

Teilzeitbeschäftigung in Österreich 2024

23. September 2025

WIFO 



WIEN

Ulrike Huemer (Text), Stefan Fuchs (Daten), Anna Albert (Redaktion)

23. September 2025

Tabellen und Abbildung siehe: Excel-File „Weitergabe_AK_strukturiert_190925.xlsx“. In den nachstehenden Ausführungen findet sich je Kapitel ein Verweis in der Fußnote auf die relevanten Tabellenblätter bzw. Abbildungen, auf die sich die Zahlen im Text beziehen.

Teilzeitbeschäftigung in Österreich, 2024

1. Arbeitsauftrag¹⁾

Das WIFO bietet die deskriptive Auswertung und tabellarische bzw. grafische Aufbereitung ausgewählter Kennzahlen für die Teilzeitbeschäftigung (aktive unselbständige Beschäftigung ab 1 Stunde Erwerbsarbeit, Altersgruppe 15–64 Jahre) im Jahr 2024 auf Basis des Mikrozensus an. Ausgewertet werden die Gründe für Teilzeit nach folgenden Merkmalen:

- Geschlecht + breite Altersgruppen (15-29, 30-49, 50-64 Jahre)
- Geschlecht + Familientyp (Kinder/ Einpersonenhaushalte)
- Geschlecht + ÖNACE08 (1-Steller)
- Geschlecht + breite Altersgruppen + ÖNACE08 (1-Steller)
- Geschlecht + ISCO08 (1-Steller)

Zusammengefasst werden – aufgrund der geringen Fallzahl – folgende Teilzeitgründe: familiäre Gründe + andere persönliche Gründe + sonstige Gründe. Separat bestehen bleiben alle anderen erhobenen Gründe für Teilzeitbeschäftigung: Betreuungspflichten, Weiterbildung, gesundheitliche Gründe, konnte keine Vollzeitstelle finden, möchte keine Vollzeitstelle. Damit können in Summe sechs Gründe für Teilzeitbeschäftigung unterschieden werden.

Aufgrund der Verschränkung des Teilzeitgrunds mit dem Geschlecht und mindestens einer weiteren Dimension werden im Zuge der Datenaufbereitung – sofern sinnvoll – Aggregate (ÖNACE08, ISCO08) gebildet, um statistisch interpretierbare Werte zu erhalten. Ist die Bildung von Aggregaten nicht sinnvoll, werden Werte, die statistisch nicht interpretierbar sind, nicht ausgewiesen.

Zusätzlich wird die Gruppe jener Teilzeitbeschäftigten, die angibt keine Vollzeitstelle zu suchen (Teilzeitgrund: „keine Vollzeit gewünscht“), detaillierter dargestellt. Deskriptiv werden folgende Merkmale ausgewertet (im Vergleich zu allen (Teilzeit-)Beschäftigten):

- Arbeitsplatzmerkmale: Sonderformen der Arbeitszeit (Arbeit am Samstag, Sonntag, in der Nacht, Schichtarbeit, etc.)
- Durchschnittlich geleistete Zahl an Stunden in Teilzeit
- Persönliche Merkmale: Alter, Geschlecht

¹⁾ Die im Excel-File aufbereiteten Daten gehen über das angeforderte Ausmaß hinaus. Bei der Interpretation wurden jedoch nur die laut Arbeitsauftrag geforderten Dimensionen berücksichtigt sowie zusätzlich der Urbanisierungsgrad.

2. Erwerbsarbeitszeit: Determinanten von Angebot und Nachfrage

Die Entscheidung darüber, wie viel Erwerbsarbeitszeit eine Arbeitskraft anbietet, wird im Haushaltskontext getroffen und hängt von verschiedenen Faktoren ab: Der ökonomische Notwendigkeit, der Lohnhöhe, der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, gesellschaftlichen Normvorstellungen und individuellen Präferenzen. Die Entscheidung darüber, wie viel Erwerbsarbeitszeit von Betrieben nachgefragt wird, hängt von der Auftragslage, der Kapazitätsauslastung, der Organisation des Produktionsprozesses, den Lohnkosten, etwaigen Kosten bei einer Adaptierung von Arbeitsabläufen sowie von Normvorstellungen ab. Zusätzlich beeinflusst die Politik, die den institutionellen Rahmen (z. B. Betreuungsangebot, Arbeitszeitgesetz) vorgibt, die Entscheidung der Akteure.

3. Auswertung der Gründe für Teilzeitbeschäftigung

In der Arbeitskräfteerhebung werden die Gründe für Teilzeitbeschäftigung abgefragt. Dabei ist zu beachten, dass ausschließlich die Angabe des jeweils wichtigsten Grundes möglich ist, Mehrfachnennungen sind nicht vorgesehen. Als Hilfestellung wird im Handbuch für Interviewer:innen festgehalten, dass der aktuelle Grund genannt werden soll, auch wenn er sich vom ursprünglichen Grund für die Teilzeit unterscheidet. Unterschieden werden in der Arbeitskräfteerhebung folgende Gründe:

- Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen²⁾
- Aus- und Weiterbildung
- Krankheit oder Behinderung³⁾
- Konnte keine Vollzeitarbeit finden⁴⁾
- Möchte keine Vollzeitarbeit⁵⁾
- Anderer familiärer Grund⁶⁾
- Anderer persönlicher Grund
- Sonstiger Grund

Aufgrund der geringen Fallzahlen einzelner Antwortkategorien werden die letzten drei Antwortmöglichkeiten zu „andere familiäre, persönliche oder sonstige Gründe“ zusammengefasst. Ausgewertet wurde die aktiv unselbständige Beschäftigung. Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis sind folglich nicht inkludiert. Sie werden in der Interviewsituation gebeten, die Arbeitszeitangaben auf die Zeit vor Antritt der Elternkarenz zu beziehen.

²⁾ Gemeint sind die eigenen Kinder, Kinder der Partnerin bzw. des Partners oder pflegebedürftige Verwandte. Nicht jedoch die Betreuung von Freund:innen, Bekannten oder deren Kindern (Handbuch für Interviewer von STAT.AT).

³⁾ Betrifft die eigene Krankheit oder Behinderung (Handbuch für Interviewer von STAT.AT).

⁴⁾ Gemeint ist hiermit, dass eine Vollzeitbeschäftigung in der aktuellen Arbeit nicht möglich ist, oder die Arbeitszeit vom Arbeitgeber auf Teilzeit reduziert wurde (Handbuch für Interviewer von STAT.AT).

⁵⁾ Wunsch nach mehr Freizeit oder mehr Zeit für eigene Interessen, Wunsch nach Altersteilzeit, Wunsch nach Teilzeitarbeit in der Pension (Handbuch für Interviewer von STAT.AT).

⁶⁾ Haushaltsarbeiten, mehr Zeit für Familie, Schwangerschaft (Handbuch für Interviewer von STAT.AT).

3.1 Nach Geschlecht und breiten Altersgruppen (15-29, 30-49, 50-64 Jahre)⁷⁾

Im Jahr 2024 arbeitete jede zweite Frau (Teilzeitquote 51,5%) und jeder achte Mann (12,4%) in einem Teilzeitjob (Altersgruppe: 15 bis 64 Jahre). Seltener (häufiger) teilzeitbeschäftigt sind Frauen (Männer) in jungen Jahren. Bei den unter 30-Jährigen beträgt die Teilzeitquote bei Frauen 36,2% und 18,8% bei Männern. Folglich ist der Abstand der geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten in jungen Jahren am geringsten. Der geschlechtsspezifische Unterschied in den Teilzeitquoten ist am größten in der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen (Frauen: 56,9%, Männer: 10,1%), gefolgt von der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen (Frauen: 54,2%, Männer: 11,1%).

Teilzeitbeschäftigte Frauen (15 bis 64 Jahre) arbeiten im Durchschnitt 22,9 Stunden pro Woche (Normalarbeitszeit), teilzeitbeschäftigte Männer 21,7 Stunden. Deutlich niedriger fällt die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit in der Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen aus. Sie beträgt bei Frauen 19,3 Stunden und bei Männern 17,5 Stunden, also rund 4 Stunden weniger als über alle Altersgruppen (15 bis 64 Jahre) hinweg betrachtet.

Die Gründe, warum Frauen und Männer einer Teilzeittätigkeit nachgehen, sind nicht statisch, sondern unterscheiden sich deutlich je nach Alter und spiegeln somit unterschiedliche Lebensphasen wider.

- 15–29 Jahre: In jungen Jahren ist der Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigung bei beiden Geschlechtern die Aus- und Weiterbildung (48,3% der Frauen und 65,1% der Männer).
- 30–49 Jahre: Im Haupterwerbsalter dominiert bei Frauen klar die Betreuung von Kindern und Angehörigen (63,5%) als Grund für die Teilzeitbeschäftigung. Bei Männern halten sich die Antwortkategorien „möchte keine Vollzeittätigkeit“ und „andere persönliche, familiäre und sonstige Gründe“ mit jeweils rund 25% die Waage. Betreuungspflichten nennen 16,6% der Männer als Hauptgrund.
- 50–64 Jahre: Auch bei älteren Männern stehen „Möchte keine Vollzeittätigkeit“ und „andere persönliche, familiäre und sonstige Gründe“ im Vordergrund einer Teilzeitbeschäftigung (32,2% bzw. 36,6%), bei älteren Frauen dominiert der Wunsch, nicht Vollzeit arbeiten zu wollen (44,2%), gefolgt von anderen persönlichen, familiären und sonstigen Gründen (25,9%).

Während in jungen Jahren somit die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Ausbildung im Vordergrund steht, gewinnen im mittleren und höheren Erwerbsalter die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie sowie individuelle Präferenzen an Relevanz.

Mit Blick auf die Geschlechterunterschiede spielt insbesondere die ungleiche Verteilung von unbezahlter Arbeit die größte Rolle in der Debatte über Teilzeit. Fast zwei Drittel der Frauen im Haupterwerbsalter nennen Betreuungspflichten als Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung, bei den Männern sind es lediglich 16,6%. Die Übernahme der unbezahlten Care-Arbeit bzw. Hausarbeit verringert automatisch das Potenzial an Erwerbsarbeitszeit. Im höheren Erwerbsalter (50 bis 64 Jahre), wenn Betreuungspflichten an Relevanz verlieren, sinkt die Teilzeitquote von

⁷⁾ In Excel siehe folgende Tabellenblätter: Daten in „BreiteAGs“, Abbildungen in „Abb_1-13_ AGs_Familien_ISCO“ (Abbildungen 1 bis 3).

Frauen nur geringfügig (von 56,9% auf 54,2%). Dies könnte auf einen gewissen Gewohnheitseffekt zurückzuführen sein, der hinter der Antwort „möchte nicht Vollzeit arbeiten“ steckt.

Das Angebot an Betreuungsinfrastruktur spielt eine wichtige Rolle im Erwerbsverhalten der Frauen. Dabei ist nicht nur das Angebot für Kleinkinder und Kindergartenkinder relevant (Anzahl der Plätze, Schließtage, Öffnungszeiten), sondern auch das Angebot während der Pflichtschulzeit (Nachmittags- und Ferienbetreuung). Ein ausreichendes Angebot an qualitativ hochwertiger und leistbarer Betreuungsinfrastruktur ist eine notwendige Voraussetzung, um einer Erwerbsarbeit nachgehen zu können bzw. die Erwerbsarbeitszeit zu erhöhen. Siehe hierzu auch Kapitel 3.3 zum Urbanisierungsgrad.

3.2 Nach Geschlecht und Familientyp⁸⁾

Die Bedeutung der familiären Situation für das Ausmaß der Erwerbstätigkeit von Frauen lässt sich auch anhand von Familien- und Haushaltstypen ablesen. Die niedrigste Teilzeitquote von Frauen findet sich in Einpersonenhaushalten (Frauen: 31,2%, Männer: 14,0%), gefolgt von Paarhaushalten ohne Kinder (Frauen: 41,2%, Männer: 12%).⁹⁾ Die Geburt eines Kindes stellt eine Zäsur im Leben von Frauen dar. Sobald Kinder unter 15 Jahren in Paarhaushalten leben, springt die Teilzeitquote der Frauen auf 79,5%, während die der Männer auf 7,8% sinkt. Diese hohen Teilzeitquoten der Frauen und niedrigen Teilzeitquoten der Männer spiegeln das weitverbreitete partnerschaftliche Arrangement des Zuverdienersmodells wider, bei dem die Frau nach der Geburt des Kindes Teilzeit und der Mann Vollzeit arbeitet. Ist das jüngste Kind in Paarhaushalten bereits älter als 15 Jahre, sinkt die Teilzeitquote der Frauen um 20 Prozentpunkte auf 59,0%, während die Teilzeitquote der Männer so gut wie unverändert bleibt (8,1%). Angesichts der hohen Teilzeitquoten bei Frauen ab 50 Jahren, handelt es sich aber oftmals nicht um eine vorübergehende Arbeitszeitverkürzung, sondern um eine dauerhafte individuelle Arbeitszeitverkürzung.

Lebt eine Frau allein mit einem oder mehreren Kindern im gemeinsamen Haushalt (Ein-Eltern-Haushalt), beträgt die Teilzeitquote je nach Alter des jüngsten Kindes 64,7% (unter 15 Jahre) bzw. 41,2% (15 Jahre oder älter). Frauen mit Kindern arbeiten damit seltener in Teilzeit, wenn sie ohne Partner leben als Frauen mit Kindern in Paarhaushalten. Dies dürfte insbesondere der ökonomischen Notwendigkeit geschuldet sein. Der Abstand zwischen den Teilzeitquoten der Frauen liegt je nach Alter des jüngsten Kindes bei rund 15 Prozentpunkten (unter 15 Jahre) bzw. rund 18 Prozentpunkten (15 Jahre oder älter). Die niedrigste Teilzeitquote haben Frauen, die ohne Kind(er) und ohne Partner leben (Einpersonenhaushalt: 31,2%).

Ein Blick auf die Gründe unterstreicht die Ergebnisse: 85,1% der Frauen in Paarhaushalten mit Kindern unter 15 Jahren nennen Betreuungspflichten als Grund für Teilzeitarbeit. In Paarhaushalten mit Kindern ab 15 Jahren spielen Betreuungspflichten für die Teilzeitbeschäftigung von

⁸⁾ In Excel siehe folgende Tabellenblätter: Daten in „Familien_Haushalte“ bzw. „Familien_Haushalte_breiteAGs“ sowie, Abbildungen in „Abb_1-13_ AGs_Familien_ISCO“ (Abbildungen 6 und 7).

⁹⁾ Dabei kann es sich um Haushalte handeln, die (noch) kein Kind haben oder um Haushalte, bei denen die Kinder bereits ausgezogen sind. In Ein-Eltern-Haushalten mit Kind(ern) im Alter von 15 Jahre und älter beträgt die Teilzeitquote von Frauen ebenfalls 41,2% (Männer: n.v.).

Frauen hingegen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle (17,5%); stattdessen geben 45,6% der teilzeiterwerbstätigen Frauen an, dass sie keine Vollzeitarbeit wollen, und 24,7% nennen andere persönliche, familiäre oder sonstige Gründe. In Paarhaushalten ohne Kinder zeigt sich dasselbe Bild: 43,7% der teilzeiterwerbstätigen Frauen geben an, keine Vollzeit arbeiten zu wollen, und 25,6% nennen andere persönliche, familiäre oder sonstige Gründe. Da jeweils etwa zwei Drittel der Frauen in Paarhaushalten ohne Kinder und der Frauen in Paarhaushalten mit Kindern ab 15 Jahren dieselben Gründe für Teilzeit nennen, liegt die Vermutung nahe, dass es sich bei Paarhaushalten ohne Kinder vielfach um Haushalte handelt, in denen die Kinder bereits ausgezogen sind.¹⁰⁾ Diese Vermutung wird durch eine Aufgliederung der Teilzeitgründe nach Alter der Frau im Haushalt bestärkt: Ist die Frau im Paarhaushalt ohne Kinder jünger als 30 Jahre, ist mit Abstand die Aus- und Weiterbildung der Hauptgrund für die Teilzeitbeschäftigung (40,5% versus 8,5% in der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen). Im Haupterwerbsalter und vor allem in der Altersgruppe der 50- bis 64-jährigen Frauen in Paarhaushalten ohne Kinder dominiert dagegen der Grund „möchte keine Vollzeit“, gefolgt von „andere persönliche, familiäre oder sonstige Gründe“ – die Verteilung der beiden Gründe für Teilzeitarbeit entspricht dabei der Verteilung bei Paarhaushalten mit Kinder ab 15 Jahren.

Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die Teilzeitgründe der Männer nach Familienstand und Haushaltskonstellation oftmals nicht interpretierbar. Interpretierbar sind hingegen folgende:

- In Paarhaushalten, in denen das jüngste Kind unter 15 Jahre alt ist, nennen Männer in Teilzeit Betreuungspflichten am häufigsten (39,0%), gefolgt von anderen persönlichen, familiären und sonstigen Gründen (23,6%) sowie dem fehlenden Wunsch nach Vollzeit (17,9%). Zu bedenken ist allerdings, dass die Teilzeitquote von Männern in dieser Familien- und Haushaltskonstellation lediglich 7,8% beträgt.
- Aus- und Weiterbildung als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung geben Männer in Einpersonenhaushalt (26,0%), in Paarhaushalten ohne Kind(er) (22,2%) oder in Mehrpersonen-Nichtfamilienhaushalten (46,9%) an. Männer reduzieren ihre Erwerbsarbeitszeit für Aus- und Weiterbildung somit typischerweise dann, wenn sie kinderlos sind oder der Nachwuchs das Ende des Pflichtschulalters erreicht hat.
- Am häufigsten wird der Teilzeitgrund „möchte keine Vollzeitarbeit“ von Männern in Paarhaushalten ohne Kind(er) (30,3%) und in Paarhaushalten mit Kind(ern) ab 15 Jahren (33,8%) genannt. Dies dürfte Ausdruck der ökonomischen Möglichkeiten sein, die – sobald ein Kind bzw. Kinder unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben – deutlich eingeschränkt sind.

3.3 Zusatzauswertung: Teilzeitgründe und Teilzeitquote nach Urbanisierungsgrad¹¹⁾

Der Urbanisierungsgrad des Wohnorts beeinflusst die Wahrscheinlichkeit sowie die Gründe für eine Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen und Männern. Je höher der Urbanisierungsgrad, desto

¹⁰⁾ 58,9% der Frauen in Paarhaushalten ohne Kinder sind zwischen 50 und 64 Jahre, 26,6% der Frauen in Paarhaushalten ohne Kinder sind im Haupterwerbsalter zwischen 30 und 49 Jahren und 14,6% sind jünger als 30 Jahre alt.

¹¹⁾ In Excel siehe folgende Tabellenblätter: Daten in „Urbanisierungsgrad“ bzw. „BQ_urbgrad“ sowie, Abbildungen in „A14-32_Urb_Ort_Zweit_Sond_BetG“ (Abbildungen 14-20).

seltener arbeiten Frauen in Teilzeit: In Regionen mit hoher Bevölkerungsdichte beträgt die Teilzeitquote der Frauen 45,3%, in Regionen mit niedriger Bevölkerungsdichte liegt die Teilzeitquote um 10 Prozentpunkte höher. Bei Männern verhält es sich genau umgekehrt: Je höher der Urbanisierungsgrad, desto häufiger arbeiten Männer in Teilzeit.

Ein Blick auf die Gründe für Teilzeitarbeit hilft bei der Interpretation der Ergebnisse: Der mit Abstand wichtigste Grund für Teilzeitarbeit von Männern in dicht besiedelten Regionen ist Aus- und Weiterbildung (37,4%), wo auch das Aus- und Weiterbildungsangebot am größten ist. In Regionen mit niedriger Bevölkerungsdichte nennen lediglich 16,2% Aus- und Weiterbildung als Grund für Teilzeitarbeit, stattdessen dominieren andere persönliche, familiäre oder sonstige Gründe (31,0%).

Frauen nennen, wenn sie in Regionen mit niedriger Bevölkerungsdichte leben, dagegen mit Abstand am häufigsten Betreuungspflichten als Grund für ihre Teilzeitarbeit (46,3%). Leben sie hingegen in Regionen mit hoher Bevölkerungsdichte, geben nur mehr 30,0% der teilzeitbeschäftigten Frauen Betreuungspflichten als Hauptgrund an. Wenig Variation zwischen den verschiedenen Regionstypen zeigt sich bei den Antwortkategorien „möchte keine Vollzeit“ und „andere persönliche, familiäre und sonstige Gründe“. Dagegen spielt Aus- und Weiterbildung bei Frauen (wie auch bei den Männern) je nach Wohnregion eine unterschiedliche Rolle für die Teilzeit: In dicht besiedelten Regionen nennen 17,6% der teilzeitbeschäftigten Frauen Aus- und Weiterbildung als Grund für Teilzeit, in wenig besiedelten Regionen lediglich 5,2%; ein Muster, das auch bei Männern zu beobachten ist. Der hohe Anteil an Frauen, die in dicht besiedelten Gebieten parallel zur Aus- und Weiterbildung einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen, senkt automatisch den Anteil der Frauen, die ihre Arbeitszeit aus Betreuungsgründen reduzieren. Doch selbst wenn man jene Teilzeitbeschäftigten herausrechnet, die aus- und weiterbildungsbedingt in Teilzeit arbeiten, ist der Anteil der Frauen, die aus Betreuungsgründen in Teilzeit arbeiten, in dicht besiedelten Regionen deutlich geringer als in dünn besiedelten Gebieten. Betreuungspflichten sind somit in dicht besiedelten Gebieten seltener ein Grund in Teilzeit zu arbeiten als in dünn besiedelten Gebieten.

Ein Vergleich der Beschäftigungsquote nach Regionstyp zeigt jedoch, dass die Beschäftigungsquote in dünn besiedelten Gebieten höher ist als in dicht besiedelten Gebieten. In dünn besiedelten Gebieten gehen somit anteilmäßig mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nach als in dicht besiedelten Gebieten (höhere Beschäftigungsquote), allerdings zum Preis einer höheren Teilzeitquote. In dicht besiedelten Gebieten ist stattdessen die Nichterwerbstätigkeit höher, was mehrere Ursachen haben dürfte:

- Bevölkerungsstruktur: Zuwanderer konzentrieren sich stärker in urbanen Gebieten. Ihre Erwerbsneigung ist je nach Herkunftsregion unterschiedlich hoch und vor allem kurzfristig deutlich niedriger als die der Einheimischen.¹²⁾ Gleichzeitig weisen urbane Gebiete einen hohen Anteil an Studierenden auf, was die Beschäftigungsquote drückt.

¹²⁾ Bock-Schappelwein, J. (WIFO), Egger, A., Kranner, F., Schmied, G. (abif), Integration von Frauen auf dem niederösterreichischen Arbeitsmarkt, Dezember 2022. https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-7617/s_2022_integration_frauen_noe_arbeitsmarkt_69835_.pdf

- Arbeitslosigkeit: Die Arbeitslosenquote ist in Regionen mit hoher Bevölkerungsdichte höher als in Regionen mit niedriger Bevölkerungsdichte.¹³⁾ Ein höherer Teil der Erwerbspersonen ist in dicht besiedelten Regionen arbeitslos.

Wird anstelle der Beschäftigungsquote die Erwerbsquote betrachtet, nähern sich Erwerbsquoten nach Wohnregionstyp deutlich an. Die Lücke schließt sich jedoch nicht: Frauen in dicht besiedelten Regionen haben eine Erwerbsquote von 71,8% und in dünn besiedelten Regionen von 76,8% (+5 Prozentpunkte). Männer in dicht besiedelten Regionen haben eine Erwerbsquote von 78,6% und in dünn besiedelten Regionen von 83,2% (+4,6 Prozentpunkte).

3.4 Nach Geschlecht und Branche¹⁴⁾

Die Teilzeitquoten unterscheiden sich je nach Branche deutlich. Dabei zeigt sich, dass die Teilzeitquote von Männern und Frauen in einem Sektor mit dem Beschäftigungsanteil von Frauen in diesem Sektor steigt.¹⁵⁾ Anders ausgedrückt ist die Teilzeitquote der Männer in männerdominierten Branchen deutlich unterdurchschnittlich und in frauendominierten Branchen deutlich überdurchschnittlich. Bei Frauen ist dieser Zusammenhang etwas weniger stark ausgeprägt, aber auch hier gilt: Die Teilzeitquote ist in männerdominierten Branchen tendenziell unterdurchschnittlich und in frauendominierten Branchen überdurchschnittlich. Allerdings differiert die Spannweite der sektoralen Teilzeitquoten von Frauen weniger stark als die von Männern. Dies deckt sich mit den Ergebnissen internationaler Studien, wonach das unterrepräsentierte Geschlecht die Arbeitszeitmuster des überrepräsentierten Geschlechts übernimmt, wie Huemer et al. (2017)¹⁶⁾ festhalten.

Die Gründe für Teilzeitbeschäftigung variieren bei Frauen nach Branchen wenig. Betreuungspflichten dominieren in allen Branchen als Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigung. Eine sektorale Besonderheit ist jedoch das Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

- Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nennen 20,9% der teilzeitbeschäftigten Frauen Aus- und Weiterbildung als Hauptgrund für die Teilzeitbeschäftigung (Vergleichswert aller Sektoren: 9,3%). Das ist der höchste Wert aller Branchen. Offensichtlich erweist sich die Tourismusbranche somit als attraktives Beschäftigungsfeld für Personen in Aus- und Weiterbildung. Zu den Gründen dürften flexible Arbeitszeitmodelle zählen, die sich mit Aus- und Weiterbildungszeiten vereinbaren lassen, sowie die Aussicht auf Trinkgeld zur Aufbesserung des Verdienstes und die Möglichkeit des Berufseinstiegs ohne spezifische Qualifikationen.

¹³⁾ Statistik Austria, Daten 2024: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/261/09_Arbeitslose_2024.ods (Tabellenblatt „AL1“).

¹⁴⁾ In Excel siehe folgende Tabellenblätter: Daten in „NACE“. Zusammenfassung der NACE 1-Steller siehe Tabellenblatt „Info_Aggregation_Önace“.

¹⁵⁾ Korrelationskoeffizient Teilzeitquote Männer und Frauenanteil der Branche 0,9 (zusammengefasste NACE 1-Steller). Korrelationskoeffizient Teilzeitquote Frauen und Frauenanteil der Branche: 0,62.

¹⁶⁾ Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Lutz, H., Mayrhuber, C., Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich – Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, WIFO-Monographie, Jänner 2017.

- Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen, die Betreuungspflichten als Grund für die Teilzeit angeben, ist mit 29,2% im Beherbergungs- und Gaststättenwesen am niedrigsten. Diese Abweichung lässt sich mit dem überdurchschnittlich hohen Anteil junger Arbeitskräfte in der Branche erklären (30,2% versus 22,1%), die – wie in Kapitel 3.1 ausgeführt – vorwiegend aufgrund von Aus- und Weiterbildung in Teilzeit arbeiten.
- Überdurchschnittlich häufig wird Aus- und Weiterbildung als Teilzeitgrund außerdem im Unterrichts- und Erziehungswesen (15,4%) sowie in der zusammengefassten Branche „Kunst und Unterhaltung, sonstige Dienstleistungen“ (15,8%) genannt. Auch in diesen beiden Branchen ist der Anteil jüngerer Frauen überdurchschnittlich hoch.

Aufgrund der geringen Fallzahlen ist eine Analyse der Teilzeitgründe auf sektoraler Ebene bei Männern oftmals nicht möglich bzw. sind die Teilzeitgründe nach Branchen recht ähnlich. Überdurchschnittlich viele (Vergleichswert alle Branchen: 29,1%) teilzeitbeschäftigte Männer geben in den folgenden drei Sektoren Aus- und Weiterbildung als Hauptgrund an: „Information und Kommunikation, Kredit- und Versicherungswesen“ (39,7%), „sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen“ (42,8%) sowie „Kunst und Unterhaltung, sonstige Dienstleistungen“ (45,0%).

3.4.1 Nach Geschlecht, Branche und Altersgruppen

Werden die Teilzeitgründe nicht nur nach Geschlecht und Branche, sondern auch nach Altersgruppen ausgewertet, sind selbst bei den Frauen die Fallzahlen zumeist sehr klein: Pro Altersgruppen- und Branchenkombination gibt es maximal drei statistisch interpretierbare Teilzeitgründe, in der Regel ist es jedoch nur einer. In der Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen ist typischerweise der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Aus- und Weiterbildung interpretierbar, in der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen sind es die Betreuungspflichten.

Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen zeigt sich nochmals die bereits skizzierte Attraktivität der Branche als Arbeitgeber:in parallel zur Aus- und Weiterbildung. In der Altersgruppe der 15- bis 29-jährigen Frauen in Teilzeit nennen 61,9% – und damit deutlich mehr als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (48,3%) – Aus- und Weiterbildung als Grund für die reduzierte Arbeitszeit. Unterdurchschnittlich ist dagegen der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen mit Betreuungspflichten im Haupterwerbsalter (30–49 Jahre): Er liegt um knapp zehn Prozentpunkte unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (55,4% gegenüber 63,5% in allen Branchen).

Die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung als Grund für Teilzeitarbeit ist in der Gruppe der unter 30-Jährigen im Erziehungs- und Unterrichtswesen (60,6%) sowie in der Branche „Kunst und Unterhaltung, sonstige Dienstleistungen“ (58,5%) ähnlich hoch wie in der Beherbergung und Gastronomie und damit höher als der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt.

Im Haupterwerbsalter stechen zwei Branchen mit überdurchschnittlich häufigen Nennungen von Betreuungspflichten (Vergleichswert alle Branchen: 63,5%) als Grund für eine Teilzeittätigkeit von Frauen (30–49 Jahre) hervor: „Information, Kommunikation sowie Kredit- und Versicherungswesen“ (75,4%) und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ (72,8%).

3.5 Nach Geschlecht und Beruf¹⁷⁾

Die Teilzeitquote nach beruflichen Tätigkeiten (ISCO-08 Berufshauptgruppen) korreliert stark mit dem Frauenanteil in der jeweiligen Berufshauptgruppe: Je höher der Frauenanteil in der Berufshauptgruppe, desto höher ist die Teilzeitquote von Männern und Frauen in dieser Berufshauptgruppe.¹⁸⁾ Bei den Frauen variiert die Teilzeitquote zwischen den beruflichen Tätigkeiten wie folgt:

- Überdurchschnittlich hoch ist die Teilzeitquote der Frauen in Hilfstätigkeiten (Berufshauptgruppe 9: 63,1% gegenüber 51,5% in der Gesamtwirtschaft), gefolgt von Dienstleistungsberufen (Berufshauptgruppe 5: 61,9%).
- In männerdominierten Berufen, wie Handwerksberufen (28,2%) und Montageberufen bzw. Maschinen- und Anlagenbedienung (29,9%), weisen beide Geschlechter eine geringe Teilzeitquote auf. Dasselbe gilt für Führungspositionen, die vergleichsweise selten in Teilzeit ausgeübt werden (Teilzeitquote 28,8%).
- Weitgehend dem Durchschnitt entsprechen dagegen die Teilzeitquoten in den Berufshauptgruppen Bürokräfte (50,3%), akademische und verwandte Berufe (47,5%) sowie technische und gleichrangige nichttechnische Berufe (47,0%).

Bei den Männern ist die Teilzeitquote in den Dienstleistungsberufen (22,8%) am höchsten, gefolgt von den akademischen Berufen (18,0%). Am niedrigsten ist die Teilzeitquote bei Männern in den von Männern dominierten Fertigungsberufen, wie den Handwerksberufen (5,3%) und der Anlagen- und Maschinenbedienung bzw. Montage (7,6%) sowie in Führungspositionen (6,1%).

Die Frage nach den Gründen für Teilzeitarbeit lässt sich bei Männern aufgrund der niedrigen Fallzahlen selten auswerten. Aussagen sind einzig bei den beiden Berufshauptgruppen mit der höchsten Teilzeitquote möglich: In akademischen Berufen gibt ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Männern Betreuungspflichten als Grund für die Teilzeit an (13,6% versus 8,5% über alle Berufe). In Dienstleistungsberufen wird von den teilzeitarbeitenden Männern etwas häufiger als im Durchschnitt die fehlende Möglichkeit Vollzeit zu arbeiten (12,6% gegenüber 9,6% in allen Berufshauptgruppen), als Grund angegeben – sie sind somit unfreiwillig Teilzeit beschäftigt.

Bei den Frauen sind Aussagen zu den Teilzeitgründen ebenfalls in ausgewählten Berufshauptgruppen möglich. Die Gründe für Teilzeit variieren nicht stark zwischen den Berufshauptgruppen. In den Dienstleistungsberufen (Berufshauptgruppe mit der höchsten Teilzeitquote) ist der Anteil der betreuungsbedingt teilzeitarbeitenden Frauen leicht unterdurchschnittlich (34,8% gegenüber 40,4% über alle Berufe), leicht überdurchschnittlich ist der Anteil derer, die keine Vollzeit finden können (8,4% versus 6,2% über alle Berufe). Doppelt so häufig als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt wird der Grund „konnte keine Vollzeit finden“ von Hilfsarbeitskräften

¹⁷⁾ In Excel siehe folgende Tabellenblätter: Daten in „ISCO“, Abbildungen in „Abb-1-13_AGs_Familien_ISCO“ (Abbildungen 8-10).

¹⁸⁾ Der Korrelationskoeffizient zwischen dem Frauenanteil in der Berufshauptgruppe und der Teilzeitquote der Männer beträgt 0,83. Der Korrelationskoeffizient zwischen dem Frauenanteil in der Berufshauptgruppe und der Teilzeitquote der Frauen beträgt 0,87.

genannt (12,7% gegenüber 6,2% über alle Berufe). Überdurchschnittlich ist auch der Anteil an Frauen in Hilfstätigkeiten, die aufgrund von Krankheit oder Behinderung nur in Teilzeit arbeiten (8,9% versus 3,9% über alle Berufe).

4. Darstellung der Teilzeitbeschäftigten, die „keine Vollzeit wünschen“¹⁹⁾

Die individuelle Präferenz nach mehr Freizeit, mehr Zeit für eigene Interessen oder dem Wunsch nach Altersteilzeit bzw. nach Teilzeitarbeit in der Pension bringen Teilzeitbeschäftigte in der Antwortkategorie „möchte nicht Vollzeit arbeiten“ zum Ausdruck. Österreichweit nennen 23,9% der Teilzeitbeschäftigten diesen Grund als Hauptmotiv für die reduzierte Arbeitszeit (Frauen: 24,2%, Männer: 22,8%). Teilbeschäftigte, die als Grund für die reduzierte Arbeitszeit „keine Vollzeit erwünscht“ angeben, sind

- mit durchschnittlich 46,9 Jahren²⁰⁾ um rund fünf Jahre älter (41,4 Jahre) als die durchschnittliche Teilzeitkraft²¹⁾,
- vorwiegend (80,3%) weiblich und
- leisten pro Woche um durchschnittlich zwei (Frauen) bzw. drei (Männer) Stunden²²⁾ mehr Erwerbsarbeit als der Durchschnitt der Teilzeitbeschäftigten.
- Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der Frauen, die angeben nicht Vollzeit arbeiten zu wollen, im Handel (27,0%) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (26,1%).

In der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen ist „möchte keine Vollzeit“ der Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigung von Frauen (44,2%). Bei den Männern sind in dieser Altersgruppe zwei Gründe annähernd gleichbedeutend: „möchte keine Vollzeit“ (32,2%) und „andere persönliche, familiäre und sonstige Gründe“ (36,6%).

Ob die Arbeitszeitlege einen Einfluss auf das Antwortverhalten in Teilzeit hat, zeigt die Auswertung nach diversen Sonderarbeitszeitformen. Unterschieden werden im Mikrozensus folgende Sonderarbeitszeitformen:

- Spätdienst 20 bis 22 Uhr
- Nachtdienst 22 bis 4 Uhr
- Arbeit am Samstag
- Arbeit am Sonntag
- Schichtdienst

¹⁹⁾ In Excel siehe folgende Tabellenblätter: Daten in „SonderAZ_agg“, „SonderAZ_Kategorien_MZ2023“, „SonderAZ_alle_Kombinationen“, Abbildungen in „Abb33-46_kein_VZWunsch“ (Abbildungen 33-35, 37-38) sowie in „A14-32_Urb_Ort_Zweit_Sond_BetG“ (Abbildung 26-27).

²⁰⁾ Durchschnittsalter der Frauen 48,0 Jahre und der Männer 42,7 Jahre.

²¹⁾ Durchschnittsalter der Frauen 42,2 Jahre und der Männer 38,1 Jahre.

²²⁾ Betrachtet wird die Normalarbeitszeit, d. h. die Arbeitszeit inklusive regelmäßig geleisteter Überstunden. Frauen (Männer) leisten durchschnittlich 24,8 Stunden (24,9 Stunden) pro Woche Erwerbsarbeit in Teilzeit, wenn sie „möchte keine Vollzeit“ angeben. Über alle Teilzeitgründe hinweg liegt die durchschnittliche Zahl der Stunden bei 22,9 (21,7).

Da auch Mehrfachantworten möglich sind²³⁾, wurden Kategorien nach der Anzahl der Kombination der Sonderformen gebildet:

- Von keiner Sonderform der Arbeitszeit betroffen
- Von einer Sonderform der Arbeitszeit betroffen
- Von zwei Sonderformen der Arbeitszeit betroffen
- Von drei Sonderformen der Arbeitszeit betroffen
- Von vier Sonderformen der Arbeitszeit betroffen
- Von allen fünf Sonderformen der Arbeitszeit betroffen

Von keiner der genannten Sonderarbeitszeitformen betroffen sind in Österreich 56,4% der Beschäftigten. In der Gruppe derer, die von irgendeiner Form der Sonderarbeitszeit betroffen sind, kommt die Samstagsarbeit am häufigsten vor. Die Teilzeitquoten von Männern und Frauen scheinen von der Sonderarbeitszeit jedoch kaum berührt zu sein: Egal ob die Männer und Frauen einen Job mit oder ohne Sonderarbeitszeit ausüben, ihre Teilzeitquoten sind ähnlich hoch.

²³⁾ So tritt Schichtdienst häufig in Kombination mit einer oder mehreren anderen Sonderformen der Arbeitszeit gemeinsam auf.