

Ulrike Huemer

Stefan Fuchs

Hedwig Lutz

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)

**KAPITELVERZEICHNIS**

<b>16. Verteilung der Arbeitszeit</b>	<b>322</b>
16.1 Entwicklung des Arbeitsvolumens	322
16.2 Die Arbeitszeitlandschaft unselbständig Beschäftigter	326
16.2.1 Entwicklung der Normalarbeitszeit	326
16.2.2 Arbeitszeitprofile nach Branche, Berufe und Ausbildung	328
16.2.3 Arbeitszeitprofile im Erwerbs- und Lebenszyklus	333
16.2.4 Gründe für die Teilzeitbeschäftigung	335
16.2.5 Zwischen Wunsch und Wirklichkeit	335
16.2.6 Österreich im europäischen Vergleich	337
16.3 Zusammenfassung	340
16.4 Literatur	342

### 16. VERTEILUNG DER ARBEITSZEIT

Die Erwerbsarbeitszeitlandschaft hat sich in den letzten Jahren nachhaltig verändert. Um sich ein umfassendes Bild von der Erwerbsintegration unterschiedlicher Gruppen am Arbeitsmarkt zu machen, reicht der Blick auf die Entwicklung der Beschäftigungszahlen bzw. der Beschäftigungsquote nicht mehr aus – denn diese Kennzahlen basieren auf der Zählung von Köpfen oder Beschäftigungsverhältnissen. So implizieren steigende Beschäftigungszahlen nicht mehr automatisch, dass gesamtgesellschaftlich mehr bezahlte Erwerbsarbeit geleistet wird. Genauso ist es möglich, dass das Arbeitsvolumen sinkt oder gleich bleibt und von mehr Personen mit einer geringeren Erwerbsarbeitszeit geleistet wird.

#### 16.1 Entwicklung des Arbeitsvolumens

Die Zahl der aktiv unselbständig Beschäftigten<sup>198</sup> ist in den letzten Jahren – mit Ausnahme des Krisenjahres 2009 – stetig gestiegen<sup>199</sup>: Laut Arbeitskräfteerhebung (AKE) wuchs sie von 3,192 Mio. im Jahr 2005 auf 3,532 Mio. im Jahr 2015, das entspricht einer Zunahme von 10,7%. Die Beschäftigung der Frauen erhöhte sich mit 15,1% stärker als jene der Männer mit 6,9%; der Frauenanteil unter den aktiv unselbständig Beschäftigten kletterte auf 47,5%. Das Arbeitsvolumen (einschließlich Zweittätigkeit) wuchs im Vergleichszeitraum mit insgesamt 1,7% deutlich schwächer als die Beschäftigung – und zwar von 5.584,3 Mio. Stunden (2005) auf 5.677,3 Mio. (2015). Damit liegt es nach wie vor unter dem Vorkrisenniveau von 2008 (5.895,4 Mio.

Stunden). Getragen wird der relativ schwache Anstieg der gesamtwirtschaftlich geleisteten Arbeitsstunden ausschließlich vom Arbeitsvolumenzuwachs der aktiv unselbständigen Frauen (+6,8%), während das Arbeitsvolumen der aktiv unselbständig beschäftigten Männer zurück ging und im Jahr 2015 unter dem Niveau von 2005 lag (-1,7%).

#### Das Arbeitsvolumen in der VGR und der AKE

Zahlen zum Arbeitsvolumen liefern die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR) und die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (AKE), mit voneinander abweichenden Ergebnissen. Hintergrund dafür sind definitorische und methodische Unterschiede. Ein wesentlicher Unterschied besteht in der Grundgesamtheit: Die AKE folgt dem Inländer/innenkonzept, die VGR dem Inlandskonzept. Damit enthält die AKE all jene Beschäftigten, die ihren Wohnsitz in Österreich haben. Dies inkludiert Erwerbstätige, die im Inland wohnen, aber im Ausland einer Erwerbsarbeit nachgehen (Auspendler/innen) und schließt Erwerbstätige aus, die im Ausland wohnen aber zu Erwerbszwecken nach Österreich kommen (Einpendler/innen). Genau umgekehrt verhält es sich bei der VGR, die die Produktion und Erwerbstätigkeit innerhalb der geografischen Grenzen Österreichs erfasst: Die Grundgesamtheit in der VGR enthält Beschäftigte aus dem Ausland, die für Erwerbszwecke nach Österreich einpendeln und schließt umgekehrt in Österreich wohnhafte Personen aus, die im Ausland einer Beschäftigung nachgehen. Gerade die Zahl der Einpendler/innen ist in den letzten Jahren markant gestiegen, wodurch die Erwerbstätigkeit in

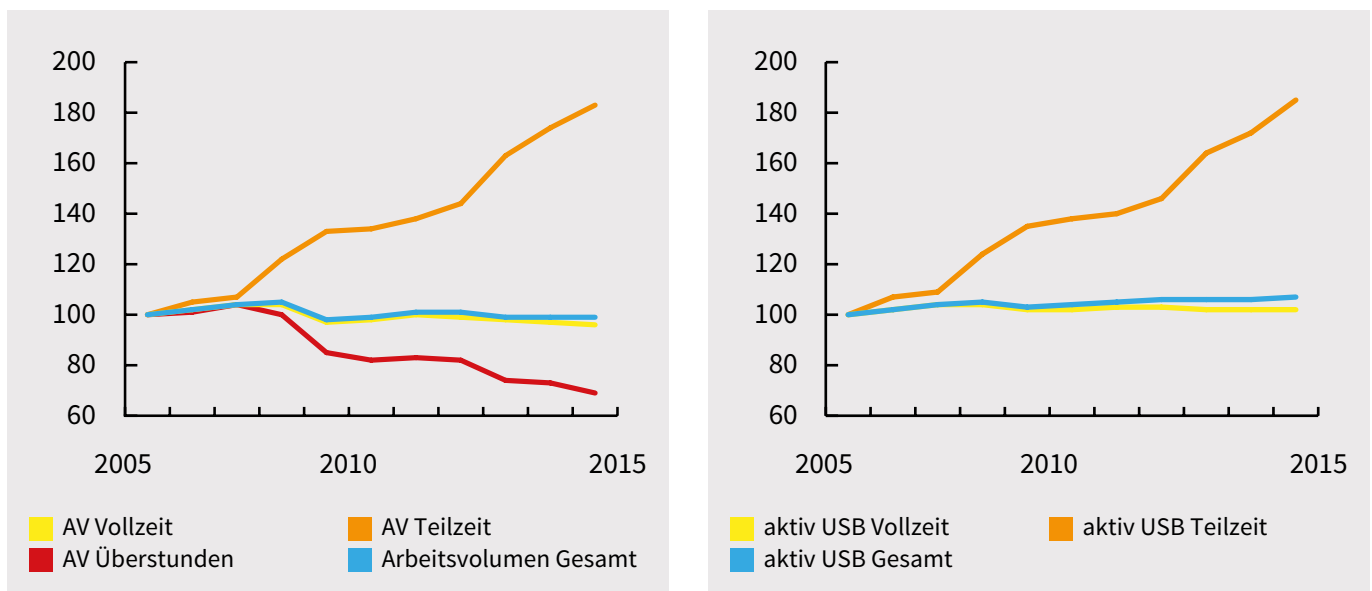
<sup>198</sup> Definition der Beschäftigung nach Labour Force Konzept. Erwerbstätig ist, wer in der Referenzwoche mind. eine Stunde gearbeitet hat. Karenz- und Kindergeldbeziehende bleiben bei den aktiv unselbständig Erwerbstätigen unberücksichtigt.

<sup>199</sup> Nach Geschlecht betrachtet sank die aktive unselbständige Beschäftigung der Männer laut AKE nicht nur 2009, sondern auch 2014. Bei den Frauen stieg dagegen die Zahl der aktiv unselbständig beschäftigten laut AKE kontinuierlich, auch im Krisenjahr 2009.

der AKE unterschätzt wird. Bei den unselbständig Beschäftigten gilt dies insbesondere ab 2011, dem Jahr der Arbeitsmarktöffnung für die EU-Beitrittsländer des Jahres 2004. Dies dürfte auch der Grund dafür sein, dass das Arbeitsvolumen der Unselbständigen laut VGR seit 2014 höher ausfällt als laut AKE (zwischen 2005 und 2013 lag das Arbeitsvolumen der Unselbständigen laut VGR stets unter jenem laut AKE).<sup>200</sup>

Ungeachtet der tendenziellen Untererfassung des in Österreich erbrachten Arbeitsvolumens und damit der Beschäftigung in der Arbeitskräfteerhebung basieren die folgenden Arbeitszeitbefunde auf der Arbeitskräfteerhebung, da diese detailliertere Angaben zur Arbeitszeit liefert. Die Auswertungen erfolgen für die aktiv unselbständig Beschäftigten, Personen in Elternkarenz bleiben somit unberücksichtigt.

Abbildung 1: Entwicklung des Arbeitsvolumens (AV) der aktiv unselbständigen Beschäftigung (USB) von Männern, Index 2005=100



Quelle: AKE-Mikrozensus, WIFO-Berechnungen. Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienstler, ohne Personen in Elternkarenz (mit aufrehtem Dienstverhältnis). Erwerbstätige nach dem ILO-Konzept.

<sup>200</sup> 2005 betrug das geleistete Arbeitsvolumen der unselbständig Beschäftigten laut VGR 5.448,2 Mio. Stunden, das sind um 136,1 Mio. Stunden weniger als laut AKE (5.584,3 Mio. Stunden). 2011 lagen die Vergleichszahlen laut VGR bei 5.651,3 Mio. Stunden und damit um 101,3 Mio. Stunden unter dem AKE Arbeitsvolumen (5.752,6 Mio. Stunden). Zwischen 2012 und 2015 stieg das Arbeitsvolumen laut VGR von 5.688,4 Mio. Stunden auf 5.696,4 Mio. Stunden (insgesamt +0,1%); in der AKE sank es kontinuierlich von 5.746,5 Mio. Stunden auf 5.677,3 Mio. Stunden (insgesamt -1,2%).

Die im Vergleich zur Beschäftigungsdynamik schwache Zunahme des Arbeitsvolumens<sup>201</sup> der aktiv unselbstständig Beschäftigten geht auf mehrere Entwicklungen zurück:

- Erstens steigt insbesondere die Zahl der Angestellten, deren – im Vergleich zu den Arbeiter/innen und öffentlich Bediensteten – höhere Teilzeitquote die durchschnittlich tatsächliche geleistete Arbeitszeit drückt (Famira – Mühlberger – Fuchs, 2013).
- Zweitens nimmt – insgesamt und pro Kopf – die Zahl der geleisteten Überstunden und Mehrarbeitsstunden<sup>202</sup> ab (siehe Abbildung 1 und Abbildung 2). Wurde 2005 noch 6,4% des Arbeitsvolumens (in der Haupttätigkeit) im Rahmen von Überstunden erbracht, sank der Anteil bis 2015 auf 4,5%.<sup>203</sup> Das abnehmende Volumen an Überstunden geht auf die kleiner werdende Zahl an Überstundenleistenden (-9,6%) und den Rückgang in der durchschnittlichen Zahl an Überstunden pro Überstundenleistenden (von 9,2 auf 7,2 Stunden pro Woche) zurück.<sup>204</sup>

Der Rückgang der geleisteten Überstunden spiegelt sich auch in der durchschnittlich tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von Vollzeitkräften wider: Sie sank zwischen 2005 und 2015 um 2 Stunden von 37,2 auf 35,2 Stunden pro Woche.<sup>205</sup> Trotz zunehmender Zahl an Vollzeitbeschäftigten (+1,7%)<sup>206</sup> ging damit das im Rahmen von Vollzeitjobs erbrachte Arbeitsvolumen zurück (siehe Abbildung 1 und Abbildung 2).

- Drittens steigt die im Rahmen von Teilzeitjobs geleistete Summe an Arbeitsstunden rapide (siehe Abbildung 1 und Abbildung 2), bei in etwa gleichbleibender durchschnittlicher Wochenarbeitszeit von Teilzeitkräften (18,1 Stunden). Infolgedessen steigt die Zahl der Teilzeitbeschäftigten stark an (+43,4%).

<sup>201</sup> In der AKE wird zwischen dem Arbeitsvolumen in der Haupt- und Nebentätigkeit unterschieden. Beim Arbeitsvolumen in der Haupttätigkeit wird zwischen Voll- und Teilzeitjobs (Zuordnung aufgrund einer Selbsteinschätzung) differenziert. Darüber hinaus wird das Überstunden- bzw. Mehrarbeitsvolumen in der Haupttätigkeit ausgewiesen. Dem Arbeitsvolumen in der Zweittätigkeit kommt, gemessen am gesamten geleisteten Arbeitsvolumen (2015: Frauen 1,3%, Männer 1,5%), nur eine geringe Bedeutung zu. Im Betrachtungszeitraum sank es bei den Männern und blieb bei den Frauen in etwa stabil.

<sup>202</sup> Im Folgenden wird die Bezeichnung „Überstunden“ synonym für Überstunden und Mehrarbeitsstunden verwendet.

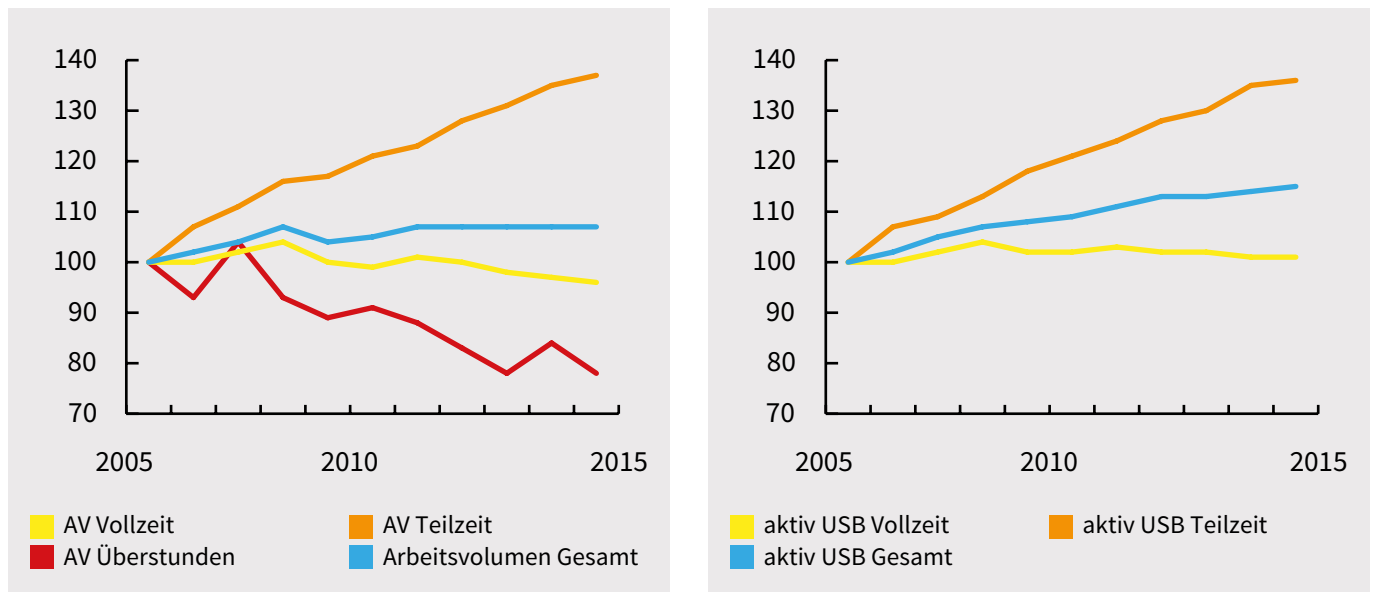
<sup>203</sup> Bei den Männern sank der Anteil der Über- oder Mehrarbeitsstunden, gemessen an den geleisteten Arbeitsstunden in der Haupttätigkeit, von 7,7% auf 5,4%. Bei den Frauen von 4,5% auf 3,3%.

<sup>204</sup> Bei den Männern sank die Zahl der Überstundenleistenden um 11,3%, bei den Frauen um 6,1%. Die Zahl der geleisteten Überstunden sank um 2,2 Stunden auf 7,7 bei den Männern, und um 1,3 Stunden auf 6,4 Stunden bei Frauen.

<sup>205</sup> Bei den Frauen um 1,6 Stunden auf 33,9 Stunden pro Woche. Bei den Männer um 2,2 Stunden auf 35,9.

<sup>206</sup> Die Zahl der vollzeiterwerbstätigen Frauen stieg zwischen 2005 und 2015 um 0,7% (Männer +2,3%).

Abbildung 2: Entwicklung des Arbeitsvolumens (AV) der aktiv unselbständigen Beschäftigung (USB) von Frauen, Index 2005=100



Quelle: Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienstler, ohne Personen in Elternkarenz (mit aufrechtem Dienstverhältnis). Erwerbstätige nach dem ILO-Konzept.

Gesamtwirtschaftlich betrachtet konnte der Zuwachs im Arbeitsvolumen Teilzeitbeschäftigter (+43,2%) den Rückgang im Arbeitsvolumen Vollzeitbeschäftigter (-3,7%) mehr als kompensieren. Es zeigen sich jedoch geschlechtsspezifische Unterschiede: Das in Teilzeit erbrachte Arbeitsvolumen der unselbständig beschäftigten Männern erhöhte sich zwischen 2005 und 2015, ausgehend von einem geringen Niveau, um 83,4% (70,9 Mio. Stunden) auf 155,8 Mio. Stunden, bei den Frauen um 37,1% (209,3 Mio. Stunden) auf 773,1 Mio. Stunden. Anders als bei den Frauen (Abbildung 2) reichte bei den Männern (Abbildung 1) der starke Zuwachs jedoch nicht aus, um die Verluste im Arbeitsvolumen Vollzeitbeschäftigter (Männer -3,6% bzw. -118,4 Mio. Stunden und Frauen -3,8% bzw. -61,3 Mio. Stunden zwischen 2005 und 2015) zu kompensieren.

Insgesamt impliziert das Auseinanderdriften von Beschäftigung und Arbeitsvolumen in den letzten Jahren einen Rückgang der durchschnittlichen tatsächlich geleisteten Arbeitszeit pro Woche; sie sank im Zeitraum 2005 bis 2015 von 33,7 auf 30,9 Wochenstunden.<sup>207</sup> Bei den Frauen sank die durchschnittliche tatsächlich geleistete Arbeitszeit um 2,1 Stunden auf 26,9 Stunden pro Woche, bei den Männern um 3,0 Stunden pro Woche auf 34,6. Damit hat eine „individuelle“ Arbeitszeitverkürzung und damit Arbeitsumverteilung stattgefunden (Seifert, 2014).

<sup>207</sup> Durchschnittliche Arbeitszeit bezogen auf das Arbeitsvolumen in der Haupt- und Nebentätigkeit. Wird das Arbeitsvolumen in der Haupttätigkeit auf die Zahl der Erwerbstätigen verteilt, sank die durchschnittliche Arbeitszeit von 33,1 auf 30,5 Stunden pro Woche.

### 16.2 Die Arbeitszeitlandschaft unselbstständig Beschäftigter

Die skizzierte durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist nicht zwangsläufig gleichmäßig über alle Erwerbstätigen verteilt. Vielmehr zeigt sich eine deutliche Heterogenisierung der Arbeitszeit: So ist ein Teil der Erwerbspersonen von langen Wochenarbeitsstunden betroffen, die potenziell die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erschweren und sich auf die Gesundheit<sup>208</sup> auswirken, während andere – teilweise auch unfreiwillig – gar nicht oder in deutlich geringerem Umfang erwerbstätig sind.

Wie stark unterscheiden sich die Arbeitszeiten von Männern und Frauen und warum? Gibt es Unterschiede nach verschiedenen Gruppen am Arbeitsmarkt? Sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitszeitarrangement zufrieden? Und stellt die derzeitige österreichische Arbeitszeitlandschaft ein Spezifikum innerhalb der Europäischen Union dar? Diese Fragen werden im Folgenden auf Basis der wöchentlichen Normalarbeitszeit<sup>209</sup> beantwortet. Sie gibt die üblicherweise geleisteten Wochenarbeitsstunden, inklusive regelmäßig geleisteter Überstunden und exklusive Mittagspausen von über einer halben Stunde an und hat – anders als die tatsächlich geleistete Arbeitszeit – keinen Bezug zur Referenzwoche, auf die sich die Befragung bezieht. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, auf deren Basis das Arbeitsvolumen berechnet wird, bezieht sich demgegenüber auf die jeweilige Referenzwoche der Befragung. Sie liegt aufgrund von arbeitszeitverkürzenden Faktoren

wie Urlaubstagen, Krankenständen oder Feiertagen im Durchschnitt deutlich unter der wöchentlichen Normalarbeitszeit.

#### 16.2.1 Entwicklung der Normalarbeitszeit

Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit aktiv unselbständiger Beschäftigter lag 2015 in Österreich bei 35,9 Stunden. Frauen gehen durchschnittlich 31,6 Stunden einer Erwerbsarbeit nach, Männer – angesichts einer deutlich niedrigeren Teilzeitquote – im Schnitt 39,8 Stunden pro Woche. Daraus ergibt sich eine geschlechtsspezifische Arbeitszeitlücke von durchschnittlich 8,3 Stunden pro Woche für das Jahr 2015. Die Durchschnittsbetrachtung von Arbeitszeiten verdeckt allerdings, dass sich die Arbeitszeitprofile verschiedener Gruppen am Arbeitsmarkt unterscheiden. Anhand von sechs Arbeitszeitkategorien soll das Phänomen der zunehmenden Heterogenität der Arbeitszeitlandschaft abgebildet werden: Kurze Teilzeit mit bis zu 11 Wochenarbeitsstunden, Teilzeitarrangements mit 12 bis 24 Stunden und lange Teilzeit mit 25 bis 35 Wochenarbeitsstunden, Vollzeitarrangements mit 36 bis 40 Stunden pro Woche sowie überlange Vollzeitarrangements mit 41 bis 59 Stunden bzw. 60 Stunden und mehr.<sup>210</sup>

Gemäß den jüngsten Zahlen (2015) erweist sich bei den aktiv unselbständig beschäftigten Männern die Vollzeitbeschäftigung mit mindestens 36 Wochenstunden nach wie vor als der Arbeitszeitstandard (siehe Übersicht 1): 61,3% der Männer arbeiten üblicherweise zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche (im Durchschnitt 39,3 Stunden), weitere 25,2% zwischen 41 bis

<sup>208</sup> Für einen Literaturüberblick zu den Folgekosten langer Arbeitszeiten siehe Keil – Leoni (2011).

<sup>209</sup> Die Normalarbeitszeit ist nicht zu verwechseln mit der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit. In Österreich beträgt die gesetzliche Normalarbeitszeit 40 Stunden pro Woche und 8 Stunden pro Tag. Zahlreiche kollektivvertragliche Regelungen sehen jedoch kürzere Wochenarbeitszeiten vor (Eichmann et al., 2010).

<sup>210</sup> Die Verteilung der Beschäftigung zeigt starke Häufungspunkte bei 20, 25 und 30 Stunden pro Woche sowie bei 39 bzw. 40 Wochenstunden.

59 Stunden (im Durchschnitt 46,5 Stunden) und 3,0% Prozensatz der aktiv teilzeitbeschäftigten Männer mit 60 Stunden und mehr. Im Gegensatz dazu liegt der 35 oder weniger Wochenstunden bei lediglich 10,3%.

### Übersicht 1: Entwicklung der Arbeitszeitprofile von Männern, 2005-2015

Stundenkategorie	Verteilung in %											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
0-11 Stunden	1,5	1,7	1,7	2,0	2,2	2,3	2,3	2,4	2,6	2,9	3,0	
12-24 Stunden	2,2	2,2	2,1	2,5	2,6	2,6	2,7	2,7	3,0	3,0	3,3	
25-35 Stunden	2,4	2,5	2,5	2,6	3,1	3,2	3,0	3,2	3,6	3,7	3,9	
36-40 Stunden	59,6	60,0	60,1	60,1	59,9	61,4	62,0	61,3	61,7	62,1	61,3	
41-59 Stunden	26,8	26,8	27,3	27,0	27,0	25,5	25,6	26,3	25,2	24,8	25,2	
60+ Stunden	6,2	6,1	5,8	5,4	4,8	4,8	4,2	3,9	3,6	3,3	3,0	
stark schwankend	1,3	0,7	0,4	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen. – Aktiv unselbständig beschäftigte Männer. Normalarbeitszeit in der Haupttätigkeit. Werte für „stark schwankend“ ab 2009 stark zufallsbehaftet bzw. statistisch nicht interpretierbar.

Im Vergleich zu den Männern gibt es bei den aktiv unselbständig beschäftigten Frauen deutlich mehr Variation in den Arbeitszeitprofilen (siehe Übersicht 2): Zwar ist auch bei den Frauen die Arbeitszeitkategorie mit 36 bis 40 Stunden Erwerbsarbeit pro Woche relativ am häufigsten verbreitet, allerdings mit einem Anteil von 40,3% deutlich seltener als bei Männern. Und auch der Anteil der Frauen, die von überlangen Arbeitszeiten betroffen sind, fällt mit 10,2% markant niedriger aus. Gleichzeitig kommt den Teilzeitarangements wesentlich mehr Bedeutung zu: 7,8% der Frauen gehen einer Erwerbsarbeit in kurzer Teilzeit nach (im Schnitt 7,5 Stunden wöchentlich), 19,2% sind zwischen 12 und 24 Stunden tätig (im Schnitt 19,0 Stunden pro Woche) und 22,4% üben einen Job mit langer Teilzeit aus (im Durchschnitt 29,4 Stunden pro Woche). Insgesamt ist damit bei den aktiv unselbständig beschäftigten Frauen – anders als bei den Männern – das Verhältnis zwischen

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsarrangements mittlerweile beinahe ausgewogen.<sup>211</sup> Dies ist das Ergebnis einer Entwicklung, die mit Beginn der 1990er Jahre ihren Anfang genommen hat (Baierl – Kapella, 2014).<sup>212</sup>

Zeitverzögert und von einem deutlich geringeren Niveau ausgehend ist auch bei den Männern die Teilzeitquote gestiegen. Bei den Frauen ging der kontinuierliche Anstieg der Teilzeitbeschäftigung Hand in Hand mit einem Anstieg der Erwerbstätigkeit. Das bedeutet, dass die steigende Teilzeitbeschäftigung der Frauen weniger auf eine Verdrängung von Vollzeitbeschäftigung durch Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen ist als vielmehr auf zusätzliche weibliche Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt. Bei den Männern trifft dagegen die steigende Teilzeitquote auf eine stagnierende Beschäftigungsquote; somit kommt es tendenziell zu einer Substitution von Vollzeit durch Teilzeit.

<sup>211</sup> 49,4% der aktiv unselbständig beschäftigten Frauen gaben 2015 an, weniger als 36 Stunden pro Woche zu arbeiten (Teilzeit). Auf Basis der Selbsteinschätzung lag die Teilzeitquote mit 47,9% geringfügig niedriger.

<sup>212</sup> Bis zum Ende der 1980er Jahre lag die Teilzeitquote der Frauen stabil bei rund 15% (Baierl – Kapella, 2014).

Übersicht 2: Entwicklung der Arbeitszeitprofile von Frauen, 2005-2015

Stundenkategorie	Verteilung in %										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
0-11 Stunden	6,6	6,7	6,7	7,2	7,5	7,5	7,5	7,5	7,4	7,7	7,8
12-24 Stunden	17,6	18,7	18,5	17,9	18,5	18,6	18,9	18,8	18,6	19,7	19,2
25-35 Stunden	17,6	17,7	17,9	18,8	19,1	19,7	19,7	20,7	21,4	21,6	22,4
36-40 Stunden	44,6	44,4	44,2	43,6	42,9	42,4	42,8	41,6	41,8	40,6	40,3
41-59 Stunden	11,1	10,3	10,7	10,7	10,6	10,3	9,9	10,1	9,6	9,3	9,4
60+ Stunden	1,6	1,4	1,6	1,5	1,2	1,2	1,1	1,2	0,9	1,0	0,8
stark schwankend	0,9	0,7	0,5	0,4	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen. – Aktiv unselbständig beschäftigte Frauen. Normalarbeitszeit in der Haupttätigkeit. Werte für „stark schwankend“ ab 2008 stark zufallsbehaftet, ab 2011 statistisch nicht interpretierbar.

Insgesamt hat die Teilzeitbeschäftigung in den letzten zehn Jahren in allen drei Teilzeitkategorien relativ an Bedeutung gewonnen, und zwar sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen. Besonders dynamisch haben sich lange Teilzeitarrangements von Frauen entwickelt (+4,8 Prozentpunkte). Gleichzeitig blieb die durchschnittliche Arbeitszeit in den drei Teilzeitkategorien in etwa konstant.<sup>213</sup>

### 16.2.2 Arbeitszeitprofile nach Branche, Berufe und Ausbildung

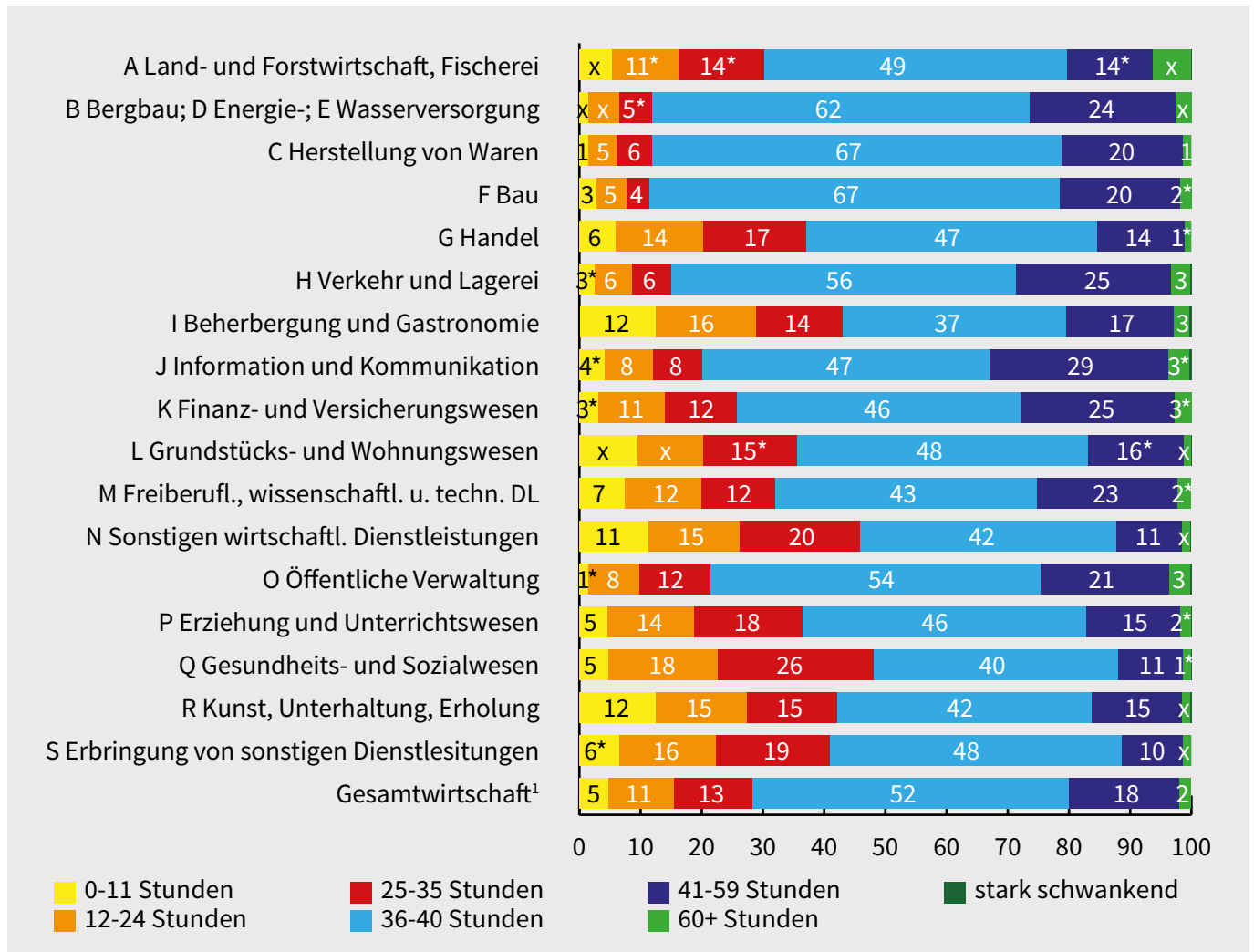
Die Arbeitszeitprofile der aktiv unselbständig Beschäftigten unterscheiden sich auch nach Sektoren (vgl. Abbildung 3). Dabei ist eine Polarisierung der Arbeitszeiten zu beobachten: Branchen mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit kurzen Arbeitszeiten stehen Branchen mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten gegenüber. Zu den Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Beschäftigten in kurzen Teilzeitarrangements von ma-

ximal 11 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche (Gesamtwirtschaft 4,6%) zählen etwa das Beherbergungs- und Gaststättenwesen (12,2%) sowie die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (11,2%). Überlange Normalarbeitszeiten von 41 und mehr Stunden pro Woche (Gesamtwirtschaft 19,9%) sind vor allem im Informations- und Kommunikationswesen (32,7%), im Verkehrs- und Lagereiwesen (28,6%) sowie im Finanz- und Versicherungswesen (27,9%) stark verbreitet.

<sup>213</sup> Die durchschnittliche Normalarbeitszeit auf Arbeitsplätzen mit kurzer Teilzeit (bis 11 Stunde pro Woche) lag 2015 bei 7,4 Stunden. Lange Teilzeitarrangements weisen im Durchschnitt eine Normalarbeitszeit von 29,6 Stunden pro Woche auf und bei Teilzeitarrangements mit 12 bis 24 Stunden sind es im Durchschnitt 18,9 Stunden pro Woche.



Abbildung 3: Arbeitszeitprofile aktiv unselbständig Beschäftigter nach Branchen (in%), 2015



Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen. Verteilung der aktiv unselbständigen Beschäftigung nach der wöchentlichen Normalarbeitszeit. Frauen 15 bis 59 Jahre, Männer 15 bis 64 Jahre. – Werte mit \*: stark zufallsbehaftet. x: statistisch nicht interpretierbar; Werte für „stark schwankend“ statistisch nicht interpretierbar.

<sup>1</sup> Auf Grund der fehlenden Interpretierbarkeit werden die Branchen „T Private Haushalte“ und „U Exterritoriale Körperschaften“ nicht gesondert dargestellt – in den Werten der Gesamtwirtschaft sind T und U enthalten.

Arbeitszeitverhältnisse mit 36 bis 40 Stunden pro Woche stellen einzig im Produktionsbereich den Arbeitszeitstandard dar: Rund zwei Drittel bis knapp drei Viertel der Beschäftigten im Bergbau, der Sachgüterproduktion, der Energieversorgung und dem Bauwesen fallen in diese Arbeitszeitkategorie, während in der Gesamtwirtschaft der Anteil bei 51,8% liegt. Dabei handelt es sich um typische Männerbranchen mit einem geringen Frauenanteil. Im Dienstleistungssektor

sind die Arbeitszeitprofile dagegen heterogener. Der Großteil der Dienstleistungsbranchen weist überdurchschnittlich hohe Teilzeitquoten auf (gesamtwirtschaftlicher Durchschnitt 27,2%), und zwar sowohl bei den Frauen als auch den Männern.

Die Teilzeitquote differiert zudem stark nach der beruflichen Tätigkeit. Auf Ebene der Berufshauptgruppen (ISCO-08) findet sich eine überdurchschnitt-

lich hohe Konzentration an teilzeitbeschäftigten Frauen in Hilfs- und Dienstleistungsberufen: Knapp zwei Drittel der weiblichen Hilfsarbeitskräfte üben ihre Tätigkeit im Rahmen eines Teilzeitjobs aus, in den Dienstleistungsberufen haben rund 58% eine Teilzeitanstellung. Die geringste Teilzeitquote gibt es unter weiblichen Führungskräften und in den technischen Berufen des mittleren Qualifikationssegments (Handwerksberufe, Bedienerinnen von Anlagen und Maschinen bzw. Montageberufe) – jenen Berufshauptgruppen, in denen auch Männer die geringsten Teilzeitquoten aufweisen.

Interessant ist zudem der Blick auf die Berufsstruktur teilzeitbeschäftigter und vollzeitbeschäftigter Männer bzw. Frauen. Sie zeigt, dass die berufliche Segregation<sup>214</sup> zwischen Männern und Frauen geringer ausfällt, wenn sie den Job in Teilzeit anstelle von Vollzeit ausüben – je höher die Wochenarbeitszeit, umso stärker ausgeprägt ist demnach die berufliche Segregation (Sparreboom, 2014). Die geringere geschlechtsspezifische berufliche Segregation innerhalb von Teilzeitanarrangements deutet laut Sparreboom (2014) darauf hin, dass sich die beruflichen Möglichkeiten auch von Männern reduzieren, sobald sie anstelle von Vollzeit Teilzeit arbeiten wollen. Mit anderen Worten sind die Möglichkeiten in Teilzeit zu arbeiten nicht gleich über alle Berufe verteilt. Zu diesem Befund kommen auch Connolly – Gregory (2009) für Großbritannien; sie zeigen, dass ein großer Teil der Frauen, die von einer Vollzeitanstellung auf einen Teilzeitjob wechseln, einen beruflichen Abstieg in Kauf nehmen müssen.

Teilzeitbeschäftigte sind Vollzeitbeschäftigten im Hinblick auf den Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen also nicht gleichgestellt. Eindrücklich zeigt sich dies am Beispiel von Führungspositionen, in denen sich kaum Teilzeitbeschäftigte finden (Klenner – Kohaut, 2010, zitiert nach Absenger et al., 2014). Abgesehen von organisatorischen Hürden nennen Baierl – Kapella (2014) die Betriebskultur als Erklärungsfaktor. Demnach müssen Arbeitskräfte, um keine Karrierenachteile befürchten zu müssen, flexibel verfügbar sein und ihre privaten Verpflichtungen den betrieblichen unterordnen (Lott, 2015). Doch selbst wenn die Arbeitszeitreduktion nur temporär ist, bleibt der Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen schwierig. Zum einen überschneidet sich die „Phase der Familiengründung mit der karriereintensiven [Phase der] beruflichen Entwicklung“ (Wanger, 2015), zum anderen häufen teilzeitbeschäftigte Frauen weniger Erfahrungswissen an als vollzeitbeschäftigte Männer. Die Folge sind eingeschränkte Aufstiegschancen, die damit letztlich der Segregation am Arbeitsmarkt Vorschub leisten. Segregation mindert die Chancengleichheit von Männern und Frauen, wenn sie mit Ausschluss- oder Abschottungsprozessen einher geht und festigt „geschlechtshierarchische Strukturen“<sup>215</sup> (Leitner – Dibiasi, 2015).

<sup>214</sup> Unter beruflicher Segregation versteht man die ungleiche Präsenz von Gruppen – hier von Männern und Frauen – in Berufen.

<sup>215</sup> Etwa Unterschiede im Einkommen oder der beruflichen Position von Männern und Frauen. So zeigen Geisberger – Glaser (2014), dass 24,4% des Gender Pay Gap in Österreich auf sektorale und berufliche Segregation zurückzuführen ist.

Übersicht 3: Teilzeitquote und Berufsstruktur (ISCO-08) von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen, 2015

	Teilzeitquote		Arbeitsstunden pro Woche		Verteilung nach Berufen			
	in %		Mann	Frau	Teilzeit		Vollzeit	
	Mann	Frau			in %			
	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau
(1) Führungskräfte	4,0	21,6	45,7	39,9	2,7	1,3	6,5	4,1
(2) Akademische und vergleichbare Berufe	12,8*	38,2	40,3	34,8	19,6	13,7	13,6	20,0
(3) Techniker/innen / gleichrangige nicht-technische Berufe	8,2	41,9	40,5	33,4	18,1	17,6	20,5	22,0
(4) Bürokräfte und verwandte Berufe	11,5	44,6	38,6	31,9	7,4	16,4	5,9	18,4
(5) Dienstleistungsberufe und Verkäufer/innen	22,4	57,6	37,1	29,5	25,0	31,7	8,9	21,1
(6) Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft	(x)	41,9*	41,1	32,8*	1,1	0,4	1,2	0,5
(7) Handwerks- und verwandte Berufe	3,3	27,6	39,7	34,6	8,9	1,5	26,3	3,7
(8) Bediener/innen von Anlagen/Maschinen, Montageberufe	6,8	29,5	40,7	34,6	7,6	1,2	10,7	2,5
(9) Hilfsarbeitskräfte	14,0	65,5	37,3	26,5	9,3	16,2	5,9	7,7
<b>Insgesamt inkl. (0) Soldatinnen/Soldaten</b>	<b>9,3</b>	<b>47,4</b>	<b>40,0</b>	<b>31,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen. – Aktiv unselbständig beschäftigte Frauen (15 bis 59 Jahre) und Männer (15 bis 64 Jahre). Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeit auf Basis der Selbsteinschätzung der Befragten. Berufsgliederung gemäß ISCO-08; Rest auf 100%: Berufshauptgruppe 0 „Angehörige der regulären Streifkräfte“. – mit \* gekennzeichnete Werte sind stark zufallsbehaftet. (x): statistisch nicht interpretierbar.

Lesebeispiel zur beruflichen Segregation (ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf Berufe): 26,3% der Männer in Vollzeit üben einen Handwerks- oder verwandten Beruf aus, aber nur 3,7% der vollzeitbeschäftigten Frauen. Die ungleiche Präsenz von Männern und Frauen reduziert sich deutlich, wenn teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen betrachtet werden – 8,9% der Männer und 1,5% der Frauen üben einen Handwerks- oder verwandten Beruf aus.

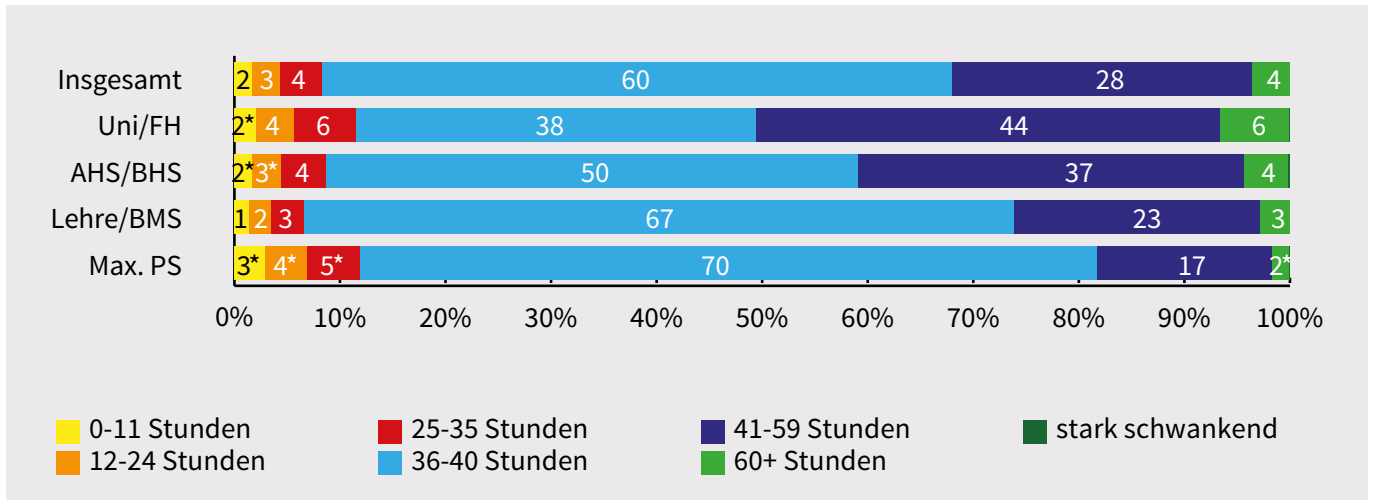
Das Ausmaß der Erwerbsintegration differiert mit der Ausbildung: je höher der Ausbildungsabschluss, desto höher die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit. In der Altersgruppe der 30- bis 64-Jährigen<sup>216</sup> sind hoch qualifizierte Männer (Uni- oder FH-Abschluss) im Durchschnitt um 3,6 Stunden länger pro Woche erwerbstätig als gering qualifizierte Männer (maximal Pflichtschulabschluss). Vor allem überlange Arbeitszeiten (41 und mehr Stunden pro Woche) gewinnen mit zunehmendem Bildungsgrad auf Kosten der Voll-

zeitarrangements mit 36 bis 40 Stunden an Gewicht. Hat unter den männlichen Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss nur knapp jeder Fünfte (18,3%) eine überlange Wochenarbeitszeit, so ist es bei den Universitäts- oder Fachhochschulabsolventen jeder Zweite (50,5%). Bei den Pflichtschulabsolventen sind dagegen Arbeitszeiten von 36 bis 40 Stunden pro Woche der Arbeitszeitstandard.

<sup>216</sup> 15- bis 29-Jährige bleiben von der Betrachtung ausgeschlossen, da sie sich noch in Ausbildung befinden können. Ab dem Alter von 30 Jahren sollte die Ausbildungsphase abgeschlossen sein.

## 16. VERTEILUNG DER ARBEITSZEIT

Abbildung 4: Arbeitszeitprofile von aktiv unselbständig beschäftigten Männern nach Ausbildungsabschluss, 2015

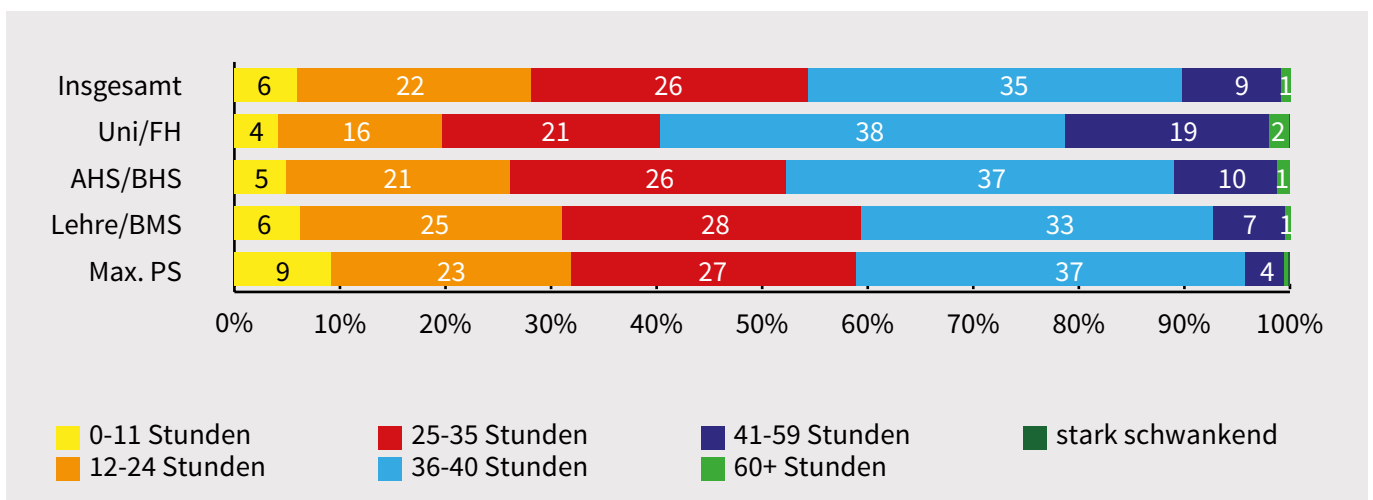


Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen. Männer 30 bis 64 Jahre. „Stark schwankend“ statistisch nicht interpretierbar. Anteile für Teilzeitkategorien in den Ausbildungsniveaus Max. Pflichtschule (1.-3. Kat.), AHS/BHS (1.+2. Kat.), Uni/FH (1. Kat.) stark zufallsbehaftet.

Anders als bei den Frauen weisen allerdings hoch qualifizierte Männer auch eine überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote auf (10,6% auf Basis der Selbsteinschätzung der Befragten); höher ist sie nur bei den gering Qualifizierten (11,1%). Bei den Frauen sinkt mit zunehmendem Bildungsgrad die Teilzeitquote: Unter den

Frauen (30 bis 59 Jahre) mit Uni- oder FH-Abschluss üben 38,8% ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis aus, unter den Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss 57,1%. Gleichzeitig steigt bei den Frauen – ebenso wie bei den Männern – mit dem Bildungsabschluss die Bedeutung überlanger Wochenarbeitszeiten.

Abbildung 5: Arbeitszeitprofile von aktiv unselbständig beschäftigten Frauen nach Ausbildungsabschluss, 2015



Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen. Frauen 30 bis 59 Jahre. „Stark schwankend“ statistisch nicht interpretierbar. Anteile für „60+ Stunden“ in den Ausbildungsniveaus Max. Pflichtschule und AHS/BHS statistisch nicht interpretierbar, für Lehre/BMS sowie Uni/FH stark zufallsbehaftet.

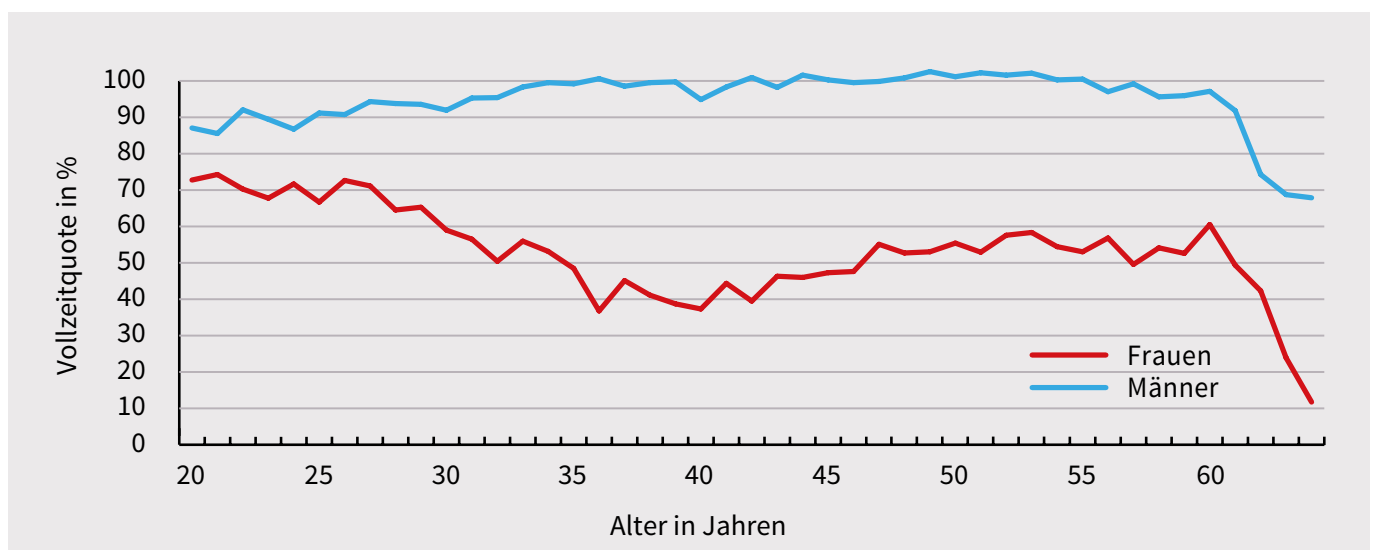
Umgerechnet auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bedeutet das, dass hoch qualifizierte Frauen 34,9 Stunden pro Woche und damit im Schnitt um 5,5 Stunden mehr arbeiten als gering qualifizierte Frauen. Mit zunehmendem Bildungsabschluss steigt bei den Frauen demnach nicht nur die Erwerbsbeteiligung und angesichts eines geringeren Arbeitslosigkeitsrisikos die Beschäftigungsquote, sondern auch das Ausmaß der Erwerbsintegration (sprich die Erwerbsarbeitszeit).

### 16.2.3 Arbeitszeitprofile im Erwerbs- und Lebenszyklus

Die Arbeitszeitprofile variieren nicht nur nach dem Geschlecht, sondern auch im Laufe des Erwerbslebens: Bei den aktiv unselbständig beschäftigten Männer

dominieren in allen Altersgruppen Vollzeitarrangements die Erwerbstätigkeit – Teilzeit spielt nur in jungen Jahren und kurz vor dem Regelpensionsalter eine nennenswerte Rolle. Bei den Frauen sind demgegenüber Teilzeitarrangements in allen Altersgruppen weit verbreitet. Am niedrigsten ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen am Beginn der Erwerbsbiographie – entsprechend klein ist die durchschnittliche Arbeitszeitlücke zwischen Männern und Frauen in dieser Lebensphase. Die Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung steigt jedoch bei den Frauen relativ rasch mit dem Alter an und mit ihr nimmt die Arbeitszeitlücke zwischen Männern und Frauen zu. Sie ist im Haupterwerbssalter am größten, parallel zur Familienphase, und verringert sich etwas gegen Ende des Erwerbslebens, ohne sich jedoch zu schließen.

Abbildung 6: Vollzeitquote aktiv unselbständig Beschäftigter, nach Alter und Geschlecht, 2015



Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO – eigene Berechnung. Teilzeitabgrenzung auf Basis der Selbsteinschätzung der Befragten. Aktiv unselbständige Beschäftigung zwischen 20 und 64 Jahren.

Ob und in welchem Umfang Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, hängt stark von der familiären Situation ab. In diesem Sinne ist die große Verbreitung von Teilzeitjobs Ausdruck der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, in der sich Frauen viel stärker als Män-

ner in Betreuungs- und Hausarbeit engagieren. Die Familiengründung stellt mithin eine Zäsur im Erwerbsverhalten der Frauen dar. Männer dagegen passen ihr Erwerbsverhalten kaum an; durchgängige Vollzeit-Erwerbsbiographien bleiben die Norm.

Übersicht 4: Erwerbsmuster von Paaren (in %), 2015

	(Ehe-)Paare ohne Kinder	(Ehe-)Paare mit Kindern, nach Anzahl der Kinder unter 15 Jahre			
		1 Kind unter 15 Jahren	2 Kinder unter 15 Jahren	3 oder mehr Kinder unter 15	Kind(er) 15 Jahre oder älter
Vollzeit / Vollzeit	48,1	24,8	13,7	9,2	34,5
Vollzeit / Teilzeit	22,5	45,9	56,1	38,6	42,9
Vollzeit / NET	11,4	15,0	17,8	31,0	11,6
Teilzeit / Vollzeit	3,3	2,4	1,3*	(x)	1,8*
Teilzeit / Teilzeit	3,4	2,7	3,1	(x)	1,6*
Teilzeit / NET	1,1*	1,2*	(x)	(x)	(x)
NET / Vollzeit	4,2	1,9*	(x)	(x)	2,7
NET / Teilzeit	2,9	2,9	2,7	(x)	2,5
NET / NET	3,0	3,2	3,3	11,2	2,1
<b>Insgesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Quelle: AKE Mikrozensus, WIFO-Berechnungen; Auswertung in Anlehnung an Wanger (2015). – NET steht für Nicht-Erwerbstätig. Ausgeschlossen sind Paarhaushalte, in denen mindestens eine Person im Ruhestand ist. Paare sind Personen zwischen 15 und 64 Jahre, die im selben Haushalt leben. Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeit auf Basis der Selbsteinschätzung der Befragten.

\* Werte mit weniger als 6.000 Personen (hochgerechnet) sind sehr stark zufallsbehaftet. (x) Werte mit weniger als 3.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

In knapp der Hälfte aller Paarhaushalte ohne Kinder sind sowohl der Mann als auch die Frau Vollzeit erwerbstätig (48,1%). Sobald jedoch ein Kind unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt lebt, halbiert sich der Anteil der Paarhaushalte, in denen beide Partner einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen (24,8%). Mit zunehmender Zahl an Kindern unter 15 Jahren schwindet zudem die Bedeutung dieser Erwerbskonstellation. Stattdessen dominiert in Paarhaushalten mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren das Zuverdienermodell, bei dem der Mann vollzeit- und die Frau teilzeitbeschäftigt ist. Das impliziert, dass der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt von Frauen zumeist über Teilzeitarrangements erfolgt. Angesichts der hohen Teilzeitquoten bei Frauen über 40 Jahre handelt es sich aber oftmals nicht um eine vorübergehende, sondern eine dauerhafte individuelle Arbeitszeitverkürzung (siehe Abbildung 6). Dies dürfte auch einen relativ hohen Anteil an vollzeitbe-

schäftigten Männern und teilzeitbeschäftigten Frauen in Paarhaushalten ohne Kinder erklären (22,5%), da hierunter auch Paare fallen, deren Kinder bereits aus dem gemeinsamen Haushalt ausgezogen sind. Eine andere Erklärung dafür, dass das Zuverdienermodell für einen nicht unerheblichen Teil der Paarhaushalte ohne Kinder die realisierte Erwerbskonstellation darstellt, liefert Kümmerling (2015): Ihre Analyse zeigt, dass „[...] die Phase des Auseinanderdriftens der Arbeitszeit von Männern und Frauen nicht erst zu dem Zeitpunkt beginnt, in dem Kinder im Haushalt leben, sondern schon vorher, in der Phase der festen Paarbildung und [des] Zusammenlebens“. Damit werden die Weichen für eine traditionelle Rollenverteilung bereits sehr früh gestellt.

Traditionelle Strukturen der Arbeitsteilung sind in beiden Haushaltstypen verbreitet – in 11,4% der Paarhaushalte ohne Kind(er) arbeitet der Mann Vollzeit

und die Frau geht keiner Beschäftigung nach. Etwas höher liegt der Anteil in Paarhaushalten mit einem Kind (15,0%) oder 2 Kindern (17,8%) unter 15 Jahren. Sprunghaft steigt die Bedeutung des Alleinverdiener/innenmodells in Paarhaushalten mit 3 oder mehr Kindern unter 15 Jahren (31,0%) – offenbar dürfte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ab 3 Kindern deutlich schwieriger zu bewerkstelligen sein.

#### 16.2.4 Gründe für die Teilzeitbeschäftigung

Die Arbeitszeitmuster von Paaren machen die Bedeutung der Teilzeitarbeit als Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich; allerdings kaum für Männer, sondern fast ausschließlich für Frauen. Die individuellen Gründe für Teilzeitarbeit unterstreichen dieses Bild (siehe Übersicht 5). 15- bis 59-jährige Frauen nennen als häufigsten Grund für eine reduzierte Arbeitszeit die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen (38,0%). An zweiter Stelle folgen andere persönliche oder familiäre Gründe (18,6%). Bei den 15- bis 64-jährigen Männern geben nur 5,0% die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen als Beweggrund an. Viel mehr Gewicht haben Bildungsambitionen: 28,8% der Männer üben einen Teilzeitjob aus, weil sie eine schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung absolvieren. Jeweils knapp 1/5 der Männer (18,2%) und Frauen (17,6%) wollen keine Vollzeitbeschäftigung. Bei den Männern gibt ein ähnlich hoher Anteil (19,7%) an, keine Vollzeitstelle zu finden und damit unfreiwillig teilzeitbeschäftigt zu sein. Bei den Frauen ist der Anteil mit 11,4% etwas geringer. Die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung ändern sich auch im Lebenszyklus:

Am Beginn des Erwerbslebens (20 bis 24 Jahre) nennen auch Frauen überwiegend Ausbildungsmotive als Grund für Teilzeitarbeit. Im Haupterwerbssalter (30 bis 44 Jahre) dominiert<sup>217</sup> die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen und bei den 45- bis 59-Jährigen stehen andere persönliche oder familiäre Beweggründe bzw. der fehlende Wunsch nach einer Vollzeitstelle klar im Vordergrund.<sup>218</sup>

Für die Beurteilung von Teilzeitbeschäftigung ist die Frage der Freiwilligkeit zentral. Sie fällt unterschiedlich aus, je nachdem ob Teilzeitarrangements aus Mangel an Vollzeitbeschäftigungsmöglichkeiten realisiert werden oder der individuellen Präferenz nach einer Arbeitszeitverkürzung entsprechen. EUROSTAT definiert unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung sehr eng – sie wird, gefragt nach den Gründen für Teilzeit, auf die Antwortmöglichkeit „weil Sie keine Vollzeitstelle finden konnten“ reduziert. Nach dieser Definition übt die Mehrzahl der aktiv Unselbständigen in Österreich freiwillig eine Teilzeitbeschäftigung aus. Doch selbst nach dieser engen Definition von Freiwilligkeit können Arbeitskräfte mit ihrer Wochenarbeitszeit unzufrieden sein und etwa eine längere oder aber auch kürzere Wochenarbeitszeit im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung präferieren.

#### 16.2.5 Zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Werden Teilzeitbeschäftigte nach ihrer präferierten Wochenarbeitszeit<sup>219</sup> gefragt, zeigen sich, je nach Beweggrund für Teilzeitbeschäftigung, unterschiedlich hohe unerfüllte Arbeitszeitwünsche. Im Durchschnitt wollen teilzeitbeschäftigte Frauen anstelle von

<sup>217</sup> Je nach Altersgruppe schwankt der Anteil zwischen 55,1% (40-44 Jahre) und 72,1% (35-39 Jahre).

<sup>218</sup> Jeweils rund 30% der teilzeitbeschäftigten Frauen zwischen 45 und 59 Jahren geben, an keine Vollzeitstelle zu wollen oder aber aus sonstigen persönlichen oder familiären Gründen eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben.

<sup>219</sup> Im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung wird nach den gewünschten Gesamtarbeitsstunden pro Woche gefragt. Dieser gewünschten wöchentlichen Gesamtarbeitszeit wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit gegenübergestellt. Für eine Vergleichbarkeit muss sowohl auf die Normalarbeitszeit in der Haupt- als auch Nebentätigkeit zurückgegriffen (und die Summe gebildet) werden.

## 16. VERTEILUNG DER ARBEITSZEIT

22,5 Stunden pro Woche 24,9 Stunden pro Woche einer wöchentliche Gesamtarbeitszeit von 27,0 Stunden, Erwerbsarbeit nachgehen (+2,4 Stunden); teilzeitbe- das entspricht einer Erhöhung um 5,4 Stunden. schäftigte Männer wünschen sich im Durchschnitt eine

**Übersicht 5: Normalarbeitszeit und Arbeitszeitwünsche pro Woche nach Voll- und Teilzeit, Geschlecht und dem Grund für Teilzeitarbeit, 2015**

	Anteil in %	Arbeitszeit in Stunden		
		Normal	Präferenz	Lücke
<b>Frauen</b>				
Teilzeitbeschäftigung nach Grund für Teilzeit				
Betreuung von Kindern/pflegebedürftigen Erwachsenen	38,0	21,7	23,9	2,1
Kein Wunsch nach Vollzeitjob	17,6	24,7	24,7	0,0
Andere persönliche oder familiäre Gründe	18,6	23,8	24,9	1,1
Vollzeittätigkeit ist nicht zu finden	11,4	24,5	32,5	8,0
Schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung	9,1	15,4	18,8	3,4
Wegen Krankheit	2,5	21,0	23,7	2,7
Aus sonstigen Gründen	2,8	25,0	29,3	4,3
Teilzeit	100,0	22,5	24,9	2,4
Vollzeit		40,9	38,9	-2,0
<b>Insgesamt</b>		<b>32,2</b>	<b>32,2</b>	<b>0,1</b>
<b>Männer</b>				
Teilzeitbeschäftigung nach Grund für Teilzeit				
Betreuung von Kindern/pflegebedürftigen Erwachsenen	5,0	26,7	28,6	1,9
Kein Wunsch nach Vollzeitjob	18,2	26,1	27,3	1,2
Andere persönliche oder familiäre Gründe	14,6	25,9	28,1	2,2
Vollzeittätigkeit ist nicht zu finden	19,7	21,0	35,5	14,5
Schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung	28,8	15,2	19,1	4,0
Wegen Krankheit	5,5	18,1	23,3	5,2
Aus sonstigen Gründen	8,1	27,2	32,3	5,1
Teilzeit	100,0	21,6	27,0	5,4
Vollzeit		42,5	40,7	-1,7
<b>Insgesamt</b>		<b>40,5</b>	<b>39,5</b>	<b>-1,1</b>

Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen, Berechnungen der Arbeitszeitlücke auf Basis ungerundeter Werte. Auswertung in Anlehnung an Wanger (2015). – Grundgesamtheit sind aktiv unselbständig beschäftigte Frauen (15 bis 59 Jahre) und Männer (15 bis 64 Jahre). Die Normalarbeitszeit bezieht sich auf die Summe der üblicherweise geleisteten Wochenarbeitszeit in der Haupt- und Nebentätigkeit, ohne Personen mit stark schwankenden Arbeitszeiten. Die Arbeitszeitpräferenz bezieht sich auf die gesamte gewünschte Wochenarbeitszeit. Berücksichtigt wurden alle aktiv unselbständig Erwerbstätigen, auch jene ohne Änderungswünsche. Unterteilung in Vollzeit und Teilzeit auf Basis einer Selbsteinschätzung der Befragten.



Differenziert nach den Motiven für die Teilzeitbeschäftigung ist erwartungsgemäß das Ausmaß der unerfüllten Arbeitszeitwünsche bei jenen am größten, die angeben, keine Vollzeitstätigkeit zu finden und somit unfreiwillig teilzeitbeschäftigt zu sein: Die Betroffenen würden gerne im Durchschnitt um wöchentlich 8,0 Stunden (Frauen) bzw. 14,5 Stunden (Männer) mehr erwerbstätig sein. Aber auch freiwillig teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen würden eine längere Wochenarbeitszeit im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung bevorzugen (vgl. Übersicht 5). Dabei gilt: Je kürzer die wöchentliche Normalarbeitszeit ist, desto höher ist im Durchschnitt das Ausmaß der gewünschten Arbeitszeiterhöhung. Und umgekehrt – je länger die wöchentliche Normalarbeitszeit ausfällt, desto höher ist im Durchschnitt das Ausmaß der gewünschten Arbeitszeitreduktion. Das bedeutet, dass es auch bei Vollzeitbeschäftigten Veränderungspotenzial gibt; sie wünschen sich im Durchschnitt kürzere Wochenarbeitszeiten: Aktiv unselbständig beschäftigte Frauen würden gerne ihre Vollzeiterwerbstätigkeit um 2 Stunden pro Woche reduzieren, aktiv unselbständig beschäftigte Männer um 1,7 Wochenstunden.<sup>220</sup> Über alle Arbeitszeitkategorien betrachtet wollen aktiv unselbständig beschäftigte Männer (15-64 Jahre) im Durchschnitt 39,5 Stunden pro Wochen und aktiv unselbständig beschäftigte Frauen (15-59 Jahre) durchschnittlich 32,2 Stunden erwerbstätig sein.

Eine im Durchschnitt gewünschte kürzere oder längere Gesamtarbeitszeit bedeutet jedoch nicht, dass alle Erwerbstätigen ihre Wochenarbeitszeit gerne anpassen

würden. Das Gegenteil ist der Fall: Etwa drei Viertel der aktiv unselbständig Beschäftigten äußern keinen Veränderungswunsch.<sup>221</sup> Die individuelle Arbeitszeitpräferenz ist allerdings keine fixe Größe, sondern von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abhängig und somit letztlich politisch gestaltbar (Eurofound, 2001).

### 16.2.6 Österreich im europäischen Vergleich

In allen Ländern der Europäischen Union arbeiten Frauen im Durchschnitt weniger Stunden pro Woche (Normalarbeitszeit) als Männer. Die geschlechtsspezifische Arbeitszeitlücke bei unselbständig Erwerbstätigen beträgt im EU-28-Durchschnitt 5,8 Stunden, wobei sie in den alten Mitgliedsländern (EU-15: 6,7 Stunden) höher und in den neuen Mitgliedsstaaten niedriger ausfällt. Hintergrund sind die unterschiedliche Verbreitung und das unterschiedliche Stundenausmaß von Teilzeitarrangements: Im europäischen Durchschnitt arbeitet fast jede dritte Frau Teilzeit (Teilzeitquote EU-28: 32,6%)<sup>222</sup> und knapp jeder zehnte Mann (EU-28: 8,5%). Dabei zeigen sich enorme länderspezifische Unterschiede.

Die Niederlande führen die Teilzeitstatistik sowohl bei den Männern als auch den Frauen an: Für niederländische Frauen stellt die Teilzeitbeschäftigung bereits die Norm dar (Teilzeitquote 78,7%). Sie blicken auf eine lange Tradition von Teilzeitarrangements zurück, die in den 1950er Jahren ihren Anfang nahm (Baierl – Kapella, 2014). Mit deutlichem Abstand folgen Österreich und Deutschland (jeweils 47,7%), Belgien (44,3%)

<sup>220</sup> Frauen mit überlangen Wochenarbeitszeiten (60 Stunden und mehr) wollen im Schnitt um 14,3 Stunden pro Woche weniger Erwerbsarbeit leisten (Gesamtarbeitszeitwunsch im Durchschnitt 51,6 Stunden), Männer mit überlangen Wochenarbeitszeiten wollen im Schnitt um 12,6 Stunden pro Woche weniger Erwerbsarbeit leisten (Gesamtarbeitszeitwunsch im Durchschnitt 52,1 Stunden). In der Arbeitszeitkategorie 41 bis 59 Stunden wollen Frauen im Durchschnitt ihre Erwerbsarbeitszeit um 4,7 Stunden (auf durchschnittlich 41,3 Stunden pro Woche) reduzieren, Männer um 3,5 Stunden (auf durchschnittlich 43,3).

<sup>221</sup> Bei 70,1% der Teilzeitbeschäftigten und 74,4% der Vollzeitbeschäftigten decken sich die realisierte und präferierte Wochenarbeitszeit.

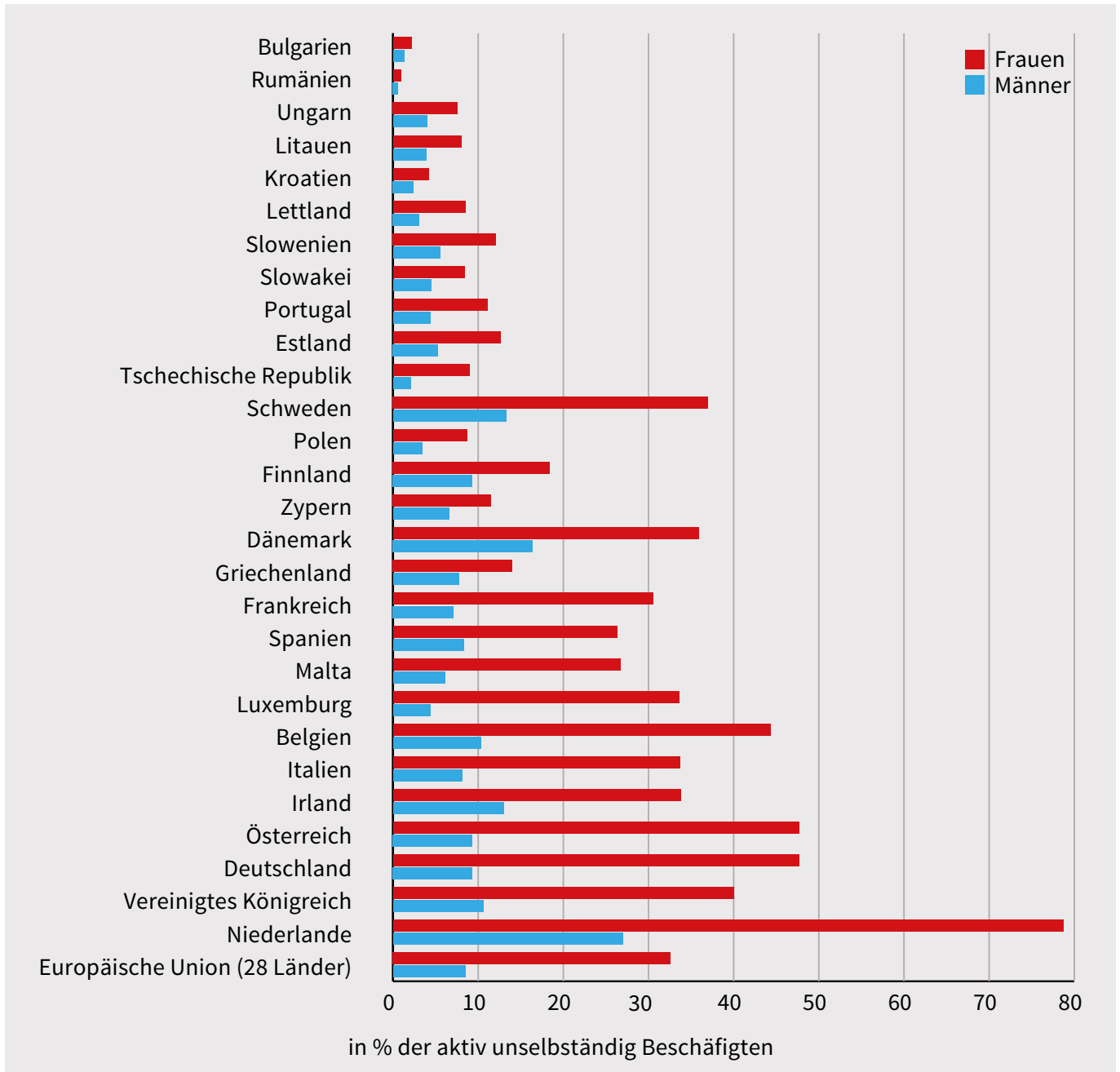
<sup>222</sup> Selbsteinschätzung der aktiv unselbständig Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2015.

## 16. VERTEILUNG DER ARBEITSZEIT

und Großbritannien (40,0%) mit ebenfalls überdurchschnittlich hohen Teilzeitquoten. Am anderen Ende

des Spektrums finden sich Rumänien (0,9%), Bulgarien (2,2%) und Kroatien (4,2%).

Abbildung 7: Teilzeitquoten aktiv unselbständig Beschäftigter im EU-Vergleich, 2015, nach Geschlecht



Quelle: EUROSTAT (LFS-Sonderauswertung), WIFO-Berechnungen. Unselbständig Erwerbstätige (15 bis 64 Jahre) exklusive Personen in Mutterschutz oder Elternkarenz. Teilzeit nach Selbsteinschätzung der Befragten. Reihung analog nachfolgender Abbildung.

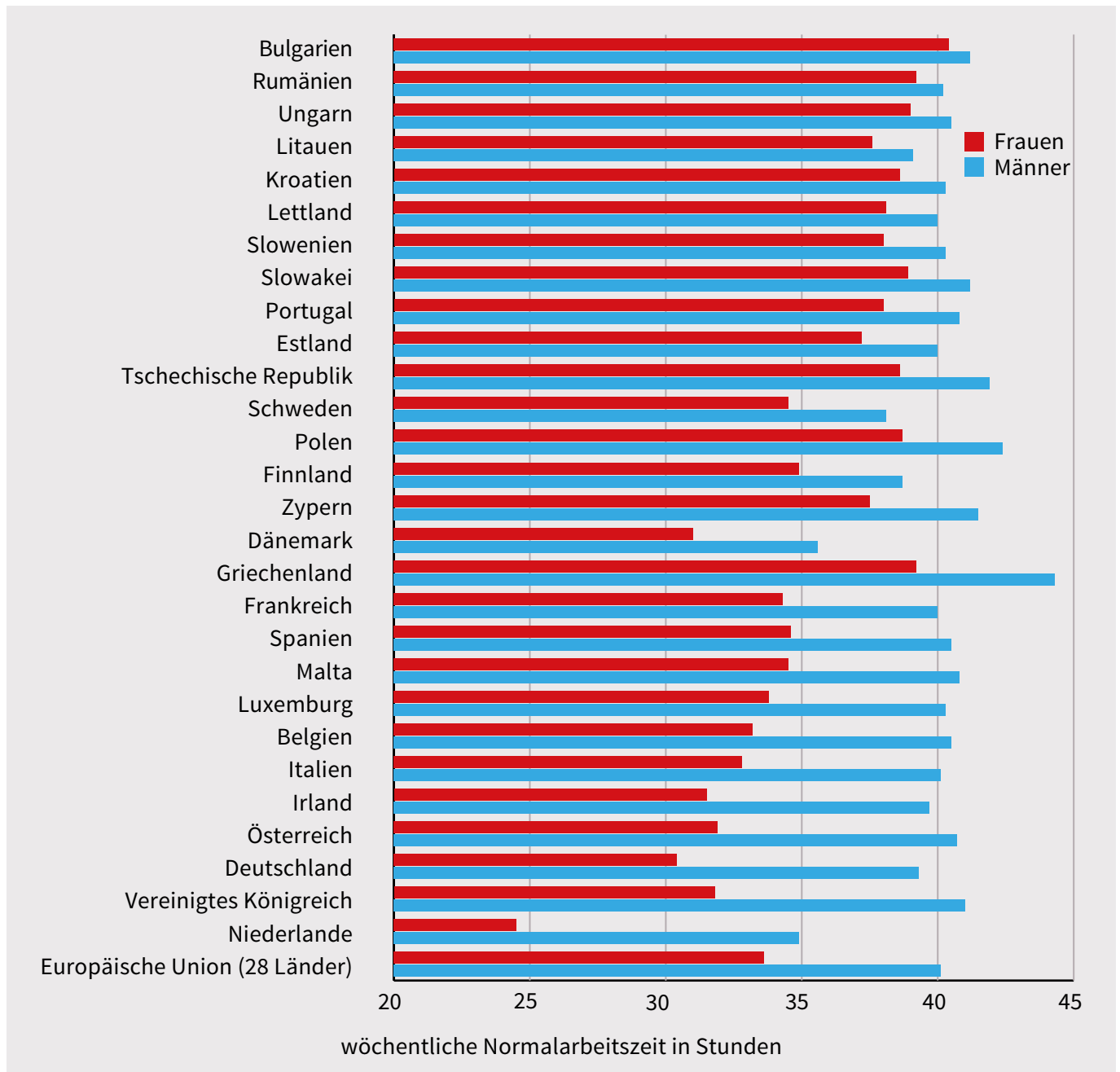
Unter Männern ist die Teilzeitbeschäftigung allgemein weniger stark verbreitet; die Teilzeitquote liegt zwi-

schen 0,6% in Rumänien und 27,0% in den Niederlanden. Nach den Niederlanden folgt auf Platz zwei Dä-

nemark mit 16,4%. Österreich nimmt im europäischen Ländergefüge mit einer leicht überdurchschnittlichen Teilzeitquote der Männer (9,3%) Rang 10 ein. Der Un-

terschied in den geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten ist in Österreich jedoch beträchtlich und wird nur von den Niederlanden übertroffen.

Abbildung 8: Durchschnittliche normale Wochenarbeitszeit im EU-Vergleich, 2015, nach Geschlecht



Quelle: EUROSTAT. Durchschnittliche Normalarbeitszeit der Erwerbstätigen (Unselbständige). Gereiht nach der Arbeitszeitlücke. Länder gereiht nach dem Ausmaß der Arbeitszeitlücke zwischen Männern und Frauen. Unselbständig Erwerbstätige inklusive Personen in Elternkarenz (15 bis 64 Jahre).

Die Arbeitszeitprofile in der Europäischen Union sind insgesamt alles andere als einheitlich. Maßgeblich gestaltet werden sie von den institutionellen Regeln zur Arbeitszeitregulierung in den jeweiligen Ländern, die auf nationaler Ebene durch gesetzliche Arbeitszeitstandards, auf Branchenebene im Rahmen von Kollektivverträgen, auf Betriebsebene oder auf individueller Ebene angesiedelt sein können (Anxo – O'Reilly, 2000). Geschlechtsspezifische Unterschiede in den länderspezifischen Arbeitszeitprofilen werden dagegen stark von anderen Faktoren determiniert. Für die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen spielen gesellschaftliche Normvorstellungen ebenso eine Rolle wie ökonomische Notwendigkeiten oder die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung – entweder formal in öffentlichen Einrichtungen oder informell etwa durch Großeltern (Eurofound, 2012).

In den meisten osteuropäischen Ländern<sup>223</sup> ist Eurofound (2012)<sup>224</sup> zufolge die Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen relativ gleichverteilt, mit einer hohen Konzentration auf eine 40-Stunden-Woche. Angesichts der niedrigen Teilzeitquote erfolgt der Arbeitsmarktzugang in diesen Ländern, überspitzt formuliert, entweder in Vollzeit oder gar nicht. In den nordischen Ländern<sup>225</sup> wiederum sind Vollzeitarrangements mit 36 bis 39 Wochenstunden die am häufigsten realisierte Arbeitszeitkategorie von Männern und Frauen, gefolgt von der 40-Stunden-Woche bei Männern bzw. der 30- bis 35-Stunden-Woche bei Frauen. In den kontinental- und südeuropäischen Ländern<sup>226</sup>, zu denen Öster-

reich zählt, sind die Geschlechterunterschiede in den Arbeitszeitprofilen stark ausgeprägt, mit einer hohen Konzentration auf Teilzeitarrangements bei Frauen und auf Vollzeitarrangements bei Männern. Anders als bei den nordischen Ländern, bei denen laut Eurofound (2012) eine Annäherung der Arbeitszeitprofile zwischen Männern und Frauen beobachtet werden kann, sehen sie für die kontinental- und südeuropäischen Länder eher ein Auseinanderdriften.

Positiv mit der Teilzeitquote der Frauen korreliert ist die Beschäftigungsquote der Frauen (Eurofound, 2012). Das bedeutet, dass Länder mit einer höheren Teilzeitquote tendenziell eine höhere Beschäftigungsquote aufweisen. Negativ ist, von wenigen Ausnahmen abgesehen, der Zusammenhang mit der durchschnittlichen Arbeitszeit – je höher die Beschäftigungsquote, desto geringer ist tendenziell die durchschnittliche Wochenarbeitszeit (Kümmerling, 2013).

### 16.3 Zusammenfassung

Die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit ist in Österreich in vielerlei Hinsicht ungleich verteilt. Sie differiert nach Geschlecht, ausgeübter Tätigkeit und Branche und stellt ein Abbild von Arbeitsplatz- und personenspezifischen Gegebenheiten dar. Vor allem die geschlechtsspezifische Dimension zieht sich wie ein roter Faden durch die österreichische Arbeitszeitlandschaft. Beeinflusst wird sie in hohem Maße von der ungleichen

<sup>223</sup> Lettland, Zypern, Tschechien, Litauen, Slowakei, Bulgarien, Polen und Ungarn (mittel- und osteuropäische Ländercluster in der EUROFOUND-Studie).

<sup>224</sup> Die Clusterbildung in der EUROFOUND (2012) Studie erfolgt auf Basis des Arbeitsstandard-Index (LRS – Labour Rights Standard Index) und des Gender Empowerment Measurements (GEM). Damit werden einerseits die nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen abgebildet (LRS), andererseits wird die länderspezifische Ungleichheit von Männern und Frauen in der politischen und ökonomischen Partizipation gemessen (GEM). Die Clusterbildung dient nicht der Etablierung einer neuen Wohlfahrtsstaattypologie, sondern ist auf die Fragestellung der Studie zugeschnitten: Erklärt werden sollen die geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitszeitverteilung (Erwerbsarbeit einerseits und unbezahlter Arbeit andererseits) und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

<sup>225</sup> Norwegen, Schweden, Dänemark, Finnland und die Niederlande (nordische Cluster in der EUROFOUND-Studie).

<sup>226</sup> Belgien, Österreich, Deutschland, Frankreich, Portugal, Spanien, Slowenien, Luxemburg, Italien, Griechenland (kontinental- und südeuropäische Cluster in der EUROFOUND-Studie).

Verteilung von Betreuungspflichten und damit der Aufteilung zwischen bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Familienarbeit.

In Österreich ist fast jede zweite Frau teilzeitbeschäftigt, aber nur knapp jeder zehnte Mann. Die Teilzeitquote der Frauen ist auch im europäischen Vergleich hoch und senkt die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit: Sie beträgt 32,7 Stunden pro Woche – das liegt um 8,8 Stunden unter der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von Männern. Vollzeitbeschäftigte Frauen sind im Durchschnitt jünger, höher gebildet und finden sich häufiger in höher qualifizierten Tätigkeiten als teilzeitbeschäftigte Frauen. Teilzeitbeschäftigte Frauen arbeiten häufiger im Handel sowie in Dienstleistungsberufen und leben häufiger in einer Partnerschaft mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren als vollzeitbeschäftigte Frauen. Vollzeitbeschäftigte Männer sind demgegenüber im Durchschnitt älter als teilzeitbeschäftigte Männer und arbeiten häufiger in der Sachgütererzeugung. Teilzeitbeschäftigte Männer arbeiten häufiger im Handel, dem Unterrichts- und dem Gesundheitswesen und üben häufiger Dienstleistungsberufe oder höher qualifizierte Tätigkeiten aus. Anders als bei den Frauen sind teilzeitbeschäftigte Männer häufiger höher gebildet als vollzeitbeschäftigte. Frauen reduzieren häufig ihre Arbeitszeit, weil sie Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene betreuen, Männer, weil sie sich aus- oder weiterbilden.

12,5% der Teilzeitbeschäftigten geben an, keine Vollzeitstelle zu finden – sie sind nach der Definition von EUROSTAT unfreiwillig teilzeitbeschäftigt und wür-

den gerne mehr Stunden pro Woche Erwerbsarbeit leisten. Unerfüllte Arbeitszeitpräferenzen hegen aber auch freiwillig Teilzeitbeschäftigte; das Ausmaß differiert dabei je nach Grund für die Teilzeitbeschäftigung. Insgesamt würden teilzeitbeschäftigte Frauen im Durchschnitt gerne 2,4 Stunden pro Woche und teilzeitbeschäftigte Männer 5,4 Stunden pro Woche mehr arbeiten. Generell gilt dabei: Je kürzer die wöchentliche Normalarbeitszeit ausfällt, desto höher ist im Durchschnitt die gewünschte Arbeitszeiterhöhung. Und umgekehrt. Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten wünschen sich im Durchschnitt kürzere Arbeitszeiten. Das Veränderungspotenzial bei vollzeitbeschäftigten Männern beträgt im Durchschnitt 1,7 Stunden pro Woche, bei den Frauen 2,0 Stunden.

Kontrovers wird die Teilzeitbeschäftigung in der Literatur bewertet. Teilzeitarangements können eine Möglichkeit darstellen, unterschiedliche Gruppen mit einer geringen Erwerbsneigung für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren, wie etwa Mütter mit kleinen Kindern, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Ältere (OECD, 2010, Garnero, 2016). In puncto Arbeitszufriedenheit kann die individuelle Arbeitszeitreduktion einen positiven Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben leisten und sich positiv auf die Gesundheit auswirken (OECD, 2010).

Gleichzeitig sind Teilzeitjobs im Vergleich zu Vollzeitjobs mit einer Reihe von Nachteilen behaftet (OECD, 2010, Schulze – Buschoff, 1999). Diese betreffen die Bezahlung<sup>227</sup>, die Arbeitsplatzsicherheit sowie die beruflichen Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Hinzu kommt die im erwerbszentrierten österreichi-

<sup>227</sup> Aufgrund des geringeren Wochenstundenausmaßes liegt der Bruttomonatslohn von teilzeitbeschäftigten Frauen im Durchschnitt unter jenem von vollzeitbeschäftigten Frauen. In Hinblick auf den Bruttostundenlohn deuten rezente Studien darauf hin, dass es in Österreich keinen Teilzeitabschlag für Frauen gibt (Böheim et al., 2013). Das bedeutet, dass der Bruttostundenlohn von vollzeitbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten Frauen in etwa gleich hoch ist. Die Nettolöhne von teilzeitbeschäftigten Frauen sind aufgrund des progressiven Steuertarifs sogar höher als jene von vollzeitbeschäftigten Frauen.

schen sozialen Sicherungssystem mitunter prekäre soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit und im Alter, da die eingesetzte Erwerbsarbeitszeit und das damit erzielte Entgelt die Basis für das Arbeitslosengeld und die Pensionshöhe sind. Dies führt in Paarhaushalten zu finanzieller Abhängigkeit vom Partner, die innerfamiliären Machtverhältnisse verschieben sich zugunsten des Mannes. Bricht der Familienverbund auseinander, steigt das (Alters-)Armutsrisiko von Frauen. Die ungleiche Inanspruchnahme von Teilzeitarangeements zwischen Männern und Frauen und die damit einhergehende große Arbeitszeitlücke zwischen den Geschlechtern ist zudem mit einem „Gleichstellungsproblem“ (Klenner, 2015) verbunden, da Teilzeitbeschäftigte in puncto Arbeitsplatzzugang, Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen Vollzeitbeschäftigten gegenüber benachteiligt sind (Nicolaisen, 2011, zitiert nach Klenner, 2015).

### 16.4 Literatur

- Absenger, N., Ahlers, E., Bispinck, R., Kleinknecht, A., Klenner, C., Lott, Y., Pusch, T., Seifert, H., Arbeitszeiten in Deutschland – Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik, WSI Report 19, 2014.
- Anxo, D., O'Reilly, J., Working time regimes and transitions in comparative perspective, in O'Reilly, J., Cebrián, I., Lallement, M. (Hrsg.), Working time changes: Social integration through transitional labour market, Edward Elgar, Cheltenham, 2000.
- Baierl, A., Kapella, O., Trend zur Teilzeit – Bestandaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie, Working Paper Nr. 81, Universität Wien, 2014. Wanger, S., Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, IAB-Kurzbericht, 4/2015.
- Böheim, R., Rocha-Akis, S., Zulehner, Ch., Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Die Rolle von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung, WIFO Monatsberichte 11/2013.
- Connolly, S., Gregory, M., "The part-time pay penalty: Earnings trajectories of British Women", in: Oxford Economic Papers Volume 61, Issue supplement 1, i76-i97, 2009.
- Eichmann, H., Flecker, J., Beuernfeind, A., Saupe, B., Vogt, M., Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich, Sozialpolitische Studienreihe – Band 4, BMASK, Wien, 2010.
- Eurofound (2012), Working time and work-life balance in a life course perspective, Eurofound, Dublin.
- Eurofound, 2001, Beschäftigung und Arbeitszeit in Europa, <http://www.uni-mannheim.de/edz/pdf/ef/01/ef-0158de.pdf>
- Famira-Mühlberger, U., Fuchs, S., Unbezahlte Überstunden in Österreich, WIFO Monographie, 2013.
- Garnero, A., Are part-time workers less productive and underpaid? IZA World of Labor 2016: 249.
- Geisberger, T., Glaser, T., Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede – Analysen zum „Gender Pay Gap“ auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010. In: Statistische Nachrichten 3/2014, 215-226.
- Keil, A., Leoni, T., Folgekosten langer Arbeitszeiten – Kommentierter Literaturüberblick, WIFO Monographie, Wien, Mai 2011.

- Klenner, C., Kohaut, S., Vollzeit, Teilzeit, Minijobs. In: Projektgruppe GiB (Hg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, 1. Auflage Berlin: edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 110), 2010.
- Klenner, C., Geschlechtergerechte Arbeitszeiten: Teilzeitarbeit für Frauen und Vollzeitarbeit für Männer? WSI – Hans-Böckler-Stiftung, 2015.
- Kümmerling, A. 2013, Arbeiten und Leben in Europa – Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus einer Lebensphasenperspektive, IAQ-Report 02-2013.
- Kümmerling, A., Beschäftigungsentwicklung und Arbeitszeiten von Frauen in Deutschland – eine Erfolgsgeschichte, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jänner 2015.
- Leitner, A., Dibiasi, A., (2015), Frauenberufe – Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien, in: Stadt Wien, MA57 – Frauenabteilung Wien. (Hrsg.), Trotz Arbeit arm. Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt, 2, Frauen. Wissen. Wien, Wien, 41-104.
- Lott, Y. (2015): Flexible Arbeitszeiten – für alle gleich? Die Arbeitszeitdebatte und ihre gleichstellungspolitischen Konsequenzen, In: Gegenblende (33).
- Nicolaisen, H. (2011): Increasingly equalized? A Study of Part-Time Work in “Old” and “New” Part-Time Work Regimes. *Nordic Journal of working life studies I* (August), 95-115.
- OECD, How good is part-time work? In: OECD Employment Outlook 2010. Moving Beyond the Jobs Crisis, Paris, 2010.
- Schulze Buschoff, K., Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 1999.
- Seifert, H., Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variable und differenziert, WISO Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2014.
- Sparreboom, T. Gender equality, part-time work and segregation in Europe, *International Labour Review*, Vol. 153 (2014), No. 2.
- Wanger, S., Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, IAB-Kurzbericht, 4/2015.

