

Projektbericht
Research Report

März 2019

Teilzeitarbeit in Wien

Raphaela Hye, Gerlinde Titelbach, Katarina Valkova

Unter Mitarbeit von

Karim Bekhtiar, Georg Leitner, Laszlo Zöldi

Studie im Auftrag der

Stadt Wien, Magistratsabteilung 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

AutorInnen

Raphaela Hye, Gerlinde Titelbach, Katarina Valkova

Wissenschaftliche Assistenz

Karim Bekhtiar, Georg Leitner, Laszlo Zöldi

Lektorat

Sylvia Karl-Parzer

Titel

Teilzeitarbeit in Wien

Kontakt

T +43 1 59991-173

E hyee@ihs.ac.at

©2019 Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS)

Josefstädter Straße 39, A-1080 Vienna

T +43 1 59991-0

F +43 1 59991-555

www.ihs.ac.at

ZVR: 066207973

Die Publikation wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert. Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung der Mitwirkenden oder des IHS aus dem Inhalt dieses Werkes ist ausgeschlossen.

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	5
2	Summary	6
3	Einleitung	7
4	Methodische Notizen.....	8
5	Teilzeitarbeit in Wien 1974-2017 – ein Überblick	9
6	Teilzeitarbeit in Wien 2004-2017.....	12
6.1	Quantitative Entwicklung	12
6.2	Soziodemografische und sozioökonomische Eigenschaften von Teilzeitbeschäftigten	16
6.2.1	Alter.....	16
6.2.2	Ausbildung	18
6.2.3	Staatsbürgerschaft	19
6.2.4	Teilzeitbeschäftigung nach Wirtschaftszweigen	20
6.3	Gründe für Teilzeitarbeit	22
6.3.1	Betreuungspflichten.....	24
6.3.2	Unterbeschäftigung	26
6.4	Einkommen und Armutsgefährdung	29
7	Definition und Analyse einer Typologie von Teilzeitbeschäftigten	31
8	Teilzeitarbeit aus Perspektive von Beschäftigten und Unternehmen	38
8.1	Ursachen und Gründe für Teilzeitarbeit	38
8.1.1	Arbeitsplatzbezogene Gründe für Teilzeitarbeit	39
8.1.2	Lebensphasenbezogene Gründe für Teilzeitarbeit	40
8.1.3	Freiwilligkeit von Teilzeitarbeit	40
8.2	Bewertung von Teilzeitarbeit	41
9	Internationale Politikbeispiele	42
9.1	Engagement der Väter in der Kinderbetreuung	42
9.2	Flexibilisierung von Arbeitszeiten	43
9.3	Unterstützung von Teilzeitarbeitslosen	44
10	Politikoptionen.....	47
10.1	Ausbau der Kinderbetreuung	48
10.2	Abfederung der Pensionsverluste	50
10.3	Bekämpfung unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung	51

11	Verzeichnisse	53
11.1	Abbildungsverzeichnis	53
11.2	Abkürzungsverzeichnis	55
11.1	Literaturverzeichnis	57
12	Anhang	61
12.1	Anhang: Abbildungen	61
12.2	Methode: Statistische Zerlegung von Trends	65

1 Zusammenfassung

Im Jahr 2017 waren in Wien rund 212.000 Frauen und 91.000 Männer unter 35 Stunden pro Woche beschäftigt, das sind rund 43% der berufstätigen Frauen und 17% der berufstätigen Männer. Diese hohen Quoten sind das Resultat starker Zuwächse seit 2004 (Frauen: +10ppt, Männer: +9ppt) vor dem Hintergrund einer fallenden Beschäftigungsquote der Männer und weit nach dem stärksten Anstieg der Frauenerwerbsquote der Jahre 1985 bis 1995. Dies widerspricht der Idee von Teilzeitbeschäftigung als „Brücke ins Erwerbsleben“ insbesondere für Frauen: 1995 waren noch 47% der Frauen im Erwerbsalter vollzeitbeschäftigt, 2017 waren es nur noch 35%.

Zwischen 2004 und 2017 stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in Wien um 140.000 (+85%) – diese Entwicklung war vor allem eine Verlagerung von Voll- auf Teilzeitarbeit, insbesondere unter den Männern. Obwohl die Anzahl der Beschäftigten in Wien über den Beobachtungszeitraum deutlich um rund 190.000 Personen (+23%) zunahm, wuchs das Volumen der geleisteten Arbeitsstunden um nur rund 8% – der gesamte Zuwachs entfiel auf Teilzeitarbeit.

Der wichtigste Grund für Teilzeitbeschäftigung für Frauen sind Betreuungspflichten (37%), während die Absolvierung einer Ausbildung bei Männern dominiert (24%). Beinahe ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Männer und 14% der teilzeitbeschäftigten Frauen sind sogenannte unfreiwillige Teilzeitbeschäftigte – sie würden gerne Vollzeit arbeiten, finden jedoch keine Stelle mit dem entsprechenden Arbeitszeitausmaß.

Eine *Clusteranalyse* der Teilzeitbeschäftigten in Wien ergibt vier Typen von Teilzeitbeschäftigten: *Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigte mit teilweise prekärer Lebenssituation* (13% aller Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2016, Tendenz steigend) können entweder keine Vollzeittätigkeit finden oder haben Betreuungspflichten, würden aber gerne mehr arbeiten. Diese Gruppe hat einen hohen Anteil von Niedriglohnbezieher/innen und Alleinerziehenden. Demgegenüber arbeiten *klassische Zuverdiener/innen* (35% 2016, Tendenz fallend) freiwillig Teilzeit aufgrund von Betreuungspflichten und leben besonders oft mit einem/einer Vollzeitverdiener/in im Haushalt. Personen in *langer Teilzeit mit guter Absicherung* (38% 2016, Tendenz steigend) arbeiten überwiegend freiwillig zwischen 25 und 35 Stunden pro Woche aufgrund von Betreuungspflichten oder weil sie nicht Vollzeit arbeiten wollen. Sie leben häufig in Haushalten mit einem anderen (Vollzeit-)Einkommen. Die *Gruppe kurze Teilzeit, häufig in Ausbildung oder Pension* (14% 2016, Tendenz fallend) hat den höchsten Männeranteil aller Gruppen. Sie besteht aus Personen an den Rändern der Erwerbskarriere, die freiwillig unter 12 Stunden pro Woche arbeiten.

2 Summary

In 2017, 212,000 women and 91,000 men worked fewer than 35 hours per week in Vienna – 43% of all female and 17 % of all male workers. Since 2004, the share of part-time workers has grown rapidly (+10 ppts. among women and 9 ppts. among men) against the backdrop of a falling male employment rate and well after the biggest increase in the female employment rate (1985-1995). This contradicts the hypothesis of part-time work as a bridge into employment: in 1995, 47% of working-age women worked full time – in 2017, only 35%.

Between 2004 and 2017, the number of part-time workers grew by about 140,000 (+85%), mainly due to a shift from full-time to part-time employment, especially among men. While overall employment in Vienna grew by about 190,000 (+23%), total hours worked grew by only 8% – entirely due to part-time work.

Women mainly work part-time because of caring responsibilities (37% of all part-time women), while the main reason for part-time work among men is educational enrollment (24%). Almost one in four of all male part-time workers and 14% of all female part-time workers are involuntary part-time workers – they work part-time because they could not find a full-time job.

Through a cluster analysis, this report classifies part-time workers in Vienna into four categories: *disadvantaged, involuntary part-time workers* (13% of all part-time workers in Vienna, up from 2004) either cannot find a full-time job or have to take on caring responsibilities but would like to increase their hours. This group has a high share of low-wage workers and single parents. In contrast, the group of *typical second earners* (35%, down from 2004) works part-time voluntarily and often cares for young children. They mostly live in a household with a full-time worker. The group of *secure, substantial part-time workers* (38% in 2016, up from 2004) are voluntary part-time workers with a working time between 25 and 35 hours per week. They either have caring responsibilities or do not want a full-time job. The group *short working hours, often in education or retired* has the highest share of men of all groups. Workers in this category are often at the beginning or end of their employment careers, work under 12 hours per week and do not wish to increase their hours.

3 Einleitung

Im internationalen Vergleich ist die Teilzeitquote in Österreich sehr hoch, insbesondere unter den Frauen. Im Jahr 2017 arbeiteten in Österreich über ein Drittel aller erwerbstätigen Frauen in Teilzeit;¹ im OECD-Durchschnitt beträgt dieser Anteil nur etwas über einem Viertel. Zudem stieg dieser Anteil seit dem Jahr 2004 um fünf Prozentpunkte an, während er im OECD-Durchschnitt stagnierte. Die Teilzeitquote österreichischer Männern liegt zwar unter dem OECD-Durchschnitt (8 % vs. 9 %), hat sich aber seit 2004 verdoppelt (OECD 2018a).

Die steigende Teilzeitquote hängt mit Strukturverschiebungen am Arbeitsmarkt zusammen: Mit der Beschäftigung im Dienstleistungssektor wächst auch die Zahl der Arbeitsplätze mit flexibleren Arbeitszeiten. Die höhere Bildungsbeteiligung junger Erwachsener führt zu einem zunehmend fließenden Einstieg ins Berufsleben und auch steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen kann zu höheren Teilzeitquoten führen.

Teilzeitarbeit ist aber auch von der Arbeitsnachfrage getrieben: Hohe Arbeitslosenraten sind mit einem Anstieg der (insbesondere unfreiwilligen) Teilzeitarbeit verbunden (siehe z. B. Eurofound 2017). Für Firmen, die mit Nachfrageeinbrüchen konfrontiert sind, ist die temporäre Reduktion der geleisteten Arbeitsstunden eine Alternative zur Personalreduktion, insbesondere dann, wenn die Personalsuche und -ausbildung langwierig und teuer ist (z. B. Hart 2017).

Eine freiwillige und vorübergehende Arbeitszeitreduktion kann in bestimmten Phasen des Lebenszyklus – wie etwa während der Ausbildung, nach der Geburt eines Kindes oder gegen Ende des Erwerbslebens – als durchaus positiv wahrgenommen werden. Arbeitnehmer/innen, die über lange Perioden Teilzeit arbeiten, laufen jedoch Gefahr, Chancen auf interne Weiterbildungen und Gehaltszuwächse zu verpassen; auch sind Führungspositionen selten als Teilzeitarbeitsplätze konzipiert.

Geringe Erwerbseinkommen durch Teilzeitarbeit beeinflussen außerdem direkt das Haushaltseinkommen und können zu Armutsgefährdung führen, insbesondere für Alleinverdiener/innen. Selbst wenn während der Erwerbstätigkeit keine Armutsgefährdung besteht, führt langjährige Teilzeitbeschäftigung zu niedrigeren Pensionen und kann daher Altersarmut verursachen. In Österreich arbeiten nur knapp ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Frauen über 30 Stunden pro Woche, in Schweden und Belgien sind es beinahe 40 % (OECD 2018b). Teilzeitbeschäftigte mit niedrigerem Stundenausmaß sind stärker von niedrigeren Einkommen und Pensionen betroffen und auch weniger in den Arbeitsprozess eingebunden.

¹ Unter 30 Stunden pro Woche.

In dieser Studie wird die Entwicklung der Teilzeitarbeit in Wien empirisch mit einem Fokus auf die Periode 2004–2017 untersucht. Im ersten Schritt wird ein kurzer Überblick über die langfristige Entwicklung der Teilzeitarbeit seit 1974 dargestellt (Abschnitt 5), um dann Trends für die Periode 2004–2017 detaillierter beleuchten zu können (6.1). Abschnitt 6.2 untersucht die Entwicklung der Teilzeitarbeit anhand sozioökonomischer Kriterien sowie nach Wirtschaftszweigen. Abschnitt 6.3 stellt die Gründe, warum Personen in Teilzeit arbeiten, dar, Abschnitt 6.4 die Einkommen und Armutsgefährdung von Teilzeitbeschäftigten in Wien. Abschnitt 7 entwickelt und diskutiert eine Typologie von Teilzeitbeschäftigten. Abschnitt 8 enthält die Ergebnisse zweier Fokusgruppendifkussionen. Abschnitt 9 präsentiert internationale Politikbeispiele zum Thema Teilzeitbeschäftigung, und Abschnitt 10 enthält Politikoptionen zum Themenkomplex Teilzeitarbeit.

4 Methodische Notizen

Die primäre Datenquelle dieser Studie ist die Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria. „Wien“ bezeichnet meistens den Arbeitsort, abgesehen von einigen Statistiken, bei denen dies nicht sinnvoll oder möglich ist. Der Arbeitsort ist etwa in den historischen Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung nicht enthalten und Beschäftigungsquoten können nicht nach Arbeitsortprinzip berechnet werden, da nicht-erwerbstätige Personen keinen Arbeitsort haben. Als Erwerbstätige bzw. Beschäftigte werden in dieser Studie sowohl unselbständig Beschäftigte als auch selbständig Erwerbstätige zusammengefasst (mit Ausnahme der Einkommensbetrachtung, die auf unselbständig Beschäftigte beschränkt ist)². Um den Textfluss zu verbessern, werden die Begriffe „Beschäftigte“ und „Erwerbstätige“ in dieser Studie synonym verwendet.

Als Teilzeiterwerbstätigkeit gelten in dieser Studie Arbeitsverhältnisse mit einer normalen Wochenarbeitszeit unter 36 Stunden. Eine andere Definition, die häufig verwendet wird (z. B. Statistik Austria 2018, S. 62), basiert auf der Selbsteinschätzung der Befragten. Diese Definition führt zu etwas niedrigeren Teilzeitquoten: Im Jahr 2017 waren laut Abgrenzung anhand der normalerweise gearbeiteten Wochenstunden 29 % der Arbeitnehmer/innen in Wien³ teilzeitbeschäftigt, während laut Selbsteinschätzung nur rund 28 % in Teilzeit arbeiteten. Es gibt jedoch keine Trendunterschiede zwischen den beiden Konzepten (siehe Abbildung 21, im Anhang Seite 62). Weiters bezieht sich die Wochenarbeitszeit (und damit die Bestimmung von Teilzeit) stets auf die

² Informationen zur Arbeitszeit sind im EU-SILC nur für unselbständig Beschäftigte verfügbar.

³ Dies bezieht sich auf den *Arbeitsort* Wien, i. e. es inkludiert Personen, die in anderen österreichischen Bundesländern leben und in Wien arbeiten, aber exkludiert Wiener/innen, die in anderen Bundesländern oder im Ausland arbeiten.

Haupttätigkeit, da Vollzeit in Kombination von zwei Beschäftigungsverhältnissen schwierig einzuschätzen ist (die Person wäre dann zweimal teilzeitbeschäftigt). Es haben jedoch laut Arbeitskräfteerhebung nur ca. 4 % der Erwerbstätigen in Wien eine Zweittätigkeit.

5 Teilzeitarbeit in Wien 1974-2017 – ein Überblick

Die zunehmende Verbreitung von Teilzeitarbeit wird oft mit der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen in Verbindung gesetzt: die zunehmende Anzahl von berufstätigen Frauen bedeutet, dass auch Frauen am Arbeitsmarkt teilnehmen, die aus unterschiedlichen Gründen – wie bspw. aufgrund von Betreuungspflichten – nicht Vollzeit arbeiten können oder aus anderen Gründen nicht Vollzeit arbeiten wollen.

Dieser Abschnitt überprüft diese Hypothese anhand der langfristigen Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Wien seit 1974. Über diesen Zeitraum waren die Erfassung der Erwerbstätigkeit sowie der Arbeitszeit Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung grundlegenden Veränderungen unterworfen.

Bis zum Jahr 1994 wurden Personen in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung ausschließlich aufgrund des Lebensunterhaltskonzeptes (LUK) der Gruppe der Erwerbstätigen oder Nicht-Erwerbspersonen zugeordnet: Die Befragten geben an, welcher Gruppe (Erwerbstätige, Arbeitslose, ausschließlich haushaltsführende Personen etc.) sie sich vorwiegend zurechnen würden. Zusätzlich müssen Personen, um der Gruppe der Erwerbstätigen zugeordnet zu werden, eine Mindestwochenstundenanzahl erreichen – bis 1982 etwa 14 Stunden pro Woche (Abbildung 1). Die Idee dieses Konzeptes ist es, zu erfassen, wie eine Person überwiegend ihren Lebensunterhalt bestreitet, was selten mit unter 14 Wochenstunden möglich ist. Diese Grenze wurde im Laufe der Zeit sukzessive gesenkt – ab dem Jahr 2004 war nur noch die Selbstzuordnung, ohne Mindeststundenanzahl, ausschlaggebend. Zusätzlich gab es einige Änderungen in der Definition von besonderen Gruppen am Arbeitsmarkt – insbesondere von Karenzgeldbezieher/inne/n mit aufrechtem Dienstverhältnis, die bis 1984 laut LUK nicht als erwerbstätig eingestuft wurden sowie von Präsenz- und Zivildienern.⁴

Seit dem Jahr 2004 ist in der Arbeitskräfteerhebung das international gebräuchliche *Labour-Force-Konzept (LFK)* ausgewiesen, das Personen, die in der Referenzwoche der

⁴ Laut LUK zählten Präsenz- und Zivildienner, die zuvor berufstätig waren, über den gesamten Zeithorizont als berufstätig; jene, die zuvor nicht berufstätig waren, erst seit 1994 (vgl. Statistik Austria 2018, 63).

Befragung zumindest eine Stunde erwerbstätig sind (*for pay or for profit*), unabhängig von der Hauptquelle ihres Lebensunterhalts, als erwerbstätig einstuft. Trotz diesen Unterschieden lässt sich eine relativ konstante Zeitreihe konstruieren (Abbildung 1).

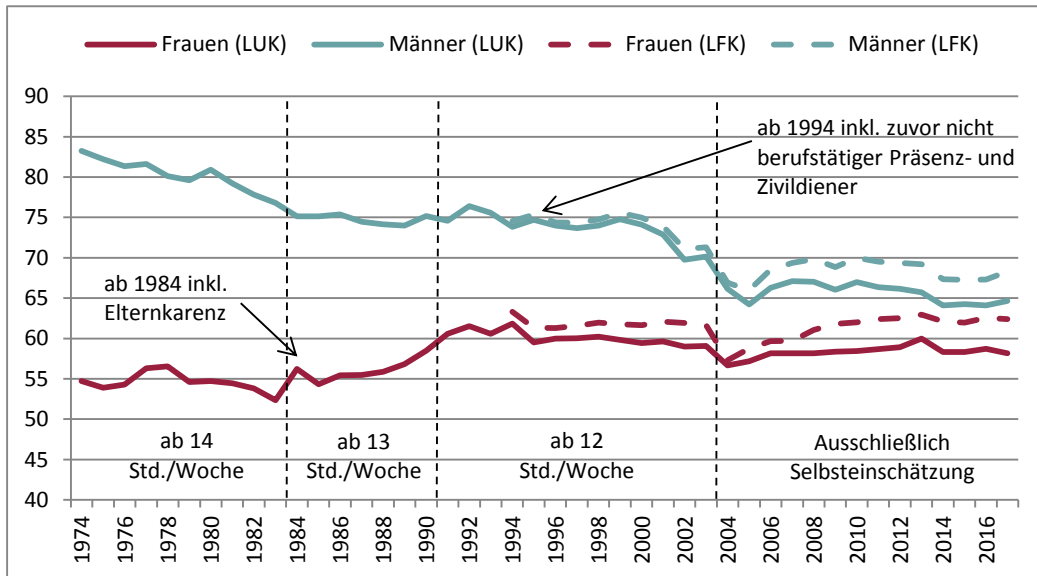
Die Beschäftigungsquote der Männer (gemessen nach dem LUK) fiel von beinahe 85 % im Jahr 1974 auf rund 65 % im Jahr 2017. Dies hängt mit der steigenden Bildungsbeteiligung, die durch die Verzögerung des Berufseintrittes niedrigere Beschäftigungsquoten unter jungen Männern zur Folge hat, mit der Bevölkerungsalterung sowie mit dem sinkenden Pensionsantrittsalter in den 1980ern und 1990ern zusammen: Die Beschäftigungsquote von Männern im Alter von 50 bis 64 Jahren sank von über 70 % im Jahr 1974 auf 58 % im Jahr 1988. Nach einer kurzen Erholung setzt sich dieser Trend fort, der Tiefststand von 47 % wurde im Jahr 2004 erreicht. Seitdem ist die Beschäftigungsquote der Männer im Alter von 50 bis 64 Jahren im Steigen begriffen (66 % im Jahr 2017). Die Beschäftigungsquote von jungen Männern unter 25 Jahren sank laut LUK von 63 % auf 30 %.⁵ Jedoch sank auch die Beschäftigungsquote von Männern im Haupterwerbsalter von 95 % im Jahr 1974 auf 75 % im Jahr 2017. Das Phänomen der steigenden Erwerbsinaktivität von Männern im Haupterwerbsalter ist auch international zu beobachten (siehe z. B. Black et al. (2016) für die USA).

Die Beschäftigungsquote der Frauen war über die 1970er und frühen 1980er Jahre relativ konstant, stieg jedoch im Zeitraum von 1985-1995 um beinahe 10 Prozentpunkte. Seit dem ist sie relativ konstant bei ca. 60 %.

Die Kontrastierung mit der Beschäftigungsquote laut LFK (mindestens eine Erwerbsstunde in der Referenzwoche der Befragung) deutet bereits die Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung über den Beobachtungszeitraum an. Vor 2004 ist die Beschäftigungsquote laut LFK mit jener laut LUK beinahe ident; erst ab dem Jahr 2004 – dem Beginn des Beobachtungszeitraumes auf den diese Studie fokussiert – beginnen die beiden Quoten zu divergieren. Im Jahr 2017 zählen sich rund 3 % der LFK-Erwerbstätigen nicht zur Gruppe der Erwerbstätigen (bestreiten ihren Lebensunterhalt nicht vorwiegend aus Erwerbsarbeit). Bei den Frauen zeigt sich ein ähnliches Bild. Ihre LFK-Beschäftigungsquote liegt von Beginn der Zeitreihe an geringfügig über der LUK-Quote, erst ab den Jahren 2005/2006 unterscheiden sich die Zeitreihen deutlich.

⁵ Lehrlinge sind laut LFK jedenfalls erwerbstätig, da sie mehr als eine Stunde pro Woche bezahlter Arbeit nachgehen.

Abbildung 1: Beschäftigungsquoten nach Lebensunterhaltskonzept (LUK), Labour-Force-Konzept (LFK) und Geschlecht, Wien, 1974-2017, in Prozent



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Wien bezieht sich auf den Wohnort (der Arbeitsort ist in den historischen Daten nicht enthalten). Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren.

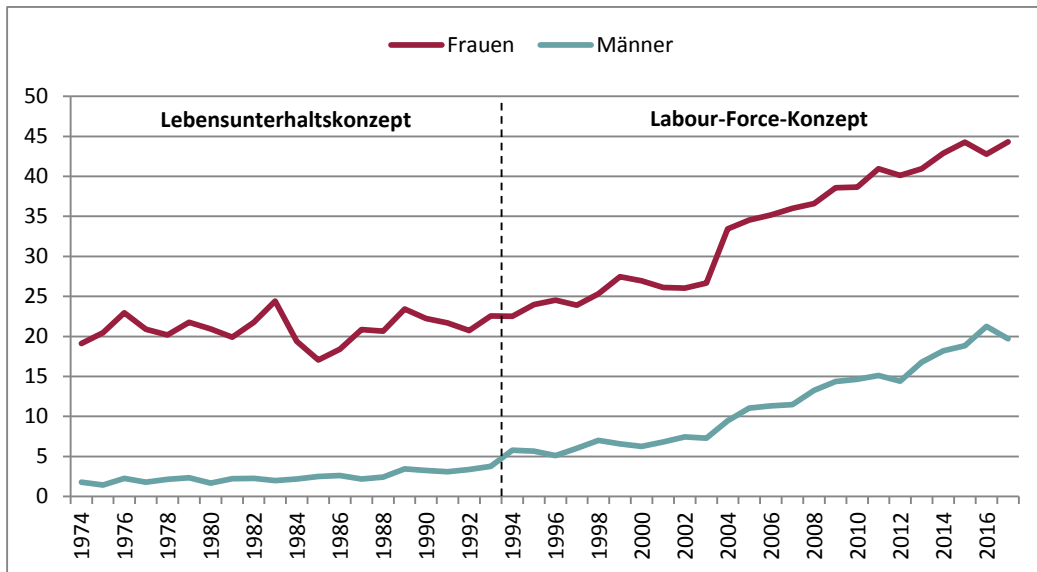
Der Anteil der Erwerbstätigen, die unter 36 Stunden pro Woche arbeiten (siehe Abschnitt 4 für Genaueres zu dieser Definition), war für Männer und Frauen zwischen der Mitte der 1970er und 1990er auffallend konstant. Zwischen einem Viertel und einem Fünftel der Frauen sowie unter 5 % der Männer waren über diesen Zeitraum hinweg teilzeitbeschäftigt.

Die Quoten beginnen ab Ende der 1990er Jahre für beide Geschlechter langsam zu steigen, doch das starke Wachstum setzt erst 2004 ein. Noch 2003 sind nur 27 % der Frauen und 7 % der Männer teilzeitbeschäftigt (Abbildung 2). Der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung unter den Frauen in den späten 1990er Jahren entfällt vor allem auf Frauen im Haupterwerbssalter (25 bis 49 Jahre, Abbildung 21 auf Seite 62 im Anhang). Die Teilzeitbeschäftigung steigt außerdem in einigen Wirtschaftszweigen, die auch aktuell hohe Teilzeitquoten aufweisen (Abschnitt 6.2.4), bereits zu Beginn des Jahrtausends an, insbesondere in den Branchen Beherbergung und Gastronomie, Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen (Abbildung 22, Seite 63 im Anhang).

Der Anstieg der Teilzeitquote der Frauen findet also größtenteils *nach* dem starken Anstieg der Frauenbeschäftigungsquote 1985-1995 statt. Im Jahr 1995 arbeiteten rund 47 % aller Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren über 35 Stunden pro Woche, 2017 waren es nur noch rund 35 %.

Dies widerspricht der Idee von Teilzeitbeschäftigung als „Brücke ins Erwerbsleben“ für Frauen, die sonst gar nicht arbeiten würden. Auch die Teilzeitquote der Männer steigt vor dem Hintergrund historisch niedriger Männerbeschäftigungsquoten auf einen signifikanten Wert.

Abbildung 2: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Erwerbstätigen nach Geschlecht, Wien, 1974-2017, in Prozent



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Wien bezieht sich auf den Wohnort (der Arbeitsort ist in den historischen Zeitreihen nicht enthalten).

6 Teilzeitarbeit in Wien 2004-2017

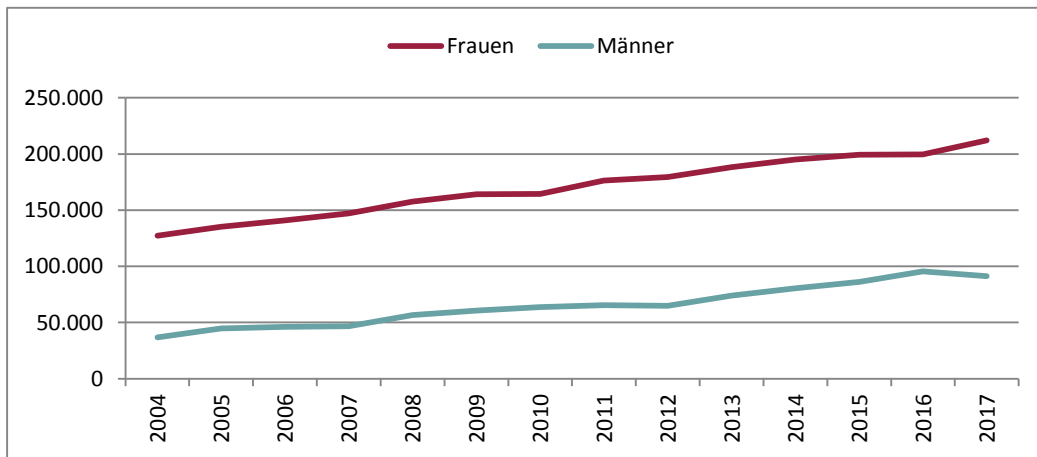
Dieser Abschnitt beginnt mit der Darstellung der Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung zwischen 2004 und 2017 und zeigt anschließend das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung und ihren Anteil am gesamten Arbeitsvolumen. Er analysiert Teilzeitbeschäftigung anhand einer Reihe sozioökonomischer Kriterien (Alter, Ausbildung, Staatsbürgerschaft) sowie nach Wirtschaftszweigen und diskutiert abschließend sowohl die Gründe für Teilzeitarbeit als auch die Einkommenssituation und die Armutsgefährdung Teilzeitbeschäftigter.

6.1 Quantitative Entwicklung

In Wien entwickelte sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten über den Beobachtungszeitraum sehr dynamisch, jedoch war diese Entwicklung, vor allem unter den Männern, weniger auf Beschäftigungswachstum als auf eine Verlagerung von Voll- auf Teilzeitarbeit zurückzuführen.

Im Jahr 2017 gab es um rund 140.000 Teilzeitbeschäftigte mehr als im Jahr 2004 (+85 %). Während die absolute Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen im Vergleich zu den Männern stärker stieg – um rund 85.000 (+67 %) – war der relative Anstieg unter den Männern deutlicher: Ihre Zahl stieg von einem niedrigeren Niveau um rund 55.000 (+148 %, Abbildung 4). Über denselben Zeitraum stieg die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um lediglich 53.000.

Abbildung 3: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht, Wien, 2004-2017



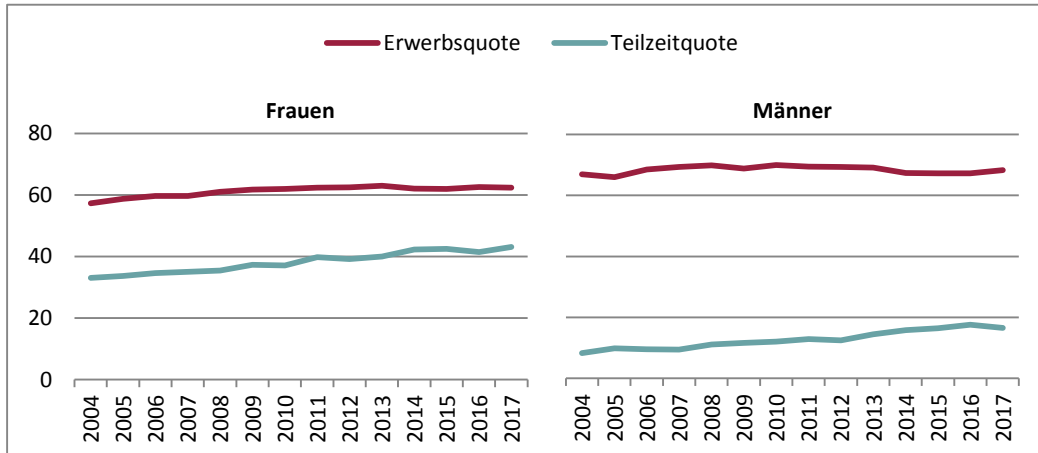
Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupt(erwerbs)tätigkeit, Wien auf den Arbeitsort.

Da die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in Wien schneller als die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt wuchs, stieg die Teilzeitquote – der Anteil der Erwerbstätigen, die weniger als 36 Stunden pro Woche arbeiten – sowohl unter den Frauen als auch unter den Männern: Bei den Frauen um 10 Prozentpunkte auf 43 %, bei den Männern um 8 Prozentpunkte auf 17 % (Abbildung 4). Die Teilzeitquote unter Frauen in Wien ist etwas niedriger als jene in Gesamtösterreich (49 %, +9 Prozentpunkte seit 2004), jene der Männer ist etwas höher (12 %, +6 Prozentpunkte seit 2004) – dies liegt u.a. am höheren Anteil von Personen in Ausbildung, insbesondere von Studierenden.

Der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung war jedoch nur bei Frauen von einem Anstieg der Beschäftigungsquote begleitet: Die Frauenbeschäftigungsquote stieg von 57 % im Jahr 2004 auf 62 % im Jahr 2017. Die Beschäftigungsquote von Männern hingegen sank im Zuge der Europäischen Schuldenkrise 2011-2013 von 70 % auf 67 %; eine deutliche Erholung war bis 2017 nicht zu beobachten. Über den gesamten Beobachtungszeitraum stagnierte die Beschäftigungsquote von Männern (Abbildung 4).

Abbildung 4: Erwerbs- und Teilzeitquote nach Geschlecht, Wien, 2004-2017, in Prozent



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

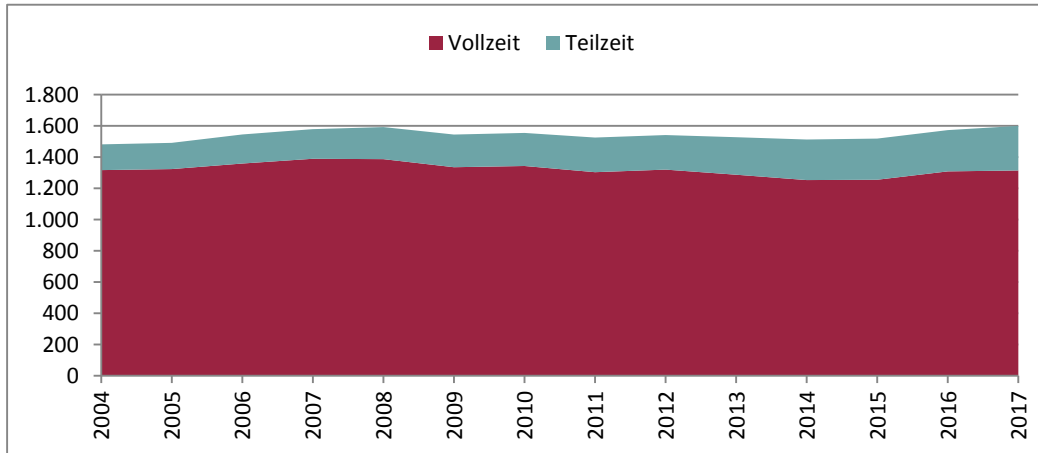
Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupttätigkeit. Die Teilzeitquote bezieht sich auf Erwerbstätige mit Arbeitsort Wien, wohingegen sich die Beschäftigungsquote auf den Wohnort Wien bezieht (da nicht erwerbstätige Personen keinen Arbeitsort haben).

Obwohl die Anzahl der Beschäftigten in Wien über den Beobachtungszeitraum deutlich um rund 190.000 Personen (+23 %) zunahm, hatte diese Entwicklung zur Folge, dass das Volumen der geleisteten Arbeitsstunden um nur rund 8 % wuchs. Erst im Jahr 2017 wurde das Niveau der Hochkonjunkturperiode 2007/2008 wieder erreicht.

Der gesamte Zuwachs des Arbeitsvolumens (geleistete Arbeitsstunden im Jahr) entfiel auf Teilzeitarbeit. Das Arbeitsvolumen, das von Vollzeitbeschäftigten geleistet wurde, sank hingegen geringfügig (-0,2 %). In Gesamtösterreich war dieser Trend noch ausgeprägter: Das Arbeitsvolumen stieg um nur 2 % zwischen 2004 und 2017 und das Arbeitsvolumen, das auf Vollzeitarbeit entfiel, sank um 5 %.

Dieser Trend war wiederum bei Männern stärker ausgeprägt als bei Frauen. Insbesondere während der Krisenjahre 2008/2009 bzw. 2013/2014 waren leichte Rückgänge des Arbeitsvolumens, das auf Vollzeitbeschäftigte entfiel, zu beobachten, begleitet von starken Zuwächsen des Arbeitsvolumens von Teilzeitbeschäftigten. Während diese Entwicklung teilweise auf Kurzarbeitsprogramme zurückzuführen war, trugen sicher auch Stundenanpassungen durch Firmen in Folge von Nachfrageschocks dazu bei (siehe auch Abschnitt 6.3.2). Bis 2017 war noch keine Erholung zu beobachten.

Abbildung 5: Arbeitsvolumen nach Stundenausmaß, Wien, 2004-2017, in Mio. Stunden



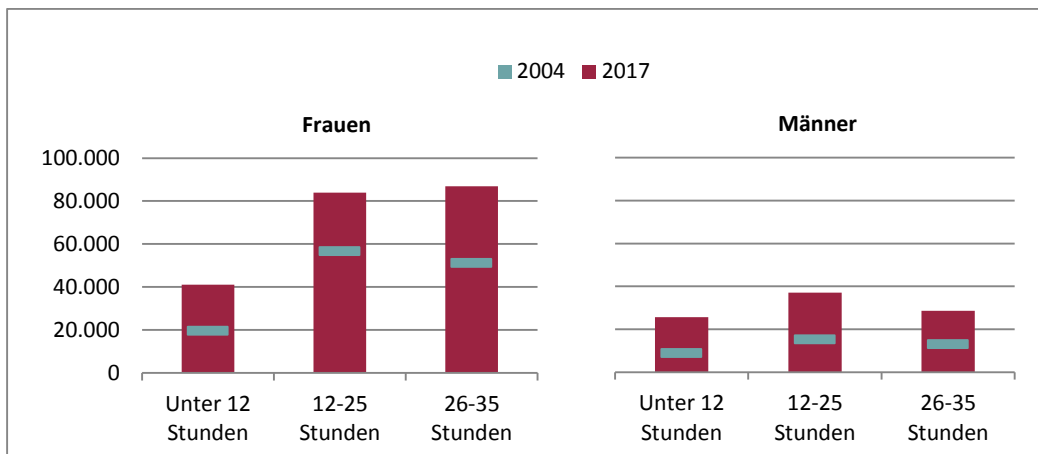
Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupt(erwerbs)tätigkeit, Wien auf den Arbeitsort.

Der Anstieg der Teilzeitarbeit entfiel unter den Frauen anteilmäßig am stärksten auf „lange Teilzeit“ (26-35 Stunden pro Woche, +36.000 Frauen oder +42 %). Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in „kurzer Teilzeit“ (unter 12 Stunden pro Woche) verdoppelte sich zwar, aber ausgehend von einem geringen Niveau.

Bei den Männern stellen Erwerbstätige mit mittlerer Wochenarbeitszeit (12-25 Stunden) den größten Anteil des Anstieges dar. Die Anzahl der Männer in „kurzer Teilzeit“ verdreifachte sich, wenn auch ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau (Abbildung 6).

Abbildung 6: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Stundenausmaß, Wien, 2004-2017



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

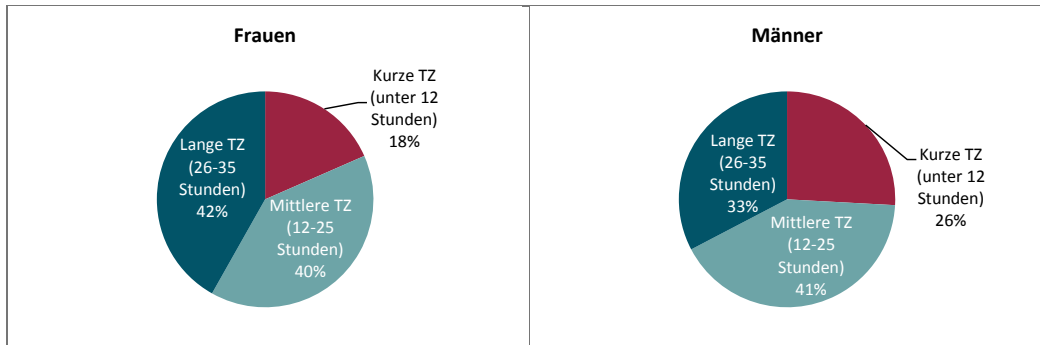
Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupt(erwerbs)tätigkeit, Wien auf den Arbeitsort.

Insgesamt entfiel über die Hälfte des zusätzlichen Arbeitsvolumens auf „lange Teilzeit“, während „kurze Teilzeit“ nur 10 % des Anstieges ausmachte – der Trend scheint also

eher von vollzeitnaher Stundenreduktion getrieben zu sein, insbesondere unter den Frauen (siehe Abbildung 23 auf Seite 64 im Anhang).

Anteilmäßig arbeiten mehr Frauen als Männer in langer Teilzeit (Abbildung 7), was mit einem höheren Anteil von männlichen Teilzeitbeschäftigten in Ausbildung zusammenhängt (siehe Abschnitt 6.3).

Abbildung 7: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Stundenausmaß, Wien, 2017



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupt(erwerbs)tätigkeit, Wien auf den Arbeitsort.

6.2 Soziodemografische und sozioökonomische Eigenschaften von Teilzeitbeschäftigten

Dieser Abschnitt untersucht die Entwicklung der Teilzeitquote anhand der soziodemografischen und -ökonomischen Kriterien Alter, Ausbildung und Staatsbürgerschaft.

6.2.1 Alter

Ein wichtiger Trend über den Beobachtungszeitraum ist die stete Alterung der Bevölkerung. Aus Arbeitsmarktperspektive ist hier insbesondere der Anteil älterer Personen an der Bevölkerung im Erwerbsalter (15 bis 64-Jährige: hier definiert als Personen im Alter von 50 bis 64 Jahren) interessant, da der Pensionseintritt in diese Periode fällt. Österreichweit ist der Anteil älterer Personen an der Bevölkerung im Erwerbsalter über den Beobachtungszeitraum deutlich von 26 % auf 32 % gestiegen.

Über denselben Zeitraum stieg auch die Erwerbsbeteiligung in diesem Alter deutlich – für Frauen von 34 % auf 57 % und für Männer von 52 % auf 70 %. Der Anstieg der Frauenbeschäftigungsquote ist hauptsächlich auf diese Entwicklung zurückzuführen;

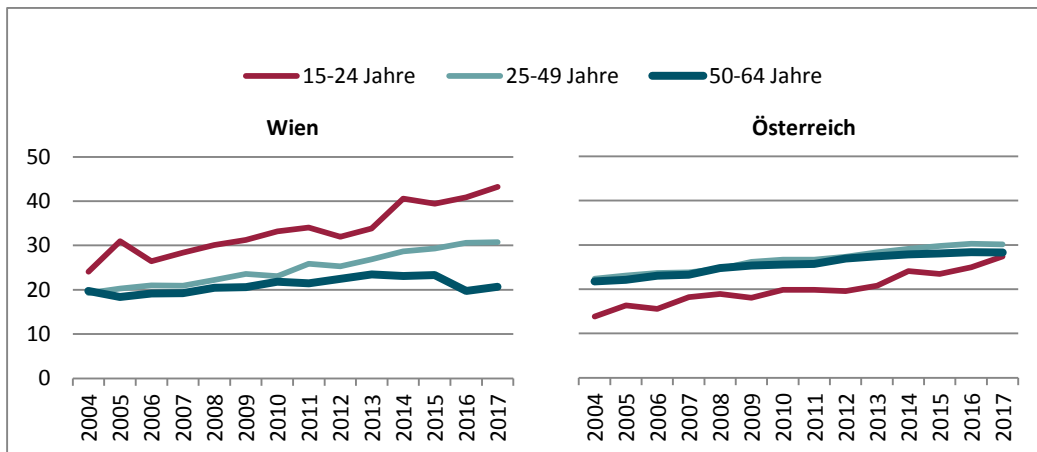
die Beschäftigungsquote von Männern wäre ohne diese Entwicklung noch deutlicher gefallen.⁶

In Wien stellt sich dieser Trend etwas anders dar. Erstens verzeichnete die Wiener Bevölkerung im Erwerbsalter⁷ keine Alterung: Der Anteil älterer Personen blieb über den Beobachtungszeitraum konstant bei 27 %. Zweitens blieb der Anstieg der Beschäftigungsquoten unter älteren Erwerbstätigen etwas gedämpft: Von 33 % auf 53 % unter den Frauen; von 47 % auf 67 % unter den Männern.

Dafür waren in Wien ältere Arbeitnehmer/innen die einzige Gruppe, für die die Teilzeitquote über den Beobachtungsraum hinweg stagnierte (sowohl für Männer als auch für Frauen, Abbildung 8) während sie in Gesamtösterreich um ca. 6 Prozentpunkte stieg. Jedoch blieb auch in Gesamtösterreich der Anstieg der Teilzeitquote älterer Erwerbstätiger hinter jener der unter 50-Jährigen zurück.

Ähnlich wie bei der langfristigen Entwicklung der Beschäftigungsquote der Frauen lässt sich also auch bei älteren Erwerbstätigen nicht feststellen, dass ein Anstieg der Beschäftigungsquote mit einem Anstieg der Teilzeitbeschäftigung einhergeht (weil erwerbsferne Personen eher Teilzeit arbeiten). Im Gegenteil: Die steigende Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen dämpft den Anstieg der Teilzeitquote eher ab, vor allem in Wien.

Abbildung 8: Teilzeitquoten nach Altersgruppen, Wien und Österreich, 2004-2017, in Prozent



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupttätigkeit, Wien auf den Arbeitsort.

⁶ Aktuelle Untersuchung von Titelbach/Fink/Hye/Valkova zur Entwicklung der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich. Voraussichtliche Veröffentlichung der Studie Ende 2018/Anfang 2019.

⁷ Wohnortprinzip (kein Arbeitsort für Nicht-Erwerbstätige).

Die Teilzeitquoten junger Erwerbstätiger (unter 25 Jahren) könnten mit einer steigenden Bildungsbeteiligung zusammenhängen – österreichweit stieg der Anteil der 25- bis 34-Jährigen, die über eine Qualifikation auf Tertiärniveau verfügen, zwischen 2005 und 2016 von 31 % auf 40% (OECD 2017). Personen, die in Ausbildung sind, insbesondere Studierende, sind öfter teilzeitbeschäftigt. Dies würde auch erklären, warum der Anteil junger Teilzeitbeschäftigter in der Universitätsstadt Wien schneller wuchs als in Gesamtösterreich.

Dieser Anstieg der Bildungsbeteiligung erklärt etwa ein Viertel (27 %) des Anstieges der Teilzeitquote der unter 25-Jährigen in Wien: Über den Beobachtungszeitraum stieg der Anteil der Erwerbstätigen in dieser Altersgruppe, die in Ausbildung waren, von rund einem Drittel auf über die Hälfte – allein durch die steigende Bildungsbeteiligung wäre die Teilzeitquote der unter 25-Jährigen von um 5 Prozentpunkte auf 29 % gestiegen. Die verbleibenden 14 Prozentpunkte entfallen auf den Trendanstieg der Teilzeitquote. Dieser Effekt ist tatsächlich in Gesamtösterreich deutlich schwächer; hier erklärt die steigende Bildungsbeteiligung nur rund 7 % des Anstieges der Teilzeitquote dieser Gruppe (siehe Abschnitt 12.2 für eine genauere Erklärung der statistischen Zerlegung von Trends).

Aufgrund des niedrigen Anteils dieser Altersgruppe an der Erwerbsbevölkerung und der Tatsache, dass die Bildungsbeteiligung unter älteren Erwerbstätigen naturgemäß niedriger ist, erklärt die steigende Bildungsbeteiligung jedoch nur rund einen Prozentpunkt des Gesamtanstieges der Teilzeitquote (10 Prozentpunkte).

6.2.2 Ausbildung

Dieser Abschnitt beschränkt sich auf die Darstellung der Teilzeitquote nach Qualifikationsniveau, da die starken Strukturverschiebungen in der Erwerbstätigkeit von Personen unterschiedlicher Bildungsniveaus über den Beobachtungszeitraum die Interpretation der absoluten Werte verkomplizieren würden. Aufgrund demografischer Verschiebungen und einer zunehmend besseren Ausbildung jüngerer Kohorten, entfiel das Beschäftigungswachstum in Österreich beinahe ausschließlich auf hochqualifizierte Beschäftigte, ohne dass die Beschäftigungsquoten von Personen mit Pflichtschul- bzw. Lehrabschluss gesunken wären.⁸

Die Teilzeitquote stieg über den Beobachtungszeitraum über alle Bildungsniveaus. Am geringsten war der Anstieg in der Gruppe der Lehrabsolvent/inn/en bzw. der Absolvent/inn/en berufsbildender mittlerer Schulen (BMS) (+7 Prozentpunkte). Dies

⁸ Für eine ausführliche Diskussion siehe aktuelle Untersuchungen von Titelbach/Fink/Hye/Valkova zur Entwicklung der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich. Voraussichtliche Veröffentlichung der Studie Ende 2018/Anfang 2019.

hängt damit zusammen, dass diese Gruppe durchschnittlich älter ist und ältere Erwerbstätige seltener Teilzeit arbeiten (siehe Abschnitt 6.2.2). In der Gruppe der Maturant/inn/en stieg die Teilzeitquote um 12 Prozentpunkte am deutlichsten, gefolgt von Akademiker/inn/en (+11 Prozentpunkte). Die Teilzeitquote von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss stieg um 9 Prozentpunkte.

6.2.3 Staatsbürgerschaft

Zwischen 2004 und 2017 stieg die Zahl der Erwerbstätigen aus den EU-8 Staaten in Folge der Arbeitnehmer/innen/freizügigkeit deutlich (+ 470.000 Personen⁹). In Anbetracht dieses starken Anstieges ist es, ähnlich wie bei der Ausbildung, auch hier wenig sinnvoll, absolute Veränderungen zu betrachten. Veränderungen der Teilzeitquoten einzelner Staatsbürgerschaftsgruppen im Zeitverlauf können darüber hinaus auf Veränderungen der Zusammensetzung dieser Gruppen zurückzuführen sein. So sind beispielsweise neuzugewanderte Ausländer/innen im Durchschnitt jünger als jene, die sich bereits länger in Österreich aufhalten¹⁰ – junge Beschäftigte haben im Durchschnitt höhere Teilzeitquoten (siehe Abschnitt 6.2.1). Außerdem könnte Teilzeitbeschäftigung auch als Sprungbrett in Vollzeitbeschäftigung für Neuankömmlinge dienen.

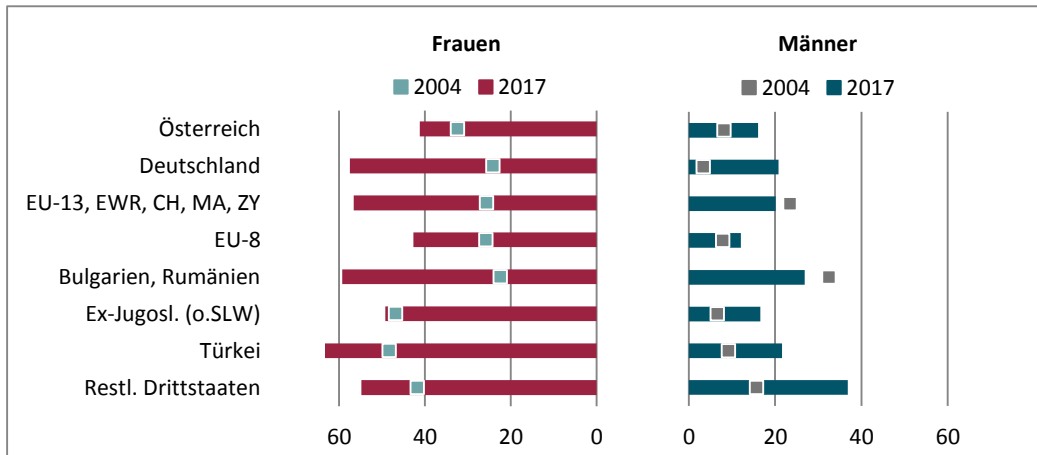
Während die Teilzeitquote unter allen Staatsbürgerschaftsgruppen über den Beobachtungszeitraum anstieg, war der Anstieg unter österreichischen Staatsbürger/inne/n (+9 Prozentpunkte) verglichen mit der Zunahme unter deutschen Staatsbürger/inne/n (+24 Prozentpunkte), Personen aus sonstigen Drittstaaten (+20 Prozentpunkte), Personen aus Bulgarien und Rumänien (+ 15 Prozentpunkte) und Personen aus den EU-8-Mitgliedsstaaten (+14 Prozentpunkte) relativ gering. Eine ähnliche strukturelle Veränderung im Vergleich zu den Österreicher/inne/n zeigt sich bei Personen aus den EU-13 Mitgliedsstaaten (EU-15 ohne Österreich und Deutschland), sowie aus dem EWR, der Schweiz, aus Malta und aus Zypern (+10 Prozentpunkte) und Personen aus der Türkei (+9 Prozentpunkte). Den niedrigsten Anstieg der Teilzeitquote verzeichneten Personen aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens (ohne Slowenien), dieser betrug 8 Prozentpunkte. Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien sind im Durchschnitt die älteste Personengruppe.¹¹

⁹ Aktuelle Untersuchung von Titelbach/Fink/Hye/Valkova zur Entwicklung der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich. Voraussichtliche Veröffentlichung der Studie Ende 2018/Anfang 2019.

¹⁰ Aktuelle Untersuchung von Titelbach/Fink/Hye/Valkova zur Entwicklung der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich. Voraussichtliche Veröffentlichung der Studie Ende 2018/Anfang 2019.

¹¹ Aktuelle Untersuchung von Titelbach/Fink/Hye/Valkova zur Entwicklung der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich. Voraussichtliche Veröffentlichung der Studie Ende 2018/Anfang 2019.

Abbildung 9: Teilzeitquoten nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht, Wien, 2004 und 2017, in Prozent



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupt(erwerbs)tätigkeit, Wien auf den Arbeitsort.

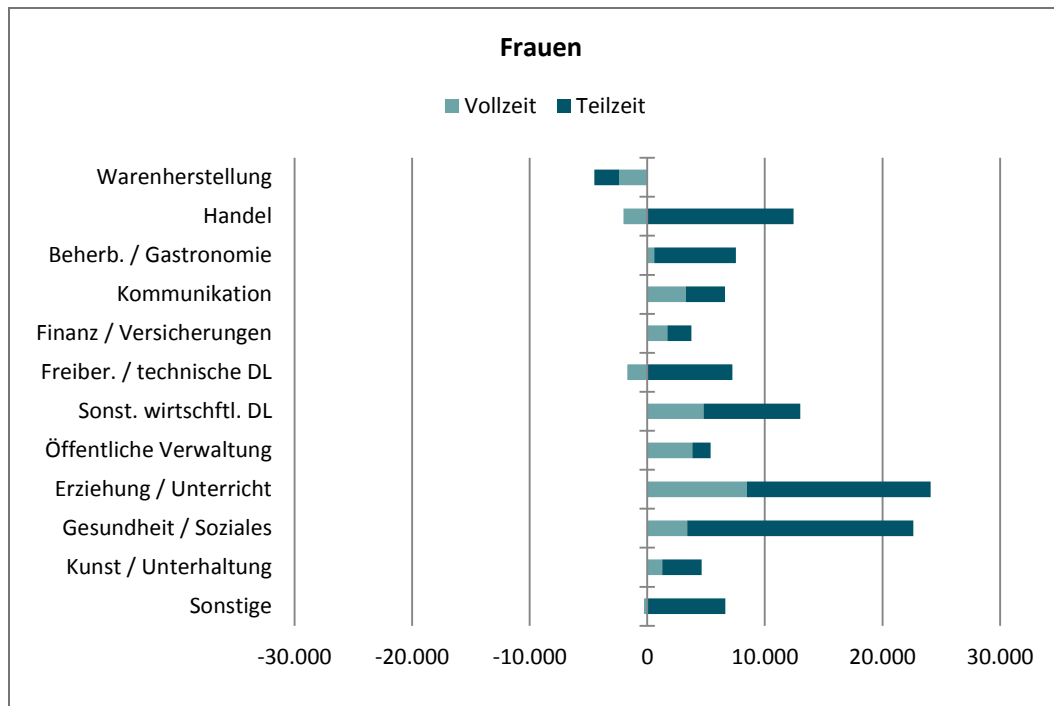
Der Anstieg der Teilzeitquote war besonders stark unter bulgarischen und rumänischen Frauen (+37 Prozentpunkte), während die Teilzeitquote der bulgarischen Männer sank. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch Erwerbstätige aus den EU-13 Mitgliedsstaaten (EU-15 ohne Österreich und Deutschland), dem EWR, der Schweiz, aus Malta und aus Zypern – der Anstieg der Teilzeitquote war auch hier vor allem durch teilzeitbeschäftigte Frauen bedingt (siehe Abbildung 9).

6.2.4 Teilzeitbeschäftigung nach Wirtschaftszweigen

Über den Beobachtungszeitraum entfiel der Großteil des Zuwachses der Beschäftigung auf Teilzeitbeschäftigung (siehe Abschnitt 6.1), während die Zahl der Vollzeitbeschäftigten stagnierte oder sogar abnahm. Diese Entwicklung war über die Wirtschaftszweige bzw. Branchen betrachtet sehr uneben. Abbildung 10 zeigt die absolute Veränderung der Zahl der Beschäftigten zwischen 2004 und 2017, getrennt nach Vollzeit und Teilzeit für einige wichtige Branchen.

Der gesamte Beschäftigungszuwachs in der Branche Handel (rund 17.000 Personen) entfiel auf Teilzeitbeschäftigte – die Zahl der im Handel vollzeitbeschäftigten Frauen sank sogar. Über die Hälfte der im Handel beschäftigten Frauen arbeitete im Jahr 2017 Teilzeit (2004 waren es rund 40 %); bei den Männern stieg der Teilzeitanteil von 10 auf 17 % (Abbildung 11).

Abbildung 10: Absolute Veränderung der Erwerbstätigen nach Branchen und Geschlecht, Wien, 2004-2007



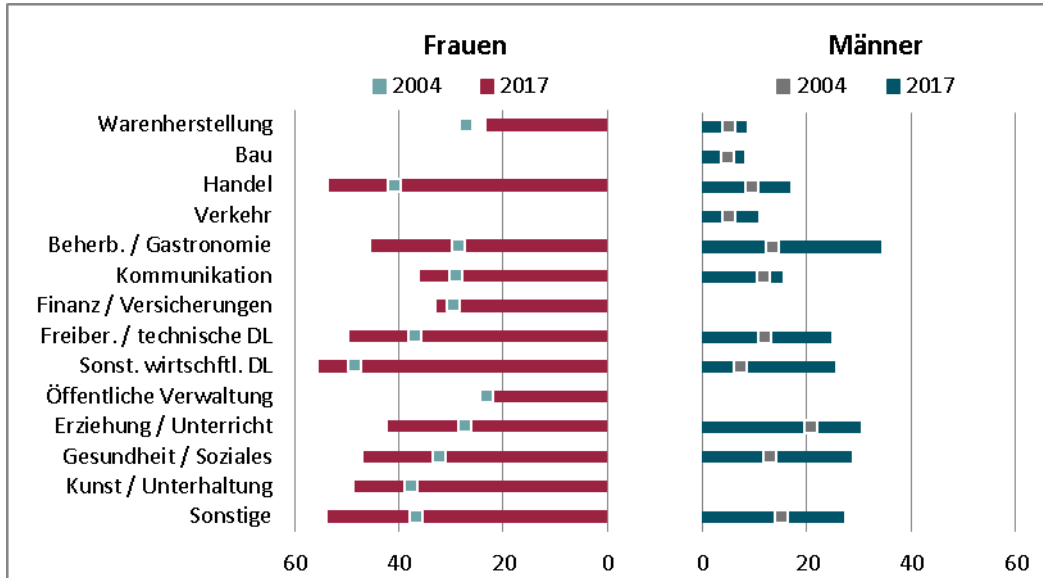
Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupttätigkeit, Wien auf den Arbeitsort. Nur Branchen mit ausreichender Stichprobengröße. Aufgrund geschlechtsspezifischer Unterschiede in der (Teilzeit-) Beschäftigung nach Branchen können nicht alle Branchen für Männer und Frauen dargestellt werden.

Ein sehr ähnliches Bild zeigt sich für die Branche Beherbergung und Gastronomie: Der Großteil des Beschäftigungszuwachses entfiel auf Teilzeitbeschäftigung – die Teilzeitquote der Frauen stieg deutlich um rund 16 Prozentpunkte, die der Männer um rund 20 Prozentpunkte (Abbildung 10, Abbildung 11). Der Anteil unfreiwilliger Teilzeit ist in den Branchen Handel sowie Beherbergung und Gastronomie besonders hoch (siehe Abschnitt 6.3, Seite 22).

Auch im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Branche Erziehung und Unterricht wuchs die Teilzeitbeschäftigung kräftig, insbesondere unter den Frauen: Von 27 % auf 42 % in der Branche Erziehung und Unterricht sowie von 32 % auf 47 % im Gesundheits- und Sozialwesen. Auch bei den Männern stieg die Teilzeitquote in diesen Branchen signifikant (Erziehung und Unterricht: von 21 % auf 30 %, Gesundheits- und Sozialwesen: von 13 % auf 29 %). Etwa jeder fünfte Teilzeitbeschäftigte im Bereich Erziehung und Unterricht hätte gerne eine Vollzeitstelle (siehe Abschnitt 6.3, Seite 22).

Abbildung 11: Teilzeitquoten nach Branche und Geschlecht, Wien, 2004 und 2017, in Prozent



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupttätigkeit, Arbeitsort Wien. Nur Branchen mit ausreichender Stichprobengröße. Aufgrund geschlechtsspezifischer Unterschiede in der (Teilzeit-) Beschäftigung nach Branchen können nicht alle Branchen für Männer und Frauen dargestellt werden.

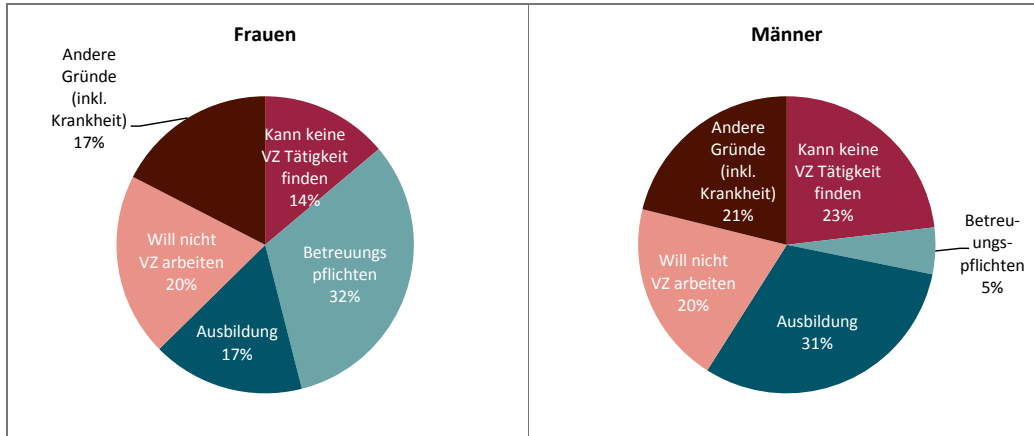
6.3 Gründe für Teilzeitarbeit

Es gibt nach wie vor starke geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Gründen für Teilzeitarbeit. Betreuungspflichten sind der wichtigste Grund für Teilzeitbeschäftigung unter den Frauen – ein Drittel aller Frauen geben dies als Grund für ihre reduzierte Stundenanzahl an (in Gesamtösterreich sind es 37 %), unter den Männern sind es lediglich 5 % (derselbe Anteil wie in Gesamtösterreich).

Bei den Männern ist der wichtigste Grund für Teilzeitbeschäftigung die Absolvierung einer Ausbildung (31 %) – rund doppelt so viele wie unter den Frauen. Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Ausbildung ist meist zeitlich begrenzt und erhöht das Einkommenspotential tendenziell, während (unbezahlte) Betreuungsarbeit Einkommensprofile merklich dämpfen kann. Personen in Ausbildung haben die kürzesten Wochenarbeitszeiten: Über die Hälfte von ihnen arbeiten in „kurzer Teilzeit“, verglichen mit nur rund einem Fünftel aller Teilzeitbeschäftigten.

Beinahe ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Männer und 14 % der teilzeitbeschäftigten Frauen sind sogenannte unfreiwillige Teilzeitbeschäftigte – sie würden gerne Vollzeit arbeiten, finden jedoch keine Stelle mit dem entsprechenden Arbeitszeitausmaß. In Gesamtösterreich ist dieser Anteil unter den Männern etwas niedriger, nur 14 % der Männer geben an, keine Vollzeittätigkeit finden zu können.

Abbildung 12: Gründe für Teilzeitarbeit nach Geschlecht, Wien, 2017



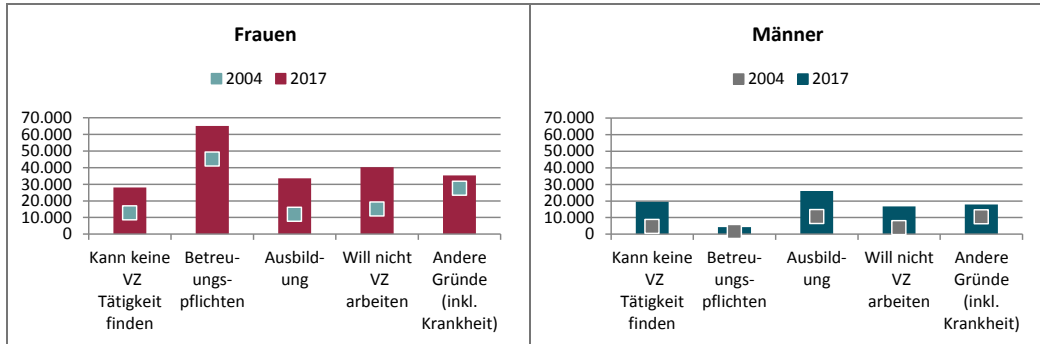
Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Erwerbstätige in Teilzeit (Selbsteinschätzung) in der Haupttätigkeit, Arbeitsort Wien. „Andere Gründe“ umfasst die Antwortmöglichkeiten „andere persönliche Gründe“, „sonstige Gründe“ und „aufgrund von Krankheit“. Die geschätzte Anzahl der Personen, die diese letzte Antwortmöglichkeit wählen, ist zu klein, um sie statistisch sinnvoll auszuwerten.

In diesem Abschnitt werden die zwei wesentlichen Gründe – Betreuungspflichten sowie unfreiwillige Teilzeit (Unterbeschäftigung – *underemployment*) – für Teilzeitarbeit detaillierter diskutiert. Andere Beweggründe für Teilzeitarbeit, die laut Arbeitskräfteerhebung eher persönlicher Natur sind (Personen, die nicht Vollzeit arbeiten wollen, sowie andere, nicht genauer spezifizierte Gründe, wozu etwa ehrenamtliche Tätigkeiten zählen) können dem vorliegenden Datenmaterial nicht näher beleuchtet werden. Es ist jedoch interessant, dass die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten, die angeben, nicht Vollzeit arbeiten zu wollen, sich über den Beobachtungszeitraum verdreifacht hat (Abbildung 13).¹²

¹² Über die Hälfte sind im Haupterwerbssalter, wobei insbesondere unter den Männern der Anteil der Arbeitnehmer über 65, die Teilzeit arbeiten, zugenommen hat. Dieser Effekt ist also teilweise, aber nicht ausschließlich, auf die steigende Erwerbsbeteiligung Älterer zurückzuführen.

Abbildung 13: Gründe für Teilzeitarbeit nach Geschlecht, Wien, 2004 und 2017



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Erwerbstätige in Teilzeit (unter 36 Stunden pro Woche) in der Haupttätigkeit, Arbeitsort Wien. „Andere Gründe“ umfasst die Antwortmöglichkeiten „andere persönliche Gründe“, „sonstige Gründe“ und „aufgrund von Krankheit“. Die geschätzte Anzahl der Personen, die diese letzte Antwortmöglichkeit wählen, ist zu klein, um sie statistisch sinnvoll auszuwerten.

6.3.1 Betreuungspflichten

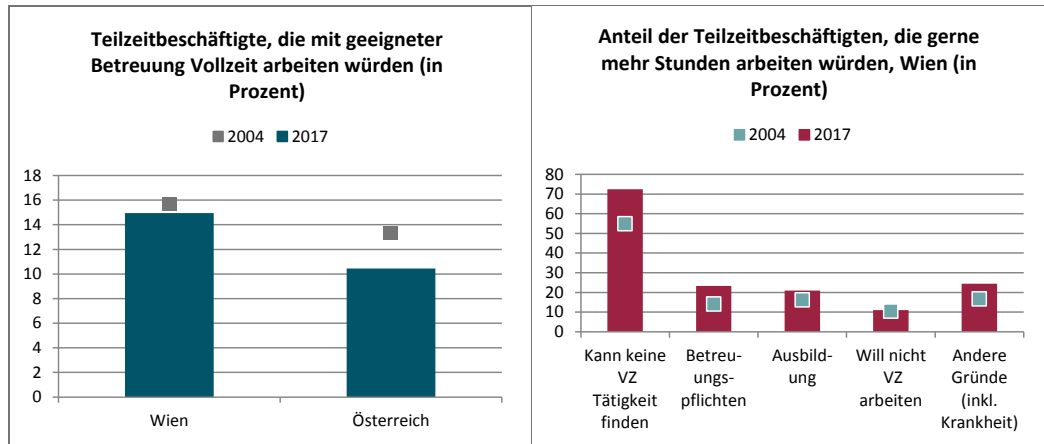
Personen mit Betreuungspflichten können sich für Teilzeitarbeit entscheiden, da sie gegeben ihr Haushaltseinkommen die Möglichkeit haben, Angehörige selbst zu betreuen und dies gerne priorisieren. Aber auch das Fehlen geeigneter Betreuungseinrichtungen, fehlende Unterstützung des Partners oder der Partnerin, sowie Erwartungen des sozialen Umfeldes können dazu führen, dass Personen mit Betreuungspflichten – meist Frauen – sich dazu gezwungen fühlen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

Rund 15 % der Frauen, die aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit arbeiten, würden Vollzeit arbeiten, wenn ihnen geeignete Kinderbetreuung zur Verfügung stehen würde – in Gesamtösterreich sind es nur 10 %, ein kleiner aber statistisch signifikanter Unterschied (Abbildung 14, linke Seite). Dieser Anteil ist in Wien in den Jahren 2004 bis 2017 auch kaum gesunken.

Umgekehrt sagen drei von vier Teilzeitbeschäftigten, die aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit arbeiten, dass sie nicht mehr Stunden arbeiten möchten (dies könnte sich auf eine höhere Stundenanzahl in der Teilzeit beziehen, Abbildung 14, rechte Seite). Dieser Anteil ist jedoch über den Beobachtungszeitraum gesunken: Im Jahr 2004 gaben noch fünf von sechs Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten an, nicht mehr Stunden arbeiten zu wollen. Dies deutet darauf hin, dass ein Teil dieser Frauen zwar gerne Teilzeit, aber mehr Stunden pro Woche arbeiten würde.¹³

¹³ Der Anteil der Männer, die aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit arbeiten, ist so gering dass er diese Schätzung nicht beeinflusst.

Abbildung 14: Wunsch nach Mehrstunden, nach Grund für Teilzeitarbeit sowie Betreuungsbedarf, 2004 und 2017



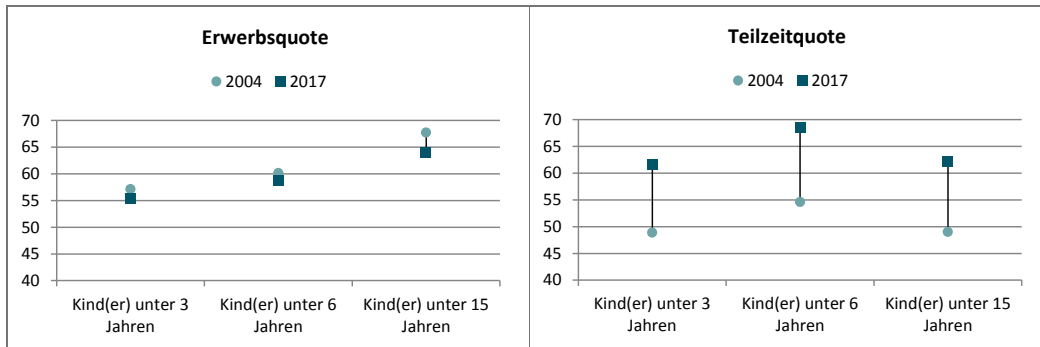
Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Erwerbstätige in Teilzeit (unter 36 Stunden pro Woche) in der Haupttätigkeit, Arbeitsort Wien. „Andere Gründe“ umfasst die Antwortmöglichkeiten „andere persönliche Gründe“, „sonstige Gründe“ und „aufgrund von Krankheit“. Die geschätzte Anzahl der Personen, die diese letzte Antwortmöglichkeit wählen, ist zu klein, um sie statistisch sinnvoll auszuwerten.

Der Anstieg der Frauen, die Teilzeit arbeiten, war jedenfalls nicht auf eine steigende Erwerbsbeteiligung von Müttern kleiner Kinder zurückzuführen. Die Beschäftigungsquote von Müttern mit Kindern unter sechs Jahren stagnierte über den Beobachtungszeitraum, während die Beschäftigungsquote von Müttern von unter 15-jährigen Kindern leicht abnahm.

Die Teilzeitquote von Müttern von Kindern aller Altersgruppen stieg über den Beobachtungszeitraum jedoch stärker als die aller Frauen (Abbildung 15). Die niedrigere Teilzeitquote von Müttern mit Kindern unter drei Jahren hängt damit zusammen, dass Wochen- und Kindergeldbetreuerinnen, die vor Beginn ihrer Mutterschutzfrist vollzeitbeschäftigt waren und für die der Kündigungsschutz noch gilt (maximal zwei Jahre) nach LFK erwerbstätig sind (Mutterschutz und Karenz sind vorübergehende Abwesenheiten vom Arbeitsplatz) und als Vollzeitbeschäftigte zählen (normale Arbeitszeit).

Abbildung 15: Erwerbs- und Teilzeitquoten von Müttern nach Alter der Kinder, Wien, 2004 und 2017, in Prozent



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Erwerbstätige in Teilzeit (unter 36 Stunden pro Woche) in der Haupttätigkeit. Bei den Beschäftigungsquoten bezieht sich Wien auf den Wohnort, bei den Teilzeitquoten bezieht sich Wien auf den Arbeitsort. Wochen- und Kindergeldbetreuungsberechtigten, die vor Beginn ihrer Karenz/ Mutterschutzfrist Vollzeit beschäftigt waren und für die der Kündigungsschutz noch gilt (zwei Jahre), sind nach LFK erwerbstätig (vorübergehende Abwesenheit vom Arbeitsplatz) und zählen als Vollzeitbeschäftigte (normale Arbeitszeit).

6.3.2 Unterbeschäftigung

Im Jahr 2017 waren in Wien rund 48.000 Personen teilzeitbeschäftigt, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten – 17 % aller Teilzeitbeschäftigten (Abbildung 13). Dieser Anteil liegt deutlich über dem Bundesdurchschnitt: In Österreich sind rund 12 % der Teilzeitbeschäftigten „unterbeschäftigt“. Insgesamt würden rund 85.000 Teilzeitbeschäftigte in Wien gerne mehr Stunden arbeiten (28 % aller Teilzeitbeschäftigten);¹⁴ diese Zahl hat sich seit 2004 beinahe verdreifacht.

Während absolut gesehen mehr Frauen als Männer unfreiwillig teilzeitbeschäftigt sind (Abbildung 13) ist der Anteil der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigten unter den Männern mit 23 % höher als unter den Frauen (14 %). Im EU-Durchschnitt ist der Anteil der Männer, die unfreiwillig Teilzeit arbeiten etwa doppelt so hoch wie bei Frauen (51 % vs. 25 %, Baierl und Kapella 2014).

In Wien sind Teilzeitbeschäftigte in der Branche sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, in die unter anderem Arbeitskräfteüberlassungen und Sicherheitsdienste fallen, am stärksten von sogenannter Unterbeschäftigung betroffen: 28 % aller Teilzeitbeschäftigten in dieser Branche geben an, keine Vollzeitbeschäftigung gefunden zu haben, unter den Männern sind es beinahe die

¹⁴ Dies können mehr Stunden in Teilzeit sein (i. e. keine Einschränkung auf Personen, die angeben Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeittätigkeit finden können).

Hälfte.¹⁵ In den Branchen Handel sowie Beherbergung und Gastronomie hätten rund ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten gerne eine Vollzeitberufstätigkeit. Rund ein Drittel der Männer, die in der Branche Verkehr teilzeitbeschäftigt sind, würden gerne in Vollzeit arbeiten.

Für Firmen, die mit Nachfrageeinbrüchen konfrontiert sind, ist die temporäre Reduktion der geleisteten Arbeitsstunden eine Alternative zur Personalreduktion. Oft ist es kosteneffizienter Stunden zu kürzen als Personal abzubauen, das in Zeiten steigender Nachfrage wieder nachbesetzt werden muss. Arbeitnehmer/innen sehen sich insbesondere in Zeiten schwacher Arbeitsnachfrage oft gezwungen, kürzere Arbeitszeiten (mit niedrigeren Einkommen) zu akzeptieren, da sie lange Perioden der Arbeitslosigkeit fürchten. Die Literatur bezeichnet eine solche Situation am Arbeitsmarkt als „monopsonistisch“: Die schwache Arbeitsnachfrage schafft eine Situation, in der Firmen Marktmacht erhalten, die sie zu ihrem Vorteil nutzen können (z. B. Bell und Blanchflower 2018). Während Firmen aufgrund von heterogenen Präferenzen der Arbeitnehmer/innen für nicht-monetäre Aspekte des Arbeitsplatzes (Distanz zum Wohnort, Arbeitsklima, o.Ä.) immer eine gewisse monopsonistische Marktmacht haben, nimmt diese in Zeiten schwacher Arbeitsnachfrage zu.¹⁶

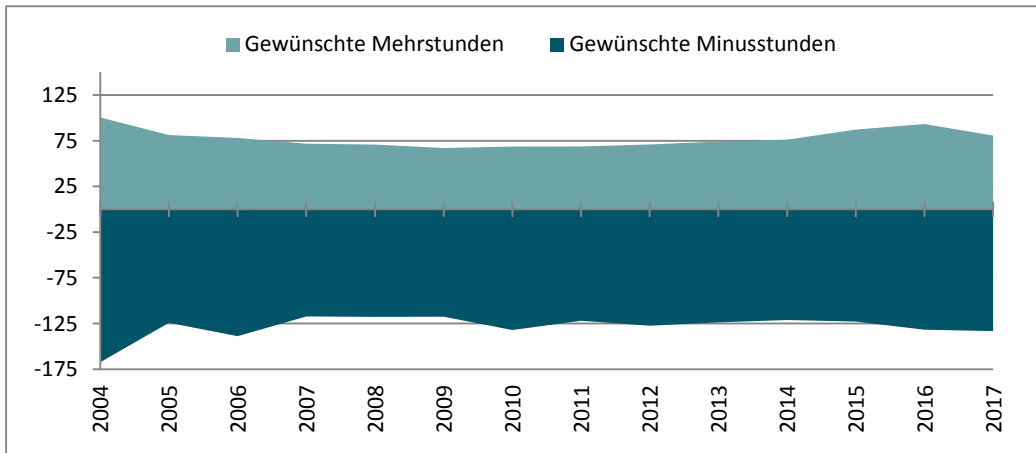
Während der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2007/2008 stieg die Zahl der Unterbeschäftigten (Personen, die gerne mehr Stunden arbeiten würden) in den meisten Industrieländern stark an, was nahelegt, dass Firmen die sinkende Arbeitsnachfrage durch Stundenkürzungen abfederten. Die Unterbeschäftigung ist im Gegensatz zur Arbeitslosigkeit im Zuge des Aufschwungs der letzten Jahre auch nicht wieder auf das Vorkrisenniveau zurückgegangen (Bell und Blanchflower 2018).

Auch in Wien wuchs das Volumen der insgesamt gewünschten Mehrstunden (gewünschte Arbeitszeit minus tatsächliche Arbeitszeit) von ca. 67,1 Mio. im Jahr 2009 auf ca. 93,3 Mio. im Jahr 2016 (+39%) an – erst im Jahr 2017 ist eine Erholung zu beobachten (Abbildung 16). Vom Anstieg der gewünschten Mehrstunden waren besonders Männer betroffen (+52 % vs. 31 % bei Frauen). Aber auch die gewünschten Minusstunden sind bei Männern höher: Während Frauen, die weniger arbeiten wollen, in Wien insgesamt 57 Mio. Arbeitsstunden zu viel arbeiteten, waren es bei den Männern ca. 77 Millionen Stunden (siehe Abbildung 24, Seite 64 im Anhang).

¹⁵ Für diese Analyse wurden die Jahre 2016 und 2017 des Mikrozensus *gepoolt*, um eine höhere Stichprobengröße für die Kreuzung zwischen Teilzeitgrund und Branche zu erreichen. Die Gewichte wurden für 2017 angepasst. In den Teilzeitgründen und der Verteilung auf Branchen ist zwischen 2016 auf 2017 kein Trendunterschied zu erkennen.

¹⁶ Für einen Literaturüberblick zu monopsonistischen Arbeitsmärkten siehe Bhaskar et al. (2002).

Abbildung 16: Volumen der Differenz der gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeit, getrennt nach Wunsch nach mehr bzw. weniger Arbeitszeit, Wien, 2004 bis 2017, in Mio. Stunden

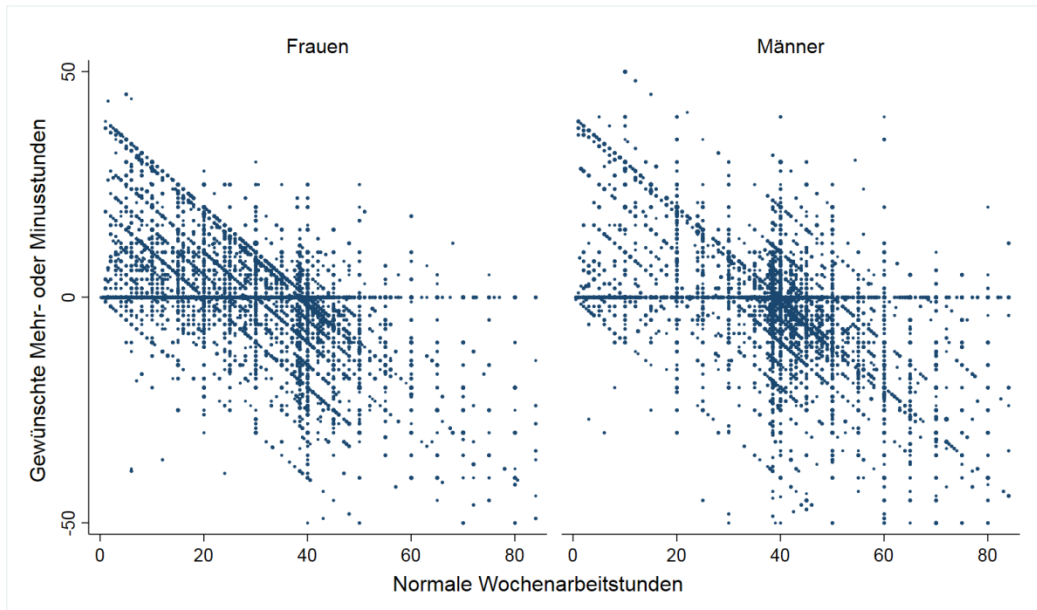


Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupt(erwerbs)tätigkeit, Arbeitsort Wien. Die gewünschten Mehrstunden errechnen sich aus der gewünschten Gesamtarbeitszeit, minus der tatsächlichen Arbeitszeit, für Personen, die gerne mehr arbeiten würden. Die gewünschten Minusstunden errechnen sich aus der gewünschten Gesamtarbeitszeit, minus der tatsächlichen Arbeitszeit, für Personen, die gerne weniger arbeiten würden. Diese Stunden werden getrennt über alle Befragten und über das Jahr summiert, um das Volumen der gewünschten Mehr- und Minusstunden zu erhalten.

Erwartungsgemäß würden Personen, die Teilzeit arbeiten, eher gerne mehr arbeiten, während Personen mit Arbeitszeiten über 40 Stunden pro Woche ihre Arbeitszeit gerne reduzieren würden (Abbildung 17). Dieses Muster ist jedoch bei Frauen deutlich klarer ausgeprägt als bei Männern: Deutlich mehr Frauen mit einer Arbeitszeit unter dem empirischen Häufungspunkt von 40 Stunden pro Woche würden gerne mehr arbeiten, oft um 40 Stunden zu erreichen. Frauen, die Vollzeit oder mehr arbeiten, sind mit ihrer Arbeitszeit in der Regel zufrieden oder möchten sie reduzieren. Teilzeitbeschäftigte Männer wollen seltener ihre Arbeitszeit ausweiten als teilzeitbeschäftigte Frauen – aber der Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer, die gerne noch mehr arbeiten würden, liegt deutlich über dem der Frauen (Abbildung 17).

Abbildung 17: Gewünschte Mehr- oder Minusstunden nach Wochenarbeitszeit und Geschlecht, Wien, 2004 bis 2017



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupt(erwerbs)tätigkeit, Arbeitsort Wien. Die gewünschten Mehrstunden errechnen sich aus der gewünschten Gesamtarbeitszeit, minus der tatsächlichen Arbeitszeit, für Personen, die gerne mehr arbeiten würden. Die gewünschten Minusstunden errechnen sich aus der gewünschten Gesamtarbeitszeit, minus der tatsächlichen Arbeitszeit, für Personen, die gerne weniger arbeiten würden.

6.4 Einkommen und Armutsgefährdung

Dieser Abschnitt untersucht auf Basis des IHS-Mikrosimulationsmodells des österreichischen Steuer-Transfer-Systems ITABENA (IHS **T**Ax **B**ENefit model for **A**ustria) und des EU-SILC¹⁷ (Statistik Austria) den Einfluss von Teilzeitarbeit auf das Einkommen und die Armutsgefährdung von Haushalten. Zu diesem Zweck werden vier Haushaltstypen anhand der Anzahl der Erwerbstätigen im Haushalt und der Kombination von Vollzeit- und Teilzeitarbeit gebildet:

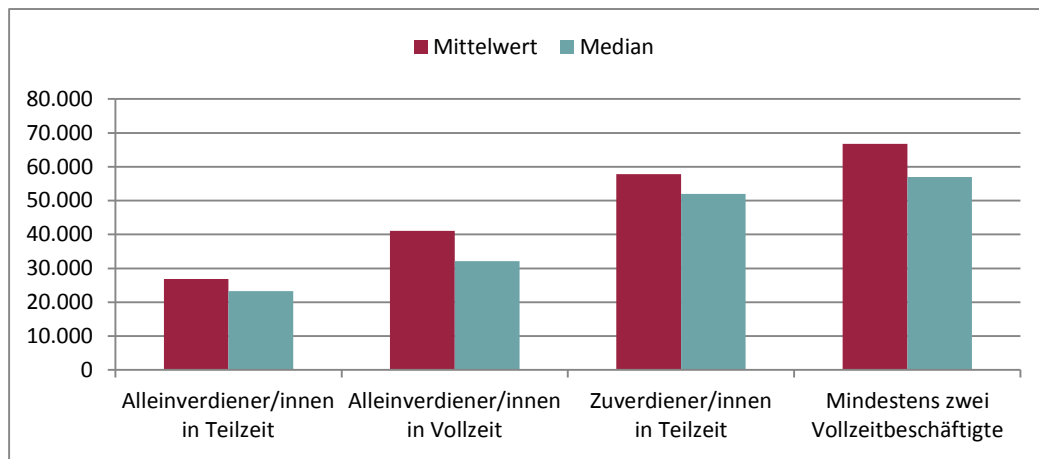
- Alleinverdiener/innen in Teilzeit – inkludiert alleinstehende Personen, Alleinerziehende oder auch Personen mit einem/einer Partner/in, der/die nicht berufstätig ist.
- Alleinverdiener/innen in Vollzeit.

¹⁷ Der Mikrozensus enthält nur Informationen zum Nettoeinkommen aus unselbständiger Beschäftigung, aber nicht zu Steuer- und Transferleistungen und ist daher für die Bestimmung von Haushaltseinkommen sowie der Armutsgefährdungsquoten nicht geeignet. Die Zuordnung zu Wien erfolgt über den Wohnort (eine Zuordnung über den Arbeitsort wäre bei der Haushaltsbetrachtung nicht sinnvoll, da nicht alle Erwerbstätigen am selben Ort arbeiten müssen. Der EU-SILC enthält diese Information auch nicht).

- Zuverdiener/innen in Teilzeit: Haushalte mit mindestens zwei Erwerbstätigen, wobei mindestens eine Person Vollzeit erwerbstätig ist.
- Mindestens zwei Vollzeitbeschäftigte.¹⁸

Die verfügbaren¹⁹ Haushaltseinkommen wurden entsprechend der OECD-Skala äquivalisiert, um eine Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Haushaltstypen herzustellen.²⁰

Abbildung 18: Verfügbares äquivalisiertes* Jahreshaushaltseinkommen nach Stundenausmaß und Haushaltstyp, Wien, 2018, in Euro



Quelle: ITABENA (IHS TAX BENEFIT model for Austria), basierend auf dem EU-SILC 2016, Einkommen wurden mit dem Wachstum der Arbeitnehmerentgelte auf 2018 aufgewertet, Steuertransferregeln zum 1. Jänner 2018.

Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf unselbständige Tätigkeit, „Wien“ bezieht sich auf den Wohnort.

*Die Äquivalisierung korrigiert für Skaleneffekte im Konsum von Haushalten. Das verfügbare Einkommen wird durch die OECD-Skala dividiert: Die erste erwachsene Person im Haushalt zählt als 1, jede weitere Person über 14 Jahre 0,5 und jedes Kind 0,3. Entsprechend der Äquivalisierung bedarf es für ein Paar mit zwei Kindern ein verfügbares Einkommen von 2.1*X, um denselben Lebensstandard wie eine alleinstehende Person mit verfügbarem Einkommen X zu haben.

Teilzeitarbeit senkt das verfügbare Einkommen besonders dann, wenn Teilzeitbeschäftigte die einzigen Erwerbstätigen im Haushalt sind. Das verfügbare Durchschnittseinkommen von Haushalten mit nur eine/m/r Beschäftigten in Teilzeit ist um rund 14.000 Euro pro Jahr niedriger als in Haushalten, in denen der/die Alleinverdiener/in vollzeitbeschäftigt ist. Der Unterschied in den Medianeinkommen beträgt immer noch rund 9.000 Euro. Der Unterschied zwischen Haushalten mit

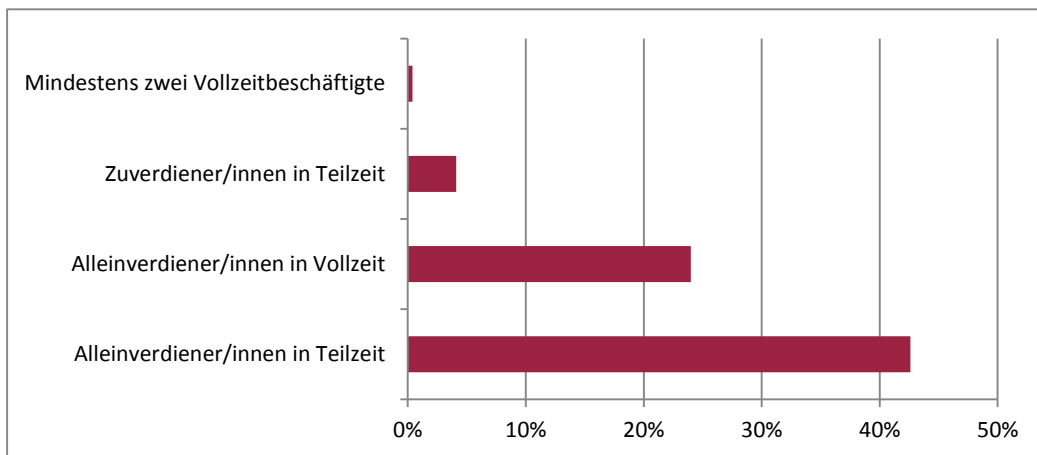
¹⁸ Die meisten dieser Haushalte sind Paare oder Familien mit Kindern. Haushalte mit mehr als zwei Erwerbstätigen sind überwiegend Familien mit erwachsenen Kindern und machen einen kleinen Anteil dieser Gruppe aus.

¹⁹ Einkommen nach Steuern und Transferleistungen.

²⁰ Die Äquivalisierung korrigiert für Skaleneffekte im Konsum von Haushalten. Das verfügbare Einkommen wird durch die OECD-Skala dividiert: Die erste erwachsene Person im Haushalt zählt als 1, jede weitere Person über 14 Jahre 0,5 und jedes Kind 0,3. Entsprechend der Äquivalisierung bedarf es für ein Paar mit zwei Kindern ein verfügbares Einkommen von 2.1*X um denselben Lebensstandard wie eine alleinstehende Person mit verfügbarem Einkommen X zu haben.

(mindestens) zwei Vollzeitwerbstätigen und solchen, in denen eine oder beide der Erwerbstätigen in Teilzeit arbeiten, ist jedoch mit 9.000 Euro im Durchschnitt und 5.000 Euro im Median deutlich geringer (Abbildung 18).

Abbildung 19: Armutsgefährdungsquoten nach Haushaltstyp und Stundenausmaß, Wien, 2018, in Prozent



Quelle: ITABENA (IHS Tax BENefit model for Austria), basierend auf dem EU-SILC 2016 (Statistik Austria), Steuertransferregeln zum 1. Jänner 2018.

Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf unselbständige Tätigkeit, „Wien“ bezieht sich auf den Wohnort. Armutsgefährdet ist, wessen das verfügbare äquivalisierte Haushaltseinkommen unter 60 % des Medianeinkommens für Gesamtösterreich liegt. Die Äquivalisierung korrigiert für Skaleneffekte im Konsum von Haushalten. Das verfügbare Einkommen wird durch die OECD-Scala dividiert: Die erste erwachsene Person im Haushalt zählt als 1, jede weitere Person über 14 Jahre 0,5 und jedes Kind 0,3. Entsprechend der Äquivalisierung braucht ein Paar mit zwei Kindern ein verfügbares Einkommen von 2.1*X, um denselben Lebensstandard wie eine alleinstehende Person mit verfügbarem Einkommen X zu genießen.

Teilzeitbeschäftigte, die die einzigen Erwerbstätigen in ihrem Haushalt sind, weisen zugleich sehr hohe Armutsgefährdungsquoten auf. Das Einkommen von 43 % der alleinlebenden Teilzeitbeschäftigten liegt unter der Armutsgefährdungsschwelle (unter 60 % des Medianeinkommens in Österreich). Ist der/die Alleinverdiener/in vollzeitbeschäftigt, sinkt die Armutsgefährdung auf 24 %. Haushalte, in denen zwei Personen erwerbstätig sind, sind kaum armutsgefährdet, unabhängig vom Stundenausmaß (Abbildung 19).

7 Definition und Analyse einer Typologie von Teilzeitbeschäftigten

Die bisherige Analyse betrachtete die Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Wien anhand einzelner isolierter Faktoren. Im Gegensatz dazu untersucht dieses Kapitel das Phänomen Teilzeitbeschäftigung anhand des Zusammenspiels mehrerer Faktoren. Ein besonderes Augenmerk liegt auf spezifischen Problemlagen wie

Niedriglohnbeschäftigung, oder unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung sowie Hürden zur Vollzeitbeschäftigung wie mangelnde Nachfrage am Arbeitsmarkt oder Betreuungspflichten. Das Ziel ist eine Klassifizierung der Teilzeitbeschäftigten in homogene Gruppen, um übersichtlich die gängigsten Teilzeitbeschäftigungsmuster der letzten Jahre (2011-2016²¹) abzubilden. Anschließend wird die Entwicklung dieser typischen Gruppen im Zeitverlauf untersucht.

Um die Ähnlichkeitsmuster in den Daten zu identifizieren wird eine Cluster Analyse²² verwendet. Diese Methode eignet sich insbesondere, wenn mehrere Faktoren gleichzeitig zu einer Gruppenbildung herangezogen werden sollen. Die Liste der Clustering-Faktoren enthält folgende Variablen:

- Stundenausmaß (unter 12, 12 bis 25, und über 25 Arbeitsstunden pro Woche)
- Wunsch nach mehr Wochenarbeitsstunden (unabhängig vom angegebenen Grund für Teilzeitbeschäftigung),²³
- Niedriglohnbeschäftigung (Stundenlöhne unter zwei Drittel des Medianstundenlohnes) und
- Haushaltskonstellation (alleinstehende sowie alleinerziehende Personen).

Die oberen Merkmale werden in einem ersten Schritt in eine Reihe von binären Variablen umkodiert (Ja/Nein Kategorien). Mithilfe eines Distanzmaßes²⁴ wird dann die Variation der Merkmale innerhalb der Gruppen minimiert. Das Ergebnis sind vier verschiedene *Cluster* (Gruppen) von Teilzeitbeschäftigten mit ähnlichen Charakteristika. Die Ergebnisse liefern vier verschiedene Teilzeitbeschäftigungsmuster bzw. eine Typologie von Teilzeitbeschäftigten (siehe Tabelle 1).

Grundsätzlich können Teilzeitbeschäftigte entlang der Dimension „Freiwilligkeit“ unterschieden werden. So konnte eine Personengruppe identifiziert werden, die wir als *unfreiwillige Teilzeitbeschäftigte mit teilweise prekärer Lebenssituation* beschreiben. Darin befinden sich Personen, die zwischen 12 und 25 Wochenstunden arbeiten und entweder keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten oder aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit arbeiten, aber gerne mehr arbeiten würden. In dieser Gruppe ist auch der Anteil von Niedriglohnbezieher/innen und von Alleinerziehenden am höchsten sowie von Personen mit einer nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft.

²¹ 2017 kann in dieser Analyse nicht betrachtet werden, da Informationen zum Einkommen der unselbständigen Beschäftigten im Mikrozensus für 2017 zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieser Studie noch nicht vorlagen.

²² Konkret wird das partitionierende Clusterverfahren verwendet, bei dem die Anzahl der zu bildenden Cluster im Voraus bestimmt wird. Für diesen Zweck wurde die Anzahl der möglichen Cluster zwischen 2 und 10 Cluster definiert und anschließend mithilfe vom Calinski-Harabasz Index die plausibelste Anzahl der Cluster bestimmt.

²³ Dies kann sich auch auf mehr Stunden in der Teilzeit beziehen.

²⁴ Das Pseudo-Gower Distanzmaß wurde speziell für die Verwendung von Clusterverfahren mit binären Variablen entwickelt.

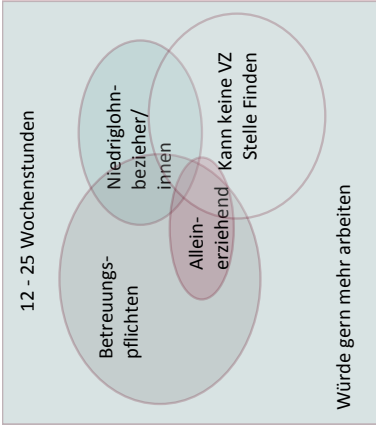

Demgegenüber identifizieren wir drei weitere Teilzeitbeschäftigungsmuster, bei denen zum Großteil kein Wunsch nach mehr Wochenarbeitsstunden festgestellt werden konnte. Wir unterscheiden zwischen *langer Teilzeit mit guter Absicherung* (über 25 Wochenarbeitsstunden), *klassischen Zuverdiener/innen in mittlerer Teilzeit* (von 12 bis 25 Wochenarbeitsstunden) sowie *kurzer Teilzeit häufig in Ausbildung oder Pension* (weniger als 12 Wochenarbeitsstunden).

Die erste Gruppe der langen Teilzeitbeschäftigten enthält alle Personen, die ihre Tätigkeit nicht als Teilzeit sondern als Vollzeit einstufen. In dieser Gruppe sind Mehrverdiener/innen-Haushalte (i.e. zwei Vollzeitbeschäftigte oder ein Teilzeit- und ein Vollzeitbeschäftigter) häufiger als in anderen Clustern vertreten. Die zweite Gruppe, die klassischen Zuverdiener/innen, beinhaltet ausschließlich Beschäftigte, welche ihre Arbeitszeit nicht erhöhen wollen. Personen in dieser Gruppe haben häufiger als in anderen *clustern* Kinder unter drei Jahren zu betreuen und leben besonders oft mit einem/einer Vollzeitverdiener/in im Haushalt. Die Personen der letzten Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, welche weniger als 12 Wochenarbeitsstunden arbeiten, befinden sich entweder in Ausbildung oder haben aufgrund anderer persönlicher Gründe keine Vollzeitbeschäftigung gewählt. Diese Gruppe beinhaltet häufiger jüngere (15-24 Jahre) oder ältere (über 65 Jahre) Personen ohne Kinder und ist durch den höchsten Anteil von Männern sowie Alleinstehenden unter allen Teilzeitbeschäftigungsmustern gekennzeichnet.

Die Analyse nach Branchen, Ausbildung und Staatsbürgerschaft ergab keine auffälligen Muster – die Verteilungen dieser Merkmale unterscheiden sich nicht signifikant zwischen den Clustern.



Im Zeitverlauf nahm der Anteil der Gruppe der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigten mit teilweise prekärer Lebenssituation leicht zu – von 9 % aller Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2011 auf 13 % im Jahr 2016. Auch die relative Bedeutung der Gruppe „lange Teilzeit mit guter Absicherung“ wuchs von 33 % aller Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2011 auf 38 % im Jahr 2016. Im Gegensatz dazu sank der Anteil der klassischen Zuverdiener/innen mit Betreuungspflichten von 41 % auf 35 % aller Teilzeitbeschäftigten, auch der Anteil der Personen in kurzer Teilzeit aufgrund von Ausbildung oder Pension sank von 17 % auf 14 %.

Tabelle 1: Typologie teilzeitbeschäftigter Personen, Ergebnisse der Cluster-Analyse, Wien, 2011-2016

Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigte mit teilweise prekärer Lebenssituation	Ausgewählte Merkmale	Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten
 <p>12 - 25 Wochenstunden</p> <p>Niedriglohnbezieher/innen</p> <p>Alleinerziehend - Kann keine VZ Stelle Finden</p> <p>Betreuungspflichten</p> <p>Würde gern mehr arbeiten</p>	<p>Wochenstunden Ausschließlich mittlere Teilzeit (12 bis 25 Stunden)</p> <p>Freiwilligkeit Alle würden gerne mehr Stunden arbeiten</p> <p>Niedriglohnbeschäftigung Höchster Anteil von Niedriglohnbezieher/innen/n (15 %)</p> <p>Haushaltskonstellation Höchster Anteil an Alleinerzieher/innen/n (7 %)</p> <p>Kinder Mehr als die Hälfte haben Kinder (56 %), oft unter sechs Jahren (23 %)</p> <p>Gründe 38% haben Betreuungspflichten, 37 % können keine Vollzeit Stelle finden</p> <p>Alter Überwiegend Haupterwerbsalter</p> <p>Weitere Merkmale Weiter Merkmale: Höchster Anteil von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (14 %)</p>	

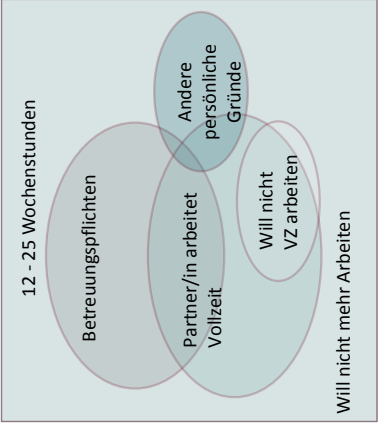

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupt(erwerbs)tätigkeit, Arbeitsort Wien.

Fortsetzung Tabelle 1: Typologie teilzeitbeschäftigter Personen, Ergebnisse der Cluster-Analyse, Wien, 2011-2016

Lange Teilzeit mit guter Absicherung	Ausgewählte Merkmale	Anteil an allen TZ-Beschäftigten
	<p>Wochenstunde Ausschließlich lange Teilzeit (26 bis 35 Stunden) Überwiegend zufrieden mit ihrem Stundenausmaß (nur 18 % würden gerne mehr arbeiten). Alle Personen, die weniger als 36 Stunden arbeiten, aber angeben, Vollzeit zu arbeiten, sind in diesem Cluster (13 %)</p> <p>Freiwilligkeit 11 % sind Niedriglohnbezieher/innen/n</p> <p>Niedriglohn-beschäftigung Mindestens zwei Erwerbstätige im Haushalt</p> <p>Haushalts-konstellation Weniger als die Hälfte haben Kinder (44 %), und häufig im Schulalter (nur 11 % haben Kinder unter sechs Jahren)</p> <p>Kinder Sonst sind die Gründe, Teilzeit zu arbeiten, gemischt: Betreuungspflichten (27 %), will keine Vollzeitbeschäftigung (19 %), andere persönliche Gründe (18 %)</p> <p>Gründe Überwiegend Haupterwerbssalter</p> <p>Alter</p>	

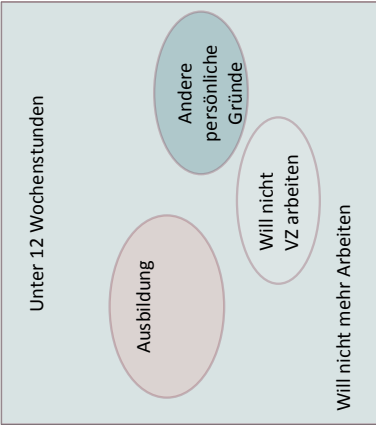
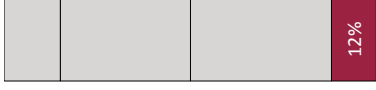
Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupt(erwerbs)tätigkeit, Arbeitsort Wien.

Fortsetzung Tabelle 1: Typologie teilzeitbeschäftigter Personen, Ergebnisse der Cluster-Analyse, Wien, 2011-2016

Klassische Zuverdiener/innen (Kinderbetreuung)	Ausgewählte Merkmale	Anteil an allen TZ- Beschäftigten
 <p>12 - 25 Wochenstunden</p> <p>Betreuungspflichtigen</p> <p>Partner/in arbeitet Vollzeit</p> <p>Andere persönliche Gründe</p> <p>Will nicht VZ arbeiten</p> <p>Will nicht mehr Arbeiten</p>	<p>Wochenstunden Ausschließlich mittlere Teilzeit (12 bis 25 Stunden)</p> <p>Freiwilligkeit Personen in diesem Cluster wünschen sich nicht, mehr zu arbeiten (100 %)</p> <p>Niedriglohnbeschäftigung 12 % sind Niedriglohnbezieher/innen/n</p> <p>Haushaltskonstellation Überwiegende Mehrheit hat einen Partner / eine Partnerin (84 %, höchster Anteil unter allen Clustern) und 29 % haben einen Partner / eine Partnerin im obersten Einkommensquartil (höchster Anteil unter allen Clustern)</p> <p>Kinder Mehr als die Hälfte hat Kinder (54 %), oft unter sechs Jahren (23 %)</p> <p>Gründe Höchster Anteil an Personen, die aufgrund von Betreuungspflichtigen Teilzeit arbeiten (43 %), auch andere persönliche Gründe (20 %), sowie kein Wunsch nach Vollzeitarbeit (20 %) sind in diesem Cluster am stärksten vertreten</p> <p>Alter Überwiegend Haupterwerbssalter</p> <p>Weitere Merkmale Höchster Frauenanteil (89 %)</p>	 <p>38%</p>

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupt(erwerbs)tätigkeit, Arbeitsort Wien.

Fortsetzung Tabelle 1: Typologie teilzeitbeschäftigter Personen, Ergebnisse der Cluster-Analyse, Wien, 2011-2016

Kurze Teilzeit, häufig in Ausbildung oder Pension	Ausgewählte Merkmale	Anteil an allen TZ-Beschäftigten
	<p>Wochenstunden Ausschließlich kurze Teilzeit (unter 12 Stunden)</p> <p>Freiwilligkeit Etwa ein Viertel würde gerne mehr Stunden arbeiten</p> <p>Niedriglohnbeschäftigung 8 % sind Niedriglohnbezieher/inne/n</p> <p>Haushaltskonstellation Höchster Anteil Alleinstehender (38 %)</p> <p>Kinder Überwiegende Mehrheit hat keine Kinder (73 %)</p> <p>Gründe Teilzeit aufgrund von Ausbildung (23 %), anderen persönlichen Gründen (18 %), oder aufgrund eines mangelnden Wunsches nach Vollzeit (18 %)</p> <p>Alter Oft jung (19 % im Alter von 15 bis 24 Jahren) oder älter (31 % im Alter von 50 bis 64 Jahren, 11 % 65 Jahre und älter)</p> <p>Weitere Merkmale Höchster Männeranteil (32 %), höchster Anteil in Ausbildung (23 %)</p>	

Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupt(erwerbs)tätigkeit, Arbeitsort Wien.

8 Teilzeitarbeit aus Perspektive von Beschäftigten und Unternehmen

Im folgenden Kapitel werden die qualitativen Analyseergebnisse zweier Fokusgruppendifkussionen²⁵ dargestellt, die es erlauben, praktische Erfahrungen mit Teilzeitarbeit näher und tiefergehend zu beleuchten als es die Analyse mit Befragungsdaten erlaubt.

Eine der Fokusgruppen bestand aus Personen aus dem Personalmanagement und Personalvermittler/inne/n, die Einblick in die Unternehmensperspektive auf Teilzeitarbeit geben; eine zweite Gruppe bestehend aus Teilzeitbeschäftigten und Betriebsratsmitgliedern deckte die Perspektive der Beschäftigten ab.²⁶ Zentrale Themen beider Fokusgruppendifkussionen waren die Gründe für Teilzeitarbeit, Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit sowie das Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitarbeit.

8.1 Ursachen und Gründe für Teilzeitarbeit

Die in den beiden Fokusgruppen genannten Ursachen und Gründe, warum Teilzeitarbeit vonseiten der Unternehmen nachgefragt wird bzw. vonseiten der Beschäftigten angeboten wird, sind vielfältig, können jedoch zusammenfassend nach (1) arbeitsplatzbezogenen und (2) lebensphasenbezogenen Gründen unterschieden werden.

²⁵ Die dafür eingesetzte Methode von Fokusgruppen ermöglicht es, bisherige Ergebnisse zu reflektieren oder zu validieren, zusätzlich aber auch gezielt neue Aspekte durch die Kommunikation unterschiedlicher Stakeholder zu generieren. Kernpunkt von Fokusgruppendifkussionen sind vorbereitete Inhalte, Hypothesen und Ergebnisse, die die Diskussionen der Teilnehmer/innen inhaltlich fokussieren. Der inhaltliche Gesprächsverlauf wird in weiterer Folge durch die Teilnehmer/innen vorgegeben. Die Moderation greift lediglich ein, um den Diskussionsprozess gegebenenfalls zu korrigieren, das heißt eine Beteiligung aller Teilnehmer/innen zu gewährleisten bzw. bei groben Abweichungen vom Thema einzugreifen bzw. durch Fragen die Diskussion in Gang zu halten. Die Interpretation der Diskussionen erfolgt zweidimensional, indem sowohl die Struktur der angesprochenen Themen („Was wird gesagt?“) als auch die Ebene der Art des Sprechens („Wie wird es gesagt?“) berücksichtigt wird.

²⁶ Für beide Fokusgruppen erfolgte die Auswahl der Teilnehmer/innen anhand der durch die quantitative Analyse identifizierten Branchen, in denen Teilzeitbeschäftigung und insbesondere unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung besonders häufig ist. In der Fokusgruppe Teilzeitbeschäftigte wurde zudem darauf geachtet, dass alle Gruppen, die sich in der Clusteranalyse herauskristallisierten, vertreten waren. An der Fokusgruppe „Teilzeitarbeit aus Unternehmensperspektive“ haben die folgenden sechs Personen aus Wien teilgenommen: (1) Geschäftsführer/in einer Klinik, (2+3) Mitarbeiter/in der Personalentwicklung bzw. des Recruitings je einer Bank, (4) Leiter/in Personalmanagement in der Branche „Energiewirtschaft“, (5) Eigentümer/in eines Familienunternehmens im Einzelhandel, (6) Personalleiter/in einer Organisation in der Branche „Soziale Dienste“. An der Fokusgruppe „Teilzeitarbeit aus Beschäftigtenperspektive“ haben die folgenden fünf Personen aus Wien teilgenommen: (1) Mitarbeiter/in einer Universität, freiwillig teilzeitbeschäftigt (30 WoStd.), (2) IT-Mitarbeiter/in eines kleinen bzw. mittleren Unternehmens (KMU), freiwillig aufgrund von Ausbildung teilzeitbeschäftigt (30 WoStd.), (3) Mitarbeiter/in eines internationalen Konzerns in der Branche „Forschung und Entwicklung“, freiwillig aufgrund von Kinderbetreuungspflichten teilzeitbeschäftigt (30 WoStd.), (4) Betriebsratsmitglied eines Unternehmens in der Branche Handel, (5) Betriebsratsmitglied eines Unternehmens in der Branche „Soziale Dienste“.

8.1.1 Arbeitsplatzbezogene Gründe für Teilzeitarbeit

Arbeitsplatzbezogene Gründe für Teilzeitarbeit betreffen die Arbeitsorganisation im Unternehmen, die Arbeitsbelastung und die geografische Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort in Kombination mit der Tätigkeit.

Arbeitsorganisation

Nach Einschätzung der Personalmanager/innen ermöglicht ein gewisser Anteil an Teilzeitbeschäftigten, die im Ausmaß von zumindest 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten,²⁷ einen hohen Grad an Flexibilität in der Arbeitsorganisation. Insbesondere in Dienstleistungsberufen in denen die Präsenz der Beschäftigten aufgrund von Filialöffnungszeiten oder Betreuungs- bzw. Pflegediensten (bis zu 24 Stunden, sieben Tage in der Woche) erforderlich ist – wie beispielsweise im Handel, im Sozial- und Gesundheitswesen sowie bei Finanzdienstleistern – ist dieses Stundenausmaß aus der Perspektive der Personalmanager/innen vorteilhaft. Auftragsspitzen oder Abwesenheiten aufgrund von Urlaub oder Krankheit können kostengünstiger durch Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten ausgeglichen werden. Zudem ist es einfacher, die rechtlichen Rahmenbedingungen wie Ruhe- und Erholungszeiten einzuhalten, wodurch Dienstpläne flexibler gestaltet werden können.

Im Einzelhandel wird nach Einschätzung der Personalverantwortlichen als auch der Betriebsratsmitglieder die Personalreserve bereits mit einer knappen Unterdeckung²⁸ kalkuliert, um flexibel zu bleiben. Dementsprechend werden auch nur noch selten Vollzeitstellen angeboten.²⁹ Im Einzelhandel ist nach Einschätzung der Betriebsratsmitglieder die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten ein wesentlicher Treiber für die Zunahme von Teilzeitarbeit gewesen. Die Mehrstundenzuschläge³⁰ im Fall von Teilzeitarbeit haben hingegen dazu geführt, dass die vertragliche Wochenarbeitszeit wieder näher an die reale Wochenarbeitszeit angepasst wurde.

²⁷ Ein geringeres Stundenausmaß ist nach Einschätzung der Personalverantwortlichen insofern nachteilig, als dass die Beschäftigten nicht mehr ausreichend in betrieblichen Abläufe und deren Veränderungen integriert sind.

²⁸ Unterdeckung der Personalreserve bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Kalkulation des Personalbedarfs (bzw. die Anzahl der erforderlichen Arbeitsstunden) zu gering angesetzt ist um bspw. Ausfälle aufgrund von Krankheit sowie (natürlicher) Fluktuation mit dem bestehenden Personal (bzw. den vereinbarten Arbeitsstunden) ausgleichen zu können.

²⁹ Nach Einschätzung der Fokusgruppenteilnehmer/innen aus der Branche Handel (Unternehmens- als auch Beschäftigtenperspektive) werden im Einzelhandel nunmehr vor allem Führungskräfte als Vollzeitstellen ausgeschrieben. Allerdings konnten die Betriebsratsmitglieder beobachten, dass auch Führungskräftestellen im Einzelhandel vermehrt in Teilzeit ausgeschrieben werden.

³⁰ Seit 1. Jänner 2008 haben Teilzeitkräfte Anspruch auf einen gesetzlichen Mehrarbeitszuschlag im Ausmaß von 25 % sofern die geleisteten Mehrstunden nicht innerhalb von einem festgelegten 3-Monats-Zeitraum durch Zeitausgleich (1:1) ausgeglichen wurden und im Kollektivvertrag keine abweichenden Regelungen – bspw. im Rahmen einer Gleitzeitvereinbarung – getroffen wurden.

Arbeitsbelastung

Ein weiterer arbeitsplatzbezogener Grund für den hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten – unter anderem in Einzelhandel sowie im Gesundheits- und Sozialwesen – ist die hohe physische und psychische Arbeitsbelastung, die sowohl vonseiten der Personalverantwortlichen als auch der Betriebsratsmitglieder konstatiert wurde. Um den beruflichen Belastungen im Bereich der Pflege bzw. der Sozialdienste, aber auch des Handels gewachsen zu bleiben, entscheiden sich Beschäftigte für ein geringeres Wochenstundenausmaß.

Geografische Distanz zum Arbeitsplatz

Die geografische Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort stellt einen weiteren arbeitsplatzbezogenen Grund für Teilzeitbeschäftigung dar. Beschäftigte mit langen Wegzeiten, die nicht die Möglichkeit haben, zumindest einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, haben in der Wahrnehmung der Fokusgruppenteilnehmer/innen ein starkes Interesse daran so selten wie möglich einzupendeln und auch eher den Wunsch in Teilzeit zu arbeiten.

8.1.2 Lebensphasenbezogene Gründe für Teilzeitarbeit

Lebensphasenbezogene Gründe für Teilzeitarbeit sind Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Aus- bzw. Weiterbildung sowie ein fließender Übergang in die Pension. Im Unterschied zu den arbeitsplatzbezogenen Gründen für Teilzeitarbeit handelt es sich hier um temporäre Umstände, die Beschäftigte dazu veranlassen, ihre Arbeitszeit mehr oder weniger freiwillig zu reduzieren bzw. mit einem Teilzeitstundenausmaß in die Erwerbsarbeit (wieder) einzusteigen.

8.1.3 Freiwilligkeit von Teilzeitarbeit

Die Einschätzung, wie hoch der Anteil der freiwilligen bzw. unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigten ist, unterscheidet sich wesentlich zwischen den Personalverantwortlichen und den Beschäftigten.

Aus Sicht der Personalmanager/innen haben sich seit den 1990er die Ansprüche und Vorstellungen der Beschäftigten dahingehend verschoben, dass vor allem jüngere Beschäftigte (fast) ausschließlich freiwillig in Teilzeit arbeiten und es Maßnahmen und Anreize vonseiten des Unternehmens bedarf, um Beschäftigte dazu zu bewegen, ihr Stundenausmaß zu erhöhen.

Aus der Perspektive der Beschäftigten wird diese Einschätzung nur bedingt geteilt. Erstens werden in bestimmten Branchen wie etwa im Einzelhandel fast ausschließlich Teilzeitstellen nachgefragt. Zweitens ist eine Aufstockung der Wochenarbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit meist nicht unmittelbar möglich und kann nur durch sukzessive Stundenaufstockungen erreicht werden. Dieser Prozess kann Jahre dauern.

8.2 Bewertung von Teilzeitarbeit

Insgesamt wird Teilzeitarbeit sowohl von den Personalverantwortlichen als auch den Beschäftigten ambivalent beurteilt. In der folgenden Tabelle 2 sind die Vor- und Nachteile entsprechend der Bewertungen der Fokusgruppenteilnehmer/innen gegenübergestellt.

Tabelle 2: Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit

Vorteile	Nachteile
Arbeitsorganisation	
<ul style="list-style-type: none"> Mehr Flexibilität im Fall von Auftragsspitzen und Abwesenheiten: Ausgleich durch Mehrarbeit → keine laufenden Kosten für Personalreserve, Mehrstundenzuschläge niedriger als Überstundenzuschläge Einfacher Dienstpläne zu erstellen Tägliche Präsenz: Geteilte Dienste bspw. Administration Längere Ruhezeiten bzw. Auszeiten: Geringere gesundheitliche Belastung der Beschäftigten 	<ul style="list-style-type: none"> Je nach Arbeitsplatz höhere Arbeitsplatzkosten (physischer Arbeitsplatz, Teamsitzungen, verpflichtende Fortbildungen) Höherer Abstimmungsbedarf Keine Nachfrage nach Vollzeitbeschäftigten in bestimmten Branchen und beruflichen Positionen Erwartete und bereits zuvor kalkulierte Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten
Arbeitszeitlage	
<ul style="list-style-type: none"> Kurze Arbeitswochen, (teilweise) geblockte Arbeitszeiten 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsstunden können über den Tag und die Woche verteilt werden → es können lange und unattraktive Pausen im Arbeitstag, sowie lange Wegzeiten (relativ zur Arbeitszeit) entstehen
Erwerbseinkommen	
	<ul style="list-style-type: none"> Teilzeitarbeit wird von Unternehmer/innen zum Teil als „Zubrot“ gesehen Erwerbseinkommen ist häufig nicht existenzsichernd Niedrigere Pensionsansprüche
Effizienz und Leistung	
<ul style="list-style-type: none"> Teilzeitbeschäftigte arbeiten in hochqualifizierten Positionen effizienter und sind besser organisiert Erhalt der Leistungsfähigkeit im fortgeschrittenen Alter 	<ul style="list-style-type: none"> Je nach Unternehmenskultur wird teilweise Leistung nur in Verbindung mit physischer Anwesenheit anerkannt
Lebensphasenbezogene Bedürfnisse	
<ul style="list-style-type: none"> Lebensphasenbezogen (Ausbildung, Kinder, im fortgeschrittenen Alter...), aber temporär 	<ul style="list-style-type: none"> Kein Recht auf Erhöhung des Stundenausmaßes In der Regel Veränderung der beruflichen Tätigkeit aufgrund des Wechsels in Teilzeit
Ein- / Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit	
<ul style="list-style-type: none"> Ein- bzw. Wiedereinstieg erleichtert 	<ul style="list-style-type: none"> „Einbahnstraße“: Kein Recht auf Erhöhung des Stundenausmaßes
Karrierepfad	
	<ul style="list-style-type: none"> Führungspositionen in Teilzeit sind die Ausnahme Zeitaufwändige Weiterbildungen im Unternehmen können nur schwer mit den Arbeitsanforderungen in Teilzeit vereinbart werden

Quelle: Eigene Darstellung.

9 Internationale Politikbeispiele

Dieser Abschnitt stellt internationale Politikoptionen in drei Politikbereichen vor, die potentiell die Erwerbs- und Lebenssituation von Teilzeitbeschäftigten verbessern können: 1. das neue Elterngeldmodell in Deutschland, das explizit versucht, Anreize für beide Elternteile zu setzen, ihre Arbeitszeit auf ein hohes Stundenniveau herunterzuschrauben, statt auf die klassische Rollenverteilung – die Mutter in geringer Teilzeit, der Vater in Vollzeit – zurückzufallen, 2. Antragsrecht auf Arbeitszeitflexibilität, das es Personen erleichtern kann, trotz Betreuungspflichten in Vollzeit oder zumindest in langer Teilzeit zu arbeiten und 3. Teilarbeitslosengeldmodelle, die unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte finanziell absichern und ihnen Zugang zu Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik verschaffen.

9.1 Engagement der Väter in der Kinderbetreuung

Die Teilzeitquote österreichischer Frauen ist vier Mal so hoch wie die der Männer; im OECD Durchschnitt beträgt dieser Faktor nur 2.7 (OECD 2018c). Nur rund ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Frauen arbeitet überdies über 30 Stunden pro Woche; in Belgien und Schweden sind es über ein Drittel (OECD 2018b). Frauen leisten in Österreich nach wie vor den Großteil der unbezahlten Arbeit – laut Zeitnutzungsdaten rund zwei Drittel der unbezahlten Kinderbetreuung und Hausarbeit, verglichen mit nur wenig über der Hälfte in Norwegen und Schweden (OECD 2017b).

Eine faire Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen könnte es Frauen ermöglichen, Vollzeit zu arbeiten oder auf eine vollzeitnähere Teilzeit aufzustocken. Die Politik kann Männer ermuntern, die eigene Arbeitszeit zu reduzieren und sich mehr in die Kinderbetreuung einzubringen.

Deutschland: ElterngeldPlus

Seit 2015 enthält das Karenzgeldmodell in Deutschland – ElterngeldPlus – einen expliziten Anreiz für beide Elternteile, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Das ElterngeldPlus kann als Teilleistung bezogen werden: Für jedes Monat, in dem unter 30 Stunden pro Woche gearbeitet wird, wird der Verdienstentgang teilweise durch das Elterngeld kompensiert und die Anspruchsdauer verlängert sich um ein Monat (BMFSFJ 2018a).³¹

³¹ Das Elterngeld kompensiert grundsätzlich 65 % des Verdienstentgangs (Nettoeinkommen vor der Karenz). Die Kompensation des Verdienstentgangs bei teilweiser Arbeitszeitreduktion ist bei 50 % des Betrages, der gebührenwürde, würde die Person nicht arbeiten, gedeckelt. Für jedes Monat, in dem Teilzeit gearbeitet wird, verlängert sich die Anspruchsdauer um ein Monat, damit Teilzeitarbeit nicht den Gesamtanspruch verringert.

Wenn beide Elternteile mindestens vier Monate lang gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten, verlängert sich ihr Bezug von Elterngeld für beide Elternteile um vier Monate – der Partnerschaftsbonus.³² Da das Elterngeld eine einkommensabhängige Leistung ist,³³ ist dies ein starker Anreiz. Im Durchschnitt nutzten rund 7 % aller Paare, die 2017 Elterngeld beantragten, den Partnerschaftsbonus (BMFSFJ 2018b).

Positiv an diesem Modell ist die Mindeststundenanzahl von 25 Stunden, die eine gute Anbindung an den Arbeitsplatz und die Förderung von einer Aufteilung der Arbeitszeitreduktion zwischen den Eltern ermöglicht.

9.2 Flexibilisierung von Arbeitszeiten

Der Anteil der Arbeitnehmer/innen in Österreich, die zumindest einen gewissen Einfluss auf die Organisation ihrer Arbeitszeit bzw. ihres Arbeitsortes nehmen können, liegt im europäischen Mittelfeld: Rund vier von zehn Arbeitnehmer/innen geben an, ihre Arbeitszeit ganz oder teilweise flexibel gestalten zu können – mehr als im EU-Durchschnitt (rund 30 %) aber weniger als in den nordischen Ländern Norwegen, Schweden und Dänemark, in denen rund sechs von zehn ihre Arbeitszeit ganz oder teilweise gestalten können.

Der Anteil der Arbeitnehmer/innen in Österreich, die im letzten Jahr von zu Hause aus gearbeitet haben, ist hingegen im EU-Mittelfeld (etwa 20 % aller Arbeitnehmer/innen) verglichen zu rund 40 % in Schweden und Dänemark (OECD 2016a). Telearbeit spart Pendelzeit und erleichtert es, Kinderbetreuung mit Erwerbsarbeit zu kombinieren.

Flexible Arbeitsorganisation ist jedoch nicht gleich verteilt: Hochqualifizierte Arbeitnehmer/innen sowie jene in Leitungspositionen haben mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung als jene mit niedrigerer Qualifikation – dies ist besonders problematisch, da Niedrigqualifizierte, die aufgrund fehlender Arbeitszeitflexibilität Teilzeit arbeiten (müssen), besonders armutsgefährdet sind (OECD 2016a).

Einige Länder haben ein **Antragsrecht auf Arbeitszeitflexibilität** eingeführt. Im Vereinigten Königreich haben Arbeitnehmer/innen mit Kindern unter sechs Jahren (oder mit behinderten Kindern unter 18 Jahren) mit mindestens sechs Monaten Betriebszugehörigkeit seit 2003 das Recht, flexible und reduzierte Arbeitszeiten

³² Nicht zu verwechseln mit dem „Partnerschaftsbonus“ in Österreich: er gebührt, wenn Eltern sich den Kinderbetreuungsgeldbezug zu annähernd gleichen Teilen (zur Hälfte bis zu 60:40) aufteilen, und ist eine Einmalzahlung in der Höhe von 1.000 Euro (WGKK 2018).

³³ 65 % des Unterschiedes im Nettoeinkommen vor- und nach ElterngeldPlus-bezug, mindestens 150 und maximal 900 Euro, von beiden Elternteilen bezogen (BMFSFJ 2018b).

inklusive Telearbeit zu beantragen. Dieses Recht wurde 2007 auf Arbeitnehmer/innen, die Erwachsene betreuen, ausgeweitet. Seit 2014 gilt dieses Recht für alle Arbeitnehmer/innen mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 26 Wochen. In den Niederlanden haben Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten das Recht, Änderungen ihrer Arbeitszeit zu beantragen, eine Ablehnung ist nur aus wichtigen wirtschaftlichen Gründen möglich. Seit 2016 dürfen Arbeitnehmer/innen auch eine Änderung des Arbeitsortes (z. B. Telearbeit) beantragen, hier ist eine Ablehnung jedoch einfacher. In den nordischen Ländern sowie den Niederlanden sind flexible Arbeitszeiten auch in Kollektivverträgen verankert (OECD 2016a).

Dass das Recht auf Arbeitszeitflexibilität nicht nur Eltern vorbehalten ist, hilft Diskriminierung von Arbeitnehmer/innen, die es einfordern, zu verhindern: Je mehr Arbeitnehmer/innen von diesem Recht Gebrauch machen, desto weniger wahrscheinlich ist es, dass die Inanspruchnahme negative Folgen für Gehaltsvorrückungen oder Beförderungen hat.

Flexible Arbeitszeiten, insbesondere die Möglichkeit mithilfe von Kommunikationstechnologien von zu Hause aus zu arbeiten, bergen jedoch das Risiko einer Entgrenzung von Arbeit und Freizeit – falsch eingesetzt können sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auch erschweren. Frankreich führte deshalb 2017 das „Recht auf Abschalten“ (*droit à la déconnexion*) ein: Betriebe mit mindestens 50 Mitarbeiter/innen müssen mit Betriebsräten Regelungen für die Erreichbarkeit außerhalb der Regelarbeitszeiten verhandeln. Sollte es zu keiner Einigung kommen, müssen Firmen zumindest Richtlinien veröffentlichen, die festlegen, wann Mitarbeiter/innen nicht erreichbar sein müssen. Solche Richtlinien können auch kollektivvertraglich bzw. über Betriebsvereinbarungen festgelegt werden: BMW vereinbarte z. B. 2014 mit dem zuständigen Betriebsrat, dass Arbeit, die nicht am Arbeitsort verrichtet wird, – wie z. B. die Beantwortung von Emails von zu Hause aus – als Arbeitszeit eingetragen werden kann und ggf. auch zu Überstundenzuschlägen führen kann. Mitarbeiter/innen sollen darüber hinaus mit ihren Vorgesetzten explizit Zeiten der Erreichbarkeit vereinbaren (OECD 2017c).

9.3 Unterstützung von Teilzeitarbeitslosen

Eine/r von sechs Teilzeitbeschäftigten – 14 % der teilzeitbeschäftigten Frauen und knapp ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Männer – würden gerne Vollzeit arbeiten, können aber keine Vollzeitstelle finden (vgl. Abschnitt 6.3.2, S. 26) – sie sind also teilweise arbeitslos. Unterbeschäftigte haben in Österreich generell keinen Zugang zu

Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung³⁴ und einen schlechteren Zugang zu Angeboten der aktiven Arbeitsmarktpolitik: während sie grundsätzlich Zugang zu der Datenbank offener Stellen des Arbeitsmarktservice (AMS) haben, haben sie geringere Priorität bei persönlicher Beratung sowie Qualifikations- und anderen Fördermaßnahmen (OECD 2010).

In Finnland können Arbeitslose, die eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen, oder beschäftigte Personen, deren Arbeitszeit von ihrem Arbeitgeber gekürzt wird, **Teilarbeitslosengeld** beziehen, wenn sie grundsätzlich Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und die Arbeitszeitreduktion mindestens 20 % ihrer bisherigen Arbeitszeit beträgt. Einkommen, das die Geringfügigkeitsgrenze von 300 Euro übersteigt, reduziert das Arbeitslosengeld um 50 % (siehe Rechenbeispiel im Rahmen). Der Bezug von Teilarbeitslosengeld reduziert die Anspruchsdauer proportional zur Reduktion des Arbeitslosengeldes: So zählt etwa ein Tag, an dem die Hälfte des Arbeitslosengeldes bezogen wurde, als ein halber Tag für die Berechnung der Bezugsdauer (Kyyrä und Pesola 2017).³⁵

Auch in Schweden können Personen mit Arbeitslosengeldanspruch Teilarbeitslosengeld beziehen, solange sie ihre Arbeitszeit (unfreiwillig) um mindestens 50 % reduzieren. Der Arbeitslosengeldbezug reduziert sich proportional zur Reduktion der Arbeitszeit – eine 60-prozentige Arbeitszeitreduktion führt also zu einer 60-prozentigen Reduktion des Arbeitslosengeldes (siehe Rechenbeispiel im Rahmen) – dies ist ein Anreiz, geringer bezahlte Teilzeitstellen nicht anzunehmen. Die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes wird durch Teilzeitarbeit jedoch nicht beeinflusst (Godoy and Roed 2016).

Die Möglichkeit, Teilzeitarbeit mit Arbeitslosengeldbezug zu kombinieren, kann zwei gegenläufige Effekte auf die Chance von Arbeitslosen, eine Vollzeitstelle zu finden, haben: Durch Teilzeitarbeit bleiben Arbeitslose an den Arbeitsmarkt angebunden, ihr Humankapital veraltet nicht oder zumindest weniger schnell, und sie knüpfen Kontakte zu Arbeitgeber/inne/n sowie Kolleg/inn/en, die sie auf offene Stellen hinweisen können – der *stepping stone* Effekt. Auf der anderen Seite begrenzt eine Teilzeitstelle die Zeit, die für die Suche nach einer Vollzeitstelle zur Verfügung steht, bzw. könnten Personen, die eine Präferenz für Teilzeitarbeit haben, die Intensität ihrer Arbeitssuche reduzieren – der *lock-in* Effekt.

³⁴ Es sei denn ihr Einkommen liegt unter der Geringfügigkeitsgrenze.

³⁵ Arbeit während der Arbeitslosigkeit kann auch zu einem erneuten Arbeitslosengeldanspruch führen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden übersteigt. Die niedrigere Stundenanzahl kann zu einem niedrigeren Arbeitslosengeldbetrag führen, der Verlust ist jedoch mit 20 % des früheren Arbeitslosengeldes begrenzt (Kyyrä und Pesola, 2017).

Beispiel Finnland: Eine Person bezieht 1.500 Euro Arbeitslosengeld pro Monat nach dem Verlust ihres (Vollzeit) Arbeitsplatzes. Sie findet eine Stelle für 24 Stunden pro Woche (60 % des Stundenausmaßes ihrer letzten Stelle) und verdient 1.300 Euro pro Monat. Ihr Arbeitslosengeld berechnet sich folgendermaßen:

Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze

1.300 Euro Arbeitseinkommen – 300 Euro Geringfügigkeitsgrenze = 1.000 Euro

Das Arbeitslosengeld wird um 50 % dieses Betrags reduziert: 500 Euro

→ Arbeitslosengeld: 1.500 Euro – 500 Euro = 1000 Euro, Arbeitseinkommen: 1.300 Euro

→ Gesamteinkommen: 2.300 Euro

Beispiel Schweden: Eine Person bezieht nach Verlust ihres Vollzeitarbeitsplatzes 1.500 Euro Arbeitslosengeld, und nimmt eine Stelle im Ausmaß von 20 Stunden (50 prozentige Stundenreduktion) und einem Gehalt von 1.300 Euro an. Dies reduziert ihr Arbeitslosengeld um 50 % (da sie 50 % weiterarbeitet) → das Arbeitslosengeld beträgt 750 Euro. Insgesamt hat die Person ein Einkommen von 2.250 Euro.

Quelle: Kyyrä und Pesola (2017), Godoy and Roed (2016).

Internationale empirische Studien lassen keine eindeutigen Schlüsse zu, welcher dieser Effekte dominiert. Kyyrä et al. (2013) beispielsweise zeigen, dass der Bezug von Teilzeitarbeitslosengeld in Dänemark die Zeit, bis Bezieher/innen eine Vollzeitstelle gefunden haben, verlängert, aber dass Personen, die in der Arbeitslosigkeit Teilzeit arbeiten und dann wieder Vollzeitarbeitslosengeld beziehen, schneller eine Vollzeitstelle finden, als wären sie (vollzeit-)arbeitslos geblieben – sowohl der *stepping stone* als auch der *lock-in* Effekt sind also empirisch nachweisbar. Insgesamt dominiert der *lock-in* Effekt für manche Gruppen von Arbeitslosen – z. B. verheiratete Frauen und Langzeitarbeitslose – während der *stepping-stone* Effekt für junge Arbeitslose und Immigrant/inn/en dominiert. Auch Fremigacci und Terracol (2013) weisen für Frankreich sowohl den *lock-in* als auch den *stepping-stone* Effekt nach, wobei der *lock-in* Effekt insgesamt dominiert. Cockx et al. auf der anderen Seite finden keinen lock-in Effekt für langzeitarbeitslose junge Frauen in Belgien, ähnlich wie Godoy und Roed (2016) für Norwegen.

Teilarbeitslosengeld ist auch eine Subventionierung von Teilzeitarbeit, von der sowohl Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen, vor allem in Sektoren mit einem hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten profitieren können. Dies ist ein Problem aller

Lohnsubventionsprogramme und kann durch zeitliche Begrenzung des Bezuges abgemildert werden.

Neben der Armutsbekämpfung ist die Betreuung von unterbeschäftigten Personen durch die Arbeitsämter ein Vorteil von Teilarbeitslosengeld. Neben dem formalen Zugang zu Betreuungsleistungen ist hier auch der Anreiz der Arbeitsämter, Personen zu vermitteln, die Anspruch auf Leistungen haben, wichtig. Unterbeschäftigte hätten auf diese Weise auch Zugang zu Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch *monitoring* der Arbeitssuche.

10 Politikoptionen

Freiwillige Teilzeitarbeit ist eine persönliche Lebensentscheidung und bedarf grundsätzlich keiner Korrektur durch die Politik. Personen, die über lange Perioden hinweg Teilzeit arbeiten, müssen jedoch geringere Gehaltszuwächse und Karriereprogression sowie, abhängig von ihrem Einkommen, geringere Pensionsansprüche in Kauf nehmen.

Teilzeitarbeit in Österreich ist aber auch eine Facette der noch immer stark ausgeprägten geschlechtsspezifischen Arbeits- und Rollenverteilung. Insbesondere nach der Geburt von Kindern übernehmen Frauen in Österreich den Großteil der Kinderbetreuung und Hausarbeit, während Männer nach der Geburt des ersten Kindes im Durchschnitt ihre Wochenarbeitszeit erhöhen (z.B. OECD 2015, Hofinger 2018). Dieses Engagement in der unbezahlten Arbeit schlägt sich in schwächerer Erwerbsbeteiligung nieder: Frauen ziehen sich nach der Geburt des ersten Kindes typischerweise zunächst vollständig vom Arbeitsmarkt zurück, um dann nur noch in Teilzeit zurückzukehren – rund 40 % der Eltern von Kindern zwischen drei und fünf Jahren kombinieren einen Teilzeit- und einen Vollzeitarbeitsplatz, während nur ein Fünftel der Paare mit einem Kind zwischen drei und fünf Jahren dem *dual breadwinner* Modell (beide Eltern arbeiten Vollzeit) entspricht. Dieses Modell ist zudem in den letzten Jahrzehnten seltener geworden: Ende der 1980er Jahre waren es noch über ein Drittel der Eltern von Kindern zwischen drei und fünf Jahren (Berghammer, 2014).

Die Polarisierung von bezahlter und unbezahlter Arbeit hat zur Folge, dass Frauen deutlich weniger verdienen als Männer – der Gehaltsunterschied³⁶ zwischen Männern und Frauen beträgt rund 18 %, mehr als im OECD Durchschnitt (15 %) und deutlich mehr als in Ländern wie Neuseeland oder Belgien (6 %). Frauen steigen auch deutlich

³⁶ Der *gender wage gap* ist hier definiert als die Differenz zwischen dem Medianlohn von Männern und Frauen, dividiert durch den Medianlohn von Männern. Der Medianlohn ist der mittlere Wert der Einkommensverteilung: jeweils die Hälfte der Frauen bzw. Männer verdienen mehr oder weniger als der Medianlohn.

seltener in höhere Führungspositionen auf als in anderen Ländern: in Österreich ist 29 % der oberen Führungsebene des öffentlichen und privaten Bereichs³⁷ weiblich, verglichen mit 32 % im OECD Durchschnitt, 39 % in Frankreich oder 43 % in den USA (OECD, 2017d).

Diese starke geschlechtsspezifische Rollenverteilung ist sicher teilweise auf gesellschaftliche Erwartungen an Mütter zurückzuführen – so stimmen etwa über 40 % der 16- bis 45-Jährigen Österreicher/innen der Aussage „Kinder unter sechs Jahren leiden, wenn ihre Mutter arbeitet“ zu, verglichen mit 11 % der Norweger/innen (Panova und Buber, 2016). Die Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit von Müttern ist vor dem Hintergrund eindeutiger gesellschaftlicher Erwartungen an Mütter also zumindest kritisch zu betrachten.

Neben der Gleichstellung von Frauen gibt es auch ein Effizienzargument für die Senkung der Teilzeitquote: Eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit von Frauen würde bedeuten, dass das Potential jüngerer Kohorten gut ausgebildeter Frauen von der österreichischen Wirtschaft besser ausgeschöpft werden kann (z.B. OECD 2015). Laut Berechnungen der OECD (OECD, 2018d) würde eine Halbierung der Differenz zwischen den Arbeitszeiten von Männern und Frauen (durch eine Aufstockung der Arbeitszeiten der Frauen) in den nordischen Ländern Dänemark, Finnland, Island, Norwegen und Schweden das Wachstum des Bruttonationalprodukts (BNP) dieser Länder um 15-30 % erhöhen. Eine ähnliche Größenordnung ist auch für Österreich zu erwarten.

10.1 Ausbau der Kinderbetreuung

Die Betreuung kleiner und Kleinstkinder ist schon lange ein Thema der internationalen und österreichischen Politikdiskussion (siehe z.B. Dearing et al. 2007). Leistbare und hochqualitative Kinderbetreuung mit Öffnungszeiten, die Vollzeit oder lange Teilzeitarbeit ermöglichen, ist entscheidend für berufstätige Eltern, insbesondere für Alleinerziehende.

Die Kosten der Kinderbetreuung, die Eltern in Wien zu tragen haben, sind im internationalen Vergleich bereits sehr gering. Der Kostenbeitrag für die Ganztagesbetreuung zweier Kleinkinder in einem öffentlichen Kindergarten liegt bei etwa 3 % des österreichischen Durchschnittseinkommens, verglichen mit 27 % im

³⁷ Oberes Management, definiert als Kategorie 1 der internationalen Berufsklassifikation (International Standard Classification of Occupations, ISCO): Abgeordnete auf nationaler und lokaler Ebene, leitende Beamte und Manager in der Privatwirtschaft.

OECD Durchschnitt oder 70 % in der Schweiz (OECD, 2018e)³⁸ – es besteht also kaum Spielraum für weitere Senkungen.

Dennoch werden Kleinkinder in Österreich deutlich seltener als in anderen Ländern institutionell betreut: 2014 waren nur 19 % aller unter zwei-jährigen Kindern in institutioneller Betreuung, verglichen mit 34 % im OECD Durchschnitt und 65 % in Dänemark (OECD, 2018e). Der Anteil institutionell betreuten Kinder liegt in Wien jedoch deutlich über jenem anderer Bundesländer: so besuchten etwa im Jahr 2017 44 % der null bis zwei-jährigen Kinder in Wien Kinderbetreuungseinrichtungen, in der Steiermark waren es nur 15 %. Die Betreuungsquoten konnten in den letzten Jahren auch deutlich erhöht werden: 2008 waren in Wien nur ein Viertel der unter zwei-jährigen in Betreuung; der Anteil der betreuten drei bis fünf-jährigen Kinder stieg von 85 auf 94 %. Auch die Öffnungszeiten sind grundsätzlich mit einer Vollzeittätigkeit beider Eltern vereinbar: Über 95 % aller Kinderbetreuungseinrichtungen in Wien waren 2017 mindestens neun Stunden pro Tag geöffnet; die durchschnittliche Anzahl der Schließtage in Wien betrug drei Tage, verglichen mit 43 Tagen in Tirol. Auch der Anteil der ganztägig betreuten Kindern in Wien liegt weit über dem österreichischen Durchschnitt – rund vier von fünf Kindergartenkindern in Wien, verglichen mit rund der Hälfte im Österreichdurchschnitt³⁹ (Statistik Austria 2018b).

Während das Angebot von Kinderbetreuungsplätzen quantitativ insbesondere in Wien in den letzten Jahren stark ausgebaut wurde und die Kosten für Eltern im internationalen Vergleich sehr niedrig sind, bleibt Österreich bei der Höhe der öffentlichen Ausgaben für Kinderbetreuung und frühkindliche Bildung im internationalen Vergleich zurück. Die Ausgaben für frühkindliche Ausbildung und Betreuung betragen im Jahr 2013 lediglich 0,5 % des österreichischen BIP, weniger als im OECD Durchschnitt (0,7 %), und weit unter den Ausgaben von Island (1,8 %), Schweden (1,6 %) oder Dänemark (1,4 %).

Dementsprechend liegen die öffentlichen pro-Kopf Ausgaben für die Betreuung von Kindern unter fünf Jahren knapp unter dem OECD Durchschnitt – in Schweden und Norwegen sind die Ausgaben pro Kind mehr als doppelt so hoch wie in Österreich, auch in Deutschland sind sie um rund ein Fünftel höher. Gemeinsam mit den sehr niedrigen privaten Ausgaben legt dieser Umstand eine durchschnittlich niedrigere Betreuungsqualität in Österreich nahe. Tatsächlich ist die durchschnittliche

³⁸ Da Kinderbetreuung oft auf Regionaler Ebene geregelt ist, verwendet die OECD Beispielregionen – im Fall von Österreich ist das Wien.

³⁹ Der Anteil der Kinder in Vollzeitbetreuung nach Altersgruppen lässt sich leider nicht berechnen, da Statistik Austria diese Daten nach Art der Einrichtung – Krippen, Kindergartengruppen, Hortgruppen und Altersgemischte Betreuungsgruppen – darstellt. Altersgemischte Betreuungsgruppen sind sehr häufig in Wien (rund ein Drittel aller betreuter Kinder besucht eine solche Institution) und können Kinder bis zu 14 Jahren betreuen.

Kindergartengruppe in Österreich mit rund 14 Kindern pro Pädagogin / Pädagoge deutlich größer als etwa in Deutschland (10) oder Schweden (6, OECD 2016b). Mangelnde Qualität von Kinderbetreuung kann Eltern davon abhalten, ihre Kinder Betreuungseinrichtungen anzuvertrauen (Neuwirth, 2016) – insbesondere ganztags. Eine Erhöhung der Qualität der Kinderbetreuung, insbesondere durch bessere personelle Ausstattung, wäre daher empfehlenswert.

Der Betreuungsbedarf von Kindern endet nicht mit dem Schuleintritt – Schulen schließen generell deutlich vor dem Ende eines durchschnittlichen Arbeitstages und Schulferien sind länger als der typische Urlaubsanspruch. Weniger als ein Viertel aller Kinder im Alter von sechs bis elf Jahren besuchen außerschulische Betreuungseinrichtungen in Österreich, im Vergleich zu beinahe 70 % in Ungarn (OECD, 2018e). Mangelnde Verfügbarkeit von Nachmittags- und Ferienbetreuung ist einer der Hauptfaktoren für die Entscheidung vieler Eltern von Kindern im Schulalter, weiter Teilzeit zu arbeiten (OECD, 2017c).

In Schweden stehen Kindern unter zwölf Jahren, deren Eltern arbeiten oder studieren, Freizeiteinrichtungen (*Fritidshem*) zur Verfügung. Die meisten von ihnen werden von Gemeinden betrieben, die teilweise mit externen Anbietern zusammenarbeiten, um Musik- oder Sportaktivitäten anbieten zu können; manche sind in Schulen integriert. Manche *Fritidshem* bieten gesonderte Programme wie Schwedisch als Zweitsprache an; Hausaufgaben werden typischerweise in den *Fritidshem* erledigt (OECD 2017b, Skolverket 2010). 2017 besuchten 84 % der Kinder im Alter von sechs bis elf Jahren, sowie 21 % der Kinder im Alter von zehn bis zwölf Jahren eine dieser Einrichtungen (Skolverket 2018). Die Kosten der Betreuung werden vor allem von der öffentlichen Hand getragen – die Gebühren für das erste Kind dürfen 2 % des verfügbaren Haushaltseinkommens nicht überschreiten, weitere Kinder bezahlen einen reduzierten Satz (OECD, 2017c).

10.2 Abfederung der Pensionsverluste

Von der Betreuung der gemeinsamen Kinder profitieren beide Elternteile, aber nur derjenige, der sich vollkommen oder teilweise vom Arbeitsmarkt zurückzieht, muss Abstriche bei Einkommen und Pensionsansprüchen hinnehmen. Dies kann insbesondere im Falle einer Trennung zu Armutsgefährdung im Alter führen: Jede sechste armutsgefährdete Frau in Österreich ist eine alleinstehende Pensionistin (OECD, 2015).

Um diesem Ungleichgewicht entgegenzuwirken wurde im Jahr 2005 das Pensionssplitting eingeführt – für die ersten sieben Jahre nach der Geburt eines Kindes können bis zur Hälfte der Pensionsbeiträge des erwerbstätigen Elternteils auf den

Elternteil, der sich überwiegend der Kindererziehung widmet, übertragen werden – beide Elternteile müssen diese Übertragung gemeinsam beantragen. Während dieses Modell keine explizite Grenze für Einkommen oder Wochenarbeitszeit vorsieht, prüft die Pensionsversicherungsanstalt (PVA) dennoch in jedem Einzelfall, ob die Wochenarbeitszeit sich mit „überwiegender“ Kinderbetreuung vereinbaren lässt. Dies ist bei höheren Stundenpositionen abhängig von der genauen Ausgestaltung der Arbeitszeit und Art der Arbeit (z.B. Heimarbeit, die sich gleichzeitig mit Kinderbetreuung erledigen lässt) unwahrscheinlich.

Das Pensionssplitting wird nur sehr selten in Anspruch genommen – die PVA verzeichnete zwischen 2010 und 2017 nur 850 Fälle, davon nur 55 in Wien. In rund 40 % dieser Fälle wurden Pensionsansprüche von Frauen auf Männer übertragen (BMASGK 2018).

Ein Problem ist sicher die mangelnde Bekanntheit dieses Programms – junge Eltern sollten über diese Möglichkeit besser informiert werden. In Anbetracht der steigenden Teilzeitquote, insbesondere unter Müttern von Kindern, sollte das Modell auf Personen, die ihre Arbeitszeit aufgrund von Kindererziehung reduzieren, ausgeweitet werden. In Anbetracht der Tatsache, dass auch die Teilzeitquote von Frauen mit Kindern im Pflichtschulalter signifikant erhöht ist, wäre auch eine Ausweitung des Zeitraumes, für den Pensionssplitting beantragt werden kann, sinnvoll.

Um die Beteiligung an diesem Programm zu erhöhen könnte das Pensionssplitting aus einer *opt-in* Regelung (beide Partner müssen es gemeinsam beantragen) in eine *opt-out* Regelung (beide Partner müssen explizit darauf verzichten) überführt werden. Eine ähnliche Bestimmung gibt es bereits in der Schweiz: bei Scheidungen werden alle während der Ehe erworbenen Pensionsansprüche gleichmäßig zwischen den Ehegatten aufgeteilt (Schwenzer und Keller, 2016).

10.3 Bekämpfung unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung

Die Inzidenz unfreiwilliger Teilzeitarbeit ist in Österreich wie auch in anderen Ländern in den letzten Jahren gestiegen. Unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte haben nicht nur ein geringeres Einkommen, sondern oft auch stärker variierende und schlecht vorhersehbare Arbeitszeiten (z.B. Golden 2016). Die Umschichtung von Beschäftigung auf Teilzeitarbeit ermöglicht es Unternehmen, Nachfragespitzen sowie Personalausfälle kurzfristig und kostengünstig abzufedern, siehe Abschnitte 6.3.2 und 8.1.1.

Arbeitgeber/innen müssen bereits Teilzeitbeschäftigte in ihrem Betrieb über Stellenausschreibungen informieren, wenn die freie Stelle es ihnen ermöglichen würde, ihr Arbeitsausmaß zu erhöhen (WKÖ, 2018). Teilzeitbeschäftigte haben aber

grundsätzlich kein Recht auf Erhöhung ihrer Wochenarbeitszeit (mit der Ausnahme des Rückkehrrechts auf die vorherige Arbeitszeit bei gewissen Ansprüchen auf Arbeitszeitverkürzung, z.B. Elternteilzeit, siehe z.B. Bock-Schappelwein et al. 2017). Ein solcher Anspruch könnte auf alle Teilzeitbeschäftigten ausgeweitet werden, soweit keine wichtigen betriebliche Gründe dagegen sprechen – ein Beispiel dafür ist das Recht auf Arbeitszeitflexibilität in den Niederlanden, siehe Abschnitt 9.2.

Eine wichtiger Anreiz für Unternehmen, Arbeitsplätze in Teilzeit anzubieten, ist die Differenz zwischen Mehr- und Überstundenzuschlägen: für Vollzeitbeschäftigte gilt ein Überstundenzuschlag von 50 %, während für Mehrarbeit⁴⁰ nur ein Zuschlag von 25 % gebührt. Personalausfälle oder positive Nachfrageschocks können also mit Teilzeitarbeit wesentlich billiger abgefangen werden. Um diesem Anreiz entgegenzuwirken sowie die Einkommenssicherheit von Teilzeitbeschäftigten zu erhöhen, sollte die Anhebung des Mehrarbeitszuschlags angedacht werden.

⁴⁰ Arbeit, die über das vertraglich vereinbarte Ausmaß hinausgeht, aber nicht über die kollektivvertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit (WKÖ, 2018).

11 Verzeichnisse

11.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigungsquoten nach Lebensunterhaltskonzept (LUK), Labour-Force-Konzept (LFK) und Geschlecht, Wien, 1974-2017, in Prozent	11
Abbildung 2: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Erwerbstätigen nach Geschlecht, Wien, 1974-2017, in Prozent	12
Abbildung 3: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht, Wien, 2004-2017	13
Abbildung 4: Erwerbs- und Teilzeitquote nach Geschlecht, Wien, 2004-2017, in Prozent	14
Abbildung 5: Arbeitsvolumen nach Stundenausmaß, Wien, 2004-2017, in Mio. Stunden	15
Abbildung 6: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Stundenausmaß, Wien, 2004-2017	15
Abbildung 7: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Stundenausmaß, Wien, 2017	16
Abbildung 8: Teilzeitquoten nach Altersgruppen, Wien und Österreich, 2004-2017, in Prozent	17
Abbildung 9: Teilzeitquoten nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht, Wien, 2004 und 2017, in Prozent.....	20
Abbildung 10: Absolute Veränderung der Erwerbstätigen nach Branchen und Geschlecht, Wien, 2004-2007.....	21
Abbildung 11: Teilzeitquoten nach Branche und Geschlecht, Wien, 2004 und 2017, in Prozent	22
Abbildung 12: Gründe für Teilzeitarbeit nach Geschlecht, Wien, 2017	23
Abbildung 13: Gründe für Teilzeitarbeit nach Geschlecht, Wien, 2004 und 2017	24
Abbildung 14: Wunsch nach Mehrstunden, nach Grund für Teilzeitarbeit sowie Betreuungsbedarf, 2004 und 2017	25
Abbildung 15: Erwerbs- und Teilzeitquoten von Müttern nach Alter der Kinder, Wien, 2004 und 2017, in Prozent.....	26
Abbildung 16: Volumen der Differenz der gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeit, getrennt nach Wunsch nach mehr bzw. weniger Arbeitszeit, Wien, 2004 bis 2017, in Mio. Stunden	28
Abbildung 17: Gewünschte Mehr- oder Minusstunden nach Wochenarbeitszeit und Geschlecht, Wien, 2004 bis 2017	29
Abbildung 18: Verfügbares äquivalisiertes* Jahreshaushaltseinkommen nach Stundenausmaß und Haushaltstyp, Wien, 2018, in Euro	30

Abbildung 19: Armutsgefährdungsquoten nach Haushaltstyp und Stundenausmaß, Wien, 2018, in Prozent.....	31
Abbildung 20: Vergleich der Teilzeitquoten nach Selbsteinschätzung und Stundenabgrenzung (unter 36 Wochenstunden), Wien, 2004-2017, in Prozent	61
Abbildung 21 : Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Alter, Wien, 1974-2017	62
Abbildung 22 : Teilzeitquoten nach Wirtschaftsbereichen und Geschlecht, Wien, 1994-2007, in Prozent:.....	63
Abbildung 23: Arbeitsvolumen nach Stundenausmaß, Wien, 2004-2017, in Mio. Stunden	64
Abbildung 24 Volumen der Differenz der gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeit, getrennt nach Wunsch nach mehr bzw. weniger Arbeitszeit und nach Geschlecht Wien, 2004 bis 2017, in Mio. Stunden	64
Abbildung 25: Statistische Zerlegung: Einfluss der gestiegenen Bildungsbeteiligung auf die Teilzeitquote 15 bis 24-jähriger Erwerbstätiger in Wien, 2004-2017	65

11.2 Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice
BHS	Berufsbildende höhere Schule
BMFSFJ	deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMASGK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
BMS	Berufsbildende mittlere Schule
CH	Schweiz
DL	Dienstleistung(en)
EU	Europäische Union
EU-13	EU-15 exkl. Deutschland und Österreich. EU-13-Staaten: Belgien, Frankreich, Italien, Luxemburg, Niederlande, Dänemark, Irland, Vereinigtes Königreich, Griechenland, Portugal, Spanien, Finnland, Schweden
EU-8	Im Zuge der Erweiterung der Europäischen Union zum 1. Mai 2004 beigetretene Staaten: Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn (ohne Zypern, Malta)
EU-SILC	European Union Statistics on Income and Living Conditions (Europäische Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen)
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
IHS	Institut für Höhere Studien
ISCO	International Standard Classification of Occupations
ITABENA	IHS TAX BENEFIT model for Austria (IHS-Mikrosimulationsmodell des österreichischen Steuer-Transfersystems)
KMU	Kleine und Mittlere Unternehmen
LFK	<i>Labour force</i> Konzept – Konzept zur Feststellung des Arbeitsmarktstatus: Erwerbstätig ist, wer zumindest eine Stunde pro Woche bezahlter Arbeit nachgeht (<i>for pay or profit</i>).
LUK	Lebensunterhaltskonzept – Konzept zur Feststellung des Arbeitsmarktstatus: Erwerbstätig ist, wer seinen Lebensunterhalt vorwiegend aus Erwerbsarbeit bestreitet.
MA	Malta
ÖNACE	Österreichische Klassifikation der wirtschaftlichen Tätigkeiten (Von NACE: <i>Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne</i>)
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>)

ppt	Prozentpunkt(e)
PVA	Pensionsversicherungsanstalt
SLW	Slowenien
TZ	Teilzeit
USA	Vereinigte Staaten von Amerika (United States of America)
VZ	Vollzeit
WS	Wochenstunden
ZY	Zypern

11.1 Literaturverzeichnis

- Baierl, A.; Kapella, O. (2014): Trend zur Teilzeit. Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie. ÖIF Working Paper Nr. 81/2014, Wien.
- Bell, D. N.; Blanchflower, D. G. (2018): Underemployment in the US and Europe. NBER Working Paper Nr. w24927, Cambridge.
- Berghammer, C. (2014): The return of the male breadwinner model? Educational effects on parents' work arrangements in Austria, 1980-2009. *Work, employment and society*, Vol 28(4), 611-632.
- Bhaskar, V.; Manning, A.; To, T. (2002): Oligopsony and Monopsonistic Competition in Labor Markets. *Journal of Economic Perspectives* 16(2), 155-174.
- Black, S.; Furman, J.; Rackstraw, E.; Rao, N. (2016): The long-term decline in US prime-age male labour force participation. Online: <https://voxeu.org/article/long-term-decline-us-prime-age-male-labour-force-participation-and-policies-address-it> [Zugriff 09.10.2018].
- BMASGK - Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2018): Inanspruchnahme Pensionssplitting. Anfragebeantwortung durch die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz Mag. Beate Hartinger-Klein zu der schriftlichen Anfrage (605/J) der Abgeordneten Mag. Gerald Loacker. Online: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/AB/AB_00600/index.shtml [Zugriff 07.12.2018].
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018a): Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Online: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld--elterngeldplus-und-elternzeit-/73770> [Zugriff 03.10.2018].
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018b): Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit. Drucksache 19/400 (10.01.2018). Online: <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/121264/bericht-elterngeldplus-data.pdf> [Zugriff: 09.10.2018].
- Bock-Schappelwein, J.; Famira-Mühlberger, U., Huemer, U.; Lutz, H.; Mayrhuber, C. (2017): Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich - Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sozialpolitische Studienreihe, 23. ÖGB-Verlag, Wien.
- Cockx, B.; Goebel, C.; Robin, S. (2013): Can income support for part-time workers serve as a stepping-stone to regular jobs? An application to young long-term unemployed women. *Empirical Economics* 44(1), 189-229.

- Burda, M. C.; Hunt, J. (2011): What explains the German labor market miracle in the Great Recession? NBER Working Paper Nr. w17187, Cambridge.
- Dearing, H.; Hofer, H.; Lietz, C.; Winter-Ebmer, R.; Wrohlich K. (2007): Why are mothers working longer hours in Austria than in Germany? A comparative micro simulation analysis. IHS Economic Series Working Paper 213, Wien.
- Eurofound (2017): Aspects of non-standard employment in Europe. Report (13.07.2017), Luxembourg.
- Fremigacci, F.; Terracol, A. (2013): Subsidized temporary jobs: lock-in and stepping stone effects. *Applied Economics* 45(33), 4719-4732.
- Godoy A.; Roed K. (2016): Unemployment Insurance and Underemployment. *LABOUR* 30(2), 158-179.
- Golden, Lonnie (2016): Still falling short on hours and pay. Part-time work becoming new normal. Economic Policy Institute, Washington, DC.
- Gönenc, R.; Guérard, B.; Hassler, I. and Wörgötter, A. (2015): Austria's separate gender roles model was popular in the past, but is becoming a constraint for comprehensive wellbeing. *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1272, OECD Publishing, Paris.
- Hart, R. (2017): Hours vs employment in response to demand shocks. *IZA World of Labor 2017*: 393, Bonn.
- Hofinger, C. (2018): Wunsch und Wirklichkeit: Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen mit unterschiedlichen Arbeitszeitvarianten. Präsentation bei der Konferenz „Teilzeitarbeit in Wien“, Wien, 5. November 2018.
- Kyyrä, T.; Pesola H.; Rissanen A. (2017): Unemployment Insurance in Finland: A Review of Recent Changes and Empirical Evidence on Behavioral Responses. Forschungsbericht des Valtion Taloudellinen Tutkimuskeskus (VATT) Institute for Economic Research im Auftrag der Economic Policy Council, Helsinki.
- Kyyrä, T.; Parrotta, P.; Rosholm, M. (2013): The effect of receiving supplementary UI benefits on unemployment duration. *Labour Economics* 21, 122-133.
- Mitterndorfer, B. (2008): Daten des Mikrozensus ab 1974. *Statistische Nachrichten* 9, 804-815.
- Neuwirth, N. (2016): Was sind uns unsere Kinder wert? Eine Kostenschätzung zum weiteren Ausbau im Elementarbildungsbereich. Forschungsbericht des Österreichischen Instituts für Familienforschung an der Universität Wien, Wien.
- OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development (2018a): Part-time employment rate (indicator). Online: <https://doi.org/10.1787/f2ad596c-en> [Zugriff 14.09.2018].

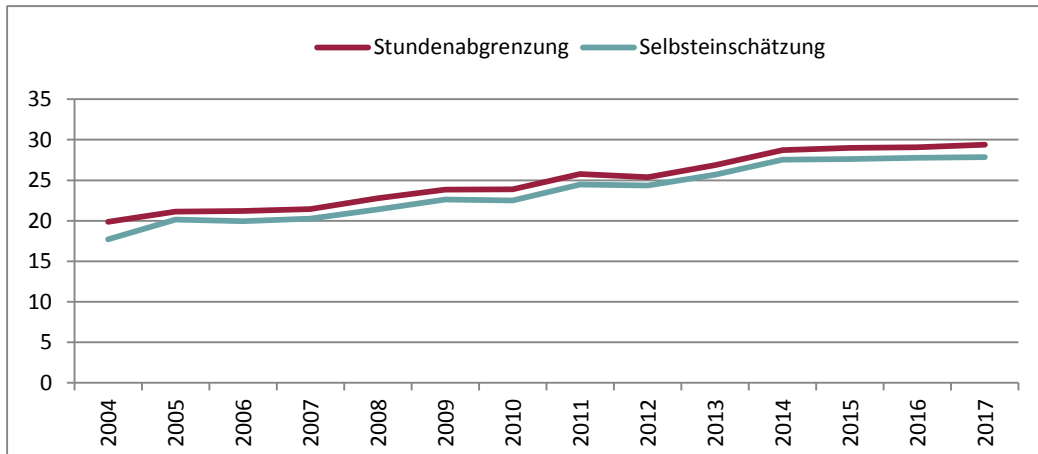
- OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development (2018b): Hours Worked: Usual hours worked by weekly hour bands (Edition 2017). In: OECD Employment and Labour Market Statistics (database). Online: <https://doi.org/10.1787/910d08ee-en> [Zugriff 14.09.2018].
- OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development (2018c): The OECD Family Database. Online: www.oecd.org/els/family/database.htm [Zugriff 29.09.2018].
- OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development (2018d): Is the last mile the longest? Economic gains from gender equality in Nordic countries. Paris.
- OECD - OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development (2018e): OECD Family database. Online: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> [Zugriff 19.11.2018]
- OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development (2017): Education at a Glance 2017: OECD Indicators. Paris.
- OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development (2017b): Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf. Paris.
- OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development (2017c): The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle. Paris.
- OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development (2017d): OECD Economic Surveys: Sweden 2017. Paris.
- OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development (2016a): Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family. Online: <http://www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Backgrounder-Workplace-Flexibility.pdf> [Zugriff 08.10.2018].
- OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development (2016b), Education at a Glance 2016: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris.
- OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development (2010): How good is part-time work? In: OECD: OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis. Paris: 211-266.
- PVA – Pensionsversicherungsanstalt (2018): Pensionsplitting. Falter 23, Stand 1.1.2018. Online: <https://www.pensionsversicherung.at/> [Zugriff 07.12.2018].
- Panova, R.; Buber, I. (2016): Attitudes towards parental employment: A ranking across Europe, Australia, and Japan. *Journal of Research in Gender Studies* 6(2), 11-37.
- Schwenzer I. und Keller T. (2016): The changing concept of „family“ and challenges for family law in Switzerland“. In: Scherpe, J.M. (Hg.): *European Family Law, Volume II*. Cheltenham: 160-165.

- Statistik Austria (2018): Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. Online:
http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=117547 [Zugriff 28.08.2018].
- Statistik Austria (2018b): Kindertagesheimstatistik. Online:
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/kindertagesheime_kinderbetreuung/index.html [Zugriff 11.12.2018].
- WGKK - Wiener Gebietskrankenkasse (2018): Partnerschaftsbonus. Online:
<https://www.wgkk.at/cdscontent/?contentid=10007.778951&portal=wgkkversportal&viewmode=content> [Zugriff 03.10.2018].
- Wiedenhofer-Galik, B. (2008): Entwicklung der Teilzeiterwerbstätigkeit. Statistische Nachrichten 9, 1142-1162.
- WKÖ – Wirtschaftskammer Österreich (2018): Arbeitszeit. Online:
<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/arbeitszeit.html>. [Zugriff 11.12.2018]

12 Anhang

12.1 Anhang: Abbildungen

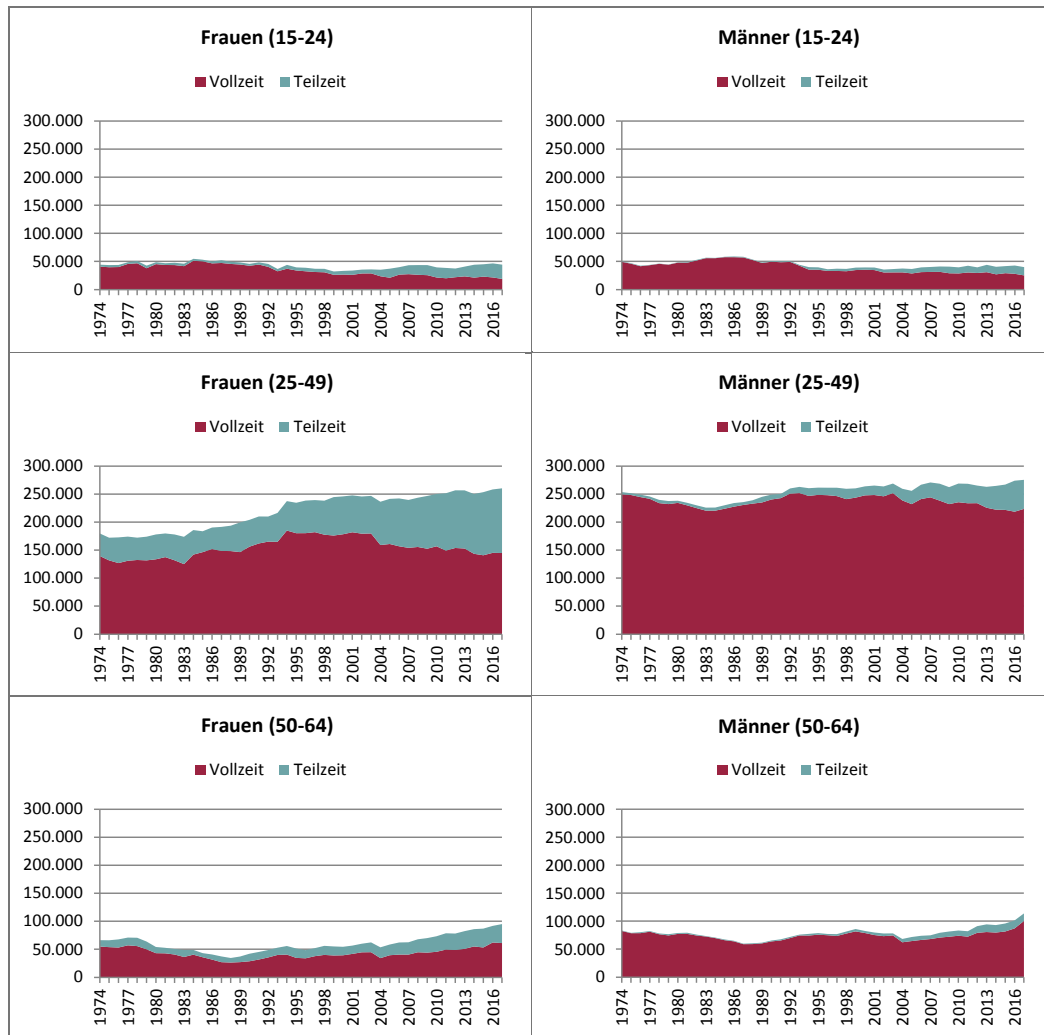
Abbildung 20: Vergleich der Teilzeitquoten nach Selbsteinschätzung und Stundenabgrenzung (unter 36 Wochenstunden), Wien, 2004-2017, in Prozent



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupttätigkeit, Wien auf den Arbeitsort.

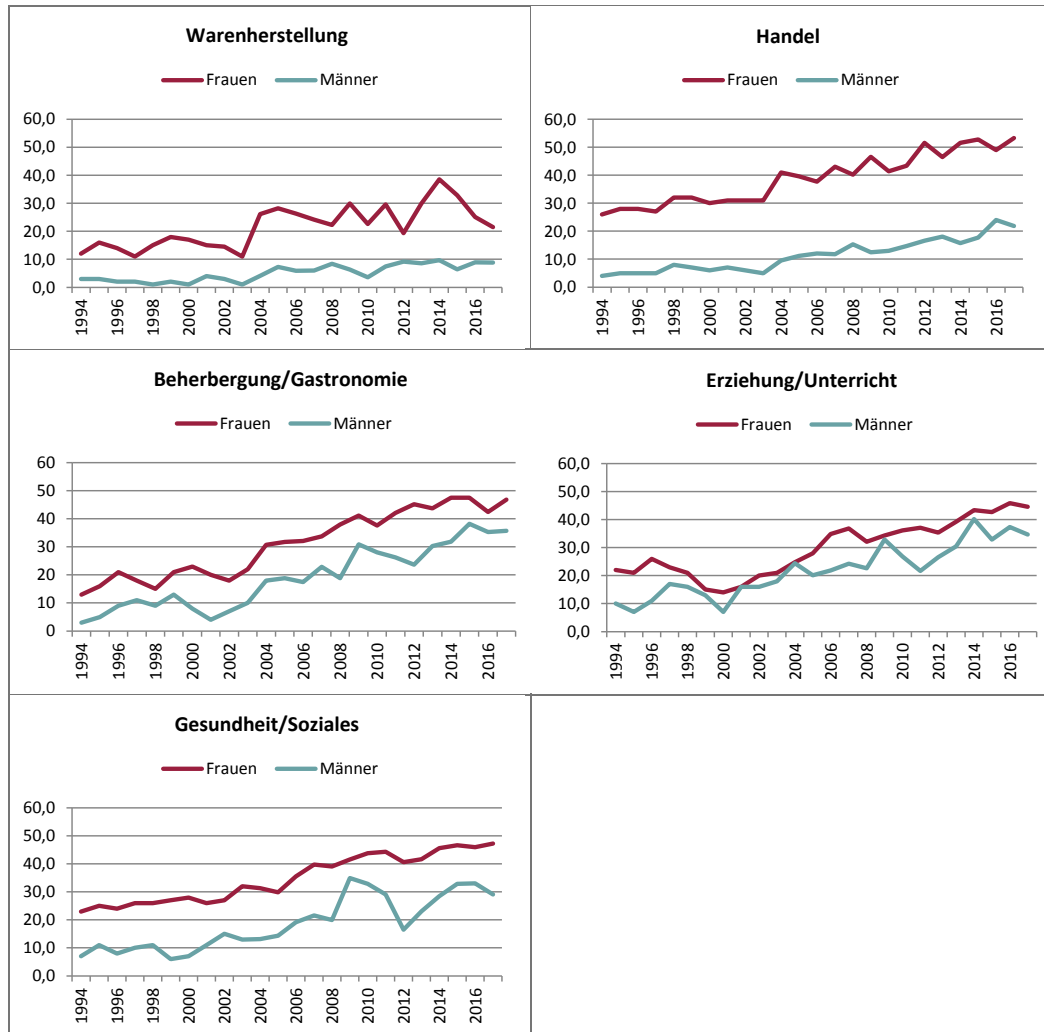
Abbildung 21 : Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Alter, Wien, 1974-2017



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Wien bezieht sich auf den Wohnort (der Arbeitsort ist in den historischen Daten der Arbeitskräfteerhebung nicht enthalten).

Abbildung 22 : Teilzeitquoten nach Wirtschaftsbereichen und Geschlecht, Wien, 1994-2007, in Prozent:

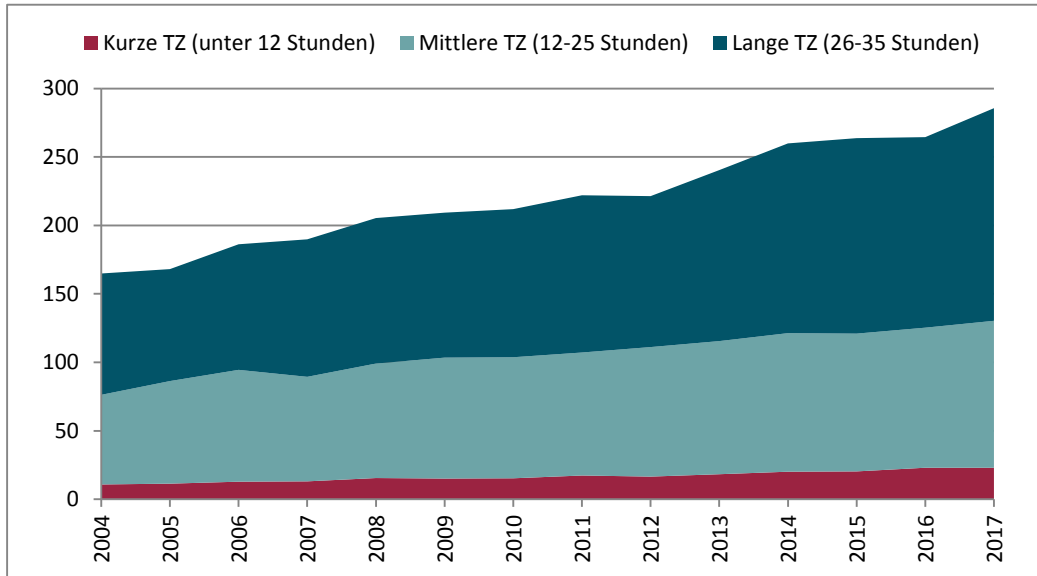


Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Wien bezieht sich auf den Wohnort (der Arbeitsort ist in den historischen Daten nicht enthalten).

Die Wirtschaftszweige wurden bis 1993 nach der Betriebsystematik 1968 klassifiziert, die Systematik der Wirtschaftszweige (ÖNACE) ist erst seit 1994 verfügbar. Eine Vereinheitlichung für den gesamten Zeitraum 1974 bis 2017 ist nicht möglich. Seit 1994 wird die Position in der Systematik auf 3-Steller eben erhoben. Das ermöglicht die grobe Zuordnung der Wirtschaftszweige von 1994 bis 2007 der ÖNACE 2008 (Mitterndorfer 2008, 809). Die Abbildung stellt die Entwicklung der Erwerbstätigkeit für jene Branchen dar, in denen diese Zuordnung auf 3-Steller-Ebene im gesamten Zeitraum möglich ist (Wiedenhofer-Galik 2008, 1152).

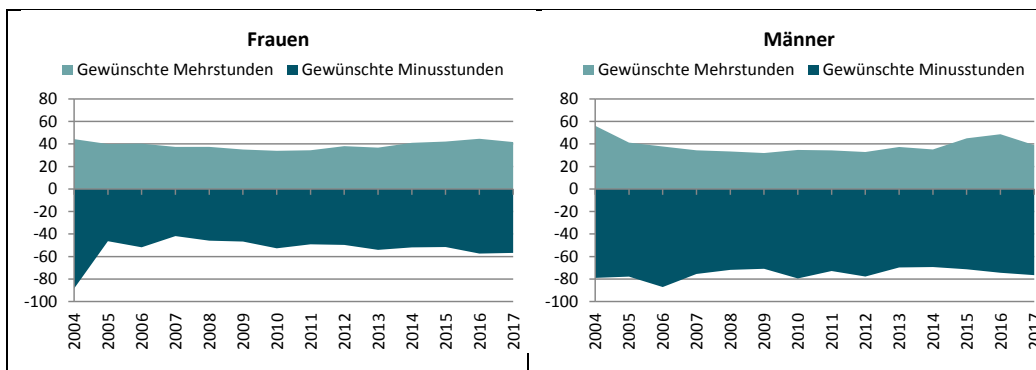
Abbildung 23: Arbeitsvolumen nach Stundenausmaß, Wien, 2004-2017, in Mio. Stunden



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupttätigkeit, Wien auf den Arbeitsort.

Abbildung 24 Volumen der Differenz der gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeit, getrennt nach Wunsch nach mehr bzw. weniger Arbeitszeit und nach Geschlecht Wien, 2004 bis 2017, in Mio. Stunden



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupt(erwerbs)tätigkeit, Arbeitsort Wien. Die gewünschten Mehrstunden errechnen sich aus der gewünschten Gesamtarbeitszeit, minus der tatsächlichen Arbeitszeit, für Personen, die gerne mehr arbeiten würden. Die gewünschten Minusstunden errechnen sich aus der gewünschten Gesamtarbeitszeit, minus der tatsächlichen Arbeitszeit, für Personen, die gerne weniger arbeiten würden. Diese Stunden werden getrennt über alle Befragten und über das Jahr summiert, um das Volumen der gewünschten Mehr- und Minusstunden zu erhalten.

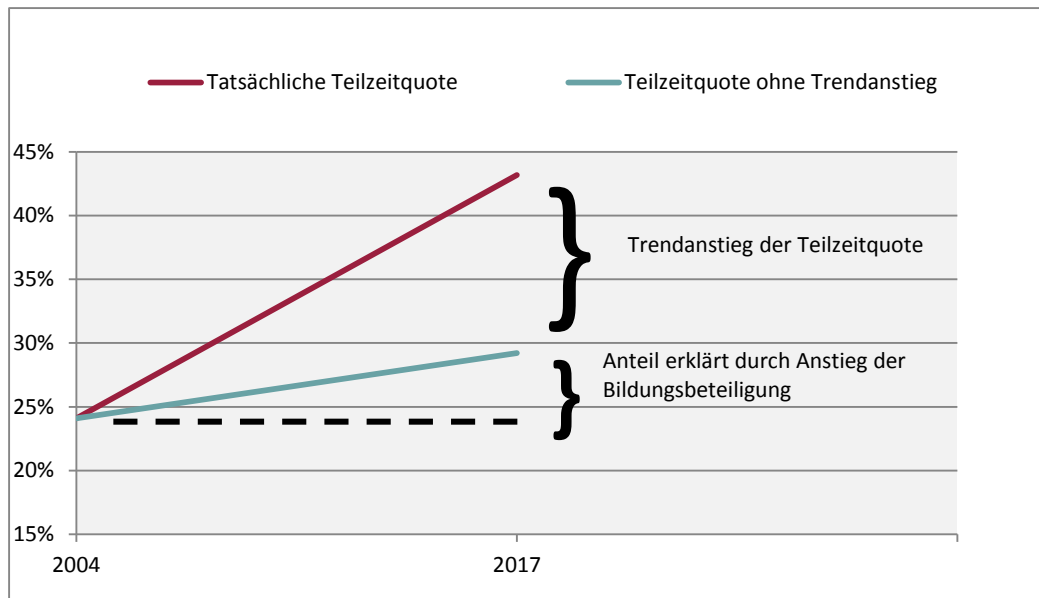
12.2 Methode: Statistische Zerlegung von Trends

Die statistische Zerlegung erlaubt es, den Beitrag unterschiedlicher parallel laufender Trends zu isolieren. Diese Illustrierung beruht auf dem Beispiel der steigenden Bildungsbeteiligung.

Die Teilzeitquote von Personen unter 25 Jahren in Wien stieg von 2004 auf 2017 von 24 % auf 43 %; über denselben Zeitraum stieg der Anteil der sich in Ausbildung befindlichen Erwerbstätigen in dieser Altersgruppe von 35 % auf 56 %. Die Teilzeitquote von jungen Erwerbstätigen in Ausbildung stieg von 40 % auf 59 %, während die Teilzeitbeschäftigung von Personen, die sich nicht in Ausbildung befinden, von 16 % auf 23 % stieg.

Das bedeutet, dass selbst wenn die Teilzeitquote der in Ausbildung befindlichen Erwerbstätigen konstant geblieben wäre, die Teilzeitquote mechanisch durch den Anstieg der Bildungsbeteiligung gestiegen wäre (da Personen in Ausbildung eine höhere Teilzeitquote haben): in diesem Fall um fünf Prozentpunkte von 24 % auf 29 %; 27 % des gesamten Anstieges der Teilzeitquote. Der Rest des Anstieges ist auf den Trend zu mehr Teilzeitarbeit zurückzuführen (Abbildung 25).

Abbildung 25: Statistische Zerlegung: Einfluss der gestiegenen Bildungsbeteiligung auf die Teilzeitquote 15 bis 24-jähriger Erwerbstätiger in Wien, 2004-2017



Quelle: IHS Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

Anmerkung: Die Wochenstunden beziehen sich auf die Haupttätigkeit, Arbeitsort Wien.