Betriebsgröße auf mindestens 6 MitarbeiterInnen bei gleichzeitiger Senkung der Zugehörigkeitsdauer auf mindestens ein Jahr hätte beispielsweise einen potenziellen Anteil von 61,8% der unselbständig beschäftigten Frauen zur Folge. Ein mit 64,1% ähnliches Ergebnis würde eine Variation der Betriebsgröße auf mindestens 11 MitarbeiterInnen bei simultaner Reduktion der Zugehörigkeitsdauer auf einen Monat bieten.

6 Zusammenfassung

Ausgehend von der Tatsache einer im Vormarsch begriffenen Teilzeitbeschäftigung konnte gezeigt werden, dass bei Frauen der „Teilzeitboom“ Mitte der 80er Jahre einsetzte und bis heute anhält. Bei Männern hingegen kann durchaus eine Neigung zur klassischen Vollerwerbsbiographie konstatiert werden, was auch auf eine eher geringe Inanspruchnahme der zukünftigen Elternteilzeit schließen lässt. Mit seinen derzeitigen Teilzeitbeschäftigungsquoten bewegt sich Österreich im europäischen Mittelfeld. Innerhalb der EU kann man ein Nord-Süd-Gefälle ausmachen, während die neuen EU Mitgliedsländer etwas verschiedene Teilzeitbeschäftigungsstrukturen aufweisen.

Als Grund für eine derzeitige Teilzeitbeschäftigung wird von 60% der Frauen die Betreuung von Kindern und Erwachsenen angegeben. Bei unselbständig beschäftigten Frauen in den fertilen Altersklassen ohne Kindern liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 28,3%. Kommt jedoch ein Kind unter 7 Jahren in den Haushalt hinzu, so verdoppelt sich dieser Anteil auf 57,5% aller unselbständig beschäftigten Frauen in den fertilen Altersklassen. Aus diesen beiden Umständen

lässt sich vor allem bei Frauen ein großer Bedarf für die zukünftige Elternteilzeit ableiten, auf deren Ausgestaltung im Kapitel 3 im Detail eingegangen wurde.

Die Analyse des Reformvorschlages der Elternteilzeit hat ergeben, dass nach Anwendung der beiden Kriterien „Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens drei Jahren“ und „Betriebsgröße von mindestens 20 MitarbeiterInnen“ 49,6% der unselbständig beschäftigten Männer und 33,2% der unselbständig beschäftigten Frauen in den fertilen Altersklassen Anspruch auf Elternteilzeit haben. Innerhalb der Berufsgruppen gibt es aufgrund des stetigen Berufsfeldes und der Betriebsgröße einen deutlichen Vorteil für Beamte zum Zugang zur Elternteilzeit. Unselbständig beschäftigte Frauen sind durch die Wahl beider Kriterien gegenüber Männern benachteiligt. Sie sind in der Regel kürzer beim derzeitigen Arbeitgeber tätig und arbeiten in kleineren Betrieben.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Reformvorschlag zwar grundsätzlich einen Schritt in die richtige Richtung darstellt, durch den geringen Kreis der anspruchsberechtigten Frauen aber hinter den Erwartungen zurück bleibt. Die simultane Variation der beiden Zugangskriterien zeigt verschiedene Möglichkeiten auf, um die Anteile der anspruchsberechtigten Frauen und Männer zu variieren und somit dem Ziel eines höheren potenziellen Anteils bei den anspruchsberechtigten Frauen und einer damit einhergehenden verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen.

7 Literaturverzeichnis

Bergmann/ Fink/ Grafl/ Hermann/ Mairhuber/ Sorger/ Willsberger (2003): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Zusammenfassung des Forschungsberichtes im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung. Wien

Dörfler, Sonja (2003): Nutzung und Auswirkungen von Arbeitarrangements zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Working Paper 31/ ÖIF. Wien

EUROSTAT (2003a): Statistik kurz gefasst. Thema 3- 15/2003

EUROSTAT (2003b): Statistik kurz gefasst. Thema 3- 16/2003

Regierungsvorlage (vom 13.2.2004): Bundesgesetz mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väterkarenzgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitszeitgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Arbeitsmarktförderungsgesetz geändert werden. Wien

Statistik Austria (2002): Geschlechtsspezifische Disparitäten. Wien

Statistik Austria (2002): Arbeitskräfteerhebung 2001. Wien

Statistik Austria (2003): Arbeitskräfteerhebung 2002. Wien

Zuletzt erschienene *WORKING PAPERS*

- Martin Spielauer, Franz Schwarz, Kurt Schmid: **Education and the Importance of the First Educational Choice in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria.** Nr. 15/2002
- Coomaren P. Vencatasawmy: **Modelling Fertility in a Life Course Context: Some Issues.** Nr. 16/2002
- Norbert Neuwirth: **Labor Supply of the Family – an Optimizing Behavior Approach to Microsimulation.** Nr. 17/2002
- Martin Spielauer: **The Potential of Dynamic Microsimulation in Family Studies: A Review and Some Lessons for FAMSIM+.** Nr. 18/2002
- Sabine Buchebner-Ferstl: **Die Partnerschaft als Ressource bei kritischen Lebensereignissen am Beispiel der Pensionierung.** Nr. 19/2002
- Sonja Dörfler, Karin Städtner: **European Family Policy Database – Draft Manual.** Nr. 20/2002
- Johannes Pflegerl: **Family and Migration. Research Developments in Europe: A General Overview.** Nr. 21/2002
- Sonja Dörfler: **Familienpolitische Maßnahmen zum Leistungsausgleich für Kinderbetreuung – ein Europavergleich.** Nr. 22/2002
- Franz Schwarz, Martin Spielauer, Karin Städtner: **Gender, Regional and Social Differences at the Transition from Lower to Upper Secondary Education. An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria.** Nr. 23/2002
- Veronika Pfeiffer-Gössweiner, Johannes Pflegerl: **Migration in the European Union: An Overview of EU Documents and Organisations Focusing on Migration.** Nr. 24/2002/E
- Karin Städtner: **Arbeitsmarktrelevante Konsequenzen der Inanspruchnahme von Elternkarenz.** Nr. 25/2002
- Franz Schwarz, Martin Spielauer: **The Composition of Couples According to Education and Age. An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria.** Nr. 26/2002
- Franz Schwarz, Martin Spielauer, Karin Städtner: **University Education. An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria.** Nr. 27/2002
- Sabine Buchebner-Ferstl: **Partnerverlust durch Tod. Eine Analyse der Situation nach der Verwitwung mit besonderer Berücksichtigung von Geschlechtsunterschieden.** Nr. 28/2002
- Karin Städtner, Martin Spielauer: **The Influence of Education on Quantum, Timing and Spacing of Births in Austria.** Nr. 29/2002
- Sonja Dörfler: **Familienpolitische Leistungen in ausgewählten europäischen Staaten außerhalb der Europäischen Union.** Nr. 30/2002
- Sonja Dörfler: **Nutzung und Auswirkungen von Arbeitsarrangements zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb.** Nr. 31/2003
- Franz Schwarz: **Sozio-ökonomische Ungleichheiten im Gesundheitsverhalten in Österreich / Socioeconomic Inequalities in Health Behavior in Austria.** Nr. 32/2003
- Karin Städtner: **Female Employment Patterns around First Childbirth in Austria.** Nr. 33/2003
- Olaf Kapella: **Stahlhart – Männer und erektile Dysfunktion.** Nr. 34/2003
- Olaf Kapella, Christiane Rille-Pfeiffer: **Über den Wunsch, ein Kind zu bekommen. Kinderwunsch hetero- und homosexueller Paare.** Nr. 35/2004
- Sonja Dörfler: **Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Teil I: Arbeitszeit und Arbeitsort.** Nr. 36/2004
- Josef Meichenitsch: **Kinder + Studium = Gesundheitsvorsorge? Eine empirische Analyse des primären Gesundheitsverhaltens in Österreich.** Nr. 37/2004

Alle zu beziehen bei: Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)
A-1010 Wien, Gonzagagasse 19/8
Tel: +43-1-535 1454-19
Fax: +43-1-535 14 55
E-Mail: edeltraud.puerk@oif.ac.at

*Das Österreichische Institut für Familienforschung ist ein wissenschaftliches,
überparteiliches Institut zur anwendungsorientierten, disziplinenübergreifenden
Erforschung und Darstellung der Struktur und Dynamik von
Familien, Generationen, Geschlechtern und Partnerschaften.*

Gefördert durch das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz
sowie die Länder Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich,
Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Wien.



Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies

A-1010 Wien | Gonzagagasse 19/8 | Tel +43-1-53514 54 | Fax +43-1-535 14 55 | team@oif.ac.at | www.oif.ac.at

