

I N F O R M A T I O N

zur Pressekonferenz mit

Markus ACHLEITNER

Wirtschafts-Landesrat

**Präsident Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik an
der Johannes Kepler Universität Linz (IAA)**

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

**Geschäftsführer Industriewissenschaftliches Institut (IWI),
Wien**

am

Donnerstag, 15. Dezember 2022, 10.15 Uhr

zum Thema

**Hohes Arbeitsmarktpotenzial von
Frauen in Teilzeit in Oberösterreich
Ergebnisse einer aktuellen Studie**

Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:
Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Abteilung Presse
Landhausplatz 1 • 4021 Linz

Tel.: (+43 732) 77 20-11412
Fax: (+43 732) 77 20-21 15 88
landeskorrespondenz@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

Wirtschafts-Landesrat Markus ACHLEITNER:

Fachkräftebedarf in Oberösterreich: An allen Stellschrauben drehen und alle Potenziale nutzen

„Oberösterreich hat sich schneller von der Corona-Krise erholt als andere: Laut aktuellen Daten der Statistik Austria hat Oberösterreich im vergangenen Jahr mit 6,1 % das zweithöchste Plus beim regionalen Wirtschaftswachstum nach Kärnten im Bundesländer-Vergleich erzielt. Der Österreichschnitt betrug 2021 + 4,6 %. Auch heuer haben die Auswirkungen des russischen Krieges gegen die Ukraine mit der massiven Teuerung und insbesondere den stark steigenden Energiekosten die wirtschaftliche Entwicklung unseres Bundeslandes nicht gravierend beeinträchtigt. Das hat sich vor allem auch positiv auf den Arbeitsmarkt in Oberösterreich ausgewirkt – mit hoher Beschäftigung und der niedrigsten Arbeitslosenrate aller Bundesländer. Zugleich hat aber auch der Arbeits- und Fachkräftebedarf am Standort OÖ weiter zugenommen“, betont Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner.

„Für das kommende Jahr 2023 sind die Prognosen alles andere als optimistisch: Für die gesamte Eurozone wird nur noch ein geringes Wachstum prognostiziert, für Deutschland als unserem wichtigsten Wirtschaftspartner sogar ein Minus. Das wird voraussichtlich gerade auch für Oberösterreich als führendes Industrie- und Exportland massive Auswirkungen haben. Allerdings ist aber auch dadurch keine wirkliche Entspannung beim Arbeits- und Fachkräftebedarf in unserem Bundesland zu erwarten“, so Landesrat Achleitner weiters.

„Wir müssen daher auch künftig an allen Stellschrauben drehen, um unseren Unternehmen die benötigten Fachkräfte zur Verfügung stellen zu können. Das erfordert Maßnahmen auf Landes- und auf Bundesebene. Um alle Arbeitsmarktpotenziale nutzen zu können, braucht es auch neue Ansätze: Wir haben bereits beim Modell eines abgabenfreien Zuverdienstes in der Alterspension auf Bundesebene den Stein ins Rollen gebracht, um so deutlich mehr ältere Menschen auf freiwilliger Basis als Fachkräfte zu gewinnen. Ein weiterer Hebel auf dem Arbeitsmarkt könnte darin bestehen, Frauen, die in

Teilzeit beschäftigt sind, zur Ausweitung ihrer Arbeitszeit zu motivieren. Um festzustellen, wie groß hier das Potenzial tatsächlich ist, und welche Maßnahmen gesetzt werden sollten, um dieses Potenzial auszuschöpfen, habe ich eine Studie beim Industriewissenschaftlichen Institut IWI in Wien in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse liegen nun vor“, erklärt Landesrat Achleitner in seiner Funktion als Präsident des Instituts für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik an der Johannes Kepler Universität Linz (IAA).

Hohe Beschäftigung, niedrigste Arbeitslosenrate & viele offenen Stellen in OÖ:

Auch in diesen für die Betriebe herausfordernden Zeiten ist der Arbeitsmarkt in Oberösterreich weiterhin stabil, wie die aktuellen Daten von Ende November 2022 zeigen:

- **Beschäftigte:** 702.503 (November 2021: 690.780 = + **11.723**)
- **Arbeitslose:** 26.283 (November 2021: 29.750 = - **3.467**)
- **Arbeitslosenquote:** 3,6 % (November 2021: 4,1 % = - **0,5 %punkte**) >> Oberösterreich hat damit **die niedrigste Arbeitslosenrate aller Bundesländer**, vor Salzburg mit 4,4 % und der Steiermark mit 4,9 %. Der Bundesdurchschnitt beträgt 6,2 %.
- **Offene Stellen:** 31.217 (November 2021: 27.526 = + **3.691**)
- **Lehrstellensuchende:** 520 (November 2021: 464 = + **56**)
- **Offene Lehrstellen:** 2.141 (November 2021: 1.768 = + **373**)

„Die Schere zwischen Arbeitssuchenden und offenen Stellen klafft in unserem Bundesland nach wie vor weit auseinander. Aktuell stehen in Oberösterreich 26.283 Arbeitssuchenden 31.217 offene Stellen gegenüber. Damit beträgt die Arbeits- und Fachkräfte-Lücke knapp 5.000 Personen. Der tatsächliche Arbeits- und Fachkräftebedarf dürfte aber sogar doppelt so hoch sein, weil viele Betriebe ihre offenen Stellen nicht beim AMS melden“, hebt Landesrat Achleitner hervor. Ebenso können in Oberösterreich 520 Lehrstellensuchende unter 2.141 offenen Lehrstellen auswählen, somit kommen auf jeden Lehrstellensuchenden 4 verfügbare Lehrstellen.

Mit einem Maßnahmenbündel an allen Stellschrauben drehen:

„Die prognostizierte wirtschaftliche Dämpfung wird den Arbeits- und Fachkräftebedarf nicht verringern. Vielmehr wird die demographische Entwicklung die Herausforderungen weiter verstärken. Es gibt dafür keine einfache Lösung. Daher

dreht Oberösterreich an allen Stellschrauben und setzt auf ein breit gefächertes Maßnahmenbündel zur Deckung des Fachkräftebedarfs“, unterstreicht Landesrat Achleitner:

- **Bildungsabbrüche vermeiden - kostenlose Potenzialanalyse wurde ausgeweitet:**
 - Bisher wurde die kostenfreie Potenzialanalyse für Schülerinnen und Schüler der 8. Schulstufe angeboten, um ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Stärken und Potentiale besser kennen zu lernen. Pro Schuljahr haben rund 200 Mittelschulen und AHS-Unterstufen das Angebot genutzt.
 - Mit dem Beginn des Schuljahres 2022/23 wurde die kostenfreie Potenzialanalyse auch auf die 11. AHS-Schulstufe ausgeweitet. Denn gerade hier zeigt sich: Bei den AHS-Absolventinnen und -Absolventen geht die weitere Wahl meist in Richtung Studium, obwohl dies nur eine von mehreren Möglichkeiten ist und nicht für jede Maturantin bzw. jeden Maturanten die ideale Wahl ist.
 - Nun soll auch in dieser Gruppe Fehlentscheidungen bei der weiteren Ausbildung und damit Bildungsabbrüchen entgegengewirkt werden.

- **Gewinnung von Fachkräften aus dem In- und Ausland:**
 - „Welcome2Upper Austria“:

Unter dem Motto „Welcome2Upper Austria“ hat die öö. Standortagentur Business Upper Austria ein eigenes Programm zur Gewinnung von Fachkräften aus dem In- und Ausland für den Standort Oberösterreich gestartet. Basis dieser Aktivitäten ist das Welcome2Upper Austria Service Center. Es unterstützt internationale Fachkräfte und deren Familien in allen Angelegenheiten. Persönliche Beratungen, Informationsveranstaltungen und Treffen zum Knüpfen neuer Kontakte helfen bei der Integration in Oberösterreich. Am häufigsten unterstützt W2UA die internationalen Familien bei der Suche nach einer geeigneten Wohnung, Schule oder Kinderbetreuung.

 - „Recruiting International High Potentials“:

Beim Projekt „Recruiting International High Potentials“ sollen gezielt Fachkräfte aus dem Ausland in den Bereichen IT, Cyber-Security, Software-Entwickler angesprochen werden. Ihnen wird ein umfassendes Begleitprogramm angeboten.

- „Career-Plattform für internationale Talente“:
Dieses Projekt umfasst eine englischsprachige Job-Plattform für hochqualifizierte Internationals, den Besuch von internationalen Karrieremessen und Networkingveranstaltungen mit Universitäten vor Ort.
- Internationales Studentenprojekt „Grade Up“:
Bei diesem Projekt sollen in Zusammenarbeit mit den öö. Universitäten und der Fachhochschule OÖ Austauschstudenten, die bereits in Oberösterreich sind, auch nach dem Studium zu einem Verbleib in unserem Bundesland motiviert werden.
- **Qualifizierung bleibt weiter Gebot der Stunde:**
„Qualifizierung bleibt in Oberösterreich weiterhin ein Gebot der Stunde: Denn Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen schützen nicht nur vor Arbeitslosigkeit, sondern sorgen auch dafür, dass Menschen für jene Jobs qualifiziert werden, in denen Fachkräfte dringend gesucht werden“, unterstreicht Landesrat Achleitner.
- Vor diesem Hintergrund wird der OÖ. „Pakt für Arbeit & Qualifizierung“ - die bewährte Zusammenarbeit zwischen Land OÖ, Arbeitsmarktservice OÖ und Sozialministeriumservice OÖ – aktuell einer genauen Wirkungsanalyse unterzogen. Ziel ist es, die Mittel für Arbeitsmarktpolitik auch künftig effizient und zielgerichtet einzusetzen.
- AQUA – Arbeitsplatznahe Qualifizierung:
Ein bewährtes Programm ist beispielsweise das Angebot der Arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA): Hier geben Land OÖ und Arbeitsmarktservice OÖ Unternehmen die Möglichkeit, gezielt für ihren Bedarf arbeitslose Personen zu gesuchten Fachkräften auszubilden. AQUA besteht aus einer theoretischen Ausbildung (z.B. Kurs einer Bildungseinrichtung) und aus einer praktischen Ausbildung im Ausbildungsbetrieb.
- **Breite Unterstützung für abgabenfreien Zuverdienst in der Pension:**
„Viele Menschen in der Alterspension würden gerne noch einige Stunden arbeiten. Ebenso würden viele Betriebe diese Menschen auch beschäftigen. Allerdings ist das aktuell finanziell nicht attraktiv. Daher wäre aus unserer Sicht

ein weiterer wirksamer Hebel zur Deckung des Fachkräftebedarfs, wenn durch steuer- und abgabenrechtliche Begünstigungen deutliche Anreize für ein freiwilliges Weiterarbeiten in der Alterspension geschaffen werden würden“, erklärt Landesrat Achleitner.

„Eine von mir in Auftrag gegebene MARKET-Studie hat ergeben, dass durch steuer- und abgabenrechtliche Begünstigungen das Interesse an einem Weiterarbeiten in der Alterspension von 6 % auf 39 % steigen würde. Alleine in Oberösterreich könnte so die Vollzeit-Arbeitsleistung von 9.000 Arbeitskräften zusätzlich gewonnen werden. Das würde rund 26.000 zusätzliche Beschäftigte für Oberösterreichs Betriebe bedeuten.“, hebt Landesrat Achleitner hervor. Konkret soll für das Weiterarbeiten in der Pension nur noch der Krankenversicherungsbeitrag bezahlt werden müssen, Lohnsteuer, Pensionsversicherungsbeiträge und andere Abgaben sollen hingegen entfallen.

„Bei der jüngsten Konferenz der Landesarbeitsreferent/innen der Bundesländer hat es erfreulicherweise einen einhelligen Schulterschluss über die Landes- und Parteigrenzen für unsere Initiative gegeben. Auch Wirtschafts- und Arbeitsminister Kocher und Finanzminister Brunner unterstützen unser Modell“, betont Landesrat Achleitner.

- **Aktuelle Studie: Arbeitsmarktpotenzial von Frauen in Teilzeit in OÖ:**

„Oberösterreich weist eine überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote bei der Frauenbeschäftigung auf. Dies ist zum einen durchaus positiv, weil viele Frauen aus verschiedensten Gründen nicht für eine Vollzeitbeschäftigung zur Verfügung stehen würden. Andererseits könnte eine Erhöhung der Teilzeitstunden dieser Frauen ebenfalls eine Erleichterung beim Arbeits- und Fachkräftebedarf bringen“, betont Landesrat Achleitner.

„Um zu erheben, wie groß dieses Potenzial tatsächlich ist, und wie es ausgeschöpft werden könnte, habe ich eine Studie des Industriewissenschaftlichen Institut (IWI) in Wien dazu in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse dieser Studie liegen jetzt vor und zeigen auf, welche positiven Effekte auf den Arbeitsmarkt damit erzielt werden könnten“, so Landesrat Achleitner.

FH-Hon.Prof. Dr. Dr. Herwig W. SCHNEIDER, GF IWI:

Das Beschäftigungspotenzial von teilzeitbeschäftigten Frauen in Oberösterreich

Trotz Nachwirkungen der **Corona-Gesundheitskrise** und trotz **Energie-** und **Inflationskrise** ist der **Arbeitskräftemangel** in Österreich und insbesondere am wichtigsten Industrie- und Wirtschaftsstandort, Oberösterreich, ein **wesentliches Thema**

Seit dem II. Weltkrieg gab es noch nie so viele **offene Stellen**:

- Ö: 272.000 (Q: WKO), deutlich über Vor-Corona-Niveau.
- OÖ: **32.000** offene Stellen (Q: AMS, 2021)

➤ betroffen sind praktisch alle Bereiche:

Industrie, Gewerbe/Handwerk, Logistik, Tourismus, IT, Sozialwesen

➤ viele Unternehmen **mit mehr als 100 Mitarbeiter/innen** sogar überdurchschnittlich >> OÖ

- negative Auswirkungen auf Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen:
- finanzielle **Zusatzbelastung der Unternehmen** durch Personalsuche
 - steigende **Arbeitsintensität der Mitarbeiter/innen**
 - **Umsatz-Einbußen**
 - Einschränkung der **Innovation** (zukünftige Wettbewerbsfähigkeit)
 - Unternehmen gehen in **nächsten drei Jahren** von Verschärfung der Situation aus

Jetzt haben wir also auf der einen Seite den **Arbeitsmarkt**, der **Personal sucht**, und auf der anderen Seite das bestehende **Arbeitskräfteangebot**.

Hier gibt es eine Gruppe, die man ganz besonders in den Mittelpunkt rücken sollte:

Frauen in Teilzeitarbeit

Wir haben in OÖ hohe Anteile an **Teilzeit-Erwerbstätigkeit** von Frauen v.a. in:

- **Gesundheits- und Sozialwesen**(41.000 Köpfe, TZ-Quote 2019: 61%);
- **Handel** (35.000 Köpfe, TZ-Q: 58%);
- **Industrie & Gewerbe** (27.000 Köpfe, TZ-Q: 45%).

Große Dynamik (Wachstum) in letzten Jahren ferner in:

Informations-, Finanz- und Immobilienwirtschaft (12.000 Köpfe, TZ-Q: 63%).

Es gibt viele Frauen, die bereit wären, ihre **Stundenkontingente aufzustocken**
Das haben wir uns genauer angesehen.

Wir haben uns in Studie mit folgenden Fragen auseinandergesetzt:

- 1) **Welche Bedingungen führen zu Teilzeit bei Frauen?**
- 2) **Welches Potenzial gibt es für OÖ tatsächlich, auf das der Arbeitsmarkt unmittelbar zugreifen könnte?**

KERNERGEBNISSE - TEIL 1:

Generell steigt die **Erwerbsbeteiligung** von Frauen in OÖ in den vergangenen Jahren kontinuierlich an – immer mehr Frauen sind **berufstätig**.

Zu einem großen Teil beruht diese Entwicklung auf **gestiegene Teilzeit-Arbeit**:
Da gibt es in OÖ einen Trend **seit mehr als 30 Jahren**.

57% aller erwerbstätigen Frauen sind Teilzeit-beschäftigt (das ist in Österreich übrigens der Spitzenwert; generell sind es ca. 50%).

Durchschnittlich werden in OÖ **22,5 Stunden pro Woche** von Frauen in Teilzeit gearbeitet.

Dieser Wert ist in den letzten Jahren leicht angestiegen (seit 2015: +1,4 Stunden)

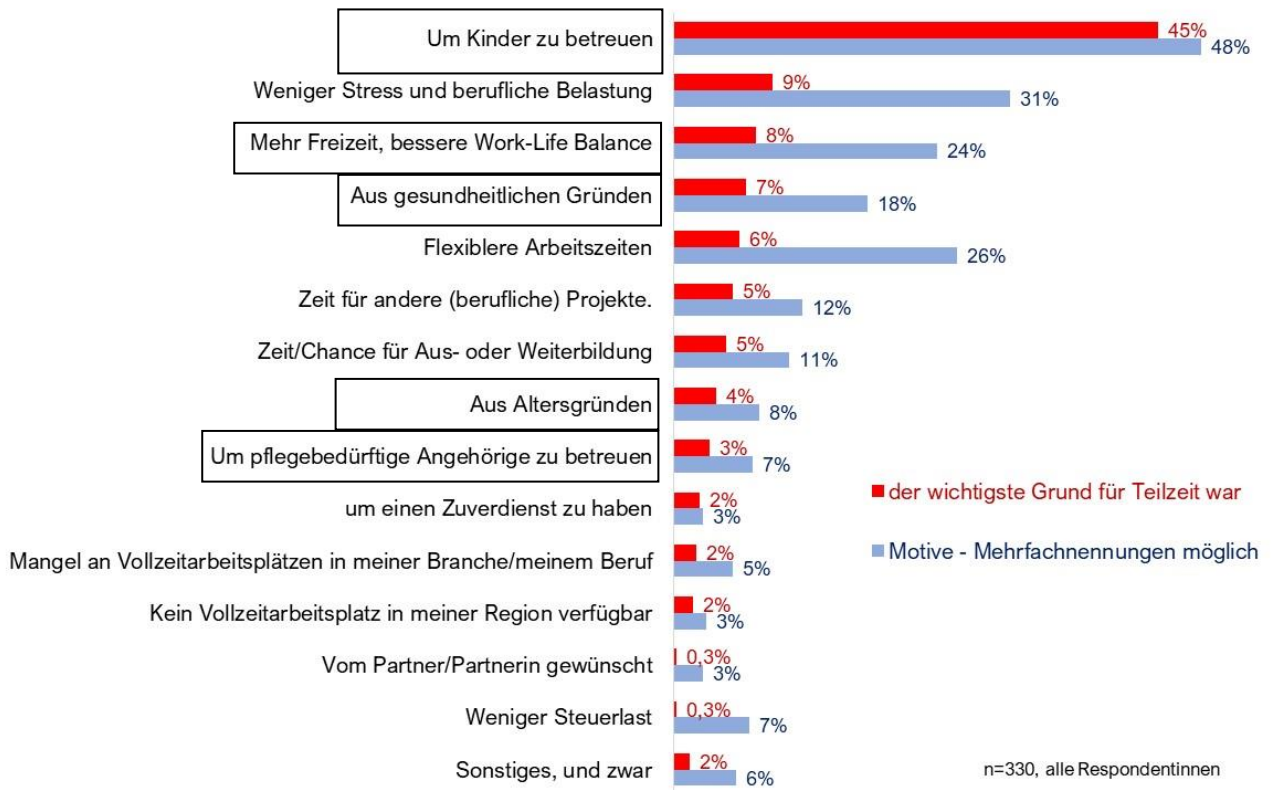
Der wichtigste Grund für Teilzeit ist die **Kinderbetreuung** (für 45 % ist es das Kernargument).

Weiters wurde von Frauen, die befragt worden sind, z.B. genannt:

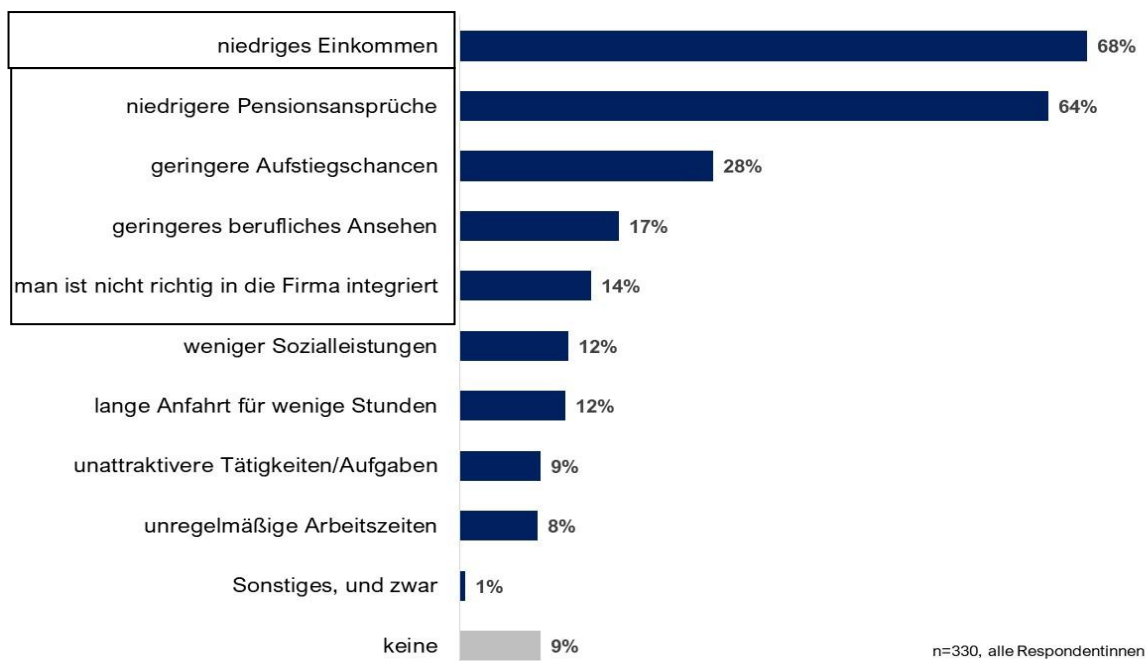
- **Aus- und Weiterbildung** (Co-Motiv: 11 %)
- **gesundheitliche Gründe** (Co-Motiv: 18 %)

- **Pflege von Angehörigen** (Co-Motiv: 7 %)
- **Work-Life-Balance** (Co-Motiv: 24 bis 31 %)

Relativ **selten** wird genannt, dass es **keine Vollzeit-Arbeitsplätze** gibt.



Wenn man mit Betroffenen spricht, werden klar **Nachteile von Teilzeit** formuliert:



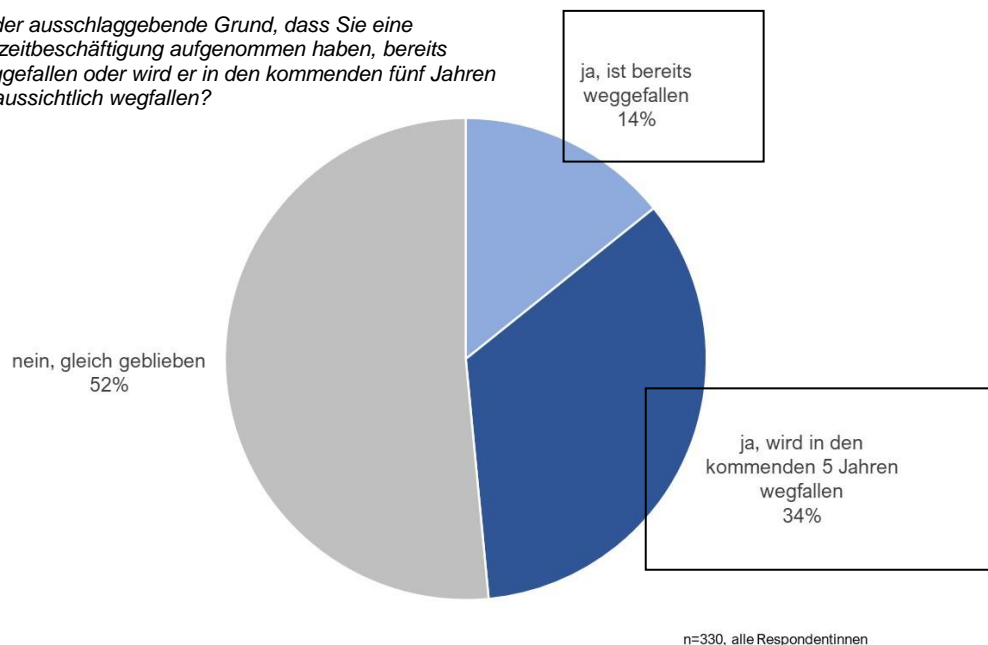
Daraus lässt sich erkennen, dass es eigentlich **Druckpunkte für Veränderung** gibt.

Dabei ist nicht zu vergessen, dass aufgrund der hohen **Inflation** natürlich auch der **Druck auf die Haushalts-Einkommen** steigt.

Das heißt: Es gibt genügend **Motivation im System**.

Verstärkt wird Eindruck, wenn man sich die **Beständigkeit der Gründe** für Teilzeit ansieht: Für rund **50 %** der Frauen fällt das zentrale Motiv für Wahl der Teilzeit in nächsten **5 Jahren** weg

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



Kernergebnisse - Teil 2:

Im Rahmen der Studie sind 330 Frauen in Teilzeit in OÖ gefragt worden:

- **Ob bzw. inwieweit Frauen in Teilzeit aktuell/mittelfristig eine Erhöhung der Teilzeit bis hin zur Vollbeschäftigung anstreben?**

Die Ergebnisse:

- **13 %** der Teilzeit-beschäftigten Frauen in OÖ wünschen sich eine **Ausweitung der Arbeitszeit bis hin zur Vollzeitbeschäftigung** sofort
- **weitere 39 %** streben es in kommenden **5 Jahren** an.

>> Das ergibt in Summe **52 %**.

Bei mehr als der Hälfte davon (**58 %**) fällt der Grund für Teilzeit in den nächsten **5 Jahren** weg,

Das Ausmaß der gewünschten Stundenausweitung liegt im statistischen Mittel zwischen **6,6 Wochen-Stunden** und **7,8 Wochen-Stunden**.

Wenn man das Ganze in ein **Rechen-Modell** steckt:

(Wunsch nach Mehrarbeit x Anzahl der Frauen; auf jeweiliger Branchenebene)

A) Es könnten in **OÖ** in kommenden **5 Jahren** bis zu **16.000 Vollzeit-**

Äquivalente von Frauen besetzt werden

B) Insbesondere:

Gesundheits-/Sozialwesen,

Bildungswesen,

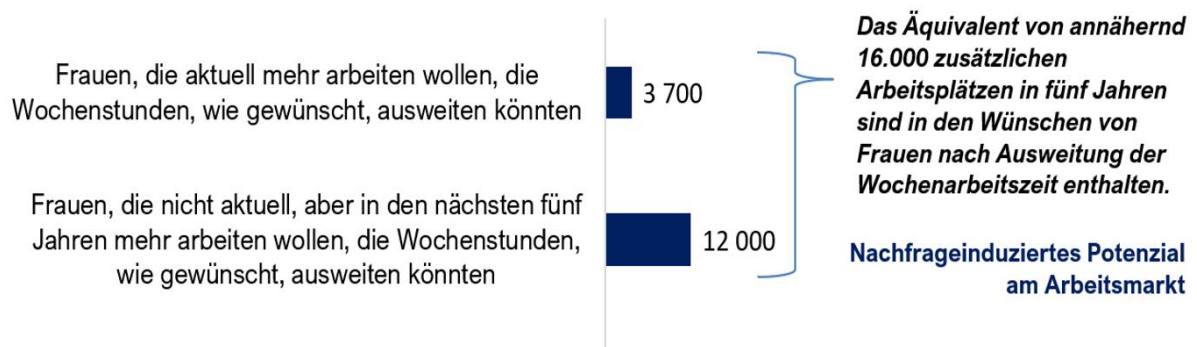
Handel,

aber auch etwa in **Nahrungsmittelindustrie**.

C) Nicht berücksichtigt konkrete Situation im arbeitgebenden Unternehmen,

D) Auch noch nicht berücksichtigt das „**ruhende Potenzial**“ (durch Änderung von Rahmenbedingungen – nicht spezifisch. erhoben)

Was wäre in Oberösterreich, wenn ...



Wirtschafts-Landesrat Markus ACHLEITNER:

Hohes Arbeitsmarktpotenzial von Frauen in Teilzeit in Oberösterreich

„Die aktuelle Studie des Industriegewerkschaftlichen Instituts hat ganz klar aufgezeigt, dass das Arbeitsmarktpotenzial von Frauen in Teilzeit-Beschäftigung in Oberösterreich sehr hoch ist“, stellt Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner fest:

- Konkret beträgt das **kurz- und mittelfristig (innerhalb der nächsten 5 Jahre) aktivierbare Potenzial** bei Teilzeit-erwerbstätigen Frauen in Oberösterreich **fast 16.000 Vollzeit-Äquivalente**.
- Wenn jede Frau in Oberösterreich, die Teilzeit-beschäftigt ist, **nur 1 Stunde mehr in der Woche arbeiten** würde, dann würde das **insgesamt rund 5.000 Vollzeit-Äquivalente zusätzlich** bringen.

Teilzeit & Kinderbetreuung in Oberösterreich:

„Ein wesentlicher Faktor für die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung ist die Kinderbetreuung. Hier ist die Hebelwirkung am größten, zugleich gibt es auch bereits umfassende Aktivitäten in Oberösterreich in diesem Bereich“, erläutert Landesrat Achleitner.

Massiver Ausbau der Kinderbetreuungsangebote in OÖ:

- 2022: 100 neue Gruppen mit Plätzen für mehr als 1.500 Kindern wurden geschaffen
- 2023: Weitere 100 neue Gruppen sind geplant

Kinderbetreuungsangebote vor Ort erhöhen Attraktivität von Arbeitgeber/innen:

„Darüber hinaus ergibt sich bei der Kinderbetreuung auch ein Handlungsfeld für Unternehmen, die mit entsprechenden Angeboten ihre Attraktivität als Arbeitgeber deutlich erhöhen können“, so Landesrat Achleitner:

- Betriebs-Tagesmütter
- Kinderbetreuungsangebote zu Randzeiten – entweder im Betrieb selbst oder in einer Betreuungseinrichtung im unmittelbaren Umfeld

- Arbeitsstätten-nahe Kinderbetreuung – Kooperation zwischen Unternehmen

Weitere Handlungsfelder für Anreize zur Erhöhung der Teilzeit-Stunden:

„Bei genauerer Betrachtung von aktuellen Daten ergibt sich ganz klar, dass es neben der Kinderbetreuung weitere wesentliche Handlungsfelder gibt, um zusätzliche Anreize zur Erhöhung der Teilzeit-Stunden zu schaffen“, erklärt Landesrat Achleitner:

- 31 % aller 25- bis 49-jährigen Frauen in Teilzeit haben keine Kinderbetreuungspflichten. Das bedeutet, für diese Frauen ist die Teilzeit-Beschäftigung ein Lebensmodell.
- Schon jetzt gibt es für 83 % der Kinder in Oberösterreich die Möglichkeit, in ihrem Kindergarten bis zwischen 15:00 und 16:00 Uhr betreut zu werden. Allerdings machen von diesem Angebot nur die Eltern von 14 % der Kinder Gebrauch. Das zeigt, dass es in OÖ bereits ein bedarfsgerechtes Angebot gibt. Wenn die Inanspruchnahme am Nachmittag zurückgeht, ist davon auszugehen, dass der Betreuungsbedarf anders gedeckt werden kann bzw. kein Fremd-Betreuungsbedarf vorhanden ist.

- **Bewusstseinsbildung zu Auswirkungen von Teilzeit & betriebsinterne Angebote:**

„Die Umfrage unter teilzeitbeschäftigten Frauen hat gezeigt, dass niedriges Einkommen und geringere Pensionsansprüche als zentrale Nachteile erkannt werden. Um dies zu ändern, ist jedoch eine aktive Bewusstseinsbildung erforderlich“, so Landesrat Achleitner. Dazu gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Führungskräfte gehen aktiv auf Teilzeitkräfte zu und suchen gemeinsam nach Möglichkeiten, die Wochenarbeitszeit zu erhöhen.
- Betriebe auf das Potenzial hinweisen und Personalverantwortliche durch Informationsangebote, wie Teilzeit mit höherem Stundenausmaß umgesetzt werden könnte, unterstützen.
- Innerbetriebliche Kommunikation zu diesem Thema verstärken.
- Begleitung bei Eintritt in die Teilzeit / Karenz und beim Wiedereinstieg.
- Schaffung eines öffentlichen Bewusstseins, dass Teilzeitarbeit geteilte Verantwortung mit Möglichkeiten ist und nicht „Endstation“.
- Bewusstseinsbildende Maßnahmen in Betrieben und der Öffentlichkeit, bei Frauen und bei Männern, dass eine Ausweitung des

Stundenpotenzials und eine Unterstützung dabei individuell, gesellschaftlich und wirtschaftlich sinnvoll ist.

- **Qualifizierung Teilzeitbeschäftigter:**

Um die Teilzeiterwerbstätigkeit zu erhöhen, sind vielfach auch Qualifizierungsmaßnahmen für die Betroffenen erforderlich. Höherqualifizierung ist ein wichtiger Faktor zur Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Konkrete Ansatzpunkte dazu:

- Förderprogramme „Von der Teilzeit-Hilfskraft zur Fachkraft“
- Intensivierung der Berufsorientierung von Frauen hin zu technischen und MINT-Berufen

- **Flexibilisierung der Arbeitszeit:**

Angebote seitens der Unternehmen für flexiblere Arbeitszeiten sind eine weitere Voraussetzung dafür, dass die Teilzeit mit Familie und Kinderbetreuung so vereinbar ist, dass mehr Stunden gearbeitet werden können. Unter Flexibilisierung ist nicht ein kompletter Umbruch der Arbeitsorganisation zu verstehen, sondern es sind Schritte, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen:

- Ob Gleitzeit, flexiblere Randzeiten oder Selbstorganisation von Teams – es gibt eine Vielzahl von funktionierenden Modellen auf Organisationsebene, die Vorbildcharakter haben.
- Hier sollen künftig Erfolgsbeispiele gesammelt und diese dann allen Betrieben der jeweiligen Branchen als Anregung zur Verfügung gestellt werden. Damit kann aufgezeigt werden, wie Flexibilisierungen sich positiv für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen auswirken können.

Weiterer wichtiger Baustein zur Deckung des Fachkräftebedarfs:

„Die Ergebnisse der aktuellen Studie des Industriewissenschaftlichen Instituts zeigen, dass mit einer Erhöhung der Arbeitsstunden von Frauen in Teilzeit ein weiterer wichtiger Baustein zur Deckung des Fachkräftebedarfs gesetzt werden könnte. Zusätzlich trägt eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen auch dazu bei, die Einkommenssituation und die Pensionsansprüche von Frauen zu erhöhen“, unterstreicht Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner.