

## Beschäftigte im Öffentlichen Dienst: Teilzeit im Aufwind



Abnehmende Eintritts- und Stabilisierungschancen für Jüngere

Foto: fotolia.de/Arto

Bozen - Zum ersten Mal hat das AFI | Arbeitsförderungsinstitut in einer Pilotstudie die Entwicklung der atypischen Arbeitsformen im Zeitraum 2009 bis 2013 im Öffentlichen Dienst Südtirols unter die Lupe genommen. Fazit: Nach wie vor sind drei von vier der darin Tätigen mit unbefristeten Verträgen beschäftigt. Der Anteil an befristeten Verträgen bleibt stabil - die Teilzeit nimmt zu. „Diese Studie zeigt, dass es sehr wohl Handlungsbedarf gibt: Jüngere haben heute nicht nur geringe Eintrittschancen, sondern auch geringere Chancen auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als noch im Jahr 2009“, zeigt sich AFI-Präsident Toni Serafini besorgt. „Dies ist ein zentrales Problem: Gerade im Öffentlichen Dienst darf der Zufluss von aktuellem Wissen durch neu aufgenommene jüngere Mitarbeiter nicht abgeblockt werden.“

Im Rahmen einer Tagung mit lokalen, nationalen und österreichischen Experten und im Beisein von Landesrätin Waltraud Deeg sind die zentralen Ergebnisse einer AFI-Studie über die atypische Beschäftigung im Öffentlichen Dienst Südtirols vorgestellt worden. Bis dato war dieser Bereich in der Lage, auch atypisch Beschäftigten (befristet Beschäftigten, Inhabern von Projektverträgen) Stabilität zu gewährleisten. Dies kann sich in Zukunft ändern.

### Ein hoher Anteil an unbefristet Beschäftigten, aber...

Im Öffentlichen Dienst Südtirols sind insgesamt 76,6 Prozent der Arbeitenden entweder in Vollzeit oder Teilzeit unbefristet beschäftigt. Allerdings gibt es hier Unterschiede: Im Bereich der Pflege, der Bildung und im Bereich Kultur/Sport sind nur rund zwei Drittel mit unbefristeten Verträgen tätig. Der Anteil der befristet Beschäftigten beträgt im Schnitt 22,2 Prozent und ist im Untersuchungszeitraum konstant geblieben. Besonders stark werden befristete Verträge im Bildungs- (33,0 Prozent) und Pflegebereich (32,3 Prozent) eingesetzt.

Eine marginale Rolle spielen die Formen atypischer selbstständiger Arbeit: Deren Anteil beträgt quer durch den Öffentlichen Dienst Südtirols nur 0,7 Prozent. Stärker werden diese Beschäftigungsformen allerdings von den öffentlichen Gesellschaften mit Beteiligung und den Forschungseinrichtungen Europäische Akademie und Universität Bozen genutzt.

## **Unbefristete Vollzeit auf dem Rückzug, Teilzeit stark im Vormarsch**

Die Beschäftigten mit unbefristeten Vollzeitverträgen haben von 2009 bis 2013 um -3,4 Prozentpunkte abgenommen: am stärksten spielt sich dieser Prozess in der Beratung und in der Sanität ab. Im Zunehmen begriffen ist hingegen die unbefristete Teilzeit, die in allen Bereichen einen Anstieg verzeichnet, stärker bei den Frauen (+4,8 Prozent), verhaltener bei den Männern (+1,2 Prozent). „Dies beweist, dass der Öffentliche Dienst immer noch die Hauptlast der sozialen Verantwortung trägt, wenn es darum geht Möglichkeiten zu schaffen, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Auch dieser soziale Wert darf nicht unterschätzt werden“, so Heidi Flarer, AFI-Mitarbeiterin und Co-Autorin der Studie.

## **Jüngere Beschäftigte = atypische Vertragsformen**

Insbesondere jüngere Beschäftigte werden mit atypischen Arbeitsformen tätig. Die Chance auf einen unbefristeten Vertrag hat in den letzten Jahren um insgesamt fast fünf Prozentpunkte abgenommen: Waren zum 31.12.2009 noch 28,3 Prozent der unter 30-Jährigen mit einem unbefristeten Vertrag beschäftigt, so waren es zum selben Stichtag 2013 nur mehr 23,4 Prozent. Bemerkenswert ist, dass in einigen Sektoren wie der Pflege auch ältere Arbeitskräfte mit befristeten Verträgen beschäftigt werden.

Dass der Zugang neuer und jüngerer Arbeitskräfte zum Öffentlichen Dienst im Beobachtungszeitraum nicht einfach war, belegt die Entwicklung der Alterung: Insgesamt hat der Anteil der jüngeren Beschäftigten (unter 30 Jahre) um -2,5 Prozentpunkte abgenommen und jener der älteren Beschäftigten (ab 50 Jahre) um +8,1 Prozentpunkte zugenommen. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst liegt nunmehr bei 44,1 Jahren: besonders hoch ist es in der Verwaltung (45,7 Jahre), noch verhältnismäßig niedrig in der Pflege (42,6 Jahre).

## **Führen atypische Arbeitsformen zur Prekarität?**

Für den Einsatz atypischer Verträge haben sich im Rahmen der Experteninterviews folgende Beweggründe herauskristallisiert:

- Bedingt durch die starke Feminisierung des Öffentlichen Dienstes ergibt sich nach wie vor ein hoher Bedarf mutterschafts- und erziehungsbedingt abwesende Personen zu ersetzen.
- Der hohe Anteil an Befristungen im Bildungs- und Pflegebereich hat sektorenspezifische Ursachen: Neben dem hohen Frauenanteil existieren Planungsunsicherheiten durch die sich ändernde Rechtslage (z.B. Lehrbefähigungen) und den Finanzierungsmodus. In einigen Sektoren gibt es seasonsbedingte Tätigkeiten.
- Atypisch Beschäftigte gelten als leistungs- und flexibilitätsbereit; ein Teil der notwendigen zeitlichen und funktionalen Flexibilität wird an diese Beschäftigten „delegiert“.
- In einigen Sektoren wie der Beratung gibt es einen spezifischen Bedarf an Know-how, der mit Projektarbeit abgedeckt wird.

„Den öffentlichen Arbeitgebern Südtirols kann attestiert werden, trotz des hohen Anteils an atypischen Arbeitsverhältnissen bislang erfolgreich Maßnahmen getroffen zu haben, um den dort Tätigen eine hohe Beschäftigungsstabilität zu gewährleisten. Dennoch kristallisieren sich Gruppen und Bereiche heraus, in denen es zu einer Prekaritätsgefährdung kommen kann“, erläutert Werner Pramstrahler, Koordinator und Co-Autor der Studie. Denn:

- Bedingt durch die restriktivere Aufnahmepolitik und die Alterung der Bediensteten werden mutterschaftsbedingte Befristungen in Zukunft wahrscheinlich weniger notwendig werden. Befristungen waren bislang auch ein Zugangsweg in den Öffentlichen Dienst Südtirols.

- Im Schulbereich und im Pflegesektor hängt es stark von den Rahmenbedingungen ab, wer in Zukunft Zugang zu diesen Bereichen erhalten wird und wie sich die Beschäftigtenstruktur entwickelt.
- Für (ältere) Beschäftigte, die Tätigkeiten mit hohen körperlichen und/oder psychischen Anforderungen ausgeübt haben und dies nicht mehr im gewohnten Umfang können, stehen immer weniger „Ausweicarbeitsplätze“ zur Verfügung.
- In fragilen kleineren Randbereichen wie beispielsweise der Kulturvermittlung, dem Sport und der Beratung finden sich klassische Situationen, in denen eine Prekaritätsgefährdung auftreten kann: eine lange Verweildauer in atypischen Verträgen, Beschäftigungsunsicherheit und –diskontinuität sowie die Gefahr, dass die Tätigkeiten ausgelagert werden.

### **Ein Bündel an personalpolitischen Herausforderungen**

„Die AFI-Studie über die atypischen Arbeitsformen im Öffentlichen Dienst verdeutlicht, wie stark dieser Bereich vor personalpolitischen Herausforderungen steht“, so Stefan Perini, Direktor des Instituts zur Tragweite der Untersuchung. „Drei Aspekte scheinen mir besonders wichtig zu sein. Erstens: Wie kann neues Know-how in die Verwaltung einfließen, wenn sich die Zugangschancen Jüngerer zum Öffentlichen Dienst nicht in naher Zukunft verbessern? Zweitens: Auch in Südtirol müssen Modelle entwickelt werden, wie angemessen auf den Alterungsprozess in diesen Bereichen reagiert werden kann. Und drittens: Wir brauchen ein professionelles Monitoring über die Entwicklungen im Öffentlichen Dienst unseres Landes: Sowohl mit Blick auf die Arbeitsformen als auch auf den programmatischen Bedarf an Berufsbildern.“

Von: ©lu

<http://www.suedtirolnews.it/d/artikel/2014/12/18/beschaefigte-im-oeffentlichen-dienst-teilzeit-im-aufwind.html#.VJPb8f8AOE>