



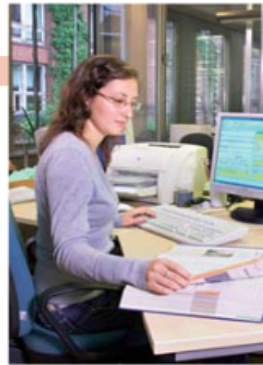
Wirtschaft quer

von Stefan Perini – Direktor AFI

Wie in diesen Tagen bekannt wurde, greifen in einem großen Südtiroler Kreditinstitut ab 1. Jänner 2014 neue betriebsinterne Regeln für die Gewährung von Teilzeitarbeit. Warum dieser Fall von den Entscheidungsträgern aus Arbeit & Gesellschaft aufmerksam mitverfolgt werden sollte.

Teilzeitarbeit wird – ob gerecht oder nicht – vorwiegend von Frauen beansprucht. Für lange Zeit galt diese Arbeitsform als eine Art Wundermittel, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf herbeizuführen – arbeitsmarktpolitisch als der ideale Zugang, um brach liegendes lokales Arbeitskräftepotential zu erschließen. Denn, wenn es Südtirol gelungen ist, die weibliche Erwerbsquote über das EU-Ziel von 60% zu heben, dann vor allem durch den verstärkten Einsatz von Teilzeitverträgen.

Laut Amt für Arbeitsmarktbeobachtung gab es in Südtirol im Jahreschnitt 2012 genau 43.230 teil-



zeitbeschäftigte Arbeitnehmer; und zwar 36.396 Frauen und 6.834 Männer: Teilzeitarbeit ist also Frauendomäne – das Verhältnis liegt bei 85 zu 15. Dass diese Arbeitsform an Beliebtheit gewinnt belegt die Tatsache, dass der Anteil von Teilzeit- an allen Arbeitsverträgen zwischen 2009 und 2012 von 21 auf 23 Prozent gestiegen ist. Allerdings, das Angebot konzentriert sich sehr stark auf wenige Sektoren, nämlich auf die Öffentliche Verwaltung und die privaten Dienstleistungen, die fast zwei Drittel aller Teilzeitverträge stellen.

Sozialpolitisch ist es mit der Teilzeitarbeit so eine Sache: einerseits, gepriesen als ideales Vereinba-

Teilzeitarbeit – Ende eines Wundermittels?

rungsinstrument. Andererseits – zumal größtenteils von Frauen beansprucht – auch Mitgrund für das geschlechtsspezifische Lohngefälle und für morgige geringere Rentenansprüche von Seiten der Frauen. Nicht umsonst spricht man im Fachjargon von der „Teilzeitfalle“. Aber zurück zum konkreten Fall: Der Entscheidung der Betriebsleitung, nicht mehr alle Teilzeitverträge zu verlängern und Ranglisten einzuführen ist etwas Positives, aber auch etwas Negatives abzugewinnen.

Zum Besseren kann sie führen, wenn sich die Unternehmensleitung verpflichtet, der Belegschaft nach wie vor ein angemessenes „Kontingent“ an Teilzeitverträgen einzuräumen und sich die internen Vorzugskriterien dahingehend ändern, dass Mitarbeiter mit nachweisbaren Erfordernissen auch effektiv zum Zuge kommen. Damit beispielsweise nicht mehr der Fall

eintritt, dass einer jungen 30-jährigen Bediensteten mit Kleinkind die Teilzeit verweigert wird, weil dieser „Anspruch“ noch immer von der 55-jährigen Kollegin gestellt wird, auch wenn ihre Kinder schon längst aus dem Schulalter sind.

Zum Schlechteren, wenn die Maßnahme unter dem Deckmantel der Wirtschaftskrise auf eine allgemein geringere Sensibilität der Firmenleitung für die Belange der Mitarbeiter schließen lässt. In wirtschaftlich angespannten Zeiten sind es ohnehin die vertraglich am schwächsten abgesicherten Kategorien, die mit Einschnitten rechnen müssen.

Insofern muss man schon hellhörig werden und die weiteren Entwicklungen aufmerksam mitverfolgen. Ein Präzedenzfall animiert bekanntlich zur Nachahmung. Im schlimmsten Fall wurde eben das schleichende Ende des Haupt-Vereinbarungsinstrumentes von Familie und Beruf eingeläutet.