

**// MOMENTUM
/ INSTITUTE**

Arbeitszeitreport 2023

/ Autor: Jakob Sturn

/ März 2023

/ Aktuell ist eine Debatte um die Arbeitszeit in Österreich entbrannt. Der Arbeitszeitreport bietet einen Überblick über die Arbeitszeit der unselbständig Beschäftigten in Österreich und liefert Zahlen, die in der aktuellen Debatte bisher fehlen. Die Grundlage für ein funktionierendes Anreizsystem für das Ausweiten der Arbeitszeit ist, dass unselbständig Beschäftigte ihre Arbeitszeit frei wählen können. Der Report zeigt, dass dieses Privileg in Österreich jedoch nur wenigen unselbständig Beschäftigten vorbehalten ist. Am ehesten können unselbständig Beschäftigte in den reichsten Einkommensschichten ihre Arbeitszeit selbstbestimmt wählen. Genau jene unselbständig Beschäftigten reagieren aber überproportional robust auf finanzielle Anreize, sie verdienen bereits gut. Die finanzielle Benachteiligung von unselbständig Beschäftigten, die Teilzeit arbeiten, könnte in oberen Einkommensschichten daher nicht den erwünschten Effekt bringen. Gleichzeitig arbeitet nur ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten freiwillig in Teilzeit. Die Benachteiligung von Teilzeitarbeit in Form von Einkommensverlusten hätte keine Anreizwirkung, Betroffene verändern ihre Arbeitszeit nicht. Bei Menschen aus den unteren Einkommensschichten ist der Anreiz zu Mehrarbeit bereits groß. Sie wollen mehr Stunden arbeiten, als sie es aktuell tun. Auch bei ihnen drohen Einkommensverluste, ohne den Grund für die Teilzeitarbeit ändern zu können.



/ Key Findings

/ Drei Viertel der unselbständig Teilzeitbeschäftigten arbeitet unfreiwillig Teilzeit. Insbesondere Frauen können oft aufgrund von Betreuungspflichten und mangelhaften Kinderbetreuungsangeboten keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen.

/ Eine finanzielle Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten kann ihr Ziel der Arbeitszeitverlängerung verfehlen und gleichzeitig finanzielle Einbußen bei den Ärmsten verursachen.

/ Bereits jetzt gibt es starke Anreize zur Aufnahme einer Vollzeitstelle. Mangelnde Rahmenbedingungen und Unternehmen, die ausschließlich Teilzeitstellen ausschreiben, blockieren.

/ Unselbständig Beschäftigte im reichsten Einkommenszehntel konnten in der Vergangenheit ihre Arbeitszeit am stärksten reduzieren. Sie können eine Reduktion ihrer Arbeitszeit verkraften, weil ihr Einkommen überdurchschnittlich hoch ist.

/1. Einleitung

Das Kräfteverhältnis am Arbeitsmarkt hat sich aufgrund der aktuell guten wirtschaftlichen Lage und des demographischen Wandels hin zu den Arbeitnehmer:innen gedreht. Angesichts der erschwerten Besetzung offener Stellen versucht die Bundesregierung das Arbeitsangebot auszuweiten. Damit entbindet sie Unternehmen von einem Verbesserungsdruck. Diese müssten sonst ihre Nachfrage nach Arbeitskräften mit höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen an das Arbeitsangebot der Arbeitskräfte anpassen. Der neueste Vorschlag: Die Aufnahme einer Vollzeitanstellung soll attraktiver werden, auch indem die Aufnahme einer Teilzeitstelle unattraktiver gemacht werden soll. Ziel ist es, mehr Menschen zu einer Vollzeitanstellung zu animieren (Kurier, 2022). Wie genau diese zusätzliche Attraktivierung aussehen soll, ist bisher unklar. Bereits heute haben Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten erhebliche Nachteile. Sie erhalten einen geringeren Lohn, haben dadurch einen geringeren Pensionsanspruch und bereits heute einen Nachteil bei allen einkommensabhängigen Sozial- und Versicherungsleistungen, etwa dem Arbeitslosengeld, dem Kinderbetreuungsgeld oder bei einer Bildungskarenz.

Der aktuellen Debatte liegt die Annahme zu Grunde, dass unselbständig Beschäftigte ihre Arbeitszeit völlig frei wählen können. Dieser Logik folgend arbeiten Teilzeitbeschäftigte freiwillig in Teilzeitverhältnissen. Das ist jedoch nicht der Fall. Nur rund ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten gibt an freiwillig in Teilzeit zu arbeiten. Der Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung sind Betreuungspflichten von Kindern und Älteren. Die Verhandlungsmacht der unselbständig Beschäftigten ist nur selten hoch genug, um ihre gewünschte Arbeitszeit gegenüber ihren Arbeitgeber:innen durchzusetzen. Nur unselbständig Beschäftigte im reichsten Einkommensdezil arbeiten so viel, wie sie es wollen. Eine Arbeitszeitreduktion ist nur unter guten finanziellen Voraussetzungen möglich. Die größte Arbeitszeitreduktion leistete sich in den vergangenen sieben Jahren das reichste Einkommensdezil. Außerdem sind oftmals die Unternehmen der Grund für die Teilzeitarbeit. In manchen Branchen ist bis zu einem Drittel der offenen Stellen nur Teilzeit ausgeschrieben. Das heißt, Beschäftigte wollen oft Vollzeit arbeiten, können es aber nicht, weil Unternehmen Teilzeit-Anstellungen bevorzugen.

Für eine Arbeitszeitanpassung benötigen unselbständig Beschäftigte einerseits ausreichend finanzielle Mittel und andererseits eine starke Verhandlungsposition gegenüber ihren Arbeitgeber:innen. Beides ist überproportional in reicheren Einkommenschichten zu finden. Unselbständig Beschäftigte dieser Einkommensschicht sind aber vergleichsweise robust gegenüber finanziellen Anreizen. Sie lassen sich etwa von einer Kürzung der Sozialleistungen weniger zu einer Arbeitszeitänderung animieren. Ärmere Einkommensschichten wollen hingegen teilweise mehr arbeiten als sie es aktuell tun, können es aber aufgrund anderer Rahmenbedingungen nicht. Ein finanzieller Nachteil für Teilzeitarbeitende droht daher das Ziel der Arbeitszeitverlängerung zu verfehlen. Gleichzeitig würde er zu Einkommensverlusten führen, die gerade in unteren Einkommensschichten existenzbedrohend sein können. Insbesondere Frauen, die aufgrund von Betreuungspflichten nicht Vollzeit arbeiten können, sind oft auf Sozialleistungen wie die Familienbeihilfe angewiesen.

Statt der Debatte um eine durchschnittliche Arbeitszeitverlängerung scheint eine Debatte um eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung sinnvoll. Der technische Fortschritt erlaubt uns als Gesellschaft die Löhne zu erhöhen und die Arbeitszeit zu verkürzen, ohne dabei auf Wohlstand zu verzichten. Österreichs Arbeitskräfte sind heute sieben Mal so produktiv wie 1950 (Dammerer, 2019). Bis in die 1980er-Jahre waren Arbeitszeitverkürzungen üblich – entweder durch eine geringere gesetzliche Höchstarbeitszeit oder durch einen höheren Urlaubsanspruch. Seitdem gab es weiterhin starke Produktivitätszuwächse aber keine Arbeitszeitreduktion mehr.



/2. Österreichs Arbeitszeit im internationalen Vergleich

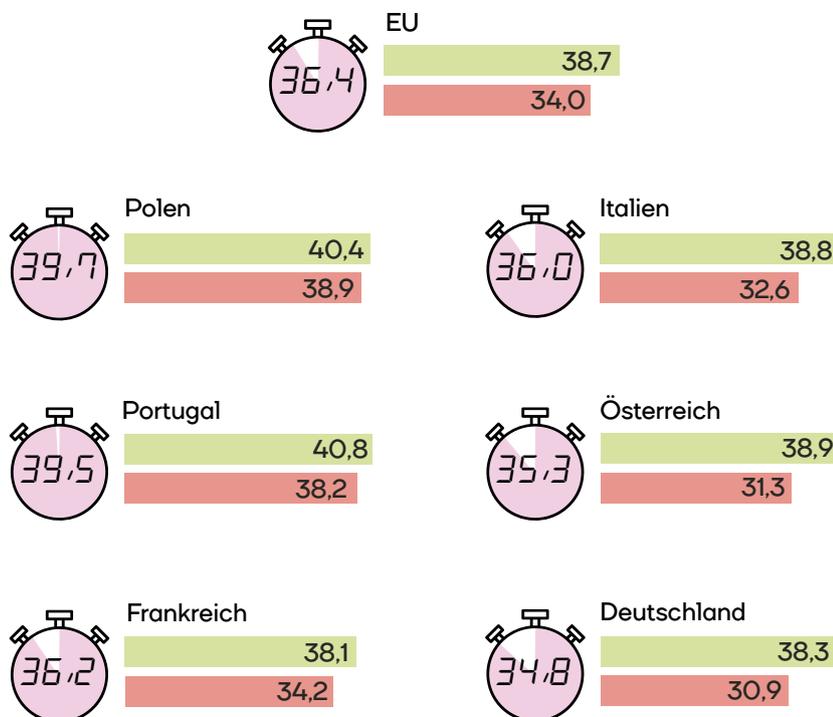
Österreichs unselbständig Beschäftigte haben im Jahr 2021 im Durchschnitt 35,3 Wochenstunden gearbeitet. Damit befindet sich Österreich im EU-Vergleich gemeinsam mit Deutschland im unteren Viertel. Hauptsächlich verantwortlich für diese vergleichsweise geringe wöchentliche Arbeitszeit ist die Frauenarbeitszeit. Weil Österreichs Frauen weiterhin den überwiegenden Anteil der Erziehungs- und Pflegearbeit verrichten, haben sie weniger Zeit, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Mit durchschnittlich nur 31,3 Wochenstunden sind Österreichs Frauen an drittletzter Stelle im EU-Vergleich. Österreichs Männer arbeiten mit durchschnittlich 38,9 Wochenstunden mehr als der EU-Durchschnitt. Grund dafür sind einerseits konservative Familienstrukturen und andererseits der große Gender-Pay-Gap, der dazu führt, dass Familien einen ökonomischen Anreiz haben, dass die Frau den Großteil der Care-Arbeit übernimmt, und der besserverdienende Mann der Lohnarbeit nachgeht. Auf eine geringere Arbeitswilligkeit von Frauen ist der Unterschied in der Arbeitszeit nicht zurückzuführen. Im Gegenteil: Vergleicht man das Arbeitspensum von Frauen und Männern und inkludiert die unbezahlte Care-Arbeit in die Betrachtung, arbeiten Frauen deutlich mehr als Männer (Achleitner, 2022).

/Abbildung 1

Frauen-Erwerbsarbeit: Österreich im EU-Vergleich Dritttletzter

Arbeitszeit von Männern und Frauen im EU-Vergleich

■ Total ■ Männer ■ Frauen



Quelle: Eurostat 2021
Anmerkung: Nur unselbstständig Beschäftigte

Die vergleichsweise geringe Wochenarbeitszeit spiegelt sich in einer vergleichsweise hohen Teilzeitquote wider. Mit einer Teilzeitquote unter unselbständig Beschäftigten von rund 30 Prozent hatte Österreich im Jahr 2021 die zweithöchste Teilzeitquote der EU. Nur die Niederlande weisen eine noch höhere Teilzeitquote auf. Während in den Niederlanden die Arbeitszeiten traditionell geringer sind, ist der Grund für die hohe Teilzeitquote einmal mehr die hohe Teilzeitquote von Frauen. Österreichs Teilzeitquote unter Männern ist mit 11,6 Prozent nur rund zwei Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt. Die Teilzeitquote unter Frauen liegt mit fast 50 Prozent hingegen fast 20 Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt.

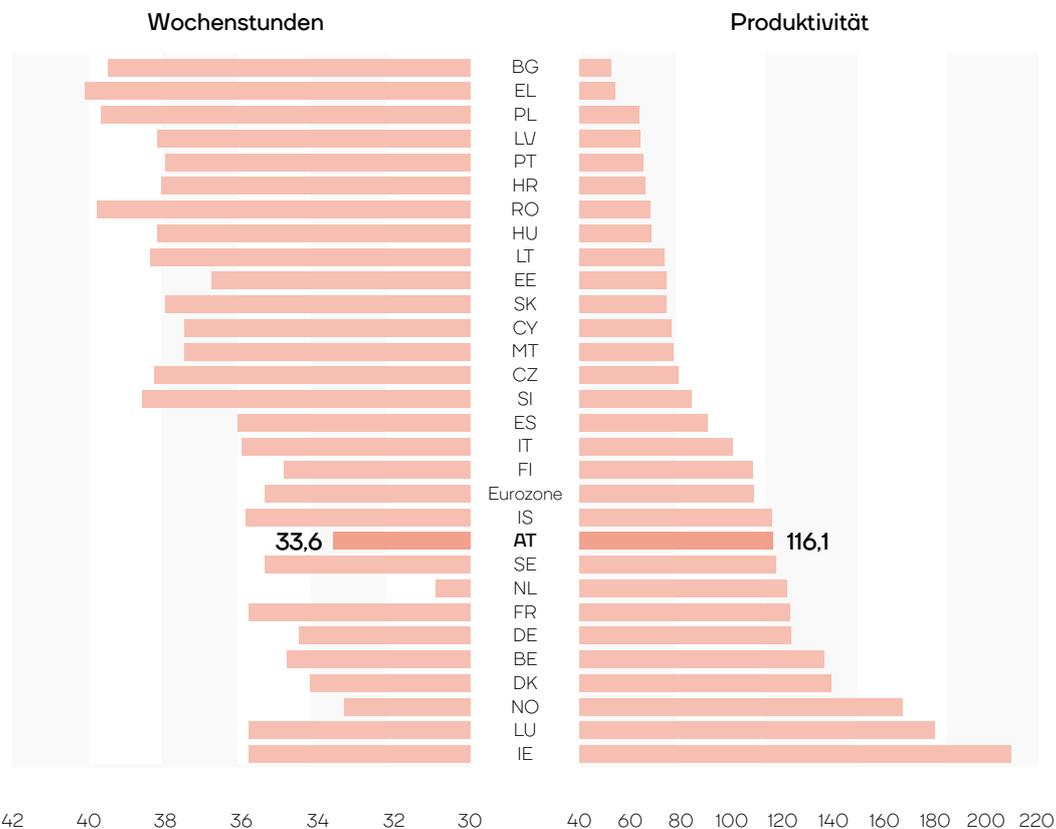
Wie eingangs erwähnt, ist die historische Komponente in der aktuellen Debatte rund um die Arbeitszeit von Bedeutung. Tatsächlich weist die Arbeitszeit in Österreich geringfügig stärkere Rückgangstendenzen auf als der Durchschnitt der EU-Länder. Während der EU-Durchschnitt seit 2012 mehr oder weniger unverändert ist, ist Österreichs durchschnittliche Arbeitszeit marginal gesunken. Der Rückgang der wöchentlichen Arbeitszeit beträgt im europäischen Durchschnitt rund sechs Minuten. In Österreich waren es 1,2 Stunden, also etwa drei Prozent (Eurostat, 2021).

Gleichzeitig zeigt der negative Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Arbeitszeitproduktivität, dass ein geringere Arbeitszeit auch als Merkmal für einen hohen Wohlstand gesehen werden kann. Länder, in denen die Arbeitsproduktivität hoch ist, weisen durchschnittlich eine geringere Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden auf.

/Abbildung 2

Je kürzer die Arbeitszeit, desto höher die Produktivität

Wochenstunden und Produktivität im Europa-Vergleich



Quelle: Eurostat, eigene Berechnung
Anmerkung: Durchschnittliche tatsächliche Wochenstunden aller Erwerbstätigen 2021

Aufgrund des technischen Fortschritts steigt die Arbeitsproduktivität in Österreich jährlich. Österreichs Arbeitskräfte sind heute sieben Mal so produktiv wie 1950 (Dammerer, 2019). Das führte einerseits zu höheren Löhnen der Beschäftigten andererseits wurde dieser Wohlstandsgewinn in der Vergangenheit auch in Form einer Arbeitszeitverkürzung abgegolten. Bis in die 1980er-Jahre waren Arbeitszeitverkürzungen üblich, sei es durch eine Verkürzung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit gewesen oder durch einen höheren Anspruch auf bezahlten Urlaub. Seitdem gab es weiterhin starke Produktivitätszuwächse aber keine Arbeitszeitreduktion mehr.

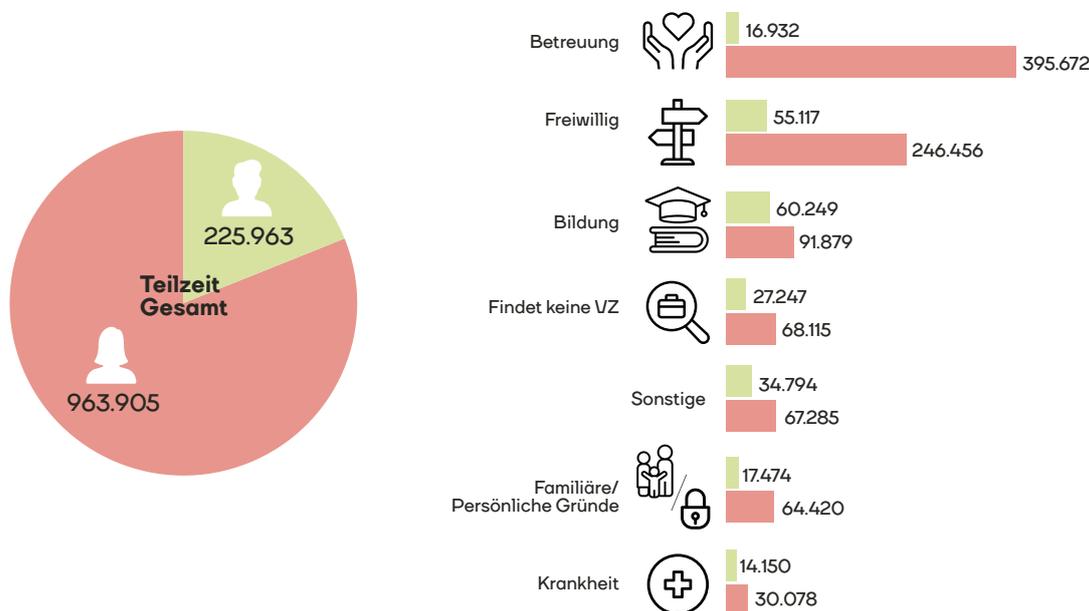
/2.1 Teilzeit in Österreich

Die hohe Teilzeitquote in Österreich, insbesondere unter Frauen, ist zu einem großen Anteil auf die Betreuungspflichten, die Frauen in Österreich gegenüber Kindern und Älteren wahrnehmen (müssen), zurückzuführen. Rund eine Million der unselbstständig beschäftigten Frauen arbeitet Teilzeit, rund 400.000 davon (41 Prozent) geben an, aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Älteren Teilzeit zu arbeiten. Insgesamt arbeiten drei Viertel der Frauen nicht freiwillig Teilzeit. Nur rund 250.000 unselbstständig beschäftigte Frauen (25 Prozent) geben an freiwillig einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Weitere Gründe für eine (unfreiwillige) Teilzeitbeschäftigung sind Ausbildung (10 Prozent), familiäre oder persönliche Gründe (7 Prozent), die erfolglose Suche nach einer Vollzeitstelle (7 Prozent), Krankheit oder Behinderung (3 Prozent) sowie sonstige Gründe (7 Prozent).

/Abbildung 3

Warum Österreich Teilzeit arbeitet

■ Männer ■ Frauen



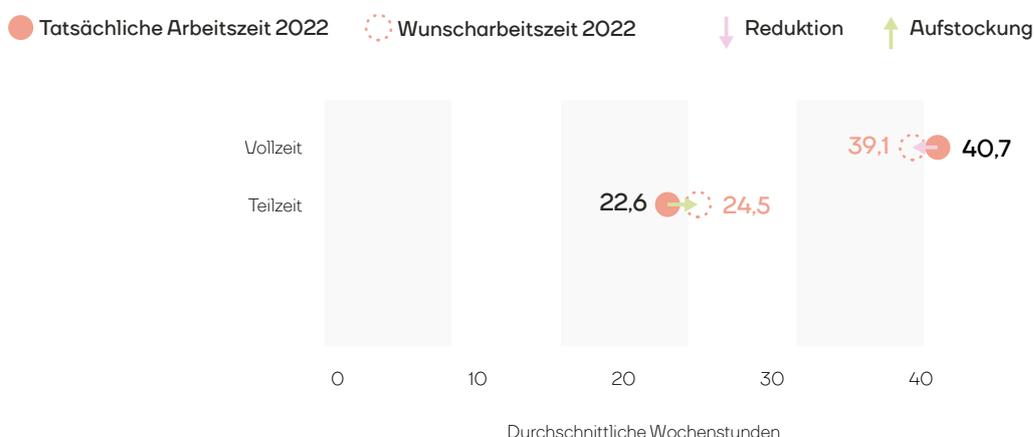
Quelle: AKE Mikrozensus 2022, eigene Berechnung
Anmerkung: Nur unselbstständig Beschäftigte

Etwa eine Million Frauen arbeitet in Österreich in einem Teilzeitverhältnis, aber nur rund 220.000 Männer. Während bei Frauen der wichtigste Grund für eine Teilzeitanstellung die Betreuungspflichten innerhalb der Familie sind, ist bei Männern der am häufigsten genannte Grund die Ausbildung (26 Prozent), dicht gefolgt von der Freiwilligkeit (24 Prozent). Betreuungspflichten sind für Männer mit 7 Prozent erst der fünfhäufigste genannte Grund für eine Teilzeitanstellung. Das verdeutlicht einmal mehr die ungleich verteilte Care-Arbeit zwischen Männern und Frauen in Österreich.

Außerdem zeigt ein Blick auf die gewünschte Arbeitszeit von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, dass unter Teilzeitbeschäftigten der Wunsch nach mehr Arbeitszeit dominiert. Vollzeitbeschäftigte wollen hingegen im Durchschnitt ihre Arbeitszeit reduzieren.

/Abbildung 4

Teilzeitbeschäftigte wollen mehr arbeiten, Vollzeitbeschäftigte weniger Arbeitszeit und Wunscharbeitszeit von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten



Quelle: AKE Mikrozensus 2022, eigene Berechnung

Österreichs unselbständig Beschäftigte arbeiteten im Durchschnitt 35,3 Wochenstunden. Ginge es nach ihnen, würden sie im Durchschnitt 34,6 Wochenstunden arbeiten. Bei Vollzeitbeschäftigten beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 40,7 Stunden. Ihre Wunscharbeitszeit ist 1,6 Stunden geringer, sie wünschen sich also eine Reduktion um 4 Prozent. Teilzeitbeschäftigte wollen hingegen mehr arbeiten, als sie es aktuell tun. Während sie 2022 im Durchschnitt 22,7 Wochenstunden gearbeitet haben, beträgt ihre Wunscharbeitszeit durchschnittlich 24,5 Wochenstunden. Sie wollen daher im Durchschnitt 8,4 Prozent mehr arbeiten, als sie es aktuell können.

/3. Arbeitszeit aus verteilungspolitischer Perspektive

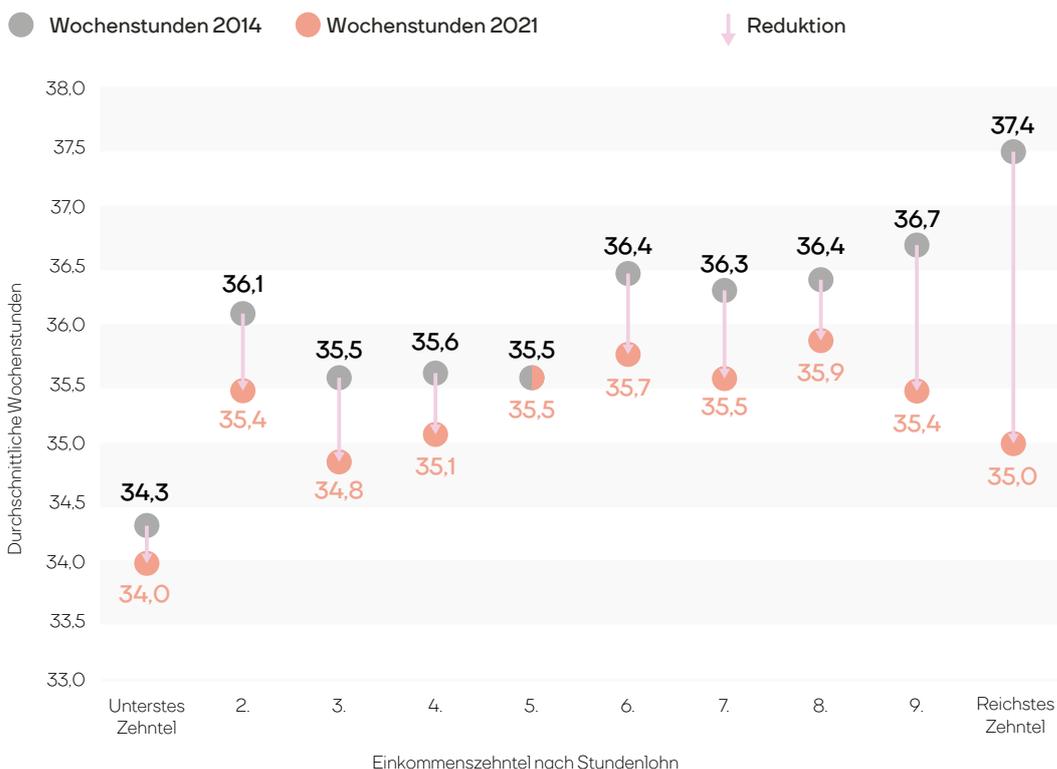
In der aktuellen Debatte rund um eine Arbeitszeitverlängerung erhält die verteilungspolitische Dimension oftmals zu wenig Aufmerksamkeit. Unselbständig Beschäftigte aus oberen Einkommenschichten sind robuster gegenüber finanziellen Anreizen, seien sie negativ, wie eine Kürzung der Sozialleistungen oder positiv, wie eine Senkung der Abgaben. Sie lassen sich von potenziellen Einkommensverlusten oder -gewinnen kaum zu mehr Arbeitszeit animieren. Unselbständig Beschäftigte mit hohem Einkommen verfügen tendenziell über eine höhere Verhandlungsmacht gegenüber ihren Arbeitgeber:innen und können daher ihre Arbeitszeit eher nach ihren Wünschen adaptieren. Personen, die in schlechter bezahlten Berufen arbeiten, haben oft weder die finanziellen Mittel für eine Reduktion noch genügend Verhandlungsmacht gegenüber ihren Arbeitgeber:innen, um eine Reduktion durchzusetzen.

Bereits heute bringt der geringere Monatslohn durch Teilzeit eine Reihe von Nachteilen mit sich. Die Pensionsansprüche sowie alle einkommensabhängigen Sozial- und Versicherungsleistungen, etwa Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Kinderbetreuungsgeld fallen für Teilzeitbeschäftigte deutlich geringer aus als für Vollzeitbeschäftigte. Trotz dieser Nachteile hat das Einkommenszehntel mit dem höchsten Stundenlohn seine Arbeitszeit von 2014 bis 2021 stärker reduziert als alle anderen Einkommenszehntel. Abbildung 5 zeigt für jedes Einkommenszehntel die Veränderung der normalerweise gearbeiteten Wochenstunden aus dem Jahr 2014 verglichen mit jenen aus 2021. Konkret betrug die durchschnittliche Reduktion der Arbeitszeit im obersten Zehntel rund 2,5 Wochenstunden bzw. 6,6 Prozent. Im Gesamtdurchschnitt

/Abbildung 5

Wer mehr verdient, reduziert die Arbeitszeit am meisten

Arbeitszeitveränderung von 2014 bis 2021 nach Einkommensdezilen



Quelle: AKE Mikrozensus 2014–2021, eigene Berechnung

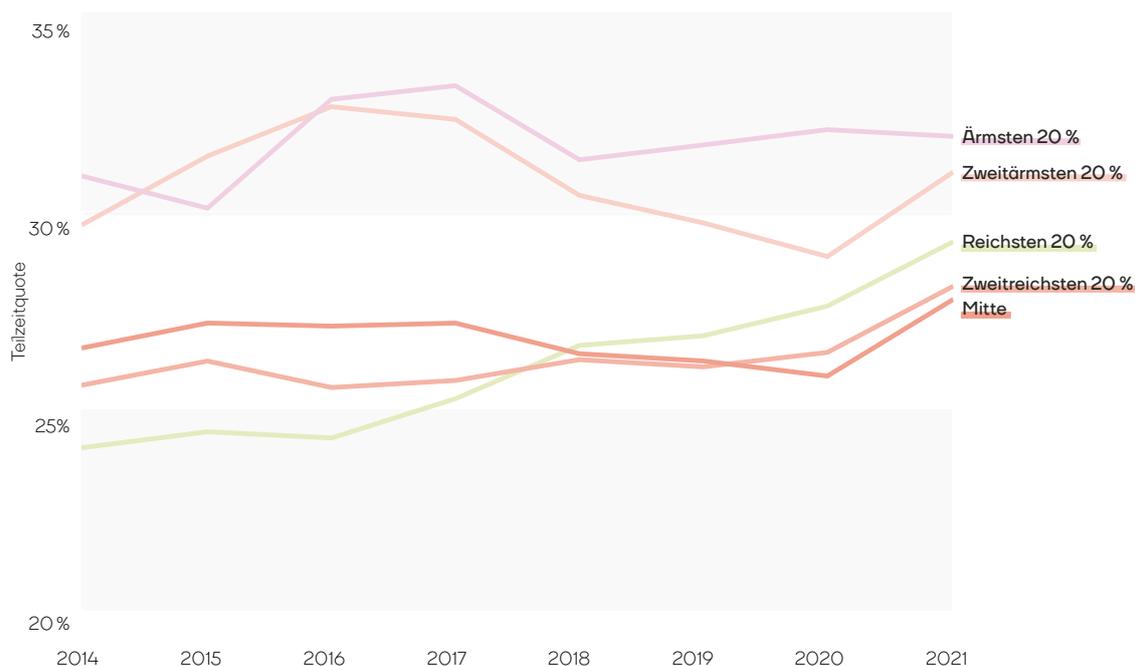
betrug die Reduktion nur 0,9 Wochenstunden oder 2,5 Prozent. Das zeigt: Jene Einkommenszehntel, die es sich leisten können, reduzierten ihre Arbeitszeit am stärksten. Bei den unteren Einkommensschichten fiel die Reduktion deutlich geringer aus.

Auch ein Blick auf die Entwicklung der Teilzeitquoten nach Einkommensfünftel zeigt die Wichtigkeit der verteilungspolitischen Perspektive in der Arbeitszeitdebatte. So waren es unselbständig Beschäftigte im reichsten Einkommensfünftel, die ihre Teilzeitquote in den Jahren 2014 bis 2021 am stärksten steigern konnten. Waren im Jahr 2014 noch 24 Prozent der bestverdienendsten 20 Prozent in einer Teilzeitbeschäftigung, so waren es 2021 schon 29 Prozent. Das ist ein Anstieg von 5 Prozentpunkten bzw. 22 Prozent. Den zweistärksten Anstieg verzeichnete das zweitreichste Einkommensfünftel mit einem Anstieg von rund 10 Prozent (2,5 Prozentpunkte). In den drei unteren Einkommensfünftel ist der Anstieg in der Teilzeitquote mit Veränderungsraten zwischen 3,2 und 4,4 Prozent deutlich geringer. Während 2014 die Teilzeitquote im reichsten Einkommensfünftel noch am niedrigsten war, weist es 2021 bereits die dritthöchste Quote auf. Während 2014 noch der Zusammenhang galt: Je höher die Arbeitszeit, desto höher der Stundenlohn, gilt dieser 2021 nicht mehr.

/Abbildung 6

Anstieg der Teilzeitquote unter Reichen am stärksten

Teilzeitquote nach Einkommensfünftel



Quelle: AKE Mikrozensus 2014-2021, eigene Berechnung
Anmerkung: Nur unselbstständig Beschäftigte

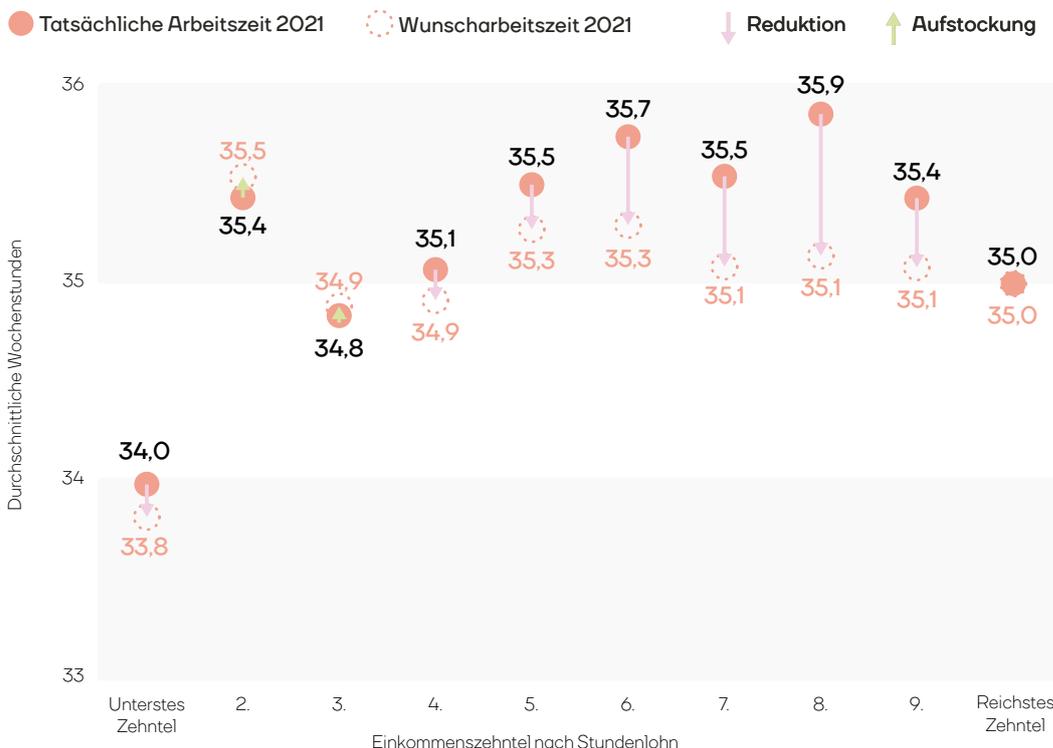
Nicht nur haben unselbständig Beschäftigte aus höheren Einkommensschichten die finanziellen Möglichkeiten, weniger zu arbeiten, sie haben gegenüber ihren Arbeitgeber:innen auch eine bessere Verhandlungsposition, sodass diese flexibler auf die Arbeitszeitwünsche ihrer Topverdiener:innen eingehen. Abbildung 7 zeigt für jedes Einkommensdezil im Jahr 2021 die Differenz zwischen normalerweise gearbeiteten Wochenstunden und den gewünschten Wochenstunden. Nur dem reichsten Einkommenszehntel kommt man seinem Wunsch nach weniger Arbeitszeit nach. Die meisten anderen Beschäftigten wollen ihre Arbeitszeit ebenfalls weiter reduzieren, können es aber nicht. Am unteren Ende der Einkommensverteilung im zweiten und dritten Einkommensdezil wollen die Beschäftigten sogar mehr arbeiten, als sie aktuell arbeiten. Bei ihnen ist die Flexibilität der Arbeitgeber:innen so gering, dass sie – trotz des höheren Arbeitsangebots – nicht mehr Stunden arbeiten können, als sie es aktuell tun.

Den Wunsch nach der stärksten Arbeitszeitreduktion hatten im Jahr 2021 unselbständig Beschäftigte im achten Einkommensdezil, sie wollten ihre Arbeitszeit im Durchschnitt um zwei Prozent senken. Die größte Übereinstimmung zwischen gewünschter Arbeitszeit und tatsächlicher Arbeitszeit findet sich im reichsten Einkommenszehntel. Dort gibt es keinen Unterschied. Das reichste Einkommenszehntel arbeitet im Durchschnitt genauso viel, wie es möchte.

/Abbildung 7

Ärmere Beschäftigte wollen mehr arbeiten

Arbeitszeit und Wunscharbeitszeit nach Einkommensdezilen



Quelle: AKE Mikrozensus 2021, eigene Berechnung
Anmerkung: Nur unselbständig Beschäftigte

/ 4. Arbeitszeit und Alter

Die wöchentliche Arbeitszeit variiert naturgemäß stark mit dem Alter der Beschäftigten. Je nach Lebensabschnitt sinkt oder steigt das Ausmaß der Wochenstunden. So haben Studierende oder Eltern noch andere Verpflichtungen, die viel Zeit in Anspruch nehmen. Ältere Arbeitnehmer:innen nehmen hingegen oftmals das Angebot der Altersteilzeit wahr und reduzieren vor ihrer Pensionierung ihre Arbeitsstunden. Auch für Unternehmen ist die Altersteilzeit ein attraktives Modell, um die Lohnausgaben für ältere Arbeitskräfte zu senken.

Das oft zitierte Vorurteil, dass vor allem junge Arbeitnehmer:innen keine Vollzeitstelle mehr suchen würden, sondern sich mit weniger Wochenstunden zufrieden geben, bestätigen die Daten nicht. Im Gegenteil: Beschäftigte über 60 Jahren weisen mit durchschnittlich 32 Wochenstunden die geringsten Wochenstunden aller Alterskategorien auf. Die meisten Stunden pro Woche arbeiten mit rund 35,9 Wochenstunden Beschäftigte zwischen 50 und 54. Grafik 8 zeigt für jede Alterskategorie die Entwicklung der durchschnittlichen Wochenstunden von 2014 bis 2022. Besonders interessant ist die Entwicklung in der ältesten Alterskategorie. Dort ist die Arbeitszeit entgegen dem Trend bis 2020 sukzessive gestiegen, seitdem aber wieder rasch gesunken.

/Abbildung 8

Höchste Teilzeitquote bei Älteren Arbeitszeit nach Alter im Zeitverlauf



Quelle: AKE Mikrozensus 2014–2022, eigene Berechnung
Anmerkung: Nur unselbstständig Beschäftigte

/5. Wunscharbeitszeit kaum durchsetzbar

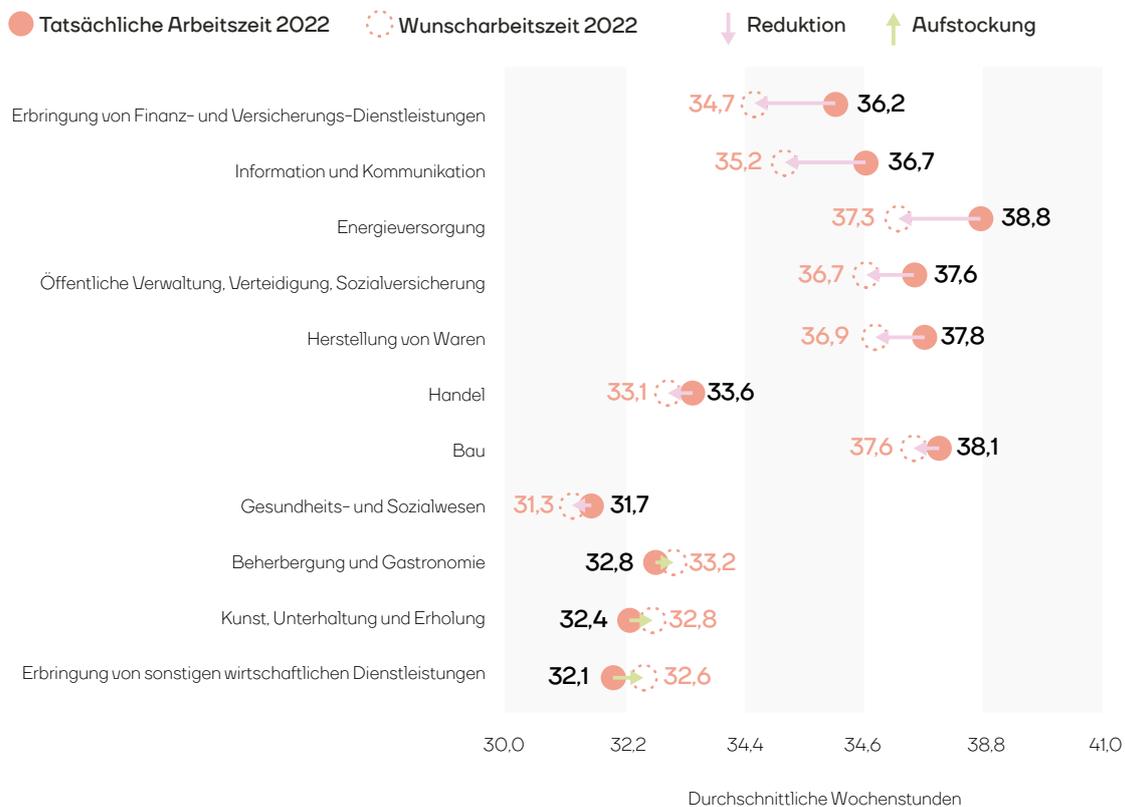
/5.1 Arbeitszeit nach Branche

Die aktuelle Debatte rund um eine Verlängerung der Arbeitszeit beruht auf der Annahme einer frei gestaltbaren Arbeitszeit. Eine solche ist die Voraussetzung für ein effektives Anreizsystem, das die Ausweitung der Arbeitszeit anregen soll. Die Analyse der Wochenstunden, die die unselbständig Beschäftigten arbeiten wollen und jener, die sie tatsächlich arbeiten, zeigt, dass dieses freie Bestimmen der eigenen Arbeitszeit in vielen Branchen nicht möglich ist.

/Abbildung 9

Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung in den meisten Branchen vorhanden

Arbeitszeit und Wunscharbeitszeit nach Branche



Quelle: AKE Mikrozensus 2022, eigene Berechnung
Anmerkung: Nur unselbstständig Beschäftigte.

In den meisten Branchen wollen unselbständig Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren. Die stärkste Reduktion wünschen sich Beschäftigte in Branchen mit der durchschnittlich höchsten Arbeitszeit. Beschäftigte in exterritorialen Organisationen wollen ihre Arbeitszeit um 6,6 Prozent reduzieren. Bei Beschäftigten in der Finanz- und Versicherungsbranche und in der IT-Branche beträgt die Wunschreduktion jeweils 4,1 Prozent. Den Wunsch nach der größten Arbeitszeiterhöhung weisen hingegen mit 1,8 Prozent Beschäftigte in der Branche der sonstigen Dienstleistungen auf, das sind

größtenteils Beschäftigte von Leiharbeitsfirmen. Die zweitgrößte Arbeitszeiterhöhung wünschen sich unselbständig Beschäftigte in der Unterhaltungsbranche (1,4 Prozent) und in der Gastronomie und Hotellerie (1 Prozent). Die höchste Übereinstimmung zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit findet sich unter Beschäftigten in Erziehung und Unterricht sowie in der Immobilienbranche. Nur in diesen Branchen scheinen Beschäftigte ihre Arbeitszeitwünsche gegenüber ihren Arbeitgeber:innen durchsetzen zu können. Dass es insgesamt sechs Branchen gibt, in denen im Durchschnitt eine Erhöhung der Arbeitszeit gewünscht ist, zeigt das Defizit in der aktuellen Debatte eindrücklich. Wenn es bereits so viele Beschäftigte gibt, die mehr arbeiten wollen, als sie es aktuell tun, das aufgrund des Arbeitsumfeldes aber nicht können, dann fehlt es weniger an Anreizen, sondern an Arbeitsnachfrage von Unternehmen und besseren Rahmenbedingungen.

/ 5.2 Arbeitszeit und Bildungsniveau

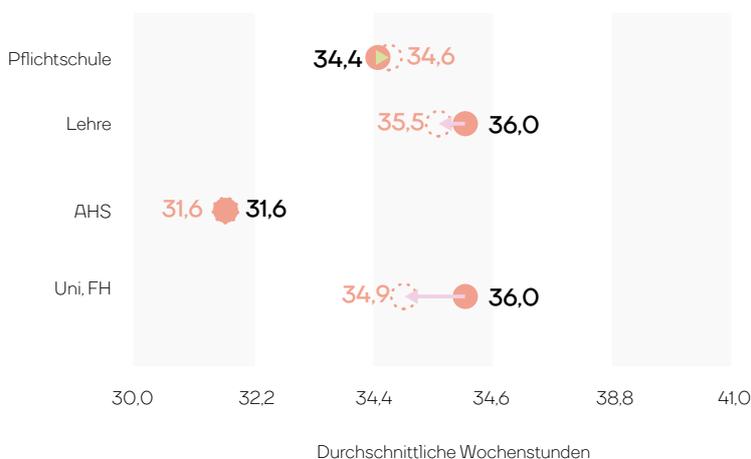
Die Analyse der Arbeitszeit nach dem höchsten erzielten Bildungsabschluss der unselbständig Beschäftigten zeigt ein ähnliches Bild: Die wenigsten Beschäftigten können ihre Arbeitswünsche gegenüber ihren Arbeitgeber:innen durchsetzen. Am besten gelingt das den Beschäftigten, deren höchster Bildungsabschluss die AHS-Matura ist. Bei ihnen ist der Unterschied zwischen gewünschter Arbeitszeit und tatsächlicher Arbeitszeit am geringsten. Akademiker:innen wollen ihre Arbeitszeit im Durchschnitt um 2,8 Prozent reduzieren, unselbständig Beschäftigte mit Lehrabschluss als höchsten Bildungsabschluss wollen um 1,4 Prozent reduzieren. Bei Beschäftigten mit nur einem Pflichtschulabschluss zeigt sich, was sich schon bei der verteilungspolitischen Analyse gezeigt hat. Personen mit niedrigem formalen Bildungsabschluss wollen mehr arbeiten, als sie es aktuell können. Ein Blick auf die hohe Korrelation zwischen Bildungsniveau und Einkommen sowie auf die Verteilung der Wunscharbeitszeit nach Einkommen legt die Vermutung nahe, dass in dieser Schicht aufgrund des geringen Einkommens ein Ausweiten der Arbeitszeit gewünscht wird.

/ Abbildung 10

Akademiker:innen wollen ihre Arbeitszeit am stärksten reduzieren

Arbeitszeit und Wunscharbeitszeit nach Bildungsgrad

● Tatsächliche Arbeitszeit 2022 ● Wunscharbeitszeit 2022 ↓ Reduktion ↑ Aufstockung



Quelle: AKE Mikrozensus 2022, eigene Berechnung
Anmerkung: Nur unselbstständig Beschäftigte

MOMENTUM
/ INSTITUT

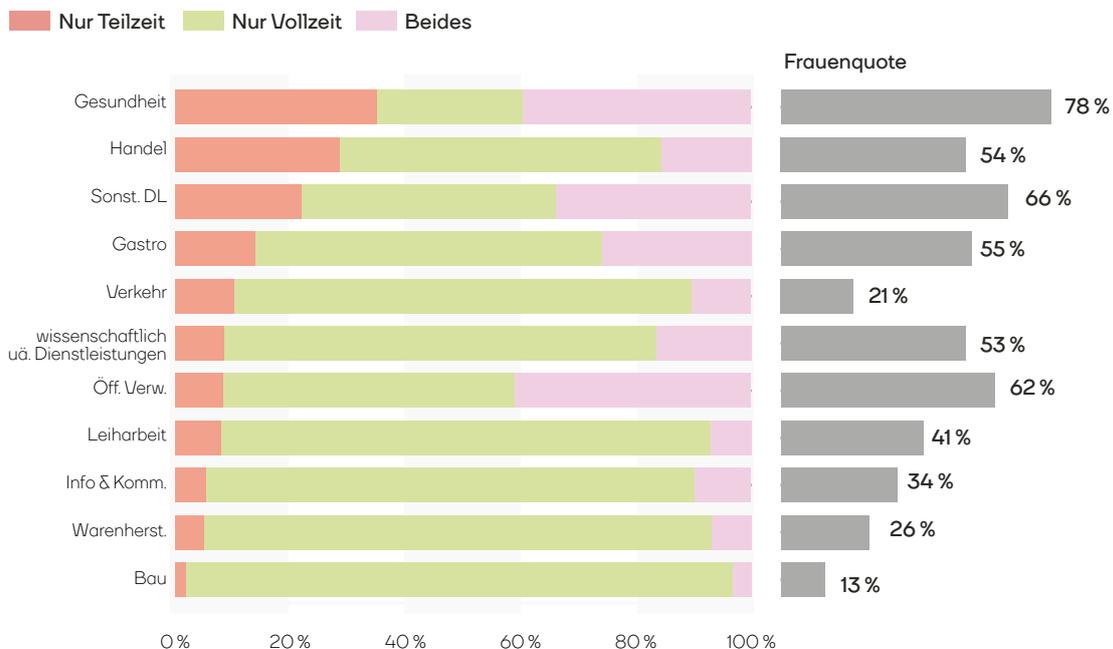
/ 6. Unternehmen als Grund für Teilzeitbeschäftigung

Wenn unselbständig Beschäftigte ihre gewünschte Arbeitszeit nicht realisieren können, liegt das an mangelhaften Rahmenbedingungen. Diese liegen zum Teil im Aufgabenbereich des Staates, etwa die Gewährleistung einer ganztägigen Kinderbetreuung, damit Eltern so viel arbeiten können, wie sie wollen. Andererseits sind es oft auch unflexible Unternehmen, die ihren Beschäftigten das gewünschte Stundenmaß verwehren. Die Analyse der 2022 ausgeschriebenen Stellen zeigt, dass in manchen Branchen bis zu einem Drittel der Jobs nur als Teilzeit-Jobs ausgeschrieben sind. Folglich können Beschäftigte in manchen Branchen gar nicht Vollzeit arbeiten. Bei ihnen führen finanzielle Anreize, seien sie negativ oder positiv, nicht zu dem – von der Regierung – gewünschten Effekt einer Arbeitszeitverlängerung, sondern lediglich zu einem Einkommensverlust.

/Abbildung 11

Offene Stellen: Bis zu einem Drittel nur in Teilzeit ausgeschrieben

Offene Stellen nach Teilzeit/Vollzeit



Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, eigene Berechnung
Anmerkung: Jahresschnitt 2022. Nur Branchen mit mehr als 500 offenen Stellen

Besonders stark trifft das in den Branchen Gesundheit und Handel zu. Mehr als ein Drittel der Jobs in der Gesundheitsbranche sind ausschließlich in Teilzeit ausgeschrieben, im Handel sind es 28 Prozent. Am höchsten ist die Flexibilität in der öffentlichen Verwaltung. Rund 41 Prozent der offenen Stellen sind dort sowohl in statt als Teilzeit als auch Vollzeit möglich. In der Baubranche sowie in der Industrie ist die Flexibilität mit drei bzw. sechs Prozent der offenen Stellen, die in Vollzeit als auch Teilzeit möglich sind, am geringsten. In diesen beiden Branchen ist der Anteil der offenen Stellen, die nur als Vollzeitstellen ausgeschrieben sind, auch am höchsten. Im Bau sind es 95 Prozent, in der Industrie 88 Prozent.

Zu beachten ist auch die auffallend hohe Korrelation zwischen der Frauenquote in der Branche und dem Anteil an offenen Stellen, die ausschließlich als Teilzeit-Stelle ausgeschrieben sind. Zwei Erklärungen bieten sich für dieses Phänomen an. Entweder strömen Frauen, die etwa aufgrund von Betreuungsverpflichtungen nur Teilzeit arbeiten können, vermehrt in Branchen, in denen nur Teilzeit gewünscht ist. Oder Branchen mit einer hohen Frauenquote neigen dazu, Stellen nur Teilzeit auszu-schreiben, weil sie wissen, dass das viele im potentiellen Bewerber:innenkreis nicht abschreckt. Im Endeffekt ist das Resultat aber dasselbe: Frauen arbeiten vermehrt in Branchen, in denen eine Vollzeitstellung nicht gewünscht ist. Das könnte erklären, warum die Teilzeitquote bei Frauen auch nach dem Wegfallen von Betreuungspflichten überdurchschnittlich hoch bleibt.

/ Quellen:

Achleitner (2022). Frauen leisteten Care-Arbeit im Wert von 108 Mrd. Euro. In Momentum Institut: <https://www.momentum-institut.at/news/frauen-leisteten-care-arbeit-im-wert-von-108-mrd-euro>

Arbeitsmarktdatenbank (2022). Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit.

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

Eurostat (2021) Statistical office of the European Union.

Kurier (2023). Kocher: „Dann gibt es weniger Grund für Sozialleistungen“. In Kurier am 14.02.2023: <https://kurier.at/politik/inland/kocher-dann-gibt-es-weniger-grund-fuer-sozialleistungen/402327540>

Statistik Austria (2014-2022) Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria.

/ Methodenanhang:

Für die meisten Berechnungen in diesem Report dient die Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus der Statistik Austria von 2014 bis 2022. Alle verteilungspolitischen Analysen, die mit Hilfe der administrativen Lohnsteuerdaten erstellt wurden, gehen nur bis ins Jahr 2021. Das ist zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Reports der aktuellste Datensatz für Lohndaten. Jene Analysen, die keine verteilungspolitische Dimension haben und daher nicht auf Lohndaten basieren, gehen bis in das dritte Quartal 2022. In diesen Analysen bilden die Werte im Jahr 2022 den Durchschnitt der ersten drei Quartale 2022 ab.

Die entscheidende Variable in diesem Arbeitszeitreport ist die Variable „Normalerweise geleistete Arbeitsstunden pro Woche“ mit dem Kürzel „dstd“ in der Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus. 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 vertraglich 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 (siehe Grafik 8) als auch nach Einkommen lässt eine Verzerrung der normalerweise gearbeiteten Wochenstunden aber als unwahrscheinlich erachten. Die Magnitudenveränderung der Variable ist ab 2021 nicht atypisch stark. Ebenso wenig lässt sich ein Sondereffekt auf die COVID19-Pandemie erkennen. Sowohl 2020 als auch 2021 sind die Veränderungen nicht atypisch groß. Dieser Report verwendet die normalerweise gearbeiteten Wochenstunden und nicht die tatsächlich in der Referenzwoche gearbeiteten Wochenstunden, da diese tatsächlich Schwankungen aufgrund der Pandemie unterliegen.

Andere Datenquellen in diesem Report sind die Arbeitsmarktdatenbank des AMS sowie die EU-Datenbank Eurostat.

**//MOMENTUM
/INSTITUT**

Märzstraße 42/1,
1150 Wien, Österreich

kontakt@momentum-institut.at

www.momentum-institut.at