

## Medienmappe

Zum virtuellen Mediengespräch:

### Teilzeit als Problem?

#### Befunde und Lösungsansätze aus wissenschaftlicher Perspektive

*Donnerstag, 25. Juli 2024*

Seit einigen Monaten ist die Teilzeitarbeit immer wieder Gegenstand negativer Schlagzeilen. Von einer wohlstandsgefährdenden „Teilzeitgesellschaft“ oder einer „Teilzeitfalle“ ist dort etwa die Rede. Gleichzeitig zielen umstrittene Vorschläge aus der Bundesregierung und seitens der Wirtschaftsverbände, wie die Aliquotierung der Sozialleistungen, höhere Sozialversicherungsbeiträge oder Bonuszahlungen für Vollzeit, darauf ab, mehr Menschen in Vollzeitarbeit zu bringen. Da Teilzeit bei Frauen die dominante Erwerbsform ist – 50,7 Prozent aller erwerbstätigen Frauen gehen ihr nach – wären vor allem sie von den Maßnahmen betroffen.

Doch ist Teilzeitarbeit tatsächlich ein Problem und Vollzeitbeschäftigung für alle die Lösung? Dieser Frage widmen sich Wissenschaftler:innen im heutigen Mediengespräch. Sie analysieren die Gründe für die hohe Teilzeitquote bei Frauen und stellen davon ausgehend Lösungsansätze vor, die im Einklang mit dem Stand der Forschung stehen. Im Zentrum stehen hierbei Überlegungen zu einer sozial gerechten Erwerbsarbeitszeitverkürzung, wobei auch deren Vorteile für die Gesundheit und ein klimafreundliches Leben beleuchtet werden.

#### Inputs:

[Bettina Stadler](#) (Universität Graz): „Ist Vollzeit statt Teilzeit die Lösung? Befunde aus der Arbeitsforschung“

[Nora Dornis & Lukas Heck](#) (WU Wien): „Arbeitszeitverkürzung – aber gerecht: Für ein gesundes und klimafreundliches Leben in Zeitwohlstand“

**Moderation:** Danyal Maneka (Diskurs. Das Wissenschaftsnetz / Universität Wien)

Eine Veranstaltung von [Diskurs. Das Wissenschaftsnetz](#)

*Bettina Stadler*

### **Ist Vollzeit statt Teilzeit die Lösung? Befunde aus der Arbeitsforschung**

Anfang des Jahres 2023 ließ Arbeitsminister Kocher mit der Forderung aufhorchen, die Sozialleistungen für Teilzeitbeschäftigte zu kürzen. Damit sollten mehr Arbeitnehmer:innen dazu bewegt werden, in Vollzeit zu arbeiten. Seither gibt es immer wieder Rufe von Seiten der ÖVP und aus der Wirtschaft, Teilzeit weniger attraktiv zu gestalten. Tatsächlich liegt in Österreich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2023 bei 30,9%, bei den Frauen sind dies 50,6%, bei den Männern 13,4%. Innerhalb der EU liegt Österreich damit hinter den Niederlanden (42%) an zweiter Stelle.

Arbeiten weite Teile der Teilzeitbeschäftigten in Österreich aus freien Stücken mit reduzierten Stunden und könnten sie bei etwas gutem Willen ihre Arbeitszeit auf Vollzeit aufstocken? Sind es – wie Kanzler Nehammer letzten Sommer in einem Video meinte – vor allem Mütter, die sich in der Teilzeitarbeit gemütlich einrichten, während andere Arbeitnehmer:innen in Vollzeit ihren Beitrag zum Funktionieren der Wirtschaft leisten? Oder gibt es strukturelle Gründe, die zum hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten führen?

Im österreichischen Diskurs werden sehr unterschiedliche Arbeitszeiten als Teilzeitarbeit bezeichnet. Wenn Menschen nur wenige Stunden pro Woche, also z.B. 5 oder 10 Stunden pro Woche arbeiten, werden sie lt. offizieller Statistik ebenso zu den Teilzeitbeschäftigten gerechnet wie Arbeitnehmer:innen, die 35 Stunden pro Woche arbeiten (zwischen 30 und 35 Stunden ist in der amtlichen Statistik eine Selbstzuordnung möglich). Für tatsächliche Handlungsansätze muss jedoch zwischen verschiedenen Gruppen in Teilzeit, wie z.B. Teilzeit mit wenigen Stunden und vollzeitnaher Teilzeit, differenziert werden.

In Österreich ist der Teilzeitanteil bei jüngeren Menschen erhöht, weil z.B. Studierende neben der Ausbildung auch erwerbstätig sind. Ebenso arbeiten Menschen im späteren Erwerbsleben vermehrt in Teilzeit, manchmal auch über das gesetzliche Pensionsalter hinaus. Im mittleren Alter dominieren Frauen, die wegen der Betreuung von Kindern und immer wieder auch älterer Familienangehöriger nicht in Vollzeit arbeiten. Diese Gruppe ist in Österreich in den letzten Jahren stark gewachsen, das zeigen statistische Ergebnisse sehr klar.

Dahinter steht auch ein erfreulicher Umstand: Frauen kommen nach der Geburt von Kindern häufiger und früher wieder auf den Arbeitsmarkt zurück. Dies belegte auch eine im letzten Jahr fertiggestellte Studie für Oberösterreich. Der steigende Anteil an Teilzeitarbeit ist damit auch ein Zeichen für steigende Arbeitsmarktteilnahme von Müttern.

Weitere Gründe für Teilzeit kommen hinzu: manche Tätigkeiten sind körperlich und physisch sehr belastend und besonders ältere Arbeitnehmer:innen sind nicht in der Lage, diese Arbeiten in Vollzeit auszuführen. Dieses Problem wird durch die Anhebung des Frauenpensionsalters in nächster Zeit verstärkt auftreten. 8% aller Teilzeitbeschäftigten (Frauen und Männer) sagen aber auch, dass sie nicht freiwillig in Teilzeit arbeiten. In Branchen wie dem Handel oder der Gastronomie ist dieser Anteil höher. Von allen Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 20 Stunden pro Woche sagen 19%, dass sie mehr Stunden arbeiten möchten. Frauen mit Teilzeit unter 20 Stunden, die wegen Kinderbetreuung nicht in Vollzeit arbeiten, möchten zu 21% länger arbeiten.

Aus Sicht der Arbeitsforschung sind Maßnahmen nötig, damit Teilzeitbeschäftigte tatsächlich länger und in vollzeitnaher Teilzeit arbeiten können, ohne Druck in Richtung Vollzeit auszuüben. Basis dafür ist neben dem Ausbau der Kinderbetreuung auch die gerechte Aufteilung von Betreuungs- und Sorgearbeit zwischen den Eltern. Zusätzlich müssen mehr Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, die ein Erhöhen der Arbeitszeit und im Bedarfsfall (z.B. erhöhter Betreuungsbedarf) auch wieder eine Reduktion ermöglichen.

#### **Literatur:**

Stadler, Bettina (2023). Das Arbeitsmarktpotential von Wiedereinsteigerinnen in Oberösterreich, Wien: FORBA, abrufbar unter: [https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2022\\_AMS\\_OOE\\_FORBA\\_-\\_Wiedereinsteigerinnen.pdf](https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2022_AMS_OOE_FORBA_-_Wiedereinsteigerinnen.pdf)

Stadler, Bettina/Haas, Marita/Leschanz, Christoph/Masi, Audrey Laura (2023). The "PARENT" Initiative: PArEnts in REsearch aNd Technology: Study of the situation of parents at the Faculty of Technical Chemistry of TU WIEN, TU Wien, abrufbar unter: <https://repositum.tuwien.at/handle/20.500.12708/188344>

Astleithner, Franz/Stadler, Bettina (2021). Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung: Beispiele aus der Praxis, in: WISO, Vol. 3, 53–80 abrufbar unter: <https://journals.akwien.at/wug/article/view/79>

Schönauer, Annika/Stadler, Bettina (2021). Systemerhalter\*innen im Fokus, Wien: FORBA. Studie im Auftrag der AK Niederösterreich, abrufbar unter: <https://www.forba.at/2021/09/01/systemerhalterinnen-im-fokus-situation-von-beschaeftigten-im-einzelhandel-in-niederoesterreich-waehrend-covid-19/>

Stadler, Bettina (2019). Elternteilzeit in Österreich, Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, abrufbar unter: [https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/Elternteilzeit\\_in\\_Oesterreich\\_2019\\_10.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/Elternteilzeit_in_Oesterreich_2019_10.pdf)

Stadler, Bettina (2018). Arbeitszeiten von Paaren im Wandel? in: Schönauer, Annika/Eichmann, Hubert/Saupe, Bernhard (Hrsg.): Arbeitszeitlandschaften in Österreich: Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern, S.I.: Nomos, 63–88

---

*Nora Dornis & Lukas Heck*

### **Arbeitszeitverkürzung – aber gerecht: Für ein gesundes und klimafreundliches Leben in Zeitwohlstand**

Für jeden Menschen hat ein Tag 24 Stunden. Die von Statistik Austria (2023) jüngst veröffentlichte Zeitverwendungserhebung zeigt jedoch, dass diese Zeit in Österreich nach wie vor ungleich verwendet wird: Insbesondere Frauen und armutsbetroffene Personen haben oft sehr wenig freie Zeit, die sie nach Belieben verwenden können - ein Zustand, den wir Zeitarmut nennen. Das liegt auch an der Vollzeitnorm, die häufig unvereinbar ist mit anderen Tätigkeiten, wie z.B. Sorgearbeit, die in Österreich noch immer vorwiegend von Frauen geleistet wird. Eine einfache Möglichkeit, um das zu verändern, ist auf individueller Ebene Erwerbsarbeitszeit zu verkürzen. In einer Studie im Auftrag der Gesundheit Österreich GmbH haben wir untersucht, welche Effekte Zeitwohlstand auf klimafreundliches und gesundheitsförderndes Verhalten haben kann (Dengler et al. 2024).

Zeitarmut hat negative Folgen auf die menschliche Gesundheit: Stress, Schlafmangel, zu wenig Zeit mit der Familie und den Freund\*innen, für Sport oder für gesunde Ernährung beeinträchtigen das Wohlbefinden. Ähnlich, wenn auch weniger deutlich, verhält es sich mit

ökologischen Effekten: Auch aus Zeitmangel greifen wir im Alltag eher zum hochverarbeiteten Fertigprodukt als saisonal zu kochen, kaufen eher neu als Altes zu reparieren und fliegen mit dem Flugzeug in den Urlaub statt den Zug zu nehmen.

Das Gegenteil von Zeitarmut ist Zeitwohlstand. Zeitwohlstand umfasst nach Geiger et al. (2021: 2) fünf Dimensionen: Freie Zeit, Zeitsouveränität, Synchronisierung, Tempo und Planbarkeit. Da verschiedene Ungleichheitsverhältnisse auch die Aufteilung von Zeit beeinflussen, erweitern wir Zeitwohlstand um die Dimension der Zeitgerechtigkeit. Zeitwohlstand hat das Potenzial, zu klimafreundlichem und gesundheitsförderndem Verhalten zu führen – das ist aber kein Automatismus. Um die Potenziale von Zeitwohlstand auszuschöpfen, sind bestimmte Maßnahmen erforderlich: Der breite Zugang zu öffentlicher Infrastruktur begünstigt gesundheitsförderndes und klimafreundliches Verhalten. Eine weitere Säule sind begleitende zeitpolitische Maßnahmen, die sozial gerecht ausgestaltet sind.

Erwerbsarbeitszeitverkürzung schafft mehr Zeit für Aktivitäten außerhalb der Erwerbsarbeit, hängt aber in ihren Auswirkungen auf Gerechtigkeit, Klima und Gesundheit von ihrer Ausgestaltung ab. So macht es einen großen Unterschied, ob die Erwerbszeit täglich verkürzt wird (z. B. von acht auf sechs Stunden) oder ein Tag in der Woche vollständig frei wird (4-Tage Woche). Denn: Ein längeres Wochenende verleitet eher zu ressourcenintensiven Reisen, während Sorgearbeit jeden Tag anfällt. Die Maßnahme kann zugleich Berufe in der ‚kritischen Infrastruktur‘ aufwerten, in denen aktuell viele Fachkräfte fehlen: In unseren Fokusgruppen schilderten Beschäftigte aus Pflege- und Bildungsberufen die extremen Belastungen in ihren Branchen. Kürzere Arbeitszeiten reduzieren Belastungen und beugen krankheitsbedingten Ausfällen vor. Zudem – bedeutsam aus ökologischer Sicht – gelten diese Sektoren als ressourcenleicht.

Mit der Auflösung der Vollzeitnorm können neue biografische Verlaufsmuster einhergehen, die sich positiv auf das Klima und die Gesundheit auswirken können. In Ansätzen wie dem „Optionszeitenmodell“ (Jurczyk & Mückenberger 2020) oder dem „Lebensarbeitszeitmodell“ des ÖGB Steiermark (Stipsits 2023) stehen die Flexibilisierung von Lebensläufen und die Aufwertung anderer Lebensbereiche – abseits der Erwerbsarbeit – im Mittelpunkt.

#### **Referenzen:**

Dengler, C.; Dornis, N.; Heck, L.; Völkle, H. (2024): Klimafreundliche und gesundheitsfördernde Aspekte von Zeitwohlstand. Gesundheit Österreich GmbH, Wien. <https://jasmin.goeg.at/id/eprint/3423>  
Download verfügbar unter: [https://jasmin.goeg.at/id/eprint/3423/1/GOEGPolicyBrief-Zeitwohlstand\\_bf.pdf](https://jasmin.goeg.at/id/eprint/3423/1/GOEGPolicyBrief-Zeitwohlstand_bf.pdf)

Geiger, S. M.; Freudenstein, J.-P.; von Jorck, G.; Gerold, S.; Schrader, U. (2021): Time wealth: Measurement, drivers and consequences. *Current Research in Ecological and Social Psychology* 2, 100015. <https://doi.org/10.1016/j.cresp.2021.100015>

Jurczyk, K.; Mückenberger, U. (2020): Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf. Forschungsprojekt im Rahmen des Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS). Deutsches Jugendinstitut, München.

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

Stipsits, Lisa (2023): Arbeit in Zeiten multipler Krisen neu denken. Ansatzpunkte einer gelingenden ökologischen Transformation. Arbeitswelten im sozial-ökologischen Umbau. 27.06.2023, Wien.

## Über die Expert\*innen

In alphabetischer Reihenfolge

**[Nora Dornis, M.Sc.](#)** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institute for Spatial and Social-Ecological Transformations der WU Wien. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen auf den Themen Wohlbefinden, sozialökologische Utopien und Transformationspfade. [Nora.Dornis@wu.ac.at](mailto:Nora.Dornis@wu.ac.at)

**[Lukas Heck, M.Sc.](#)** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institute for Spatial and Social-Ecological Transformations an der WU Wien. Im Rahmen des EU-Horizon-Projekts „Models, Assessment and Policies for Sustainability (MAPS)“ beschäftigt er sich seit Juni 2024 mit dem Zusammenhang zwischen Zeitverwendung und Ressourcenverbrauch. Seine Forschungsinteressen liegen an der Schnittstelle von Zeit, Ökofeminismen und Arbeit. [Lukas.Heck@wu.ac.at](mailto:Lukas.Heck@wu.ac.at)

**[Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Stadler](#)** ist Post-Doc Universitätsassistentin am Institut für Soziologie in Graz. Von 2015 bis 2023 war sie Senior Researcher bei der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), von 2019 bis 2023 Mitglied des Leitungsteams. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich New Work, Arbeitszeit, Gender und Mitbestimmung. Kontakt: [bettina.stadler@uni-graz.at](mailto:bettina.stadler@uni-graz.at)

## Kontakt für Rückfragen

### **Danyal Maneka**

*Diskurs. Das Wissenschaftsnetz*

T: +43 650 30 11 273

E: [maneka@diskurs-wissenschaftsnetz.at](mailto:maneka@diskurs-wissenschaftsnetz.at)

### **Helena Ott**

*Diskurs. Das Wissenschaftsnetz*

T: +43 650 33 145 16

E: [ott@diskurs-wissenschaftsnetz.at](mailto:ott@diskurs-wissenschaftsnetz.at)

## Über Diskurs

***Diskurs. Das Wissenschaftsnetz*** ist eine Initiative zum Transfer von wissenschaftlicher Evidenz engagierter Wissenschaftler\*innen in die Öffentlichkeit. Wir setzen uns dafür ein, dass wissenschaftliche Erkenntnisse entsprechend ihrer Bedeutung im öffentlichen Diskurs und in politischen Entscheidungen zum Tragen kommen. Mehr Informationen finden Sie auf unserer [Website](#).

Sie möchten über unsere zukünftigen Mediengespräche und Pressemitteilungen informiert werden? Dann melden Sie sich doch bei unserem [Presseverteiler](#) an.