**Für Verbesserungen bei teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen**

Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind in der Zeit von 2015 auf 2016 um 39.400 Stellen angestiegen. Insgesamt arbeiten 1.211 300 Menschen in einer Teilzeitbeschäftigung. Prozentuell sind das 28,7% aller Beschäftigten. Auffällig ist der hohe Prozentsatz an Teilzeitbeschäftigungen bei Frauen. 47,7% von Frauen arbeiten in dieser Beschäftigungsform.1994, also etwas mehr als zwei Jahrzehnte zuvor waren das nur 26%.

Was sind Gründe, die Frauen dazu bewegen diese Beschäftigungsform zu wählen? An der oberen Skala steht hier eindeutig die bessere Vereinbarkeit mit anderen Betreuungspflichten. Sei es die Versorgung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen in der Familie. Bereits aus der Begrifflichkeit „Betreuungspflicht“ geht klar hervor, dass Frauen diese notwendigen Arbeiten als Verpflichtung auf ihre Schultern nehmen.

Ein weiterer Grund für die Wahl einer Teilzeitbeschäftigung sind Branchen, in denen die Arbeitsbelastung massiv und die Arbeitsbedingungen unattraktiv sind. Hier ist eine Teilzeitbeschäftigung eine Möglichkeit durch die Arbeitszeitbegrenzung die Situation für das eigene Leben erträglich zu gestalten.

Auch die persönliche Lebenssituation kann eine Teilzeitbeschäftigung notwendig machen. Körperlich belastende Berufe, die zu körperlichen Beschwerden im höheren Lebensalter führen bringen Menschen dazu, auf diese Beschäftigungsform auszuweichen. Hier wird bewusst eine geringere Entlohnung in Kauf genommen, um nicht völlig aus dem Arbeitsprozess auszuscheiden.

Und dann gibt es auch noch die unfreiwillige Teilzeit. Das sind Dienstgeber oder auch ganze Branchen wie etwa der Handel oder im Dienstleistungsbereich, die keine Vollzeitstellen anbieten. Hier sind Menschen dann häufig gezwungen in zwei Teilzeitstellen zu arbeiten, um das ökonomische Leben zu sichern.

Befragungen, aus denen hervorgeht, dass der Großteil der Menschen diese Beschäftigungsform freiwillig gewählt hat, sind also mit einer gewissen Skepsis zu betrachten. Aber natürlich gibt es auch Menschen, die tatsächlich aus freien Stücken diese Beschäftigungsform eingegangen sind. Teilzeitbeschäftigung bedeutet eine geringere Arbeitsbelastung. Sie ermöglicht die Freizeit sinnstiftend zu gestalten. Sei es im Rahmen einer Weiterbildung, sei es die Möglichkeit einem zeitintensiven u.U. arbeitsähnlichem Hobby nachzugehen. Und gerade bei sehr jungen Menschen gibt es einen Trend zu Teilzeitarbeit. Eine vordergründige Ausrichtung des eigenen Lebens an den Erfordernissen der Arbeit wird als unbefriedigend wahrgenommen. Dahinter steht meist ein grundsätzliches Misstrauen gegenüber den Versprechungen des Sozialstaates. Ständige „Reformen“ des Sozialstaates haben seine Glaubwürdigkeit bei dieser Generation offensichtlich unterminiert.

Die Konsequenzen für die Einzelne sind auf ökonomischer Ebene der Lohnverzicht und die damit verbundene geringe Pensionshöhe.

Die Arbeiterkammer Wien fordert daher ökonomische und rechtliche Verbesserungen:

* Eine Reduktion der zuschlagsfreien Mehrarbeit bei Dienstverhältnissen mit einer Gleitzeitvereinbarung
* Ein verbesserter Schutz von teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen vor Mehrarbeit: Zwar würde es das Arbeitszeitgesetz vorsehen, dass für die Anordnung von Mehrarbeit keine berücksichtigungswürdigen Interessen der Dienstnehmerin vorliegen und dabei sollten die spezifischen Interessen von teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen mit berücksichtigt werden. Teilzeitbeschäftigte haben üblicherweise außerhalb ihrer festgelegten Arbeitszeit feste Verpflichtungen im familiären Bereich oder um zusätzliche Erwerbsmöglichkeiten wahrzunehmen. In der Praxis sind diese gesetzlichen Bestimmungen häufig noch nicht angekommen. Wenn der Gesetzgeber hier seine Intention teilzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen besser zu schützen zu wollen wirklich ernst meint, sind veränderte gesetzliche Bestimmungen notwendig. Dass sich die einzelne ArbeitnehmerIn quasi gegenüber den Forderungen des Dienstgebers und u.U. auch gegenüber den KollegInnen stellen muss, ist unakzeptabel.
* Keine einseitige Änderung der Lage der Arbeitszeit durch den Dienstgeber