



///

///MOMENTUM
/NSTITUT

ARBEITSZEIT
REPORT

2024

Autor: Jakob Sturn

Inhalt

1. Executive Summary	3
2. Key Findings	4
3. Einleitung	5
4. Arbeitszeit in Österreich und Europa	6
5. Die Arbeitszeit im Verteilungscheck	8
A. Gründe für Teilzeit nach Einkommen	10
6. Geschlecht als zentraler Arbeitszeitfaktor	11
A. Gründe für Teilzeit bei Männern und Frauen	12
B. Unterschiedliche Auswirkungen von Kindern auf die Arbeitszeit	13
C. Einkommensunterschied auch in der Betrachtung der Geschlechter bedeutend	14
7. Arbeitszeitunterschiede nach Alter	15
8. Arbeitszeitunterschiede nach Branche	17
9. Exkurs: Geringfügig Beschäftigte	19
10. Handlungsempfehlungen	20
11. Quellen	21
12. Methodenanhang	21

1. Executive Summary

Arbeitszeit rückte zuletzt wieder stärker in den Fokus der politischen Debatte. Die positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt und die dadurch gestiegene Marktmacht von Beschäftigten hat den Ruf nach einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung wieder verstärkt. Unternehmen warnen vor steigenden Kosten und sorgen sich um ihre Profitabilität. Neben den Verhandlungen um Lohn ist auch die um Arbeitszeit ein wesentlicher Kern des Verteilungskampfes zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen. Während Österreichs Politik die Lohnverhandlungen weitestgehend den Sozialpartnern überlässt, ist sie in der Arbeitszeitdebatte umso präsenter.

Dieser Arbeitszeitreport dient einer Versachlichung der Debatte durch Daten und Fakten. Der Fokus der Analysen liegt einerseits auf der Bedeutung der Einkommensungleichheit für die Arbeitszeit und andererseits auf das unterschiedliche Arbeitsausmaß der Geschlechter. Vor allem der erste Schwerpunkt bleibt in der arbeitsmarktpolitischen Debatte oft unberücksichtigt. Dabei zeigen die Daten eindrucksvoll, dass eine individuelle Verkürzung der Arbeitszeit vorwiegend besserverdienenden Personen vorenthalten ist. Beschäftigte im reichsten Einkommenszehntel haben ihre Arbeitszeit seit 2014 am stärksten reduziert. Etwaige monetäre Anreize, um sie zu einer Verlängerung Arbeitszeit zu bewegen, greifen bei dieser Gruppe offensichtlich nicht. Beschäftigte aus ärmeren Zehnteln verlängern ihre Arbeitszeit ohne zusätzliche Anreize.

Die Analyse der Arbeitszeitunterscheide zwischen den Geschlechtern verdeutlicht einmal mehr die ungleiche Aufteilung der unbezahlten Arbeit. Weil Frauen den Löwenanteil der Care-Arbeit stemmen und daher ihre bezahlte Erwerbsarbeit deutlich reduzieren müssen, sind sie mit den negativen ökonomischen Folgen konfrontiert – zuerst durch ein geringes Einkommen und resultierend daraus dann später durch eine kleine Alterspension. Während für die Frauen der Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung die Betreuung von Kindern oder älteren bzw. pflegebedürftigen Angehörigen ist, arbeiten Männer am häufigsten aufgrund einer Ausbildung oder freiwillig in Teilzeit. Kinder scheinen nur für Frauen eine Rolle am Arbeitsmarkt zu spielen. Während Mütter eine geringere Erwerbsarbeitszeit als Frauen ohne Kind im Haushalt aufweisen, reduzieren Väter ihre Arbeitszeit nicht. Im Gegenteil: Die Daten deuten sogar eher darauf hin, dass Väter ihre Arbeitszeit gegenüber Männern ohne Kind verlängern.

Zusätzlich untersucht dieser Arbeitszeitreport die Arbeitszeit Österreichs unselbständig Beschäftigter im internationalen Vergleich, als auch Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit, Branchen und Alter.

2. Key Findings

/ Eine Verkürzung der Arbeitszeit ist vorwiegend besserverdienenden Beschäftigten vorenthalten. Personen im reichsten Einkommenszehntel haben seit 2014 ihre Arbeitszeit im Durchschnitt am stärksten gekürzt.

/ Frauen sind viermal so häufig Teilzeit beschäftigt wie Männer. Die Gründe dafür liegend hauptsächlich in der ungleichen Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit.

/ Mütter reduzieren ihre Arbeitszeit im Vergleich mit Frauen ohne Kind. Männer verändern ihre Arbeitszeit aufgrund des Kindes jedoch nicht oder verlängern sie sogar.

/ Junge Menschen arbeiten aufgrund der Ausbildung in Teilzeit. Beschäftigte zwischen 30 und 45 Jahren wegen Betreuungspflichten und Arbeitnehmer:innen ab 50 vorwiegend freiwillig.

3. Einleitung

Nachdem die letzte gesetzliche Arbeitszeitverkürzung bereits fast 50 Jahre zurück liegt, ist die Arbeitszeit wieder stärker in den Fokus der arbeitsmarktpolitischen Debatte gerückt. Der österreichische Arbeitsmarkt entwickelte sich nach der Pandemie außergewöhnlich gut. Dadurch verschob sich das Kräfteverhältnis zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen zugunsten der Arbeitnehmer:innen und das Bedürfnis nach einer geringeren Arbeitszeit schaffte es wieder in den öffentlichen Diskurs. So kamen etwa 2022 auf eine offene Stelle im Durchschnitt 2,65 Erwerbsarbeitslose, so wenig wie zuletzt 1980 (AMS 2024). Trotz des Anstiegs im vergangenen Jahr auf 3,15 bewegt sich der Stellenandrang auf einem historisch niedrigen Niveau (AMS 2024).

Auch die Politik brachte das Thema Arbeitszeit wieder aufs Tapet. Liberale und konservative Stimmen plädierten dafür die Arbeitszeit weiter auszuweiten, ganz entgegen dem historischen Trend. So schlägt Arbeitsminister Kocher vor Sozialleistungen für Teilzeitarbeitende zu kürzen (Hager & Hammerl 2023). Weitere Vorschläge umfassen einen Bonus von 100 Euro im Monat für Vollzeitarbeitende (Parlament Österreich 2023) oder wie im Österreichplan von Bundeskanzler Nehammer (ÖVP) eine Zahlung in der Höhe von 1.000 Euro pro Jahr (ÖVP 2024). Solche Vorstöße zur Erhöhung der Arbeitszeit, setzen eine frei wählbare und individuell veränderbare Arbeitszeit voraus. Wenn hingegen andere Gründe als der monetäre bei der Festlegung der Arbeitszeit im Vordergrund stehen, verfehlen diese Anreize ihre gewünschte Wirkung. Wer Teilzeit arbeitet, weil das Kinderbetreuungsangebot in der Umgebung nur halbtags geöffnet ist, wird auch bei finanziellen Anreizen nicht Vollzeit arbeiten können. Die Ergebnisse dieses Arbeitszeitreports deuten darauf hin, dass andere Gründe als finanzielle Aspekte das Ausmaß der Arbeitszeit wesentlich bestimmen. Der häufigste Grund für Teilzeit ist die Betreuung von Kindern und Älteren.

Dieser Arbeitszeitreport hat das Ziel mit Daten und Fakten zu einer Versachlichung der Debatte beizutragen. Zentral ist dabei der Fokus auf die Verteilung von Einkommen und deren Bedeutung für die Arbeitszeit – eine in der aktuellen Arbeitszeitdebatte vielfach vernachlässigte Dimension. Das reichste Einkommensehntel der unselbständig Beschäftigten weist seit Jahren die größte Arbeitszeitreduktion auf. Sie reagieren aufgrund ihrer guten Einkommenssituation wiederum überproportional wenig auf monetäre Anreize, wie etwa einen Vollzeit-Bonus. Neben der Bedeutung der Einkommenssituation für die Arbeitszeit, thematisiert dieser Arbeitszeitreport außerdem die – für die Arbeitszeit mindestens genauso relevante – Dimension des Geschlechtes. Unselbständig beschäftigte Frauen weisen eine etwa viermal so hohe Teilzeitquote auf wie Männer. Ihre Gründe für Teilzeit sind stark betreuungsorientiert. Im Gegensatz dazu arbeiten Männer aufgrund einer Ausbildung oder freiwillig in Teilzeit.

In den weiteren Kapiteln widmet sich dieser Report den Zusammenhängen zwischen Arbeitszeit, gewünschter Arbeitszeit, deren Veränderungen seit 2014 und dem Alter der unselbständig Beschäftigten sowie den Branchen, in denen sie arbeiten. Zudem untersucht der Report geringfügig Beschäftigte und ihre Gründe für ihren geringfügigen Beschäftigungsstatus.

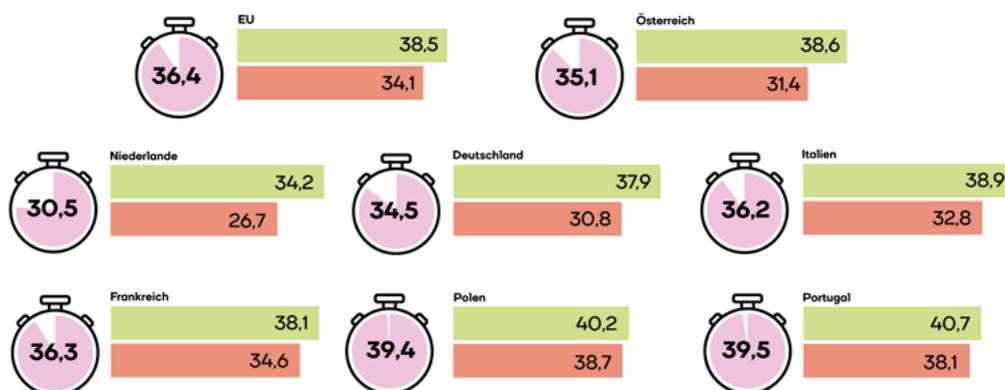
4. Arbeitszeit in Österreich und Europa

2023 arbeiteten unselbständig Beschäftigte in Österreich im Durchschnitt 35,1 Stunden pro Woche. Damit liegt Österreich im oberen Mittelfeld der Europäischen Union. Nur fünf Länder weisen eine geringere durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche auf.

Die unterschiedliche Arbeitszeit von Männern und Frauen ist in der gesamten Europäischen Union erkennbar, in Österreich jedoch auffallend stark. Bei ausschließlicher Betrachtung der Arbeitszeit von Männern ist Österreich mit durchschnittlich 38,6 Wochenstunden im Mittelfeld der EU. Im Vergleich dazu, gibt es lediglich 3 EU-Länder, in denen Frauen eine geringere Erwerbsarbeitszeit als in Österreich aufweisen. Hauptverantwortlich dafür ist die hohe Teilzeitquote von Frauen, die wiederum darauf zurückzuführen ist, dass Frauen den überwiegenden Anteil der Erziehungs- und Pflegearbeit übernehmen (müssen). Das liegt zum einen an konservativen Familienstrukturen und veralteten Rollenbildern und zum anderen an oftmals mangelnden Kinderbetreuungsangeboten, insbesondere im ländlichen Raum. Die großen Arbeitszeitunterschiede zwischen Männern und Frauen spiegeln sich auch bei ihrer Entlohnung wider. Die Arbeitszeit ist der größte erklärende Faktor des – in Österreich besonders hohen – Gender-Pay-Gaps. Im Umkehrschluss wird argumentiert, dass der hohe Gender-Pay-Gap in Österreich wiederum dazu führt, dass es ökonomisch Sinn macht, dass Frauen die unbezahlte Care-Arbeit stemmen, während Männer der bezahlten Erwerbsarbeit nachgehen – sie bekommen ja im Schnitt mehr. Die zuletzt veröffentlichte Zeitverwendungserhebung der Statistik Austria zeigt einmal mehr, dass Frauen bei Berücksichtigung der unbezahlten Care-Arbeit insgesamt mehr arbeiten als Männer, einen größeren Teil davon aber eben unbezahlt (Statistik Austria 2023).

Frauen-Erwerbsarbeit: Österreich im EU-Vergleich Drittlletzter

Arbeitszeit von Männern und Frauen im EU - Vergleich



Quelle: Eurostat

MOMENTUM
INSTITUT

Die im EU-Vergleich unterdurchschnittliche Anzahl an Wochenarbeitsstunden spiegelt sich in einer entsprechend hohen Teilzeitquote wider. Österreich verzeichnete 2022 unter den Angestellten eine Teilzeitrate von etwa 30 Prozent und stand damit EU-weit an zweiter Stelle. Lediglich die Niederlande haben eine höhere Teilzeitquote. Während die Teilzeitquote bei Männern in Österreich mit 11,3 Prozent nur geringfügig über dem EU-Schnitt (8,2 Prozent) liegt, befindet sich die Quote bei Frauen mit beinahe 50 Prozent um mehr als 20 Prozentpunkte über dem europäischen Durchschnitt.

Im kürzeren historischen Vergleich erweisen sich die durchschnittlich gearbeiteten Wochenstunden der unselbständig Beschäftigten als recht robust. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Arbeitszeit im Durchschnitt um wenige Minuten gesunken. Das ist vor allem auf die (geringe) Arbeitszeitreduktion der Männer zurückzuführen. Die durchschnittliche Arbeitszeit der Frauen ist im Vergleich zum Vorjahr marginal gestiegen. Im Vergleich zum Jahr 2014, hat sich die durchschnittliche Arbeitszeit um 54 Minuten (2,5 %) verringert. Sowohl Männer als auch Frauen reduzierten ihre Arbeitszeit in den vergangenen zehn Jahren.

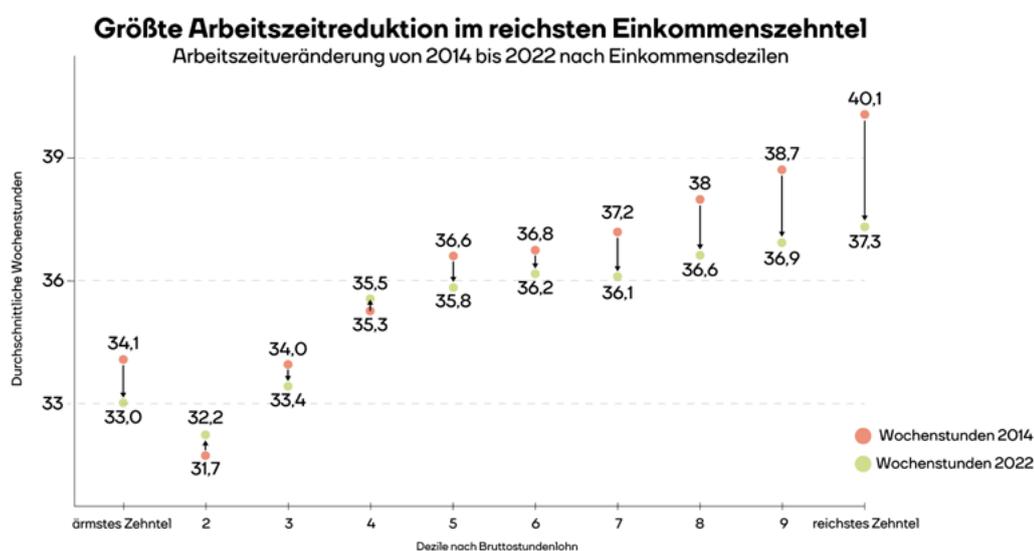
Dank technologischer Entwicklungen wächst die Produktivität der Arbeitnehmer:innen in Österreich jedes Jahr kontinuierlich. Mittlerweile erreichen die Arbeitskräfte eine siebenfache Produktivität als in den 1950ern (Dammerer 2019). Diese Effizienzsteigerung resultierte einerseits in einer Erhöhung der Gehälter, andererseits fand in der Vergangenheit auch eine Kompensation dieses Wohlstandgewinns durch die Reduzierung der Arbeitszeiten statt. Arbeitszeitreduktion, sei es durch die Kürzung der maximal gesetzlich erlaubten Arbeitsstunden oder durch den Anspruch auf mehr bezahlten Urlaub, waren bis in die 1980er Jahre hinein gängig. Obwohl die Produktivität seitdem weiter stark angestiegen ist, wurden die Arbeitszeiten seither nicht mehr flächendeckend reduziert.

5. Die Arbeitszeit im Verteilungsscheck

Die Bedeutung der Einkommensverteilung auf die Arbeitszeit ist in der arbeitsmarktpolitischen Debatte unterrepräsentiert. Dabei ist die Perspektive der Verteilung zentral. Die Ergebnisse dieses Arbeitszeitreports zeigen, dass eine Arbeitszeitreduktion bislang nur Arbeitnehmer:innen mit hohem Einkommen vorenthalten war. Sie arbeiten in Branchen, in denen Arbeitszeiten flexibler gestaltet werden können, verfügen über die notwendige Verhandlungsmacht ihre Arbeitszeitwünsche gegenüber ihrem Unternehmen durchzusetzen und können sich die Einkommenseinbußen, die mit einer geringeren Arbeitszeit einhergehen, leisten.

Arbeitnehmer:innen im reichsten Einkommenszehntel haben ihre Arbeitszeit zuletzt am stärksten reduziert. Abbildung 2 zeigt die Veränderung der durchschnittlich normalerweise gearbeiteten Wochenstunden im Zeitraum von 2014 bis 2022. Der Zusammenhang zwischen Dezil und Arbeitszeitveränderung ist auffallend stark. Das reichste Einkommenszehntel hat seine Arbeitszeit um 2,7 Wochenstunden reduziert. Das entspricht einer Reduktion von 6,8 Prozent und damit dem stärksten Rückgang aller Dezile. Insgesamt haben die Personen in den obersten vier Dezilen ihre Arbeitszeit am stärksten reduziert. Der durchschnittliche Rückgang betrug 54 Minuten bzw. 2,5 Prozent. In den unteren Einkommenszehntel ist die Reduktion deutlich geringer. Im zweiten und vierten Dezil deuten die Ergebnisse sogar auf eine Verlängerung der durchschnittlichen Arbeitszeit hin. Die Veränderungen im zweiten, dritten und vierten Dezil sind jedoch statistisch nicht signifikant.

/Abbildung 2

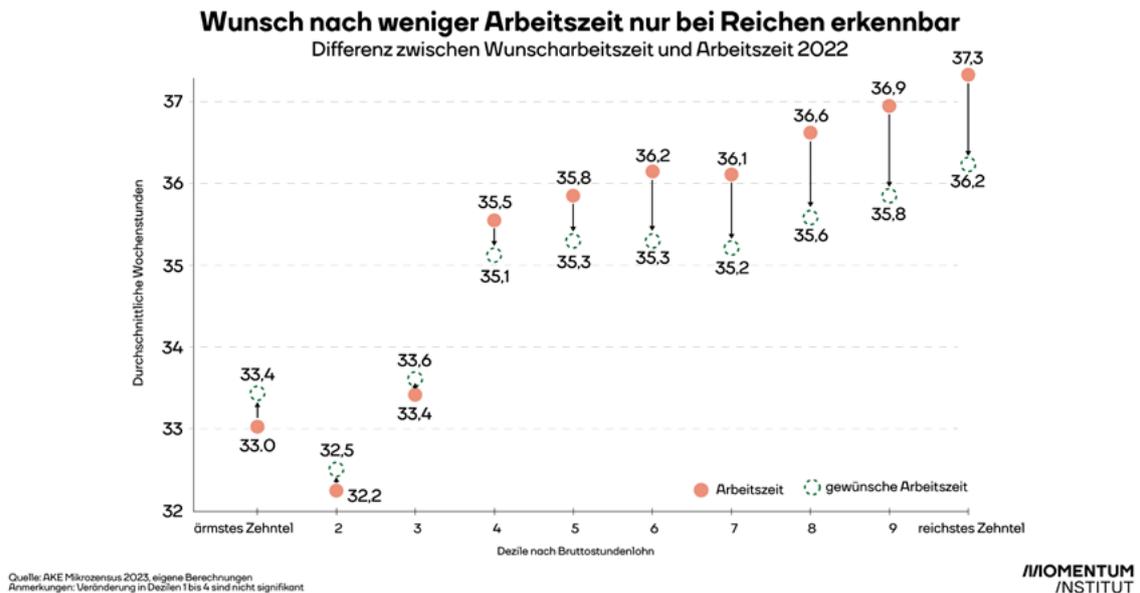


Quelle: AKE Mikrozensus 2014–2023, eigene Berechnungen
Anmerkungen: Veränderung in Dezilen 2 bis 4 sind nicht signifikant

MOMENTUM
/NSTITUT

Nicht nur die Veränderung der Arbeitszeit in Vergangenheit, auch die Angaben zur gewünschten Arbeitszeit variieren mit der Einkommenshöhe. Je höher das Einkommen der Person, desto stärker ist der Wunsch nach einer Arbeitszeitreduktion. Arbeitnehmer:innen im reichsten Einkommenszehntel wünschen sich im Durchschnitt eine Arbeitszeitreduktion von 1,1 Wochenstunden, das entspricht rund 3 Prozent. In den untersten drei Einkommensdezilen ist hingegen keine Arbeitszeitreduktion gewünscht. Dort deuten die Ergebnisse eher auf eine gewünschte Verlängerung der Arbeitszeit hin. Wenngleich die gewünschte Veränderung in den ärmsten vier Zehntel nicht signifikant ist.

/Abbildung 3

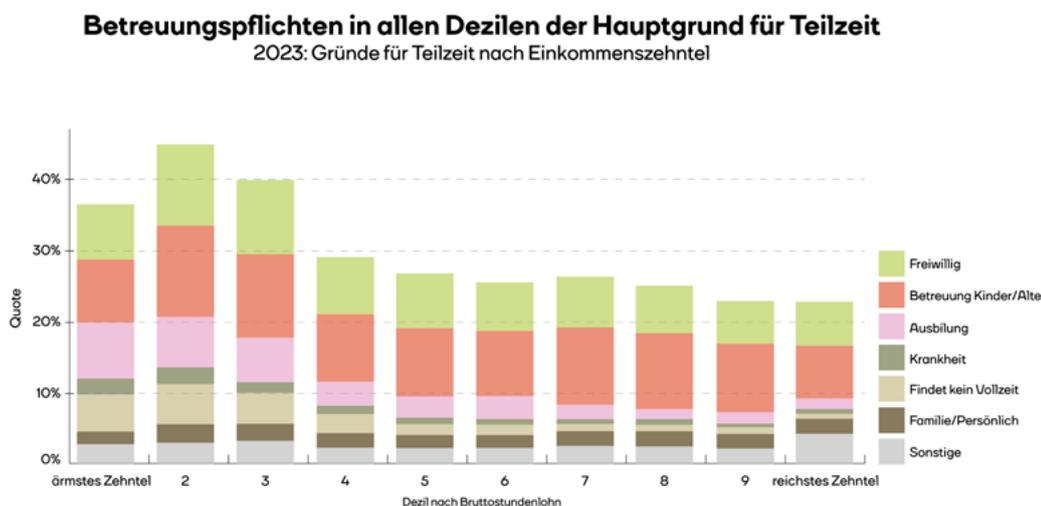


Diese Ergebnisse haben bedeutende Implikationen für etwaige politische Maßnahmen zur Verlängerung der Arbeitszeit. Wenn in den ärmeren Einkommenszehnteln, wo finanzielle Anreize potentiell ihre größte Wirkung hätten, ohnehin bereits heute der Wunsch nach mehr Arbeitszeit besteht, dann bedarf es keinem zusätzlichen finanziellen Anreiz. Vielmehr bedeutet gerade eine finanzielle Schlechterstellung von Teilzeitarbeitenden, die ihre Arbeitszeit jedoch nicht eigenständig verlängern können, lediglich eine Verschlechterung der finanziellen Situation jener Menschen mit ohnehin geringem Einkommen, führt aber gleichzeitig nicht zum erhofften Effekt einer Arbeitszeitverlängerung. Folglich bilden die Gründe für ein Teilzeit-Beschäftigungsmaß die entscheidende Basis für etwaige politische Maßnahmen.

A. Gründe für Teilzeit nach Einkommen

Das folgende Unterkapitel geht den individuellen Gründen einer Teilzeitbeschäftigung unter Berücksichtigung der Einkommenssituation nach. Die Teilzeitquote ist – erwartungsgemäß – in den ärmeren Einkommenszehntel höher als in den reicheren. Konkret weisen die ärmsten drei Dezile die höchste Teilzeitquote auf, während die Teilzeitquote in höheren Dezilen nur geringfügig variiert. Die höheren Teilzeitquoten in den unteren Einkommenssegmenten sind zu einem großen Teil auf jene Arbeitnehmer:innen zurückzuführen, die angeben, dass sie aufgrund ihrer Ausbildung keiner Vollzeit-Erwerbsarbeit nachgehen können oder weil sie keine Vollzeitstelle finden können.

/ Abbildung 4



Quelle: AKE Mikrozensus 2023, eigene Berechnungen

MOMENTUM
/INSTITUT

In den untersten drei Einkommenszehntel sind es 7 bis 8 Prozent, die ihre Ausbildung als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung angeben. In den obersten drei Zehntel sind es hingegen nur 1 bis 2 Prozent. Ähnlich stark ist die Variation entlang der Einkommensverteilung für jene, die keine Vollzeitstelle finden können. In den ärmsten drei Einkommensdezilen trifft das auf 4 bis 5 Prozent der unselbständig Beschäftigten zu. In den reichsten drei Dezilen sind es unter 1 Prozent. Die Beschäftigungsstrategie von Unternehmen spielt hierbei eine bedeutende Rolle. 2022 war in einzelnen Branchen bis zu einem Drittel der offenen Stellen nur als Teilzeitstelle ausgeschrieben (Sturn 2023). Vielfach sind es also Unternehmen, die ihren Angestellten eine Vollzeitstellung verwehren. Das trifft Frauen überproportional stark. In Branchen mit hohem Frauenanteil, ist der Anteil der offenen Stellen, die nur Teilzeit ausgeschrieben sind, am höchsten.

Die Betreuung von Kindern und/oder Älteren ist allen Einkommensdezilen der meistgenannte Grund für eine Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil jener Menschen, die aufgrund von Betreuungspflichten keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen (können), ist über die meisten Dezile hinweg stabil bei 9 bis 11 Prozent. Lediglich im zweiten und dritten Dezil kommt es mit 11,8 bzw. 12,8 Prozent zu (geringen) Abweichungen. Im reichsten Dezil ist der Anteil unterdurchschnittlich bei 7,4 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten, die freiwillig einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, liegt über die meisten Einkommensdezile hinweg konstant bei 6 bis 8 Prozent. Im zweiten und dritten Einkommenszehntel sind es 10,4 bzw. 11,4 Prozent.

6. Geschlecht als zentraler Arbeitszeitfaktor

Neben der Variation der Arbeitszeit entlang der Einkommensverteilung ist der Unterschied aufgrund des Geschlechts der zweite zentrale Fokus des Arbeitszeitreports. Die Betrachtung der Arbeitszeitunterschiede zwischen den Geschlechtern ist von großer Bedeutung, weil die Unterschiede, insbesondere in Österreich, bedeutende ökonomische Folgen haben – Stichwort weibliche Altersarmut.

Die durchschnittliche Arbeitszeit unselbständig beschäftigter Frauen betrug 2023 rund 31,4 Wochenstunden. Jene der Männer war mit 38,5 Wochenstunden um rund ein Viertel höher. Neben dem Unterschied in der Arbeitszeit sind weitere strukturelle Nachteile am Arbeitsmarkt für die ökonomische Schlechterstellung von Frauen verantwortlich. Frauen erhalten in Österreich rund 35 Prozent weniger Lohn als Männer, damit hat Österreich einen der höchsten Gender-Pay-Gaps in Europa (Achleitner & Mader 2024).

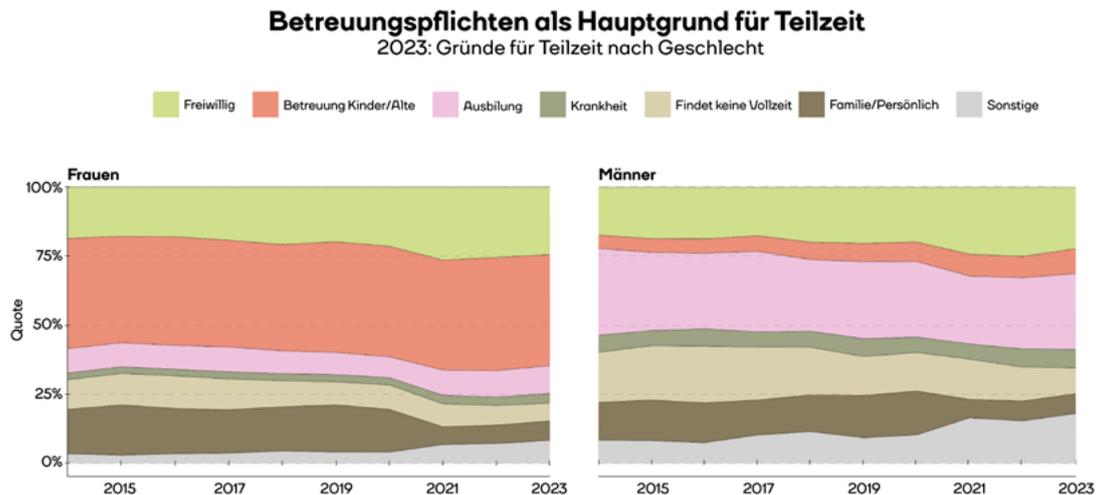
Einen Teil des Gender-Pay-Gaps kann die geringere Arbeitszeit von Frauen erklären. Arbeitszeit wird in der Wirtschaftsforschung gerne als leicht veränderbar betrachtet und Frauen somit für diesen Teil des Gender-Pay-Gaps selbst verantwortlich gemacht – sie könnten ja auch Vollzeit arbeiten. Die Daten zeigen, dass dem nicht so ist. Der Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung von Frauen ist die Betreuung von Kindern und Älteren. Konservative Familienstrukturen und ungenügende Betreuungsangebote in der Region führen dazu, dass Frauen den Löwenanteil der unbezahlten Care-Arbeit stemmen und dadurch ihnen weniger Zeit für Erwerbsarbeit bleibt. Sie können vielfach keine Vollzeitstelle annehmen, auch wenn sie möchten. Bei Berücksichtigung der unbezahlten Arbeit, arbeiten Frauen deutlich mehr als Männer (Statistik Austria 2023). Außerdem bedeutet der Umstand einen Teil des Gender-Pay-Gaps erklären zu können, nicht, dass Einzelne daran wirklich etwas ändern können.

Die geringere Arbeitszeit von Frauen ist zudem nur ein Teil in der Erklärung der großen Lohnschere zwischen Frauen und Männern. Denn darüber hinaus werden Frauen in Österreich systematisch schlechter bezahlt als Männer: Einerseits werden Berufe mit hohem Frauenanteil schlechter entlohnt, andererseits werden Frauen in Branchen mit hohem Gehalt noch stärker diskriminiert (Achleitner & Mader 2024).

A. Gründe für Teilzeit bei Männern und Frauen

Um die oft unterstellte Freiwilligkeit der Teilzeit zu überprüfen, analysiert dieses Unterkapitel die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung der Geschlechter.

/ Abbildung 5



Quelle: AKE Mikrozensus 2014–2023, eigene Berechnungen
Anmerkungen: 2021 Zeitreihenbruch, Veränderung der möglichen Antworten

MOMENTUM
INSTITUT

Der häufigste genannte Grund für eine Teilzeitbeschäftigung bei Frauen ist die Betreuung von Kindern und Älteren. Im Jahr 2023 gaben das 40 Prozent der in Teilzeit beschäftigten Frauen als Grund an. Weitere 7 Prozent gaben familiäre oder persönliche Gründe an. Rund ein Viertel der Frauen in Teilzeit gaben an freiwillig keiner Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. Für rund 10 Prozent war die Ausbildung der Grund für die Teilzeitbeschäftigung. Rund 6 Prozent können keine geeignete Vollzeitstelle finden, obwohl sie nach einer suchen. Für 4 Prozent der Frauen ist eine Krankheit der Grund nicht Vollzeit beschäftigt zu sein.

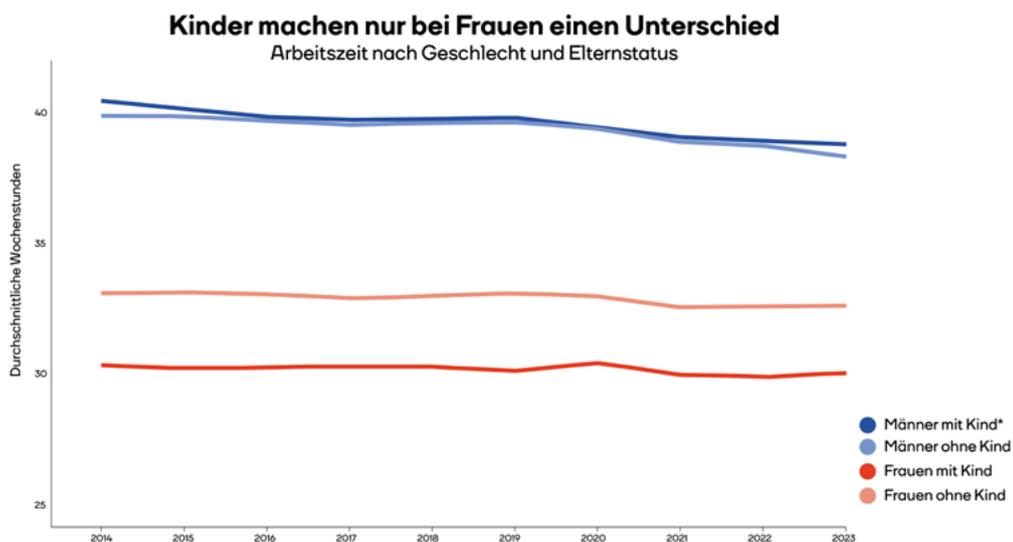
Bei den Männern ist die Ausbildung mit einem Anteil von 27 Prozent der Hauptgrund, keiner Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. 22 Prozent der Männer geben an freiwillig Teilzeit zu arbeiten. Nur rund 9 Prozent der Männer geben Betreuungspflichten für Kinder oder Ältere als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an, das ist weniger als ein Viertel im Vergleich zu Frauen. Das unterstreicht einmal mehr die ungleiche (traditionelle) Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern bei der unbezahlten Sorgearbeit. Ebenfalls 9 Prozent geben an keine Vollzeitstelle finden zu können, für weitere 7 Prozent ist eine Krankheit die Hürde und der Grund nicht vollzeitbeschäftigt zu sein.

B. Unterschiedliche Auswirkungen von Kindern auf die Arbeitszeit

Nachdem Betreuungspflichten der Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung bei Frauen sind, bei Männern jedoch nur eine untergeordnete Rolle spielen, erscheint eine detailliertere Betrachtung der Arbeitszeit von Müttern und Vätern sinnvoll. Abbildung 6 zeigt die durchschnittliche Arbeitszeit von Männern und Frauen mit und ohne Kind im Haushalt in den vergangenen 9 Jahren. Als Kinder gelten hierbei Personen unter 15 Jahren.

Frauen mit Kind im Haushalt verbachten 2023 durchschnittlich 30 Wochenstunden mit Erwerbsarbeit. Bei Frauen ohne Kind unter 15 Jahren sind es 32,6 Stunden. Männer ohne Kind unter 15 Jahren weisen eine durchschnittliche Wochenenerwerbsarbeitszeit von 38,2 Stunden auf. Männer mit Kind haben sogar eine noch höhere durchschnittliche Arbeitszeit von 38,7 Wochenstunden. Der Unterschied zu Männern ohne Kind ist jedoch knapp nicht statistisch signifikant. Während die Erwerbsarbeitszeit der Frauen mit und ohne Kind keine nennenswerte Veränderung über die Jahre zeigt, reduzierten Männer mit und ohne Kind seit 2014 ihre Arbeitszeit um etwa 1,5 Wochenstunden.

/ Abbildung 6



Quelle: AKE Mikrozensus 2014-2023, eigene Berechnungen
Anmerkungen: *Kind = Unter 15 Jahre im gemeinsamen Haushalt

MOMENTUM
INSTITUT

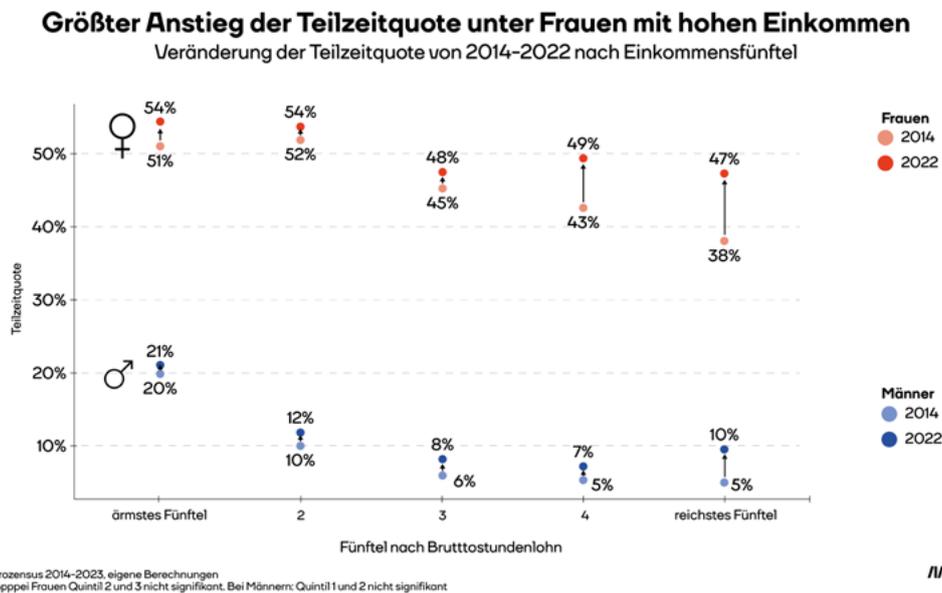
Die Abbildung verdeutlicht das bereits in Kapitel 4 dargestellte Bild. Frauen verbringen grundsätzlich weniger Zeit in Erwerbsarbeit als Männer. Frauen mit Kind im Haushalt weisen weniger Erwerbsarbeitszeit als Frauen ohne Kind auf. Betreuungspflichtige Kinder senken die Erwerbsarbeitszeit bei Frauen um 2,6 Stunden. Männer mit Kindern weisen hingegen keine signifikant unterschiedliche Erwerbsarbeitszeit auf wie Männer ohne Kind. Wenn überhaupt verlängern Väter ihre Arbeitszeit eher. Das zeigt, wie stark traditionelle Rollenbilder in Österreichs Gesellschaft verankert sind.

C. Einkommensunterschied auch in der Betrachtung der Geschlechter bedeutend

Nachdem die Unterschiede der Arbeitszeit durch Geschlecht und Einkommen zentral für diesen Arbeitszeitreport sind, widmet sich dieses Unterkapitel der Verschränkung dieser beiden Faktoren. Denn auch innerhalb der Betrachtung der Arbeitszeitunterschiede zwischen den Geschlechtern, zeigen sich auch entlang der Einkommensverteilung Unterschiede in der Arbeitszeitveränderung.

Abbildung 7 zeigt die Veränderung der Teilzeitquote von Männern und Frauen in den verschiedenen Einkommensfünfteln zwischen 2014 und 2022. Beide Geschlechter haben in diesem Zeitraum entlang aller Einkommensquintile ihre Teilzeitquote erhöht. Jene der Frauen liegt über alle Quintile hinweg über jener der Männer. Die Teilzeitquote von Frauen und Männern ist in den untersten zwei Fünftel höher und danach stabil.

/ Abbildung 7



Analog zu Kapitel 5 zeigt sich ein klarer Zusammenhang zwischen Einkommen und Arbeitszeitreduktion. Je höher das Einkommen, desto stärker der Anstieg der Teilzeitquote. Bei beiden Geschlechtern verzeichnete jeweils das reichste Einkommensfünftel den stärksten Zuwachs der Teilzeitquote. Frauen im reichsten Fünftel erhöhten ihre Teilzeitquote von 38 Prozent im Jahr 2014 auf 47 Prozent im Jahr 2022. Das ist ein Anstieg von 9 Prozentpunkten bzw. 24 Prozent. Auch im zweithöchsten Quintil haben Frauen ihre Teilzeitquote mit einem Zuwachs von 7 Prozentpunkten bzw. 16 Prozent überproportional stark erhöht. Bei den Frauen im ärmsten Fünftel beträgt der Anstieg hingegen nur 3 Prozentpunkte bzw. 7 Prozent. Damit haben die einkommensstärksten Frauen ihre Teilzeitquote mehr als dreimal so stark erhöht wie die einkommensärmsten.

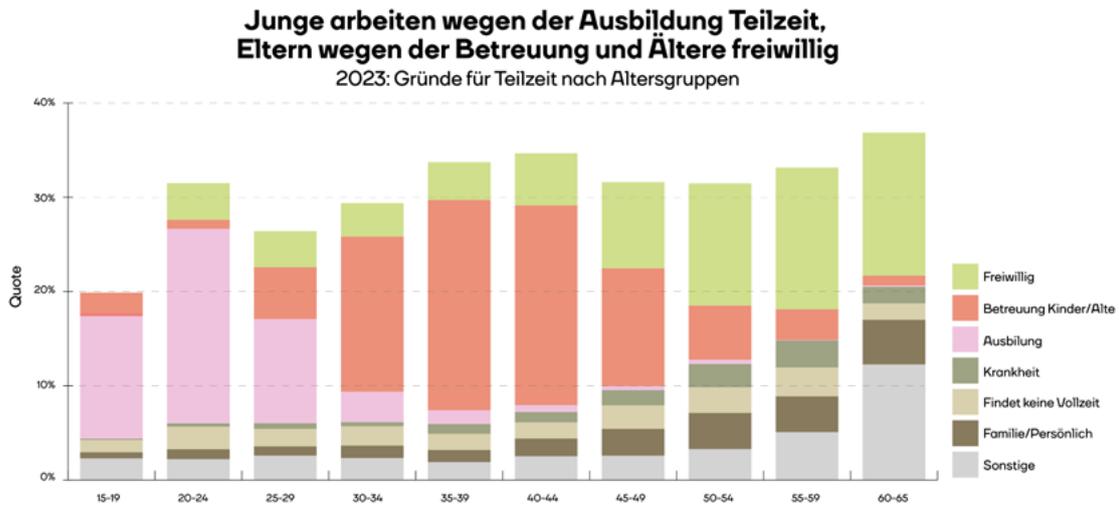
Bei den Männern zeigt sich ein ähnliches Bild. Die einkommensstärksten Männer haben ihre Teilzeitquote von 5,2 Prozent im Jahr 2014 auf 9,6 Prozent im Jahr 2022 fast verdoppelt. Bei den einkommensärmsten Männern war der Anstieg der Teilzeitquote im analysierten Zeitraum mit rund 1 Prozentpunkt so gering, dass er nicht signifikant von Null zu unterscheiden ist.

Es braucht daher strukturelle Veränderungen, die Frauen davon entlasten den Löwenanteil der Care-Arbeit zu stemmen. Das umfasst etwa den flächendeckenden Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Ältere, aber auch Investitionen in den öffentlichen Verkehr, der Wege zu Job und Kindergarten beispielsweise schnell und leistungsfähig ermöglicht sowie auch eine geteilte Elternkarenz (bei Wegfall der Anspruchsdauer bei Nichtinanspruchnahme durch den Vater).

7. Arbeitszeitunterschiede nach Alter

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Arbeitszeit ist die Variation der Arbeitszeit nach Alter. Einerseits lassen sich Unterschiede im Arbeitsausmaß und deren Gründe durch unterschiedliche Lebensumstände, die mit dem Alter einhergehen, erklären. Andererseits gab es zuletzt viel mediale Berichterstattung um die Arbeitszeitwünsche junger Generationen (vgl. Vogt 2022). Der Tenor: Insbesondere junge Arbeitnehmer:innen, die auf den Arbeitsmarkt kommen, haben höhere Freizeitpräferenzen als das Unternehmen von früheren Generationen gewohnt waren. Dieser Arbeitszeitreport untersucht daher die Hypothese einer „freizeitaffineren“ Generation in einem Faktencheck.

Die Teilzeitquote von jungen Arbeitnehmer:innen ist unterdurchschnittlich. Während im Durchschnitt 29 Prozent der Beschäftigten Teilzeit arbeitet, sind es für die 15- bis 19-Jährigen nur 20 Prozent. Bei den ältesten Arbeitnehmer:innen über 60 Jahre sind hingegen rund 37 Prozent in Teilzeit beschäftigt. Abbildung 8 zeigt neben der Teilzeitquote für unselbständig Beschäftigte nach Altersgruppen auch deren Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung. Hier zeigt sich eine starke Variation, die sich grob in drei Gruppen einteilen lässt: In den jüngsten drei Altersklassen (unter 30) ist vor allem eine Ausbildung Grund für eine Teilzeitbeschäftigung. Das trifft etwa auf Studierende zu, die neben dem Studium einer Erwerbsarbeit nachgehen. Im Alter von 30 bis 45 spielt die Ausbildung fast keine Rolle mehr. Hier sind die Betreuungspflichten von Kindern und Angehörigen, der Grund teilzeitbeschäftigt zu sein. Die dritte Gruppe bilden ältere Arbeitnehmer:innen über 50 Jahre. Sie geben an vorwiegend freiwillig in Teilzeit zu sein, das umfasst gerade auch jene in Altersteilzeit.



Quelle: AKE Mikrozensus 2014-2023, eigene Berechnungen

MOMENTUM
INSTITUT

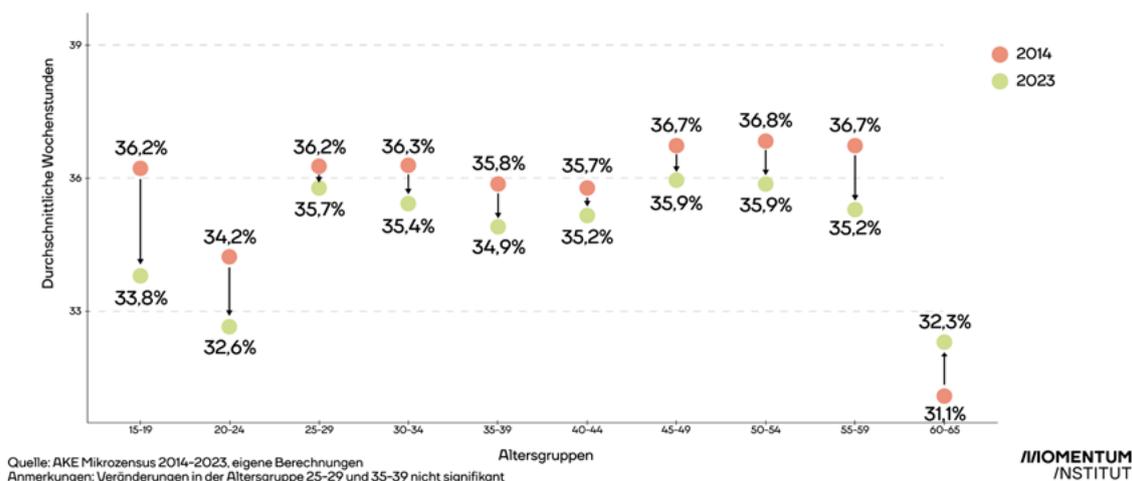
Diese Daten widersprechen also der These einer „Generation Teilzeit“. Einerseits weil junge Beschäftigte eine unterdurchschnittlich hohe Teilzeitquote aufweisen. Andererseits weil ihre Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung nicht höhere Freizeitpräferenzen sind, sondern die Ausbildung für einen späteren und besseren Einstieg in den Arbeitsmarkt. Hier zeigt sich ein weiteres verteilungspolitisches Thema. So sind es vorwiegend junge Menschen aus einkommensschwachen Familien, die neben der Ausbildung arbeiten müssen, um sich ihr Leben zu finanzieren. Kinder reicher Eltern hingegen, die neben der Ausbildung nicht arbeiten, werden in den Zahlen also nicht erfasst.

Die vielen positiven Effekte durch Bildung sind evident. Da sollte es nicht Ziel einer Regierung sein, jenen, die sich mit einer Teilzeitbeschäftigung oder geringfügigen Beschäftigung eine Ausbildung finanzieren, finanziell zu belasten, etwa durch eine Kürzung der Sozialleistungen, sodass diese womöglich ihre Ausbildung nicht fortsetzen können.

Bei Betrachtung der Veränderung der Arbeitszeit in den vergangenen neun Jahren findet man teilweise Unterstützung für die These, dass junge Arbeitnehmer:innen im Vergleich zu den Vorjahren ein geringeres Stundenausmaß mit Erwerbsarbeit verbringen wollen. Abbildung 9 zeigt die Veränderung der Arbeitszeit nach Altersklassen von 2014 bis 2023. Unter allen Altersklassen hat sich die Erwerbsarbeitszeit bei den 15- bis 19-Jährigen mit einem Rückgang von 2,5 Stunden am stärksten reduziert. Ein möglicher Grund dafür ist ein Rückgang der Zahlen der meist Vollzeit arbeitenden Lehrlingen. Von 2014 bis 2023 ist die Zahl der Lehrlinge um 6 Prozent gesunken (WKO 2023). Den zweitstärksten Rückgang weisen mit 1,6 Stunden die 20- bis 24-jährigen Arbeitnehmer:innen auf. Gleichzeitig verzeichneten die 25- bis 29-Jährigen die geringste Arbeitszeitreduktion, hier ist die Veränderung statistisch nicht signifikant. Besonders auffallend: Während alle Altersgruppen ihre Arbeitszeit reduziert, oder zumindest nicht erhöht haben, hat sich in der ältesten Altersklasse die durchschnittliche Arbeitszeit um 1,3 Stunden pro Woche erhöht. Eine mögliche Erklärung dafür ist die schrittweise Erhöhung des Pensionsantrittsalters für Frauen.

Nur Beschäftigte über 60 verlängern ihre Arbeit

Arbeitszeitveränderung von 2014 bis 2023 nach Altersgruppen



Letztendlich bleibt aber eine Frage offen: Ist die beobachtete Verkürzung der Arbeitszeit bei den 15- bis 24-Jährigen tatsächlich auf einen Wertewandel jüngerer Generationen zurückzuführen oder ist die gestiegene Marktmacht der Beschäftigten ein generationenunabhängiger Motor für Arbeitszeitreduktionen?

8. Arbeitszeitunterschiede nach Branche

Die Analyse der Arbeitszeitentwicklung in den verschiedenen Branchen verdeutlicht die mangelnde Selbstbestimmung der eigenen Arbeitszeit. In einigen Branchen beschränken eng abgestimmte Schichtpläne individuelle Änderungswünsche bei der Arbeitszeit. In anderen Branchen hingegen, etwa Bürojobs mit Gleitzeitmodellen, sind solche Bedürfnisse leichter umsetzbar. Die damit einhergehende Verteilungsproblematik wird in Kapitel 5 diskutiert.

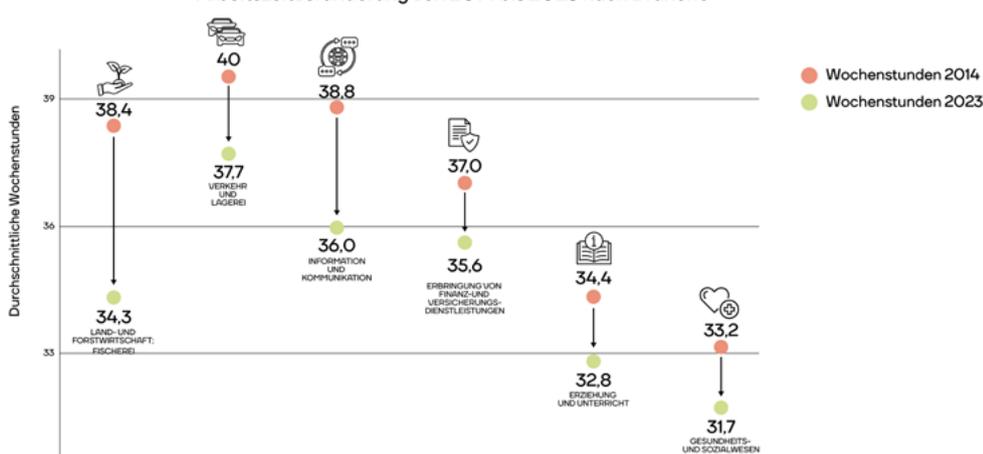
Die zwei Branchen mit der höchsten durchschnittlichen Arbeitszeit sind die Branchen der Exterritorialen Organisationen (UNO, OSZE, etc.) und der Bergbau. Beide sind gleichzeitig sehr kleine Branchen, in denen jeweils weniger als 0,2 Prozent der unselbständig Beschäftigten arbeiten, weshalb sie in Folge auch nicht näher analysiert werden. Zu den drei Branchen mit der höchsten Arbeitszeit, in denen jeweils mehr als drei Prozent der unselbständig Beschäftigten arbeiten, gehören die Transportbranche mit durchschnittlich 38,9 Wochenstunden, gefolgt vom Bau (38,5 Wochenstunden) und der Industrie (38,2 Wochenstunden). Zu den relevanteren Branchen mit der geringsten durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeit zählen die Dienstleistungsbranche mit 32,3 Wochenstunden, die Gesundheitsbranche mit 32,5 Wochenstunden und die Gastronomie und Beherbergung mit 33,3 Wochenstunden.

Auch im Branchenvergleich der Arbeitszeit zeigt sich also ein Unterschied zwischen den Geschlechtern. In allen Branchen verbringen Frauen weniger Zeit mit Erwerbsarbeit als ihre männlichen Kollegen. Jene Branchen mit hoher durchschnittlicher Erwerbsarbeitszeit weisen eine deutlich unterdurchschnittliche Frauenquote auf. In Branchen mit geringer Erwerbsarbeitszeit sind wiederum überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt.

/ Abbildung 10

Landwirtschaft und Transportbranche mit größter Arbeitszeitreduktion

Arbeitszeitveränderung von 2014 bis 2023 nach Branche



Quelle: AKE Mikrozensus 2014–2023, eigene Berechnungen
Anmerkungen: Alle dargestellten Veränderungen sind statistisch signifikant.

MOMENTUM
INSTITUT

Die Arbeitszeitveränderung seit 2014 variiert von Branche zu Branche. In allen Branchen hat sich die Erwerbsarbeitszeit in den vergangenen neun Jahren verringert, wenngleich diese Veränderung bei der Hälfte der Branchen mit Vorsicht zu interpretieren ist, da sie nicht signifikant von Null zu unterscheiden war.

Am stärksten war die Reduktion der Arbeitszeit mit mehr als 4 Wochenstunden in der Landwirtschaft, gefolgt von der IT-Branche mit einer Reduktion von 2,9 Stunden und der Transportbranche mit 1,8 Stunden. Diese drei Branchen haben einen überproportional hohen Männeranteil (vgl. Kapitel 6)

9. Exkurs: Geringfügig Beschäftigte

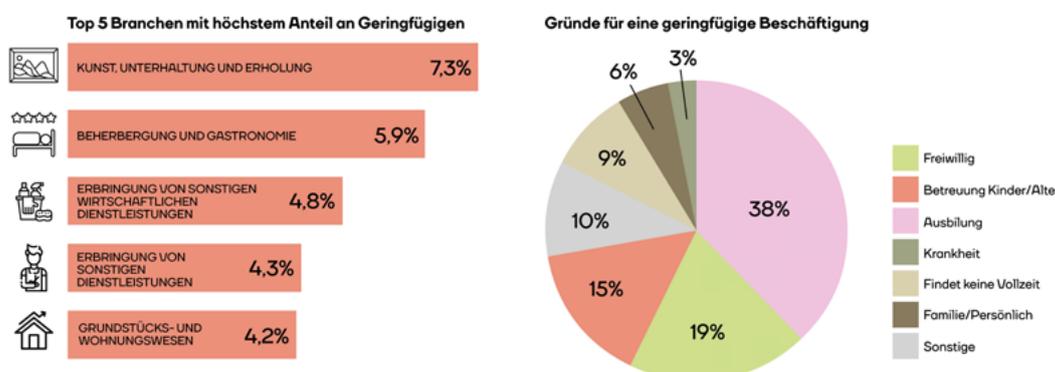
In diesem Arbeitszeitreport wird die Arbeitszeit aller unselbstständig Beschäftigten analysiert, dazu zählen auch geringfügig Beschäftigte. Dabei handelt es sich um Arbeitnehmer:innen, die pro Monat unter 518,44 Euro¹ aus Erwerbsarbeit bezahlt bekommen. Sie sind aufgrund ihres geringen Verdienstes von Lohnsteuer und Sozialversicherung befreit. Wer über kein anderes Versicherungsverhältnis verfügt, benötigt allerdings eine Selbstversicherung, um kranken- und pensionsversichert zu sein. Neben der Steuerbefreiung haben geringfügig Beschäftigte bei Sozialleistungen einen Sonderstatus. So können etwa Arbeitslose oder Personen in Elternkarenz² einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, ohne dabei Einbußen beim Arbeitslosen- oder Kinderbetreuungsgeld zu verzeichnen. Aufgrund dieses Sonderstatus sind geringfügig Beschäftigte häufig im Fokus wirtschaftspolitischer Debatten (Szigétvari 2023). Deshalb widmet sich dieser Exkurs des Arbeitszeitreports der Situation geringfügig Beschäftigten, analysiert die Branchen, in denen sie vorwiegend arbeiten und den Grund für ihren Beschäftigungsstatus.

Bei der Analyse der Branchenverteilung geringfügig Beschäftigter gibt es zwei Lesarten. Einerseits die absolute Lesart, welche analysiert in welchen Branchen die meisten geringfügigen Beschäftigten arbeiten. Diese Lesart berücksichtigt jedoch große Branchen stärker, da dort auch mehr geringfügig Beschäftigte arbeiten. Die zweite Lesart ist daher die relative. Diese berücksichtigt die Branchengröße und analysiert in welchen Branchen der Anteil geringfügig Beschäftigter, gemessen an allen Beschäftigten, am größten ist.

Bei absoluter Betrachtung dominieren erwartungsgemäß große Branchen. Die meisten geringfügig Beschäftigten finden sich in der Industrie. Rund ein Fünftel aller geringfügig Beschäftigten arbeitet dort. An zweiter und dritter Stelle folgen mit 14 bzw. 11 Prozent Handel und Gesundheit. Gleichzeitig sind diese Branchen jene Branchen, in denen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eher unüblich sind. In keiner der drei Branchen machen Geringfügige mehr als 2,5 Prozent der Beschäftigten aus. Um jene Branchen zu identifizieren, in denen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse üblich sind, benötigt es daher die relative Betrachtung. Hier dominieren tendenziell kleinere Branchen. So ist der Anteil der Geringfügigen gemessen an allen unselbstständig Beschäftigten in der Unterhaltungsbranche mit rund 8 Prozent am höchsten. Danach folgen Gastronomie und Beherbergung mit 7 Prozent sowie die Dienstleistungsbranche mit 6 Prozent. Lediglich die Branche der Gastronomie und Beherbergung ist so groß, dass mehr als 5 Prozent der Beschäftigten dort arbeiten.

/ Abbildung 11

Ausbildung ist Hauptgrund für geringfügige Beschäftigung Geringfügige im Überblick



Quelle: AKE Mikrozensus 2022
Anmerkungen: Als geringfügig Beschäftigte gelten unselbstständig Beschäftigte mit einem Monatsgehalt unter der Geringfügigkeitsgrenze und einem durchschnittlichen Wochenstundenausmaß von maximal 12 Stunden.

MOMENTUM
INSTITUT

Der wichtigste Grund für geringfügige Beschäftigung ist eine Ausbildung. Ein Drittel aller geringfügig Beschäftigten gibt dies als Grund an. Rund 18 Prozent arbeiten freiwillig geringfügig, bei 15 Prozent sind es die Betreuungspflichten von Kindern oder Älteren, die kein anderes Beschäftigungsverhältnis erlauben. Rund 10 Prozent der geringfügig Beschäftigten kann keine Vollzeitstelle finden.

Reformen rund um den Sonderstatus geringfügig Beschäftigter sollten wohlbedacht erfolgen. In den meisten Fällen ist der Status der Geringfügigkeit ein vorübergehender, etwa um sich eine Ausbildung finanzieren zu können, oder um weiterhin Anschluss an die Arbeitgeber:innen bzw. einen Zusatzverdienst während der Elternkarenz bestreiten zu können. Für jene 18 Prozent, die freiwillig geringfügig arbeiten, dürfte die Lohnarbeit nicht der einzige Einkommensbestandteil sein. Dafür ist die Grenze von rund 500 Euro zu gering. Ob diese Personen durch eine Verschärfung des Steuergesetzes zur Annahme einer Stelle mit mehr Stunden oder gar einer Vollzeitstelle motiviert werden können, muss angezweifelt werden. Für jene, die in der Arbeitslosigkeit einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen und weiterhin Arbeitslosengeld beziehen, ist unklar, ob das die reguläre Beschäftigungsaufnahme fördert oder hindert. Zwar könnte das Arbeitsangebot durch den Zusatzverdienst beeinträchtigt werden, andererseits kann ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis auch ein erster Schritt in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis sein. In der aktuellen Hochinflationsphase ist außerdem zu berücksichtigen, dass das Arbeitslosengeld und geringfügige Beschäftigung laufend unattraktiver werden. Da Arbeitslosengeld und Notstandshilfe nicht an die Inflation angepasst werden, verlieren Betroffene laufend an Kaufkraft. Zuletzt sei noch erwähnt, dass es oft auch Unternehmen sind, die Geringfügigen eine volle Anstellung verwehren, um Steuern und Abgaben zu sparen. Denn auch für Unternehmen entfallen die meisten Steuern und Sozialbeiträge bei einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. Ob eine Verschärfung des Steuergesetzes dann zu einem Umwandeln des Arbeitsvertrags in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis führt oder eher zur Entlassung der Beschäftigten, bleibt offen.

¹ Grenzwert für 2024

² Mit einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld

10. Handlungsempfehlungen

/ Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich

/ Kinderbetreuungsangebot ausbauen

/ Höhere Bewertung von Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten bei der Berechnung der Pension

/ Anreize für Väter mehr unbezahlte Care-Arbeit zu übernehmen, etwa durch verpflichtende Väterkarenzen

11. Quellen

Achleitner, S. & Mader, K. (2024). Equal Pay Day 2024: Berufswahl spielt untergeordnete Rolle bei Lohnlücke. Momentum-institut.at. <https://www.momentum-institut.at/news/equal-pay-day-2024-berufswahl-spielt-untergeordnete-rolle-bei-lohnluecke>

Arbeitsmarktservice AMS (2024). Arbeitsmarktdatenbank.

Dammerer, Q. (2019) Wer profitiert vom Fortschritt? Arbeitszeit und Produktivität. Momentum-institut.at. <https://www.momentum-institut.at/news/wer-profitiert-vom-fortschritt-arbeitszeit-und-produktivitaet>

Hagerl, J. & Hammerl, M. (2023). Kocher: „Dann gibt es weniger Grund für Sozialleistungen“. Kurier.at. <https://kurier.at/politik/inland/kocher-dann-gibt-es-weniger-grund-fuer-sozialleistungen/402327540>

Österreichische Volkspartei ÖVP (2024). Der Österreichplan von Bundeskanzler Karl Nehammer.

Parlament Österreich (2023). Vollzeitarbeit: Kocher will attraktive Rahmenbedingungen schaffen. https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2023/pk0216

Statistik Austria (2023). Zeitverwendung 2021/22. Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung.

Sturn, J. (2023). Arbeitszeitreport 2023.

Szigétvari, A. (2023). Mehr Druck auf Arbeitslose mit Zuverdienst: Alles bloß Quälerei? Derstandard.at. <https://www.derstandard.at/story/3000000176540/mehr-druck-auf-arbeitslose-mit-zuverdienst-alles-bloss-quaelerei>

Vogt, J. (2022). Generation Teilzeit: Ja, denken die denn nicht an morgen? Derstandard.at. <https://www.derstandard.at/story/2000138765251/generation-teilzeit-ja-denken-die-denn-nicht-an-morgen>

Wirtschaftskammer Österreich WKO (2023). Lehrlingsstatistik 2014-2023.

12. Methodenanhang

Für die meisten Berechnungen in diesem Report dient die Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus der Statistik Austria von 2014 bis 2023. Alle verteilungspolitischen Analysen, die mit Hilfe der administrativen Lohnsteuerdaten erstellt wurden, gehen nur bis ins Jahr 2022. Das ist zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Reports der letztverfügbare Datensatz für Lohndaten. 95-Prozent-Konfidenzintervalle sind mit 30 Bootstrappgewichten berechnet. Für die Analyse der Arbeitszeit ist die Variable in diesem Arbeitszeitreport „Normalerweise geleistete Arbeitsstunden pro Woche“ mit dem Kürzel „dstd“ in der Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus entscheidend. Bei dieser Variable besteht ab dem Jahr 2021 die Möglichkeit einer Einschränkung. Ab diesem Jahr wird nämlich zusätzlich zur normalerweise gearbeiteten Wochenstundenanzahl auch die Zahl der vertraglichen vereinbarten Wochenstunden abgefragt. Es besteht die Möglichkeit, dass sich die Antworten der Befragten zu ihren normalerweise gearbeiteten Wochenstunden verändert, wenn sie auch nach den vertraglich vereinbarten Wochenstunden gefragt werden. Die Zeitreihenanalyse sowohl nach Alter als auch nach Einkommen lässt eine Verzerrung der normalerweise gearbeiteten Wochenstunden aber als unwahrscheinlich erachten. Die Magnitudenveränderung der Variable ist ab 2021 nicht außergewöhnlich stark. Auch gegenüber den Einschränkungen im Rahmen der COVID19-Pandemie ist die Variable einigermaßen robust. Sowohl 2020 als auch 2021 sind die Veränderungen nicht atypisch groß. Bei den Angaben nach Gründen der Teilzeit gab es im Jahr 2021 einen Zeitreihenbruch, der die Gründe Familie und Persönlich betrifft. Diese Werte unterliegen einer Unsicherheit. Die anderen Gründe (Freiwilligkeit, Betreuung, Ausbildung, Krankheit, Kann keine Vollzeitstelle finden) sollten davon unberührt bleiben. Dieser Report verwendet die normalerweise gearbeiteten Wochenstunden und nicht die tatsächlich in der Referenzwoche gearbeiteten Wochenstunden, da diese tatsächlich Schwankungen aufgrund der Pandemie unterliegen. Für den EU-Vergleich wird die EU-Datenbank Eurostat herangezogen.

**//MOMENTUM
/INSTITUT**

Märzstraße 42/1,
1150 Wien, Österreich

kontakt@momentum-institut.at

www.momentum-institut.at