

November 2025

AK BEFRAGUNG ZUR TEILZEIT - FAKTEN STATT VORURTEILE

**GRÜNDE, MUSTER UND STRUKTURELLE
RAHMENBEDINGUNGEN DER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG***

IMPRESSUM

Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 1

Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum
© 2025: AK Wien

Stand November 2025

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	4
I. SAMPLE - BESCHREIBUNG	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.
1. Allgemeines Zum sample	5
2. Arbeitszeitmodelle und Branchenverteilung nach Geschlecht	6
II. ANALYSE DER TEILZEITGRÜNDE	7
3. Gründe für Teilzeitbeschäftigung	7
4. Teilzeitbeschäftigung nach Branchen	8
5. Teilzeitbeschäftigung nach Altersgruppen	9
6. Mythos „Lifestyle“-Teilzeit	10
III. STRUKTURELLE PROBLEME DER TEILZEITARBEIT	11
7. Teilzeit als „Flexibilisierungsmasse“ für Arbeitgeber	11
8. Unerfüllter Wunsch nach Aufstockung	12
9. Drei Faktoren als Schlüssel zur Vollzeit	13
IV. MOTIVE FÜR VOLLZEIT UND SCHLÜSSEL ZUR ARBEITSZEITGESTALTUNG	14
10. Soziale Absicherung als Grund für Vollzeit	14
11. Überwiegender Wunsch nach gesunder Vollzeit	15
V. GESUNDE VOLLZEIT ALS ZUKUNFTSMODELL	16
12. Hohe Leistungsfähigkeit bei gesunder Vollzeit	16
13. Gute Gründe für Arbeitszeitverkürzung	17

EINLEITUNG

Vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion über Teilzeitbeschäftigung führte die Arbeiterkammer im September und Oktober 2025 eine Online-Erhebung durch. Ziel der Befragung war es, Einblicke darüber zu gewinnen, wie die Mitglieder ihre Arbeitszeit wahrnehmen, welche Beweggründe ihrer Entscheidung für Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung zugrunde liegen und welche Veränderungen sie sich hinsichtlich ihrer Arbeitszeit wünschen. Insgesamt nahmen mehr als 5.500 Personen an der Umfrage teil, von denen 3.261 den Fragebogen vollständig ausfüllten. Der vorliegende Bericht fasst die zentralen Ergebnisse dieser Erhebung zusammen und liefert damit eine empirische Grundlage für die weitere Diskussion über Arbeitszeitmodelle und deren Auswirkungen auf Beschäftigte.

I. SAMPLE – BESCHREIBUNG

1. ALLGEMEINES ZUM SAMPLE

Die vorliegende Auswertung basiert auf insgesamt 3.261 vollständig ausgefüllten Fragebögen. Davon identifizierten sich 2.880 Personen (88 %) als Frauen, 352 (11 %) als Männer und sieben (<1%) als inter oder divers. Die Stichprobe ist nicht im strengen wissenschaftlichen Sinne repräsentativ. Aufgrund der hohen Teilnehmendenzahl liefert sie jedoch aussagekräftige Einblicke in die aktuelle Lebens- und Arbeitssituation der Befragten. Alle dargestellten Werte wurden summenerhaltend gerundet.

Die Mehrheit der Teilnehmenden (63%) gehört der **Altersgruppe** der 40- bis 59-Jährigen an. Darauf folgt die Altersgruppe der 25- bis 39-Jährigen mit 34%. Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren sind mit 2% vertreten, während auf die Gruppe 60 Jahre und älter etwa 1% entfällt.

Auch beim Bildungsstand zeigt sich ein breites Spektrum. Der mit Abstand größte Anteil der Teilnehmenden verfügt über den Abschluss einer Lehre oder Berufsbildenden mittleren Schule und macht 40% des gesamten Samples aus. Der Anteil der Frauen liegt hier mit 42 % im Vergleich zu 34 % bei den Männern.

Die zweitgrößte Gruppe bilden Befragte mit einem **Universitäts- oder Fachhochschulabschluss**, die 28% der Personen umfassen. Hier ist es umgekehrt: Der Anteil der Männer mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss (38%) ist deutlich höher als jener der Frauen (27%). Rund 20% der Teilnehmenden haben die **Matura** als höchsten Bildungsabschluss angegeben.

Die Anteile in den Kategorien Matura (Frauen: 21%, Männer: 19%) und Pflichtschule (Frauen: 5%, Männer: 4%) sind zwischen den Geschlechtern weitgehend ausgeglichen. Insgesamt sieben Personen identifizierten sich als inter oder divers.

Kleinere Gruppen sind Personen mit einem Abschluss an einem **Kolleg oder Vergleichbarem** (6%) sowie Personen, die die **Pflichtschule** als höchsten Abschluss nennen (5%).

Typisch für Online-Erhebungen ist eine Überrepräsentation von Angestellten. Diese machen in der vorliegenden Stichprobe 79% aus. Weitere 13% der Befragten arbeiten als Arbeiter:innen, 8% im öffentlichen Dienst.

Im nächsten Abschnitt wird untersucht, wie sich die Arbeitszeitmodelle – also Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung – und Branche in Abhängigkeit vom Geschlecht.

2. ARBEITSZEITMODELLE UND BRANCHENVERTEILUNG NACH GESCHLECHT

Das Ergebnis der Auswertung der Frage „Arbeiten Sie Vollzeit oder Teilzeit?“ nach Geschlecht entspricht erwartbaren Mustern. Insgesamt beantworteten 3.228 Personen diese Frage, darunter 2.871 Frauen und 351 Männer. Von den befragten Frauen gaben 1.699 (59%) an, in Teilzeit beschäftigt zu sein, während 1.115 Frauen (39 %) Vollzeit arbeiten (Rest: Aktuelle nicht erwerbstätig). Bei den Männern zeigt sich das gegenteilige Bild: Von 351 Befragten sind 254 (72 %) Vollzeit tätig und lediglich 87 (25 %) in Teilzeit beschäftigt.

Auffällig ist, dass insbesondere Frauen in Teilzeit an der Umfrage teilnahmen; sie stellen 52 % aller vollständig ausgefüllten Fragebögen. Angesichts der öffentlichen Diskussion um Teilzeitbeschäftigung ist dieses Ergebnis erwartungsgemäß. Auch Frauen in Vollzeit beteiligten sich überdurchschnittlich stark. Männer hingegen scheinen sich weniger von der medialen Debatte betroffen zu fühlen und sind zudem deutlich seltener in Teilzeit beschäftigt. Nur 11 % der vollständig ausgefüllten Fragebögen stammen von Männern. Dennoch ist die Fallzahl ausreichend, um differenzierte Auswertungen vornehmen zu können.

Frauen sind besonders stark in **Dienstleistungs- und Sozialberufen** vertreten. Die größte Gruppe arbeitet im Gesundheits- und Sozialbereich, in dem 692 Frauen – also rund ein Viertel der weiblichen Befragten – und 52 Männer (15% der männlichen Befragten) tätig sind. Ebenso findet sich im Handel ein hoher Frauenanteil (19% der Frauen gegenüber 10% der Männer) sowie im Bereich der öffentlichen Verwaltung (7% der Frauen und 5% der Männer). Auch im Bereich Hotel- und Gastgewerbe sind 115 Frauen (4%) und 13 Männer (4%) beschäftigt.

Männer sind hingegen deutlich häufiger in **Industrie- und Technikberufen** tätig. Dazu zählen die Herstellung von Waren mit 38 Männern (10% der männlichen Befragten gegenüber 6% der weiblichen Befragten), das Baugewerbe mit 22 Männern (etwa 6%) sowie der Bereich Information und Kommunikation mit 51 Männern (15% der Männer und 6% der Frauen). Im Transport-, Liefer- und Lagerwesen arbeiten 17 Männer (5% der männlichen Befragten gegenüber 2% der weiblichen Befragten).

Die Kategorie „Sonstiges“ wurde mit etwa 13% gleichermaßen von beiden Geschlechtern angegeben.

Insgesamt unterstreicht die branchenbezogene Analyse klare geschlechtsspezifische Segregationsmuster: Frauen sind vor allem in sozialen, administrativen und handelsnahen Bereichen tätig, während Männer stärker in technischen und industriellen Branchen vertreten sind. Diese Verteilung bildet typische Arbeitsmarktstrukturen ab und ist zentral für die Interpretation von Arbeitszeit und Belastung zwischen den Geschlechtern in der Umfrage.

Insbesondere die Verteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie die branchenbezogene Segregation geben wichtige Hinweise darauf, unter welchen Rahmenbedingungen unterschiedliche Arbeitszeitmuster entstehen.

Vor diesem Hintergrund wird im folgenden Kapitel näher untersucht, welche Motive und Umstände zur Teilzeitbeschäftigung führen und inwiefern sich diese zwischen den Geschlechtern unterscheiden.

II. ANALYSE DER TEILZEITGRÜNDE

3. GRÜNDE FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Die Frage „Warum arbeiten sie Teilzeit?“ konnte mit einer Mehrfachnennungen beantwortet werden. Die Daten verdeutlichen, dass familiäre Verpflichtungen – insbesondere **Kinderbetreuung und Pflege** – den zentralen Anlass für Teilzeitarbeit darstellen (siehe Abbildung 1). Mehr als die Hälfte der Befragten (52%) gab Kinderbetreuung und/oder Angehörigenpflege als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung an. Dieser Grund war vor allem für Frauen (53%) erwartungsgemäß hoch. Korrespondierend dazu äußert eine befragte Person: „Ich habe mit 2 Kindern, Haushalt und Freizeit genug zu tun.“

Zudem spielen **arbeitsbezogene Belastungen** und gesundheitliche Einschränkungen eine zentrale Rolle. Für 24% ist eine hohe berufliche Belastung ausschlaggebend, 19% geben an, aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr Stunden arbeiten zu können. Dies wird durch Aussagen wie „[Ich arbeite] Teilzeit, mehr geht leider gesundheitlich nicht“ verdeutlicht.

Weitere 18% der Befragten können ihre Arbeitszeit nicht erhöhen, obwohl sie dies wünschen, da keine Vollzeitstellen oder zusätzliche Stunden verfügbar sind. Ein Beispiel hierfür: „Ich würde gerne Vollzeit arbeiten. Ist aber leider nicht möglich, da in Schulen keine Vollzeitkraft in der Reinigung gebraucht wird.“

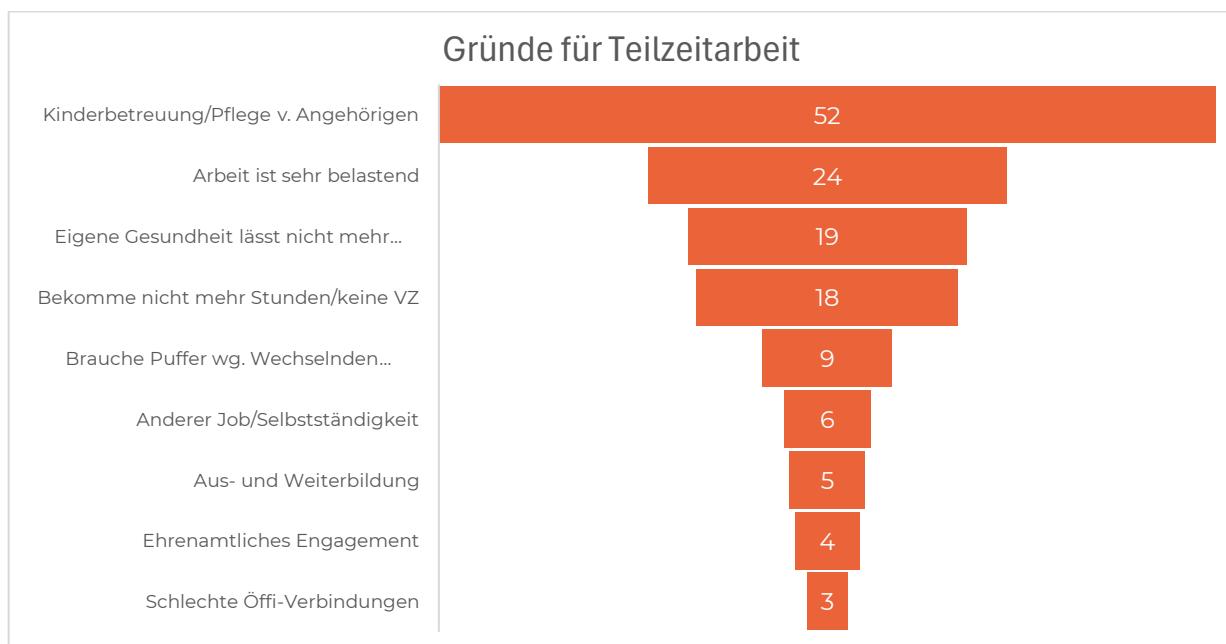


Abbildung 1

Zusätzliche Gründe für Teilzeitarbeit umfassen die Notwendigkeit, wechselnde Arbeitszeiten auszugleichen (9%), Aus- und Weiterbildung (5%), einen Nebenjob oder selbstständige Tätigkeit (6%), ehrenamtliches Engagement (3%) sowie unzureichende öffentliche Verkehrsanbindungen (2%). Die vergleichsweise geringe Bedeutung von Ausbildungs- und Weiterbildungsgründen hängt mit der niedrigen Anzahl junger Befragter zusammen (siehe Abbildung 1).

Nach Branchen zeigt sich, dass nahezu die Hälfte (46%) der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich die hohe Arbeitsbelastung als zentralen Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung angibt. Dies wird beispielsweise wie folgt formuliert: „Ich bin 58 Jahre, arbeite 75% in der Pflege. Das reicht, da es psychisch und körperlich schwer ist.“ Auch in den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie im Handel ist eine hohe Arbeitsbelastung ein häufiger Grund für Teilzeit (jeweils 28%). Gleichzeitig geben ein Drittel der Befragten im Bereich Erziehung und Unterricht an, keine Vollzeitstelle zu erhalten. Im Handel betrifft dies 23% und im Gesundheits- und Sozialbereich 19%. Befragte, die regelmäßig Mehrstunden leisten müssen, nennen zudem häufig die Notwendigkeit eines zeitlichen Puffers aufgrund unregelmäßiger Arbeitszeiten als Begründung für ihre Teilzeitbeschäftigung.

Nach Altersgruppen differenziert zeigt sich, dass bei den 25- bis 39-jährigen Kinderbetreuung der wichtigste Grund für Teilzeit ist: Zwei Drittel dieser Gruppe nennen diesen Aspekt. Auch bei den 40- bis 59-Jährigen geben fast die Hälfte an, dass entweder Kinderbetreuung oder Pflegeverpflichtungen eine Vollzeitbeschäftigung verhindern. Zudem ist in dieser Altersgruppe die Arbeitsbelastung mit 28% besonders häufig ausschlaggebend für Teilzeitarbeit. Bei den über 60-jährigen nennen ein Drittel gesundheitliche Einschränkungen als Hauptgrund.

Im Folgenden wird näher auf Teilzeitbeschäftigung nach Branchen und Altersgruppen eingegangen.

4. TEILZEITBESCHÄFTIGUNG NACH BRANCHEN

Die Branchen mit den absolut höchsten Antwortzahlen von Teilzeitbeschäftigten in dieser Erhebung sind der Gesundheits- und Sozialbereich (463), gefolgt vom Handel (332) und Sonstiges (223). Das passt zu dem Ergebnis, dass vor allem Kinderbetreuung und Pflege einer der Hauptgründe für Teilzeit sind, die primär von Frauen verrichtet werden, und dass es sich hierbei um weiblich dominierte Branchen handelt (s. Abbildung 2).

Der **Gesundheits- und Sozialbereich** weist mit 463 Personen die höchste Gesamtzahl an Teilzeitbeschäftigten in der Stichprobe auf. Wie zu erwarten ist die Kinderbetreuung oder Pflege mit 235 Nennungen der dominierende Teilzeit-Grund und macht über die Hälfte aller Fälle in dieser Branche aus. Der zweithäufigste Grund ist die Arbeitsbelastung mit 212 Nennungen. 76 Personen (16%) geben hier Wechselnde Arbeitszeiten, brauche Puffer an.

Der **Handel** ist mit 332 erfassten Personen die zweitgrößte Branche in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung in dieser Erhebung. Auch hier ist Kinderbetreuung oder Pflege der wichtigste Grund (159 Nennungen). Weitere signifikante Gründe sind „Bekomme nicht mehr Stunden / keine VZ-Stelle gefunden“ (75 Nennungen), Möchte mehr Freizeit (71 Nennungen) und Gesundheit lässt nicht mehr Stunden zu (74 Nennungen).

In einigen weiteren Branchen lassen sich ebenfalls Muster erkennen. Im Bereich **Erziehung und Unterricht** (95 Personen insgesamt) ist nach der Kinderbetreuung (41 Personen) vor allem der Grund „Meine Arbeit ist sehr belastend“ mit 27 Nennungen prominent vertreten. Im Sektor Banken, Versicherung und Immobilien (75 Personen insgesamt) ist der Wunsch nach mehr Freizeit (22 Nennungen) besonders hoch, direkt nach Kinderbetreuung (51 Nennungen) und der Belastung durch die Arbeit (10 Nennungen). In der Branche

Information und Kommunikation (122 Personen insgesamt) zeigt sich eine vergleichsweise hohe Zahl an Nennungen für Aus- oder Weiterbildung (15 Nennungen), die innerhalb der Branche nur von Kinderbetreuung (61 Nennungen) und dem Wunsch nach mehr Freizeit (52 Nennungen) übertrffen wird.

Um ein vollständigeres Bild zu erhalten, ist es jedoch ebenso entscheidend, die individuellen Lebensphasen der Beschäftigten in den Blick zu nehmen. Denn mit zunehmendem Alter verändern sich sowohl familiäre Verpflichtungen als auch gesundheitliche und berufliche Anforderungen – was sich unmittelbar auf die Motive für Teilzeitbeschäftigung auswirkt.

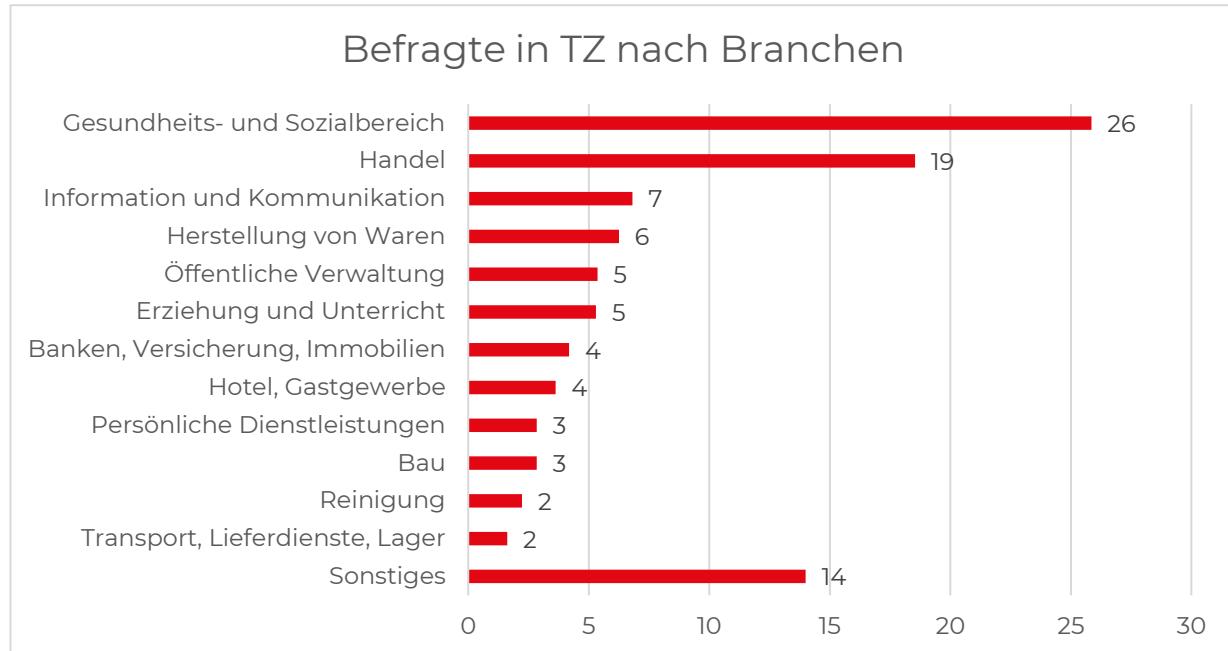


Abbildung 2

5. TEILZEITBESCHÄFTIGUNG NACH ALTERSGRUPPEN

Die Auswertung nach Altersgruppen zeigt deutliche Unterschiede in den Gründen für Teilzeitbeschäftigung, die den jeweiligen Lebensabschnitten entsprechen. Die jüngste **Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen** (21 Personen) weist ein deutlich abweichendes Muster auf: Hier ist „Aus- oder Weiterbildung“ mit 38% der häufigste Grund, gefolgt von „Bekomme nicht mehr Stunden/keine Vollzeitstelle gefunden“ (33%). „Gesundheit lässt nicht mehr Stunden zu“ (19%) und „Meine Arbeit ist sehr belastend“ (9%) spielen ebenfalls eine Rolle, während Kinderbetreuung oder Pflege mit lediglich 5% nur eine geringe Bedeutung hat.

In der **Altersgruppe der 25- bis 39-Jährigen** (596 Personen) dominieren familiäre Verpflichtungen: Kinderbetreuung oder Pflege wird von 65% als Grund angegeben. Weitere häufige Gründe sind der Wunsch nach mehr Freizeit (24%) sowie die hohe Arbeitsbelastung (16%). Auch „Aus- oder Weiterbildung“ ist mit 10% in dieser Gruppe noch relevant, wenn auch deutlich seltener als bei den Jüngeren.

Die größte untersuchte Gruppe bilden **die 40- bis 59-Jährigen** (1.144 Personen), bei denen sich die Gründe für Teilzeit verändern. Kinderbetreuung oder Pflege bleibt zwar der wichtigste Faktor, sinkt jedoch auf 47%. „Meine Arbeit ist sehr belastend“ erreicht mit 28% seinen Höchstwert, während „Gesundheit lässt nicht mehr Stunden zu“ mit 21% deutlich an Bedeutung gewinnt. Der Anteil der Personen, die „Anderes“ angeben, ist mit 9% im Vergleich zu den jüngeren Gruppen am höchsten.

In der Altersgruppe der **60-Jährigen und Älteren** (28 Personen) verschieben sich die Gründe weiter. Gesundheitseinschränkungen sind mit 32% der wichtigste Grund, während „Bekomme nicht mehr Stunden/keine Vollzeitstelle gefunden“ und „Meine Arbeit ist sehr belastend“ jeweils 18% ausmachen. Der Wunsch nach mehr Freizeit spielt mit 7% eine geringere Rolle, wohingegen der Anteil derjenigen, die „Anderes“ angeben, mit 32% auffallend hoch ist und im Vergleich zu den jüngeren Gruppen am stärksten ausgeprägt ist.

Zusammenfassend lässt sich beobachten, dass Kinderbetreuung und Pflege in den mittleren Altersgruppen (25–59 Jahre) der dominierende Faktor für Teilzeitarbeit sind, während dieser bei den Jüngeren noch keine Bedeutung hat und bei Älteren stark an Bedeutung verliert. Aus- oder Weiterbildung ist nahezu ausschließlich für die 15- bis 24-Jährigen ein relevanter Grund für Teilzeit. Arbeitsbelastung und gesundheitliche Einschränkungen nehmen mit steigendem Alter ab 40 Jahren deutlich an Bedeutung zu.

Die altersspezifische Betrachtung verdeutlicht, dass Teilzeitbeschäftigung in den meisten Fällen nicht aus freien Stücken, sondern aus praktischen oder gesundheitlichen Gründen gewählt wird.

Trotzdem hält sich in der öffentlichen Debatte hartnäckig das Bild, Teilzeit sei oftmals eine bewusste „Lifestyle“-Entscheidung, die vor allem mit dem Wunsch nach mehr Freizeit verbunden ist. Die folgenden Ergebnisse zeigen jedoch, dass dieser Eindruck nur bedingt zutrifft – und dass hinter der vermeintlichen „Freizeit-Teilzeit“ strukturelle Zwänge und hohe Belastungen stehen.

6. MYTHOS „LIFESTYLE“-TEILZEIT

Auf den ersten Blick könnte der Eindruck entstehen, dass insbesondere Männer eine sogenannte „Lifestyle“-Teilzeit leben – also weniger arbeiten, um vermeintlich mehr Zeit für Freizeit und Erholung zu haben. Eine vertiefte Betrachtung der Daten zeigt jedoch, dass der Wunsch nach mehr Freizeit in der Regel auf nachvollziehbaren Notwendigkeiten und strukturellen Rahmenbedingungen beruht.

Erneut spielen **Kinderbetreuung und Pflege** eine zentrale Rolle: 32% der Befragten, die ihre Arbeitszeit mit dem Argument mehr „Freizeit“ reduzieren bzw. reduzieren möchten, führen Care-Verpflichtungen an. Eine Teilnehmende beschreibt ihre Situation wie folgt: „29 Stunden passt mir genau aufgrund eines schulpflichtigen Kindes. Kinderbetreuung am Nachmittag ist teuer und die Busverbindung danach leider nicht vorhanden, wo ich jeden Tag mein Kind extra 5 km pro Weg fahren müsste. Das fällt nun alles weg, wenn ich weniger arbeite und habe für mein Kind für Hausübung und Essen Zeit.“

An zweiter Stelle wird die **Arbeitsbelastung** genannt (29%), gefolgt von gesundheitlichen Gründen (22%), wie das folgende Beispiel verdeutlicht: „Ich arbeite Teilzeit in der

Reinigungsbranche, da Vollzeit in meinem Alter (56) gesundheitlich mit dieser körperlich schweren Arbeit nicht mehr möglich ist. Bis 65 Jahre in der Reinigung arbeiten – wie soll das möglich sein? Nicht machbar.“

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit häufig aus Belastungsfaktoren resultiert. Personen mit hoher Arbeitsbelastung benötigen mehr Regenerationszeit, während Personen, die neben der Erwerbsarbeit unbezahlte Care-Arbeit leisten, einen Teil ihrer „Freizeit“ für diese Tätigkeiten verwenden müssen.

Auch Aus- und Weiterbildung bei Jungen (7%) sowie weitere Erwerbstätigkeiten (8%) stellen relevante Faktoren dar. Eine Person erklärt hierzu: „Ich habe eine fixe Teilzeitanstellung zu 50% und da dieses Einkommen zum Auskommen nicht ausreicht und zu gering ist, eine weitere Anstellung in einer ganz anderen Branche mit anderen Aufgaben zu einem geringeren Teil.“

Bemerkenswert ist zudem, dass lediglich eine einzige befragte Person „mehr Freizeit“ als alleinigen Grund für Teilzeit angab. Rund 8% geben an, dass sie ohnehin keine höheren Stunden erhalten, aber mit der zusätzlichen Freizeit zufrieden sind.

Daraus ergibt sich, dass die sogenannte „Lifestyle“-Teilzeit ein Mythos ist. Die überwiegende Mehrheit der Befragten nennt gewichtige Gründe für eine reduzierte Erwerbsarbeitszeit. Vor diesem Hintergrund erscheint es angemessen, sowohl individuelle und insbesondere strukturelle Faktoren zu berücksichtigen, die Teilzeitbeschäftigung erforderlich machen.

III. STRUKTURELLE PROBLEME DER TEILZEITARBEIT

7. TEILZEIT ALS „FLEXIBILISIERUNGSMASSE“ FÜR ARBEITGEBER

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass Teilzeitbeschäftigte ähnlich flexibel hinsichtlich ihrer Arbeitszeit sein müssen wie Vollzeitbeschäftigte. Theoretisch wäre zu erwarten, dass eine geringere Stundenanzahl durch einen begrenzten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers begründet ist. In der Praxis jedoch geben neun von zehn Teilzeitbeschäftigten an, regelmäßig Mehrstunden leisten zu müssen. Mehr als die Hälfte arbeitet wöchentlich oder zumindest monatlich zusätzlich (s. Abbildung 3). Naheliegend wäre, dass Arbeitgeber in diesen Fällen eine reguläre Aufstockung anbieten.

Die Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass geringere vertragliche Stundenkontingente für Arbeitgeber eine Flexibilitätsreserve darstellen. Während bei Vollzeitbeschäftigten Überstunden mit einem Zuschlag von 50% vergütet werden, beträgt dieser bei Teilzeitbeschäftigten lediglich 25%. Hinzu kommt ein dreimonatiger Ausgleichszeitraum, innerhalb dessen die Mehrarbeit 1:1 abgegolten werden kann, wodurch Zuschläge häufig entfallen. Somit fallen Arbeitnehmer:innen um finanzielle Vorteile um, während Arbeitgeber von kostengünstiger Flexibilität profitieren. Eine Umfrageteilnehmer:in beschreibt die

Situation wie folgt: „Ich habe [einen] neue[n] Job, ich bin 35 Stunden angemeldet, aber wegen Neueröffnung müssen wir ab 8:00 bis 19:00 arbeiten, 5–6 Tage pro Woche... Ich finde es nicht cool, man kann das körperlich nicht schaffen, es ist sehr anstrengend.“

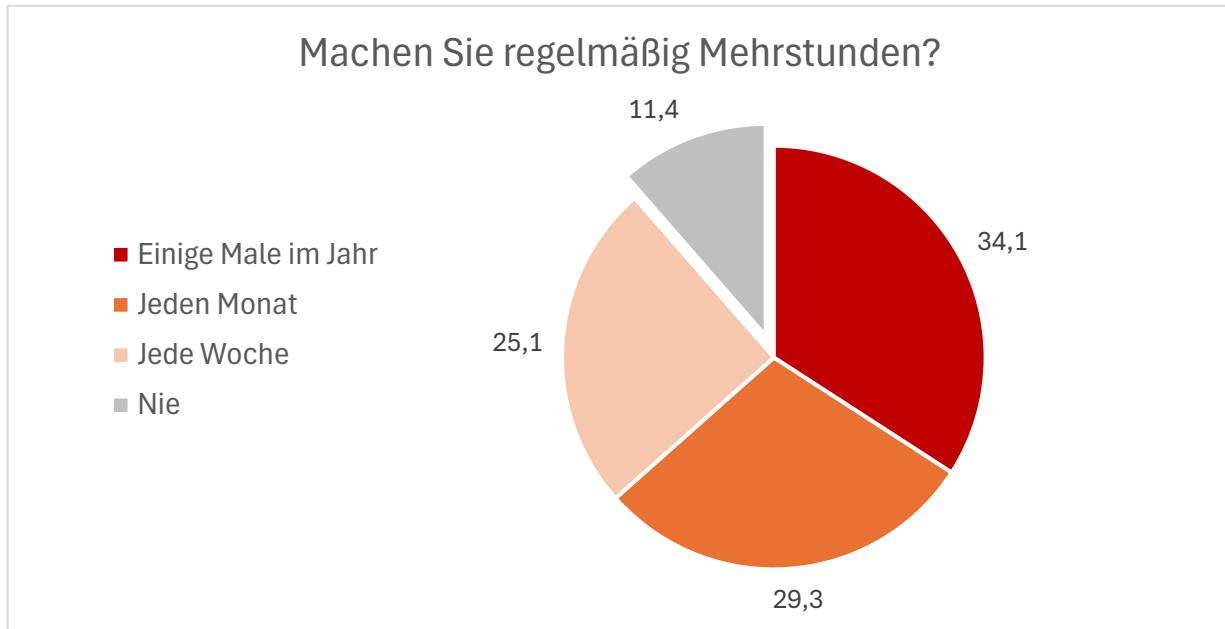


Abbildung 3

Die dargestellte Praxis, Teilzeitbeschäftigte als flexible Einsatzreserve zu nutzen, steht in einem deutlichen Spannungsverhältnis zu den Bedürfnissen vieler Arbeitnehmer:innen. Denn ein großer Teil der Befragten äußert den Wunsch nach höheren Stunden, stößt jedoch auf begrenzte Aufstockungsmöglichkeiten.

8. UNERFÜLLTER WUNSCH NACH AUFWOCKUNG

44% der befragten Frauen haben in der Vergangenheit bereits den Wunsch geäußert, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Bei Männern liegt dieser Anteil bei 21%. Oft blieb dieser Wunsch jedoch unerfüllt: 52% der Frauen erhielten keine Aufstockung, davon der Großteil gar keine und 23% nur eine teilweise Erhöhung. Ein Beispiel aus der Befragung: „Ich bin bereits 27 Jahre in einer Firma im Verkauf mit 30 Stunden angestellt. Seit über 15 Jahren kämpfe ich dafür, Vollzeit arbeiten zu können. Leider bekomme ich nicht mehr Stunden, da ich noch in Abfertigung ALT bin und ich zu teuer bin. Mein Chef meint, dass ich mit 30 Stunden so viel wie eine Vollzeitkraft verdiene. Ich möchte Vollzeit und darf aber nicht.“

Bei Männern wurde der Wunsch nach mehr Arbeitszeit noch seltener erfüllt: Vier von zehn erhielten keine zusätzlichen Stunden, ein Drittel nur teilweise.

Ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten würde aktuell gerne mehr arbeiten. Bemerkenswert ist, dass jene, die derzeit in Teilzeit arbeiten, im Durchschnitt hohe gewünschte Stundenumfänge angeben: Mehr als zwei Drittel bevorzugen eine Arbeitszeit zwischen 30

und 40 Stunden, wobei der Großteil 30–35 Stunden nennt. Diese Werte entsprechen dem Bereich einer sogenannten „gesunden Vollzeit“ (s. Abbildung 4).

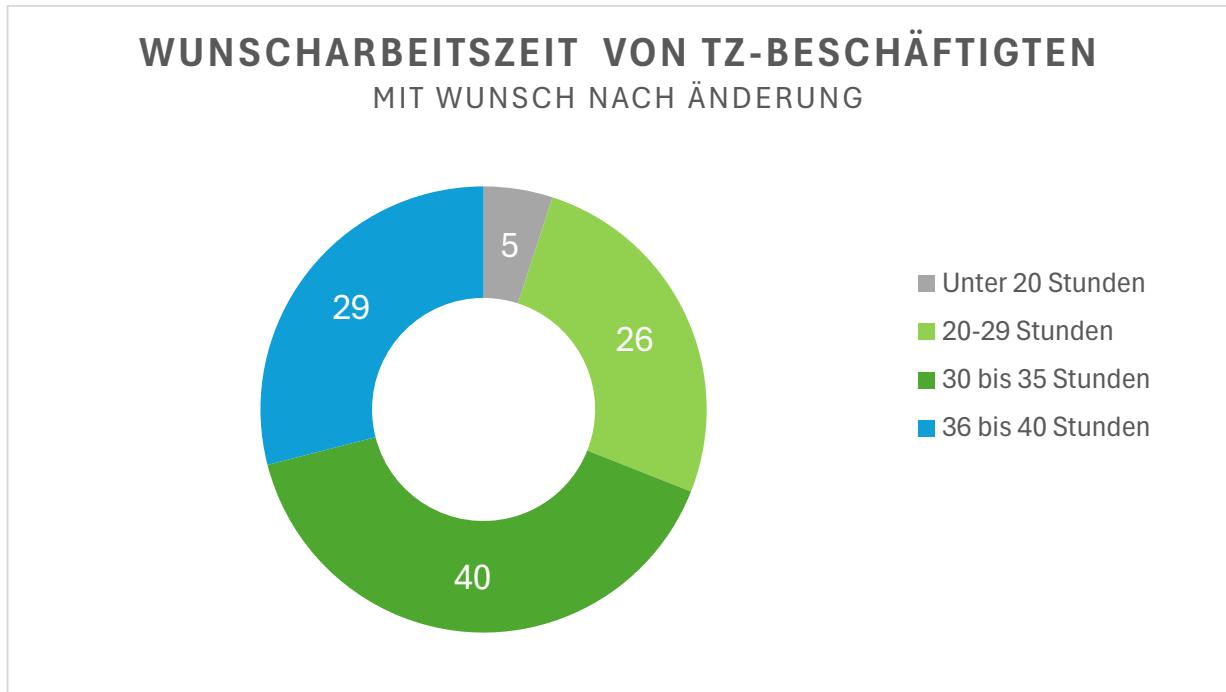


Abbildung 4

Während die bisherigen Kapitel die Ursachen, Strukturen und Herausforderungen von Teilzeitbeschäftigung beleuchtet haben, richtet sich der Blick im Folgenden auf die Gegenseite: die Vollzeitbeschäftigung.

Dabei geht es um die Frage, welche Motive Arbeitnehmer:innen dazu bewegen, Vollzeit zu arbeiten, und welche strukturellen Veränderungen erforderlich wären, um Arbeitszeitmodelle insgesamt fairer und gesünder zu gestalten.

9. DREI FAKTOREN ALS SCHLÜSSEL ZUR VOLLZEIT

Die Ergebnisse zeigen, dass strukturelle Verbesserungen für eine höhere Arbeitszeit entscheidend wären. Rund 62% der Befragten geben an, dass ihnen eine bessere Arbeitszeitgestaltung eine Vollzeitbeschäftigung bzw. eine Aufstockung ermöglichen würde. Besonders relevant sind dabei mehr Mitbestimmung über Arbeitszeit (27%) sowie verlässlichere Dienstpläne (17%). Weniger berufliche Belastung wäre für etwa 55% ausschlaggebend, wobei „Weniger Belastung/mehr Personal“ mit 33% am häufigsten genannt wird. Maßnahmen zur Entlastung bei unbezahlter Arbeit würden 46% der Befragten unterstützen, insbesondere durch bessere Kinderbetreuung und Pflegeangebote (23%). Geschlechtsspezifisch zeigt sich, dass diese Voraussetzungen für Frauen insgesamt relevanter sind als für Männer. Insbesondere ist mehr Mitbestimmung über Arbeitszeiten für Frauen (28%) bedeutender als für Männer (16%). Ebenso sind verbesserte Betreuungs- und Pflegeinfrastrukturen für Frauen (23%) ausschlaggebender als für Männer (13%). Deutliche Unterschiede zeigen sich auch bei der Relevanz eines stärkeren Engagements des Partners

bzw. der Partnerin im Haushalt: Dies ist für 23 % der Frauen wichtig, aber nur für 8% der Männer. Einzig „steuerliche Anreize“ stellen für Männer (29%) einen deutlich wichtigeren Faktor für höhere Arbeitszeiten dar als für Frauen (23%).

Zusammenfassend verdeutlichen die Ergebnisse, dass strukturelle Verbesserungen in Arbeitszeitmodellen sowie Entlastung am Arbeitsplatz zentrale Voraussetzungen darstellen, um Teilzeitwünsche zu reduzieren und den Anteil an Vollzeitbeschäftigung zu erhöhen.

IV. MOTIVE FÜR VOLLZEIT UND SCHLÜSSEL ZUR ARBEITSZEITGESTALTUNG

10. SOZIALE ABSICHERUNG ALS GRUND FÜR VOLLZEIT

Überraschenderweise erweist sich die soziale Absicherung als der wichtigste Grund für eine Vollzeitbeschäftigung. 44% der Befragten gaben an, dass eine bessere soziale Absicherung ausschlaggebend für ihre Entscheidung zur Vollzeitarbeit ist. Fast die Hälfte der Frauen sowie ein Drittel der Männer nannten diesen Faktor, womit er für beide Geschlechter das bedeutendste Motiv darstellt. Demgegenüber geben lediglich 23% an, primär aufgrund eines höheren Einkommens im Vergleich zur Teilzeit Vollzeit zu arbeiten. Ein ebenfalls wesentlicher Anteil (22%) betont, dass die Arbeitsmenge in Teilzeit nicht zu bewältigen wäre. Karriereorientierung spielt eine vergleichsweise geringere Rolle. Nur 16% arbeiten aus Karrieregründen Vollzeit. Ein ähnlich hoher Anteil nennt kollegiale Verpflichtung als Motiv, also die Sorge, Kolleg:innen nicht im Stich zu lassen (s. Abbildung 5).

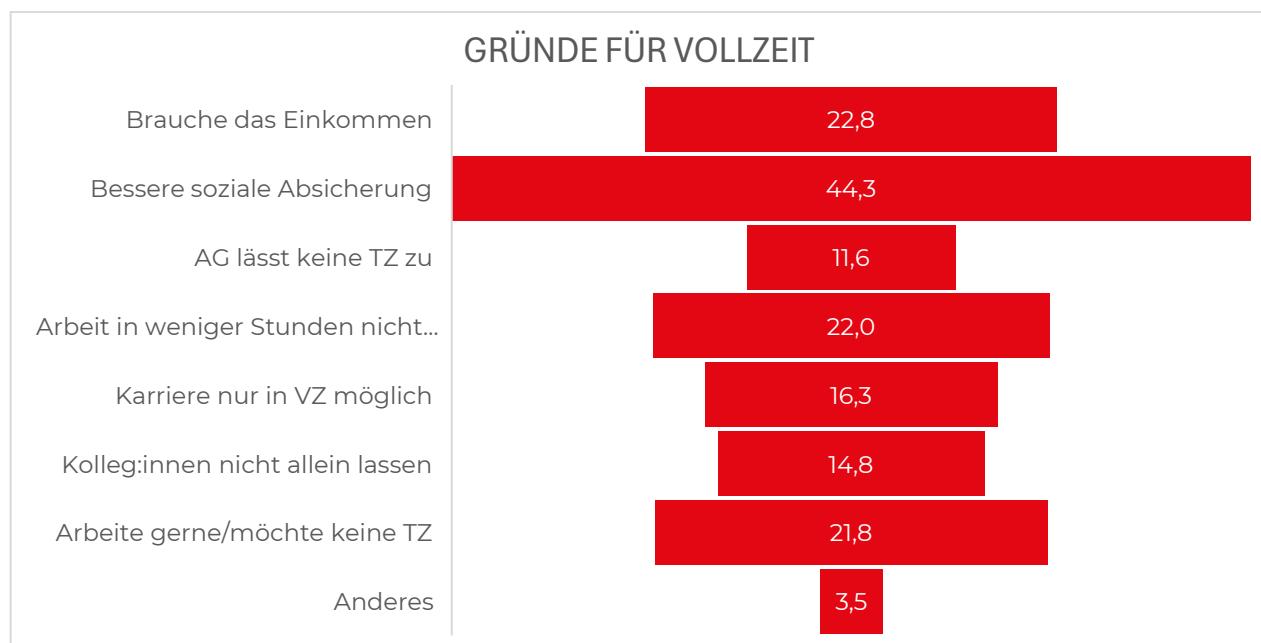


Abbildung 5

Nur 22% führen an, dass sie Vollzeit arbeiten, weil sie gerne arbeiten und keine Teilzeittätigkeit wünschen. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass Vollzeitbeschäftigung in vielen Fällen faktisch einer höheren Arbeitszeit entspricht. Insgesamt berichten 93% der Vollzeitbeschäftigten, regelmäßig Überstunden zu leisten. Eine Person fasst dies wie folgt zusammen: „[Ich mache] 40h/Woche im Schichtdienst. Grundsätzlich passt das, wenn nicht zusätzlich gefordert wird, Überstunden zu machen und ständig einzuspringen!“

Ein Viertel der Vollzeitbeschäftigten leistet mehrmals im Monat Überstunden, 41% sogar jede Woche. Weitere leisten mehrere Male im Jahr Überstunden. Für rund zwei Drittel gehören regelmäßige Mehr- und Überstunden somit zum Arbeitsalltag. Lediglich 7% der Befragten in Vollzeit geben an, nie Überstunden zu machen.

Während die soziale Absicherung den zentralen Anreiz für Vollzeit darstellt, zeigt sich zugleich deutlich, dass Vollzeitarbeit unter den bestehenden Rahmenbedingungen für viele Beschäftigte mit erheblichen Belastungen verbunden oder schier unmöglich ist. Entsprechend müssten strukturellen Voraussetzungen geschaffen werden, um Vollzeitarbeit für mehr Menschen realisierbar zu machen.

11. ÜBERWIEGENDER WUNSCH NACH GESUNDER VOLLZEIT

Wie bereits zuvor dargestellt, überrascht es nicht, dass aufgrund hoher Belastung und vielseitiger Verpflichtungen sieben von zehn Befragten angeben, sie würden ihre Arbeitszeit gerne reduzieren. Eine Person formuliert dies wie folgt: „Ja, [ich] würde gerne meine Arbeitszeit verringern, bin schon etwas älter und nicht mehr so belastbar. Aber leider kann ich das aus finanziellen Gründen nicht.“

Zwischen den Geschlechtern bestehen dabei lediglich geringe Unterschiede. Unter den Männern wünschen sich 67% eine Arbeitszeitreduktion: „Ja [ich würde gerne weniger Stunden arbeite]. Ich bin Busfahrer und habe Tag [mit] eine[r] Einsatzzeit von 14 Stunden... die Busfahrer sind extrem übermüdet aber laut der Disposition gibt's keine Rückstellung auf ca. 35 Wochenstunden.“

Bei den Frauen liegt dieser Anteil bei 74%: „Ich bin Vollzeit berufstätig, aber es ist schwer alles unter einen Hut zu bringen. Kind/ Haushalt... Die Öffnungszeiten der Kindergärten sind ebenso nicht familienfreundlich.“ Demgegenüber möchten lediglich 2% der Befragten mehr arbeiten, wobei Männer dies etwas häufiger äußern als Frauen.

Bei der konkreten Angabe der gewünschten Arbeitszeit nennen zwei von drei Befragten eine Wochenarbeitszeit zwischen 30 und 35 Stunden (s. Abbildung 6). Das entspricht jenem Bereich, der wissenschaftlich als „gesunde Vollzeit“ gilt und dauerhaft gesundes Arbeiten ermöglichen soll. Bemerkenswert ist, dass auch viele derzeit Teilzeitbeschäftigte diese Stundenanzahl als ideal angeben.

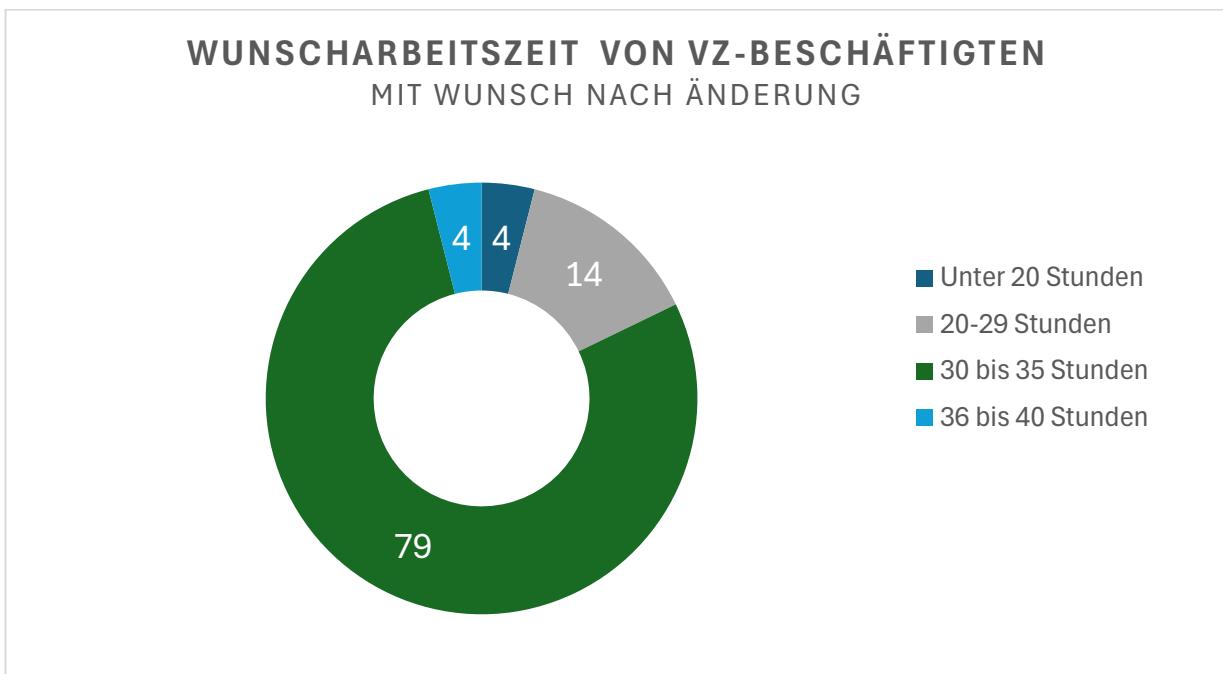


Abbildung 6

Vor dem Hintergrund dieser deutlichen Präferenz für eine sogenannte „gesunde Vollzeit“ stellt sich die Frage, bis zu welcher Arbeitszeit sich Beschäftigte tatsächlich als voll leistungsfähig empfinden. Die folgenden Ergebnisse geben Aufschluss darüber.

V. GESUNDE VOLLZEIT ALS ZUKUNFTSMODELL

12. HOHE LEISTUNGSFÄHIGKEIT BEI GESUNDER VOLLZEIT

Die Befragten wurden zudem gefragt, bis zu welcher Wochenstundenzahl sie sich voll leistungsfähig fühlen. Unabhängig vom aktuellen Beschäftigungsausmaß geben die meisten einen Wert im Bereich von 30 bis 35 Stunden an. Ein Viertel nennt eine geringere Stundenanzahl, während lediglich zwei von zehn angeben, dass sie auch bei mehr als 35 Stunden pro Woche noch voll leistungsfähig wären.

Die Einschätzungen zur individuellen Leistungsfähigkeit verdeutlichen, dass viele Beschäftigte die gegenwärtigen Arbeitszeitmodelle als zu belastend empfinden. Entsprechend stellt sich die Frage, welche Gründe aus Sicht der Arbeitnehmer:innen für eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit sprechen.

13. GUTE GRÜNDE FÜR ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten nicht allein auf subjektive Präferenzen zurückzuführen ist, sondern auf strukturelle und gesundheitliche Belastungen im Arbeitsalltag verweist. Daher wurde erhoben, welche Gründe die Befragten konkret für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung anführen und welche Argumente sie dabei als besonders überzeugend empfinden.

Sechs von zehn Befragten nennen die hohe Arbeitsbelastung als zentrales Argument:
„Ich bin täglich am Limit, die Wochenenden reichen oft nicht aus, um aufzutanken.“

Für Männer ist die Möglichkeit, bei geringerer Arbeitszeit konzentrierter und fehlerfreier zu arbeiten, besonders relevant: Fast zwei Drittel führen dies als Argument an. Auch Frauen sehen dieses Argument mehrheitlich positiv, jedoch seltener (54%). Zudem zeigen sich weitere geschlechtsspezifische Unterschiede: Männer empfinden betriebliche Praxisbeispiele deutlich häufiger als überzeugend (51% gegenüber 31% der Frauen). Sie unterstützen ebenfalls stärker die Argumente „gestiegene Produktivität“ und „bessere Verteilung der Arbeitszeit zur Senkung von Arbeitslosigkeit“. Frauen hingegen nennen häufiger die gerechtere Verteilung von Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern als entscheidenden Grund (s. Abbildung 7).

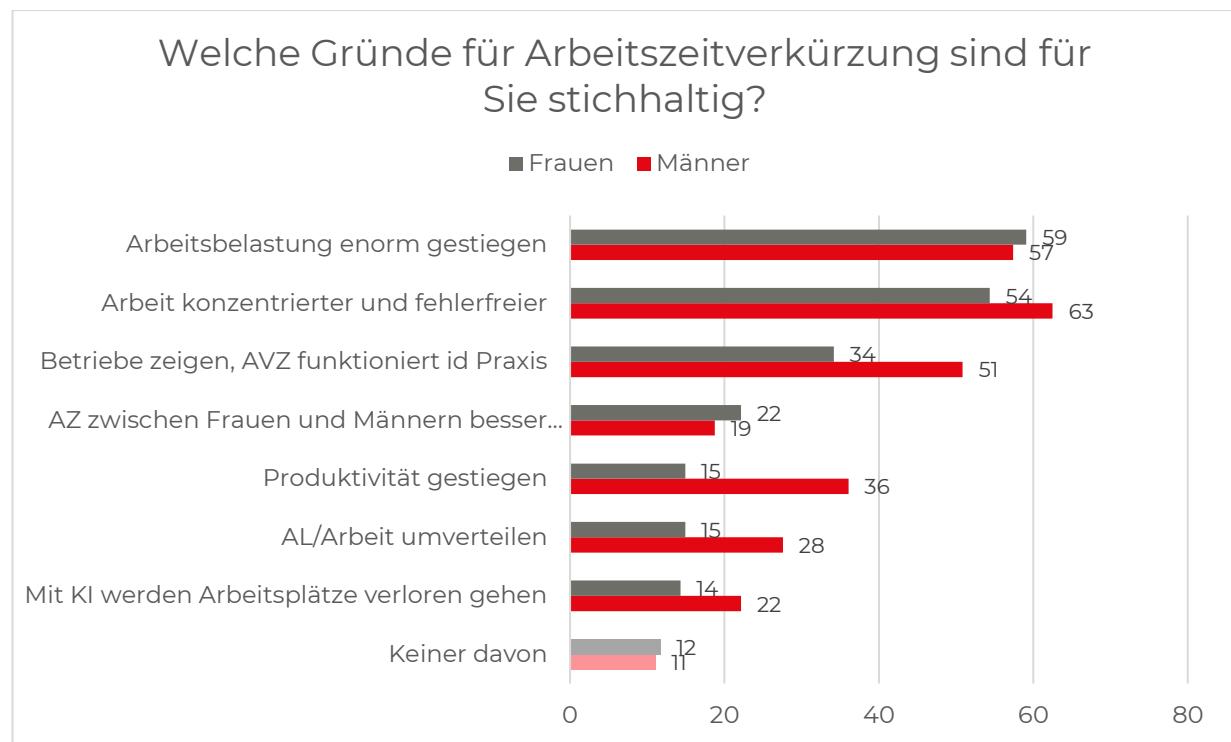


Abbildung 7

Nur etwas mehr als jede:r Zehnte hält keinen der angeführten Gründe für eine Arbeitszeitverkürzung für überzeugend. Weitauß häufiger äußerten die Befragten jedoch positive Einschätzungen, etwa in Form von Aussagen wie: „Ich arbeite 38,5 Stunden. Ist okay, aber wir sollten echt kämpfen für eine 4-Tage-Arbeitswoche.“