

WISO

Nr. 1/26
Mai 2026
49. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt: Stellschrauben am Arbeitsmarkt

Manuel Kaufmann, Rudolf Moser, Dennis Tamesberger: Industrie in der Rezession • **Mario Becksteiner:** KI und Arbeitsmarktqualifikation • **Hubert Eichmann, Wolfgang Mayer:** Grüne Berufswanderkarten für Beschäftigte in der Fahrzeug-Branche • **Thomas Pilgerstorfer:** Diskriminierung Älterer am österreichischen Arbeitsmarkt • **Franz Ferdinand Eiffe, Karel Fric, Dragos Adascalitei, Tina Weber:** Arbeitsqualität Älterer in der EU • **Carina Altreiter, Vera Glassner:** Grenzen der Verfügbarkeit • **Torben Krings:** Zuwanderung im Spannungsfeld • **Thomas Lankmayer, Sandra Rigler:** Bedürfnisse Langzeitbeschäftigungsloser in OÖ • **Rainer Eppel, Helmut Mahringer:** Temporäre Layoffs in Österreich

WISO Praxisforum

Katharina Mitterlehner: Arbeitslose Menschen: Sanktionieren oder wirksam unterstützen? • **Robert Walasinski:** Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Essenzustellung • **Timna Reisenberger:** Unterstützungsbedarfe junger Menschen beim Übergang in den Arbeitsmarkt • **Laura Wiednig:** Gleichstellung von Frauen

Grenzen der Verfügbarkeit. Eine Kritik der Forderungen nach Arbeitszeitverlängerung

1. Einleitung	116
2. Mehr Menschen verbringen weniger Zeit in Erwerbsarbeit – Fortschritt oder Problem?	117
3. Vom Müssen zum Können: Wie viel Arbeit ist überhaupt möglich?	120
4. Ausweitung der Erwerbsarbeit und Sorgekrise	123
5. Geschlechtergerechte, gemeinwohlorientierte Arbeitszeitpolitik	126
5.1 Kürzer arbeiten ermöglicht Inklusion	126
5.2 Kürzer arbeiten, um Gesundheit zu erhalten	127
5.3 Gerechte Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit	127
5.4 Kurze Vollzeit als neue Norm	128
6. Schlussfolgerungen	129

*Carina Altreiter,
Vera Glassner*

*Carina Altreiter, Soziologin, ist Referentin in der Abteilung Frauen und Gleichstellungspolitik in der AK Wien und Post-Doc-Researcher an der JKU Linz. Ihre Arbeitsschwerpunkte umfassen Arbeitsbeziehungen, soziale Ungleichheiten entlang von Geschlecht und Klasse sowie sozial-ökologische Transformationsprozesse.
Vera Glassner ist Soziologin und Referentin in der Abteilung Frauen und Gleichstellungspolitik in der AK Wien. Ihre Interessenschwerpunkte sind vergleichende Arbeitsbeziehungen und Dynamiken sozialer Ungleichheit mit Fokus auf Geschlechterverhältnisse.*

1. Einleitung

*Wie viel ihrer
Zeit Menschen
bezahlter
Erwerbsarbeit
und unbezahlter
Haus- und Sor-
gearbeit widmen,
ist Ausdruck
von Macht- und
Herrschaftsverhält-
nissen*

In der Arbeitsforschung und Arbeitssoziologie wird jener Teil der verfügbaren Zeit, den Menschen mit der „Schaffung von Voraussetzungen für die Reproduktion der Lebensbedingungen einschließlich der Reproduktion der Arbeitskraft“ (Lehndorff & Hermann 2013: 95) widmen, als Arbeitszeit definiert. In dieser Definition sind sowohl die bezahlte Erwerbsarbeit als auch die unbezahlte Haus- und Sorgearbeit enthalten. Wie viel ihrer Zeit Menschen den beiden Bereichen widmen, ist nicht nur eine rein individuelle Angelegenheit, sondern auch Ausdruck von gegenwärtigen Macht- und Herrschaftsverhältnissen (vgl. u. a. Altreiter et al. 2016). Die auf Karl Marx zurückgreifende Arbeitsforschung verweist darauf, dass die Länge der Arbeitszeit sich nicht nur daran bemisst, was notwendig ist, um unsere Lebensgrundlagen zu erhalten, sondern dass in einem erheblichen Teil der Lohnarbeitszeit ein Mehrwert geschaffen wird, der bei den Unternehmen bleibt. Das erklärt u. a. das Interesse von Unternehmensvertreter:innen, Lohnarbeitszeit auszudehnen.¹ Gleichzeitig unterliegt die Verteilung von Zeit auch der herrschenden Geschlechterordnung, die mit einer ungleichen Verantwortungszuschreibung von Haus- und Sorgearbeit an Frauen verknüpft ist.

*Die Konstruktion
von „würdigen“
und „unwürdigen“
Bürger:innen
dient der Legiti-
mation politischer
Sanktionierungen*

Die Kämpfe um Arbeitszeit sind historischen Dynamiken unterworfen. In den vergangenen Jahren zielte die politische Auseinandersetzung um das Ausmaß der Erwerbsarbeitszeit insbesondere auf die Gruppe der Teilzeiterwerbstätigen. Insbesondere von den arbeitgeberseitigen Interessenorganisationen (u. a. Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, ÖVP, Agenda Austria) wird gegen sogenannte „freiwillige“ Teilzeitarbeit mobil gemacht.² Die damit verbundene Konstruktion von „würdigen“ und „unwürdigen“ Bürger:innen (van Oorschot 2000) dient in weiterer Folge der Legitimierung politischer Sanktionierungen. Ins Visier gerieten vor allem jene Teilzeitbeschäftigten, die keine in diesem Weltbild legitimen Gründe (z. B. Betreuungsverpflichtungen) vorweisen können. 2023 legte der damalige Arbeitsminister Martin Kocher (ÖVP) einen Vorschlag auf den Tisch, der vorsah, jenen Personen, die ohne berechtigten Grund keiner Vollzeitarbeit nachgehen, im aliquoten Ausmaß die Familien- und Sozialleistungen zu kürzen.³ „Gesunde Männer und gesunde Frauen“ hätten Vollzeit zu arbeiten, andernfalls wäre das „asozial“, wie die niederösterreichische Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner (ÖVP) es formulierte.⁴ Für diese Gruppe hat Wirtschaftsminister Wolfgang Hattmannsdorfer (ÖVP)

auch den Begriff der „Life-Style-Teilzeit“ geprägt.⁵ Es wird dabei der Eindruck erweckt, die Zahl der „arbeitsunwilligen“ Menschen nehme stetig zu, wodurch die Finanzierbarkeit des Sozialstaates und der Wohlstand gefährdet seien. Mit Verweis auf den Fachkräftemangel, die Sicherung des Wettbewerbsstandorts sowie die demografische Alterung und die damit steigenden Sozialkosten fordern wirtschaftsliberale Stimmen, dass alle mehr und länger arbeiten müssten.⁶

Der Beitrag unterzieht diese Argumentation einer kritischen Analyse, wobei wir insbesondere auf die Teilzeiterwerbstätigkeit fokussieren, da dieser Aspekt zuletzt die politischen Debatten dominiert hat. Die Analyse erfolgt vor allem aus einer geschlechterkritischen Perspektive, da der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist. Dazu gehen wir im ersten Abschnitt der Frage nach, ob das eingangs skizzierte Narrativ einer sinkenden Beteiligung an der Erwerbsarbeit der empirischen Realität standhält. Im zweiten Abschnitt kontextualisieren wir die Forderung nach einer Arbeitszeitverlängerung mit aktuellen Arbeitsbedingungen. Denn das Ausmaß dessen, wie viel wir arbeiten können, hängt einerseits davon ab, wie betriebliche Rahmenbedingungen gestaltet sind, andererseits aber auch davon, wie viel der Zeit bereits mit anderen gesellschaftlich notwendigen Tätigkeiten verwendet wird. Der dritte Abschnitt nimmt eine Perspektivenveränderung vor und richtet den Blick weg vom Muss der wirtschaftlichen Notwendigkeiten hin zur Frage, wie viel wir arbeiten wollen: Wie muss Arbeit verteilt und organisiert sein, damit sie möglichst vielen Menschen eine sinnstiftende Partizipation am Erwerbsleben unter guten Bedingungen ermöglicht?

2. Mehr Menschen verbringen weniger Zeit in Erwerbsarbeit – Fortschritt oder Problem?

In der Langzeitbetrachtung geht die Zeit, die Menschen in Erwerbsarbeit verbringen, tendenziell zurück. Zumindest in den westlichen Industriestaaten ist in den letzten Jahrzehnten die durchschnittliche tatsächlich geleistete Arbeitszeit gesunken. Das liegt einerseits an einem Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten, aber auch an der deutlich gestiegenen Teilzeitquote.

Die Betrachtung von Durchschnittswerten ist jedoch problembehaftet, insbesondere wenn von der Erwerbsbeteiligung abstrahiert wird. In den letzten Jahrzehnten ist die Erwerbsquote angestiegen,

insbesondere bei den Frauen. Waren 2004 63,5 Prozent der Frauen erwerbstätig, lag die Quote 2024 bei 74,2 Prozent (Männer: 2004: 77,4 Prozent, 2024: 82,1 Prozent) (Statistik Austria 2024b). Der deutlichste Erwerbszuwachs zeigt sich bei Frauen mit Kindern. Während 2004 67 Prozent der Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren mit minderjährigen Kindern erwerbstätig waren, stieg deren Anteil 2024 auf rund 80 Prozent. Bei der Vergleichsgruppe der Männer ging die Erwerbsquote im Beobachtungszeitraum von rund 96 Prozent auf rund 93 Prozent zurück (Statistik Austria 2024b). Ein besonders deutlicher Anstieg der Erwerbsquote von Frauen lässt sich seit den frühen 2000er-Jahren erkennen, der mit der Einführung der Elternteilzeit zusammenfällt. Die Elternteilzeit unterstützt somit Mütter, rascher wieder erwerbstätig zu werden (Stadler 2019).

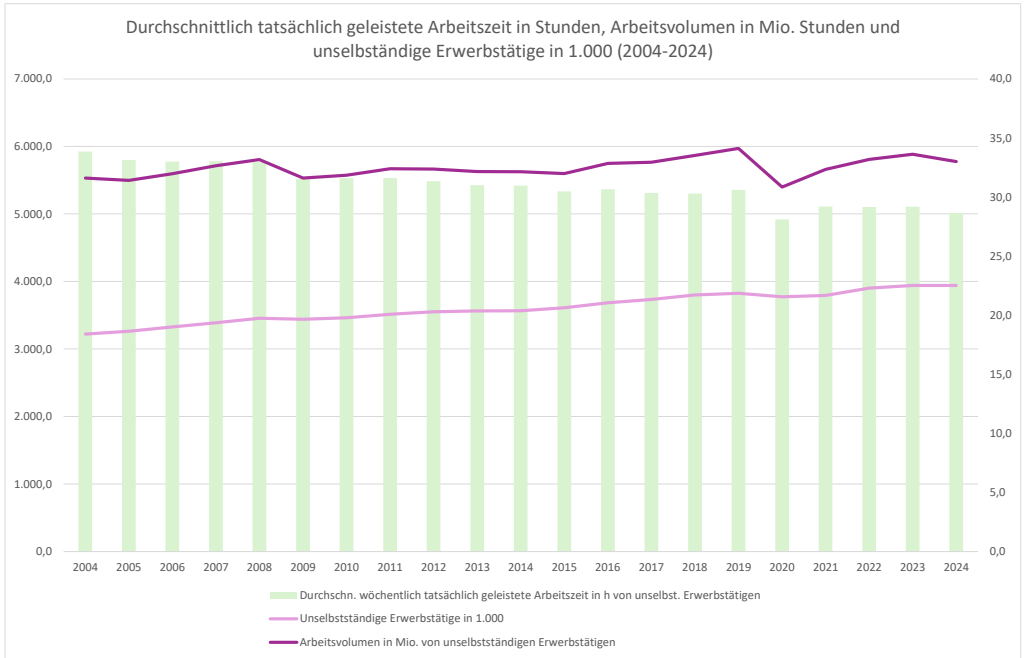
Der Anstieg der Erwerbsquote wird vor allem durch die verstärkte Erwerbsintegration von Frauen, insbesondere jener mit Kindern, angetrieben

Der Anstieg der Erwerbsquoten ging mit einem Anstieg der Teilzeitarbeit einher. Eine Entwicklung, die vor allem durch die Teilzeitbeschäftigung von Frauen angetrieben wird (Baierl & Kapella 2014; Riederer & Berghammer 2020). Beispielsweise arbeiteten 1994 rund 40 Prozent der Frauen mit minderjährigen Kindern in Teilzeit, während es 2024 über 70 Prozent waren. Bei der Vergleichsgruppe der Männer mit Kindern ist der Teilzeitanteil deutlich niedriger und ist von rund 2 Prozent (1994) auf 8 Prozent (2024) angestiegen (Statistik Austria 2024b). Die Teilzeitquote von Müttern liegt 2024 deutlich über der Teilzeitquote der Frauen insgesamt (52 Prozent), während die Teilzeitquote der Väter unter jener der Männer insgesamt liegt (13,1 Prozent) (Statistik Austria 2025b).

Von einer steigenden Teilzeitquote kann nicht auf ein sinkendes Arbeitsvolumen geschlossen werden

Von einer steigenden Teilzeitquote auf ein sinkendes Arbeitsvolumen zu schließen, wie das in der öffentlichen Diskussion immer wieder suggeriert wird (siehe Einleitung), steht nicht im Einklang mit empirischen Befunden. Die steigende Anzahl von Teilzeitbeschäftigten bedeutet, dass zwar die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit pro Person zurückgeht. Aber durch die steigende Erwerbsquote bleibt das Ausmaß des geleisteten Arbeitsvolumens, also die Zahl der insgesamt von den unselbständig Beschäftigten erbrachten Arbeitsstunden (inkl. Mehr- und Überstunden, exkl. Urlaub, Krankenstand, Feiertage etc.), über die Jahre (abgesehen von krisenbedingten Einbrüchen) annähernd stabil (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1:
Entwicklung Arbeitsvolumen



Quelle: Statistik Austria 2024

Insgesamt bedeutet der Anstieg der Teilzeitarbeit bei gleichzeitig steigender Erwerbsquote, dass sich das Arbeitsvolumen auf mehr Personen verteilt. Das hat durchaus vorteilhafte Effekte, weil dadurch auch jene am Arbeitsmarkt teilnehmen können, für die eine Vollzeitbeschäftigung eine Hürde darstellt. Teilzeit kann insbesondere Menschen in der „stillen Reserve“ – also arbeitsbereiten Personen, die nicht aktiv suchen, sowie Personen mit Arbeitswunsch, die aber nicht sofort verfügbar sind (Angel et al. 2023) –, älteren Arbeitnehmer:innen sowie Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen einen (Wieder-)Einstieg oder einen längeren Verbleib in Erwerbsarbeit erleichtern. Damit können sie auch von positiven Effekten wie einem eigenen Einkommen, Sinnstiftung und gesellschaftlicher Teilhabe profitieren.

Teilzeitarbeit ermöglicht Arbeitsmarktbeteiligung für Personen, für die Vollzeit eine Hürde darstellt

Neben den positiven Effekten der arbeitsmarktpolitischen Inklusion durch Teilzeit verweist die aktuelle Verteilung von Lohnarbeit jedoch auf eine deutliche Schieflage. Während ein Teil der Beschäftigten – überwiegend Männer – sehr viele Arbeitsstunden leistet, arbeiten andere – vor allem Frauen – nur wenige Stunden, häufig gegen ihren Wunsch. Diese Ungleichverteilung ist eng mit der geschlechterungleichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit verknüpft und bringt für Frauen zahlreiche Nachteile mit sich. Der Anteil von Frauen in Teilzeit ist in den letzten Jahren stark angestiegen, während der Teilzeitanteil bei Männern nach wie vor niedrig ist. Obwohl auch bei Männern Überstunden und Mehrarbeit zurückgehen (Statistik Austria 2025a), ist das Vollzeitarbeitsverhältnis für Männer die Norm, umso mehr, wenn sie mit Kindern im Haushalt leben. Dieses Missverhältnis wird auch durch die Motive für Teilzeit verdeutlicht: Während für Frauen die Verantwortung für Sorgearbeit der wichtigste Grund ist, ist es für Männer die Aus- und Weiterbildung (Statistik Austria 2025b). Die Schieflage in der Verteilung der Erwerbsarbeit erschwert die Umverteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. Während traditionelle Rollenerwartungen Frauen nach wie vor primär für Betreuungs- und Haushaltsarbeit verantwortlich machen, bleibt Männern häufig die Rolle des „Familienernährers“ vorbehalten. In Österreich prägt dieses Rollenverständnis das dominierende Eineinhalb-Verdiener-Modell – mit deutlichen Nachteilen für Frauen: Viele können nicht in jenem Stundenumfang erwerbstätig sein, den sie sich wünschen, sind als „Zuverdienerinnen“ finanziell stärker vom Einkommen des Partners abhängig, erwerben geringere Pensionsansprüche und sind dadurch häufiger von Altersarmut betroffen.

Das in Österreich dominierende Eineinhalb-Verdiener-Modell hat deutliche Nachteile für Frauen

3. Vom Müssen zum Können: Wie viel Arbeit ist überhaupt möglich?

Die Darstellung eines dramatischen Rückgangs jener Zeit, die Bürger:innen der Erwerbsarbeitszeit widmen, ist also empirisch nicht haltbar. Vielmehr hat sich die Verteilung des Arbeitsvolumens geändert und die Produktivität pro Arbeitsstunde ist in den letzten Jahrzehnten deutlich gewachsen. Technologischer Fortschritt und Digitalisierung haben tendenziell zu einer Beschleunigung und Intensivierung der Arbeit geführt. Das zeigt sich auch in einer – trotz konjunktureller Schwankungen – deutlichen Steigerung der Arbeitsproduktivität in den letzten Jahrzehnten (vgl. Statistik Austria 2024a). Der Forderung nach Arbeitszeitverlängerungen stehen die

Die Arbeitsproduktivität ist in den letzten Jahrzehnten – trotz konjunktureller Schwankungen – deutlich gestiegen

berechtigten Interessen der lohnabhängig Beschäftigten entgegen, Belastungen zu reduzieren und Arbeitskraft langfristig zu erhalten.

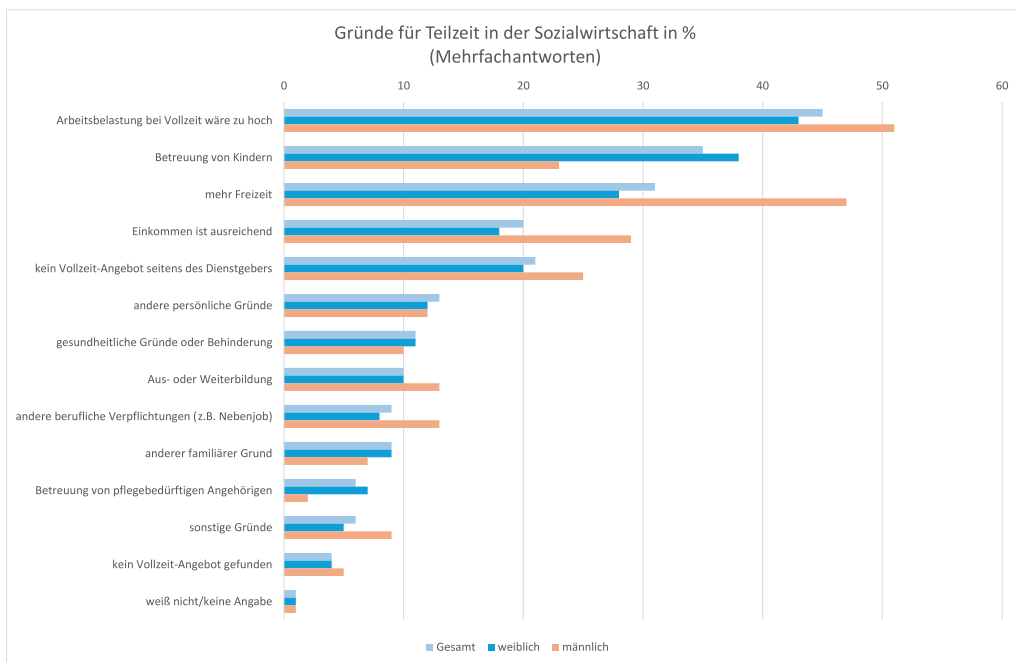
In vielen Branchen und Berufen sind die Arbeitsanforderungen und -belastungen so hoch, dass eine Arbeit in Vollzeit über lange Jahre nicht ohne gesundheitliche Schädigungen möglich ist. Beispielfürhaft dafür stehen der Gesundheits- und Sozialbereich bzw. auch viele sogenannte „systemrelevante“ Berufe. Über 70 Prozent der Beschäftigten über 45 Jahren in der Alten- und Behindertenbetreuung, 75 Prozent in der Reinigung und 60 Prozent der Beschäftigten in Gesundheitsberufen können sich nicht vorstellen, bis zur Pension durchzuhalten (Schönherr & Zandonella 2020).

In sogenannten „systemrelevanten“ Berufen gibt eine große Zahl an Beschäftigten an, nicht bis zur Pension durchhalten zu können

Die Covid-Pandemie hat die Arbeitsbedingungen in Branchen wie Gesundheit, Pflege, Soziales und Elementarpädagogik weiter verschlechtert und zu einer starken Arbeitsverdichtung und -intensivierung geführt. Arbeitszeitbezogene Belastungen wie dauerhafte Mehrarbeit, Arbeit auf Abruf oder unregelmäßige Arbeitszeiten (z. B. an Tagesrandzeiten) haben seit der Pandemie in „systemerhaltenden“ Branchen wie Gesundheit, Pflege, Reinigung und Lebensmitteleinzelhandel zugenommen und sich verfestigt (Schönherr & Zandonella 2025). Die Folge sind hohe Fluktuation und Ausstiegsraten aus dem Beruf, geringe Berufseinstiegsraten von Absolvent:innen einschlägiger Ausbildungen und hohe Anteile von geplanten Berufsausstiegen, beispielsweise in der Pflege (Stichwort „Pflexit“, z. B. Löffler et al. 2022; Schönherr 2021; Juraszovich 2023). Aus diesem Grund reduzieren viele Beschäftigte, vor allem Ältere, in diesen Berufsfeldern präventiv Arbeitsstunden, um den gesunden Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen (Horvath et al. 2022; BMSGPK 2020). Das zeigt auch eine Studie des IFES im Bereich der Sozialwirtschaft: Neben Betreuungsverpflichtungen sind hohe Arbeitsbelastungen der am häufigsten genannte Grund für Teilzeitarbeit (vgl. Abbildung 2; Oppenauer 2024).

Hohe Arbeitsbelastungen sind neben Betreuungsverpflichtungen der am häufigsten genannte Grund für Teilzeitarbeit in Gesundheits- und Sozialberufen

Abbildung 2:
Gründe für Teilzeitbeschäftigung in der Sozialwirtschaft



Quelle: Oppenauer 2024

Ab 60 Jahren kommt für Frauen neben der Unterstützung der Enkelkinder oftmals die Pflege von Angehörigen dazu

Einer Studie des BMSGPK (2020) zufolge äußerte rund ein Drittel der Beschäftigten ab 50 Jahren, die ihren Pensionsantritt noch vor sich haben, den Wunsch, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Für rund ein Viertel der noch Berufstätigen und rund jede zehnte nicht (mehr) erwerbstätige Person hätte eine Arbeitszeitreduktion einen längeren Verbleib in der Erwerbstätigkeit erleichtert. Ab 60 Jahren steigt der Care-Gap auch wieder deutlich an, weil für Frauen neben der Unterstützung für Enkelkinder auch die Pflege von Angehörigen hinzukommt (Mayrhuber & Meierhuber 2021). Vor dem Hintergrund der Anhebung des Frauenpensionsalters sind Maßnahmen, die einen lückenlosen Übergang von der Erwerbstätigkeit in die Alterspension unterstützen, entscheidend. Neben einer verlässlichen und leistbaren Pflegeinfrastruktur und Bedingungen des altersgerechten Arbeitens ist eine verkürzte Arbeitszeit ein wichtiges Instrument.

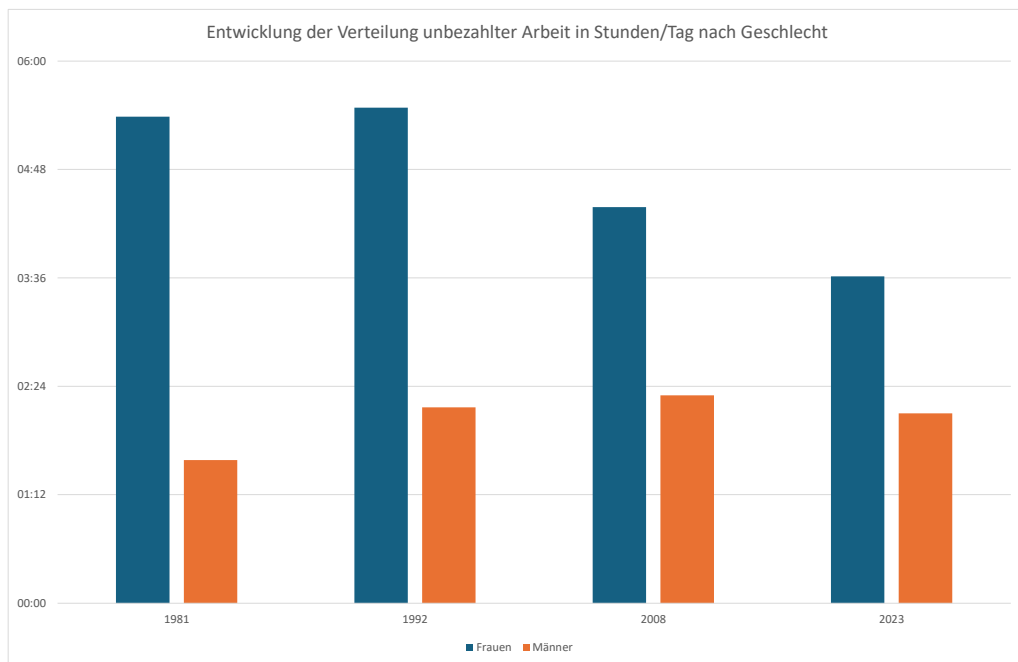
4. Ausweitung der Erwerbsarbeit und Sorgekrise

Neben gesundheitlichen Faktoren ist vor allem die ungleiche Verteilung der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit dafür verantwortlich, dass Männer und Frauen in unterschiedlichem Ausmaß am Erwerbsleben partizipieren (siehe Abschnitt 2). Im Durchschnitt verwenden erwachsene Frauen unter 65 Jahren 57 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit für unbezahlte Arbeit und 43 Prozent für Erwerbsarbeit. Männer verwenden hingegen zwei Drittel ihrer Zeit für Erwerbsarbeit und ein Drittel für unbezahlte Arbeit. Werden bezahlte und unbezahlte Haus- und Sorgearbeit zusammengerechnet, weisen Frauen allerdings in allen Altersgruppen ein höheres tägliches Arbeitsvolumen auf als Männer (Statistik Austria 2023).

Rechnet man bezahlte und unbezahlte Haus- und Sorgearbeit zusammen, weisen Frauen in allen Altersgruppen ein höheres tägliches Arbeitsvolumen auf als Männer

Die zusätzliche Arbeitsbelastung durch unbezahlte Arbeit ist in den letzten Jahrzehnten zwar gesunken. Ein genauerer Blick zeigt jedoch, dass diese Entwicklung nicht einer gerechteren Verteilung zwischen den Geschlechtern geschuldet ist, sondern vor allem damit zusammenhängt, dass die Zeitverwendung für unbezahlte Arbeit bei Frauen aufgrund des Ausbaus von Betreuungsangeboten und technologischem Fortschritt (Stichwort: Zeitersparnis bei der Hausarbeit) seit den 1990er-Jahren gesunken ist (vgl. Abbildung 3; Berechnungen Momentum Institut 2023).

Abbildung 3:
Entwicklung der Verteilung unbezahlter Arbeit



Quelle: Zeitverwendungserhebung Statistik Austria

*Sparvorhaben zur
Budgetsanierung
gefährden
bereits erzielte
Fortschritte bzw.
dringend benötigte
Investitionen
in Kinder-
betreuung und
Pflegeangebote*

Allerdings bestehen auch im Hinblick auf Betreuungsangebote trotz Fortschritten nach wie vor erhebliche Lücken, insbesondere in ländlichen Regionen. Während in Wien 89 Prozent der Drei- bis Fünfjährigen einen Kinderbetreuungsplatz haben, der mit einer Vollzeit-tätigkeit der Eltern vereinbar ist, liegt dieser Anteil in Oberösterreich bei nur 41 Prozent, in der Steiermark bei 46 Prozent (Statistik Austria 2025c). Hinzu kommt, dass zwei Drittel der schulpflichtigen Kinder keine Nachmittagsbetreuung haben (Mitterer et al. 2022). Zu befürchten ist allerdings, dass die Sparvorgaben zur Budgetsanierung sowohl auf Bundes- als auch auf Landes- und auf Gemeindeebene bereits erzielte Fortschritte gefährden bzw. dringend benötigte Investitionen in Kinderbetreuung und Pflegeangebote nicht in Angriff genommen werden. Insbesondere im Bereich der Langzeitpflege zeigt sich vor dem Hintergrund angekündigter Sparmaßnahmen und angesichts des demografischen Wandels eine besorgniserregende Situation: Bis 2050 werden 70.000 zusätzliche Pflegebeschäftigte benötigt,

allein um den Versorgungsstand von 2019 aufrechtzuerhalten (GÖG 2023). Und auch im Hinblick auf die Beteiligung von Männern bei der Kinderbetreuung zeigen jüngste Daten, dass nach einer Zeit kleiner Fortschritte wieder Rückschritte zu beobachten sind. Daten des AK Wiedereinstiegsmonitorings zeigen, dass der Männeranteil unter den Personen mit Kinderbetreuungsgeldbezug zuletzt rückläufig war. Bei acht von zehn Paaren beteiligt sich der Partner gar nicht an Kinderauszeiten (Riesenfelder & Danzer 2024).

In der gesellschaftlichen Aushandlung über die Ausdehnung von Erwerbsarbeitszeit wird in der Regel die Frage nach Zuständigkeit und Umfang unbezahlter Haus- und Sorgearbeit systematisch ausgeblendet. Dabei ist die täglich oder wöchentlich verfügbare Zeit eine fixe Größe und lässt sich nicht beliebig ausdehnen. Folglich ziehen Ausweitungen in einer Arbeitssphäre unweigerlich Einschränkungen der Verfügbarkeit in anderen Bereichen nach sich. Allerdings kann auf die einseitige Ausweitung der Erwerbsarbeitszeit nur begrenzt mit einer Reduktion der unbezahlten Arbeit reagiert werden. Das liegt in der besonderen Beschaffenheit von Care-Arbeit begründet, die vor allem in bestimmten Lebensabschnitten und für bestimmte soziale Gruppen „lebens- und versorgungsnotwendig“ ist (Gubitzer & Mader 2011: 15). Care-Arbeit kann deshalb nicht bzw. nur zum Preis massiver existenzieller, gesundheitlicher und sozialer Konsequenzen – sowohl für die Betroffenen als auch die Sorgeleistenden – vernachlässigt und unterlassen werden. Die Ausdehnung von Erwerbsarbeitszeit kann damit die reproduktiven Ressourcen einer Gesellschaft erheblich gefährden. Die Schweizer Ökonomin Mascha Madörin rechnet für die Schweiz vor: „Würden Frauen ihre unbezahlte Arbeit nur um 10 Prozent kürzen, entspräche dies – BIP-mässig gesehen – etwa der Schließung sämtlicher Einrichtungen des bezahlten Gesundheits- und Sozialwesens“ (Madörin 2007: 145). Eine ähnliche Größenordnung kann auch für Österreich angenommen werden. Eine erhebliche Reduktion der unbezahlten Arbeit würde einen massiven Bedarf an institutioneller Reproduktionsarbeit nach sich ziehen, den eine Gesellschaft in kurzer Zeit bei weitem nicht abdecken könnte. Im Gegenteil: Der steigende Druck auf Frauen, ihre Erwerbsbeteiligung zu erhöhen, fällt zusammen mit einer Phase, in der aufgrund von Sparzwängen auch der Druck auf öffentliche Budgets und damit auch Sorgeinfrastrukturen wächst. Sorgearbeit ist die Grundlage für das

Care-Arbeit ist lebens- und versorgungsnotwendig

Funktionieren unserer Gesellschaft. Einschränkungen haben damit immer erhebliche nachteilige Konsequenzen für jene, die auf Unterstützung angewiesen sind, für Sorgeleistende selbst, aber auch für die Gesellschaft als Gesamtes.

5. Geschlechtergerechte, gemeinwohlorientierte Arbeitszeitpolitik

Arbeit(szeit) sollte auch an Lebensqualität, Gemeinwohl, sozialen Zusammenhalt und Sorge um Menschen und Umwelt ausgerichtet werden

Die Frage, wie lange und unter welchen Bedingungen wir Zeit in welchen Arbeitsbereich investieren, darf nicht ausschließlich entlang ökonomischer Kriterien beurteilt werden. Viel wichtiger sollte dabei das Ziel sein, die Gestaltung gesellschaftlich notwendiger Arbeit(szeit) entlang von Aspekten wie Lebensqualität, Gemeinwohl, sozialem Zusammenhalt und der Sorge um Menschen und Umwelt auszurichten. Vor diesem Hintergrund sehen wir insbesondere die Begrenzung der Erwerbsarbeitszeit bei gleichzeitiger Aufwertung der unbezahlten Sorgearbeit als zentrale Weichenstellung für eine geschlechtergerechte und gemeinwohlorientierte Arbeits(zeit)politik.

5.1 Kürzer arbeiten ermöglicht Inklusion

Wirtschaftliche Interessenvertreter:innen forcieren häufig eine Intensivierung der Erwerbsarbeit, etwa in Form von Mehr- und Überstunden oder Arbeitsverdichtung, um einem erhöhten Arbeitskräftebedarf zu begegnen. Dadurch werden jedoch bestehende Belastungen für Beschäftigte und Exklusionsmechanismen am Arbeitsmarkt verstärkt und die gesellschaftlichen Kosten dafür externalisiert. Eine nachhaltigere Lösung bestünde in der Einführung eines Modells der verkürzten Vollzeit, die all jenen Menschen die Chance auf Partizipation am Arbeitsmarkt eröffnet, für welche die 40-Stunden-Vollzeitnorm eine Hürde darstellt. Das gilt nicht nur für Personen mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen, sondern auch für Personen mit chronischen oder psychischen Erkrankungen, mit Behinderungen oder auch vom Arbeitsmarkt entmutigte Personen. Gerade in männerdominierten Branchen und auf höheren Hierarchieebenen gelten Vollzeitnormen und Überstunden als Ausdruck beruflicher Leistungsbereitschaft. Zugleich würde eine kurze Vollzeit die strukturellen Nachteile geringerer Arbeitsmarktintegration – etwa in Bezug auf Einkommen und soziale Absicherung – verringern bzw. ausgleichen.

5.2 Kürzer arbeiten, um Gesundheit zu erhalten

Die demografische Entwicklung sowie Reformen der Pensionsversicherung (z. B. Anhebung des Pensionsantrittsalters von Frauen, Einschränkungen bei der Altersteilzeit) führen dazu, dass der Anteil älterer Beschäftigter steigt. Um mehr älteren Menschen den gesunden Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen, müssen Unternehmen die Arbeitsbedingungen altersgerecht, d. h. den Anforderungen der jeweiligen Lebensphasen entsprechend, ausgestalten. Betriebliche Arbeitszeitarrangements sind dabei ein zentrales Element. Arbeitszeitmodelle, die den Bedürfnissen der Beschäftigten, beispielsweise hinsichtlich Familiengründung, Weiterbildung, Gesundheitszustand usw., entsprechen, wirken nicht nur gesundheitspräventiv, sondern ermöglichen auch einen längeren Verbleib in der Erwerbstätigkeit. Die Reduktion der Erwerbsarbeitszeit wird insbesondere auch von älteren Beschäftigten als Möglichkeit gesehen, länger im Job zu bleiben.

Um mehr älteren Menschen den gesunden Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen, müssen Unternehmen die Arbeitsbedingungen altersgerecht gestalten

5.3 Gerechte Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit

Arbeitszeitverkürzung ist aber auch ein Beitrag, um die eklatanten Ungleichheiten in der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern und die damit verbundenen nachteiligen Folgen für Frauen auszugleichen. In der Forschungsliteratur sind die Verteilungseffekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung uneindeutig (zusammenfassend siehe Dammerer & Himmelbauer 2024). Damit sich positive Effekte einstellen können, braucht es grundlegende Veränderungen in den gesellschaftlichen Institutionen, um eine Verbindung von Erwerbs- und Sorgearbeit – ohne die aktuell bestehenden Hürden und Benachteiligungen – für alle Gesellschaftsmitglieder zu ermöglichen. Entsprechend forderten Feministinnen und Gewerkschafterinnen schon in den 1980er-Jahren die Einführung eines Sechs-Stunden-Tages (Hermann 2008), der, entgegen dem Konzept einer komprimierten Vier-Tage-Woche, tendenziell besser erlaubt, die täglich anfallenden Sorge- und Haushaltstätigkeiten zu erledigen (Dengler & Strunk 2018). In den letzten Jahren haben einige internationale Pilotprojekte Effekte einer Arbeitszeitverkürzung (meist in Form einer „Vier-Tage-Woche“) auf betrieblicher Ebene analytisch in den Blick genommen (z. B. für das Vereinigte Königreich: The Autonomy Institute 2023; für Deutschland: Backmann et al. 2024; für einen Überblick in der EU siehe z. B.: Eurofound 2024).

*Ein überwiegend
erwerbs-
konnotierter
Leistungsbegriff
soll überwunden
werden*

Um Geschlechterungleichheiten zu adressieren, sind auf betrieblicher Ebene gezielte Maßnahmen erforderlich, z. B. ein Karenzmanagement, das sich insbesondere an Männer richtet. Im internationalen Vergleich (z. B. OECD, Leavenetwork) zeigt sich, dass rechtliche Hebel, z. B. hohe unübertragbare Partneranteile bei Elternkarenz und Elterngeld (wie etwa in den nordischen Ländern), dazu führen, dass sich geschlechterbezogene Normen und Praktiken ändern. Ziel ist die Überwindung eines überwiegend erwerbskonnotierten Leistungsbegriffs und all der damit verbundenen Abwertungs- und Exklusionsmechanismen, welche die Ungleichverteilung und -bewertung von bezahlter und unbezahlter Arbeit reproduzieren. Gleichzeitig müssen die gesellschaftlich notwendigen Arbeiten des Kümmerns und Versorgens, der Care-Arbeit, aufgewertet und gerecht verteilt werden (Altreiter & Glassner 2023).

5.4 Kurze Vollzeit als neue Norm

*Rund ein Drittel
der Teilzeit-
beschäftigten gibt
an, die Arbeitszeit
erhöhen zu wollen*

Umfragen zu Arbeitszeitwünschen zeigen, dass ein größerer Teil der Beschäftigten eine Arbeitszeitverkürzung wünscht, während ein kleinerer Teil der Arbeitnehmer:innen einen Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung angibt (z. B. AK OÖ 2023; Schönherr 2025). Seit der Covid-Pandemie ist der Anteil der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, deutlich gestiegen. Im Jahr 2023 etwa wünschten sich 28 Prozent aller Arbeitnehmer:innen eine Arbeitszeitverkürzung, bei den Vollzeitbeschäftigten sogar rund ein Drittel (AK OÖ 2023). Hingegen gibt rund ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten an, die Arbeitszeit erhöhen zu wollen (AK OÖ 2023). Beschäftigte mit einem Stundenausmaß von 30 Stunden oder weniger wollen ihre Arbeitszeit im Durchschnitt erhöhen, jene mit mehr als 30 Stunden reduzieren. Eine „gesunde Vollzeit“ mit reduzierter Wochenarbeitszeit und das Modell der „Familienarbeitszeit“ (Mader 2022) zur gerechteren Aufteilung der bezahlten und der Care-Arbeit in Familien sind innovative Modelle der Arbeitszeitverkürzung. Viele Versuche und Pilotprojekte (jüngst eines aus Großbritannien) zeigen, dass eine Verkürzung der Vollzeit positive Effekte auf die Gesundheit, Work-Life-Balance und Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten hat, von denen auch Unternehmen wesentlich profitieren: Krankenstände gehen zurück, die Fluktuation sinkt, die Produktivität bleibt annähernd gleich bzw. erhöht sich leicht (The Autonomy Institute 2023).

6. Schlussfolgerungen

In der aktuellen wirtschaftspolitischen Debatte ist ein zunehmender Druck zu beobachten, den Einsatz von Arbeitskräften sowohl quantitativ als auch qualitativ zu intensivieren. Diese Diskussion äußert sich gegenwärtig vor allem in Forderungen nach einer Einschränkung oder Sanktionierung sogenannter „freiwilliger“ Teilzeitbeschäftigung. Der vorliegende Beitrag hat gezeigt, dass die dieser Argumentation zugrunde liegenden empirischen Annahmen nicht haltbar sind. Das Arbeitsvolumen hat sich auf mehr Schultern verteilt, es wird aber nicht weniger gearbeitet.

Aus geschlechterkritischer Perspektive stößt die angestrebte Ausweitung der Erwerbsarbeitszeit zudem an deutliche Grenzen. Der Hauptgrund für Teilzeitarbeit bei Frauen liegt nach wie vor in der ungleichen Verteilung unbezahlter Sorgearbeit, gefolgt von belastenden Arbeitsbedingungen. Eine Politik, die Teilzeitbeschäftigung sanktioniert, verkennt die geschlechterstrukturellen Ursachen dieser Arbeitszeitmuster und trägt dazu bei, bestehende Ungleichheiten zu vertiefen. Darüber hinaus lässt sich die Tendenz zur Ausweitung von Erwerbsarbeitszeit als Ausdruck einer tieferliegenden Dynamik des gegenwärtigen, von Nancy Fraser als „kannibalistisch“ beschriebenen Kapitalismus deuten. Dieser ist durch einen beständigen „Hunger“ nach weiblichen Lohnarbeitskräften gekennzeichnet, der auf der fortgesetzten Externalisierung und Entwertung von Sorgearbeit beruht (vgl. Fraser 2023).

*„Kurze Vollzeit“ eröffnet neue
Möglichkeiten, Erwerbsarbeit und
Sorgearbeit solidarischer zu verteilen*

Als Gegenentwurf dazu wurde das Konzept der „kurzen Vollzeit“ diskutiert, das sowohl arbeitsmarkt- als auch gleichstellungspolitisch vielfältige Potenziale birgt. Es eröffnet neue Möglichkeiten, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit solidarischer zu verteilen und damit zu einer gerechteren Organisation gesellschaftlich notwendiger Arbeit beizutragen. In diesem Zusammenhang ist, wie Christoph Hermann betont, eine „neue Form der Solidarität und der Verteilung sozialer Verantwortung“ erforderlich, um die wachsende Kluft zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit zu überwinden (Hermann 2008: 100). Angesichts einer restriktiven, von Austerität geprägten Budgetpolitik auf Bundes- und föderaler Ebene sowie des demografischen Wandels,

der einen steigenden Bedarf an Pflege und Betreuung erwarten lässt, wird der Druck auf private Haushalte zur Übernahme von Sorgearbeit weiter zunehmen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, so schreibt Christoph Hermann, „ist nichts weniger als ein Bruch mit dem gegenwärtigen Gesellschaftssystem und seiner Fixierung auf Konkurrenz notwendig, die sicherstellt, dass die Herrschaft des Kapitals über die Arbeitszeit unangetastet bleibt“ (Hermann 2008: 100).

Langfristig geht es auch um eine grundlegende Aushandlung dessen, wofür wir unsere Zeit verwenden

Langfristig stellt sich somit die Frage nach einer Neubestimmung der gesellschaftlich notwendigen Arbeitszeit. Dabei geht es nicht nur um die quantitative Begrenzung von Erwerbsarbeit, sondern um die grundlegende Aushandlung dessen, wofür wir unsere Zeit verwenden, und damit verbunden, „welche und wie viele Güter und Dienstleistungen eine Gesellschaft zur sozialen Reproduktion benötigt, welche Qualität diese haben sollen und wie sie ökologisch nachhaltig erzeugt werden können“ (Hermann 2008: 100f.). Eine solche Debatte würde die Diskussion über Arbeitszeitverkürzung über ökonomische Effizienz hinausführen – hin zu einer normativen Auseinandersetzung über soziale Gerechtigkeit, Geschlechterverhältnisse und ökologische Nachhaltigkeit.

Anmerkungen

- 1 *Neben der einfachen Verlängerung des Arbeitstages oder der Arbeitswoche gibt es noch vielfältige andere Formen der Extensivierung von Erwerbsarbeitszeit, die aus Platzgründen nicht alle in diesem Beitrag besprochen werden können. Neben der Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes, die für Beschäftigte Planungssicherheit verunmöglicht, gibt es v. a. die mit selbstorganisiertem Arbeiten und Technikeinsatz verbundenen Formen der Entgrenzung von Erwerbsarbeitszeit und erwerbsfreier Zeit.*
- 2 <https://www.awblog.at/Frauen/Skandalisierung-Teilzeiterwerbstaetigkeit> [abgerufen am 22.10.2025].
- 3 <https://kurier.at/politik/inland/warum-zu-viel-teilzeit-dem-sozialsystem-schadet/402330555> [abgerufen am 16.10.2025].
- 4 <https://noe.orf.at/stories/3290381/> [abgerufen am 20.10.2025].
- 5 <https://www.derstandard.at/story/3000000281591/teilzeit-hattmannsdorfer-will-geringf252gigkeitsgrenze-einfrieren> [abgerufen am 22.10.2025].
- 6 <https://www.derstandard.at/story/3000000180091/wko-praesident-mahrer-werden-mehr-arbeiten-muessen-nicht-weniger> [abgerufen am 22.11.2025].

Literatur

- » *Altreiter, Carina / Astleithner, Franz / Flecker, Jörg (2016): Arbeitszeit(en) im Wandel, in: Fritz, Judith / Tomaschek, Nino (Hrsg.): Gesellschaft im Wandel: gesellschaftliche, wirtschaftliche und ökologische Perspektiven. Münster: Vienna University Press, S. 15–28.*

- » Altreiter, Carina / Glassner, Vera (2023): *Wie Arbeit bewerten? Überlegungen zur „leistungsgerechten“ Entlohnung von Arbeit*, in: Kaiser, Eva / Schober, Martin (Hrsg.): *Beschäftigung für Alle. Die Zukunft der Arbeit*. Wien: ÖGB-Verlag, S. 260–273.
- » Angel, Stefan / Bittschi, Benjamin / Horvath, Thomas / Kogler, Marion / Mahringer, Helmut (2023): *Aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale und „Stille Reserve“ in Österreich*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- » Backmann, J. / Hoch, F. / Hüby, J. / Platz, M. / Sinnemann, M. F. (2024): *Die 4-Tage-Woche in Deutschland: Erste Ergebnisse des deutschen Pilotprojekts zur Arbeitszeitreduzierung*. Berlin.
- » Baierl, Andreas / Kapella, Olaf (2014): *Trend zu Teilzeit. Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie*. Working Paper Nr. 81. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- » Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) (2020): *Generation 50+: Teilzeitarbeit und Pension. Eine retrospektive Evaluierung auf Grundlage des SHARE-Surveys*. Wien/Linz.
- » Dengler, Corinna / Strunk, Birte (2018): *The monetized economy versus care and the environment: degrowth perspectives on reconciling an antagonism*, in: *Feminist Economics* 24/3, S. 160–183.
- » Eurofound (2024): *Working conditions and sustainable work. Working time reduction with a focus on the four-day week: Literature review*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).
- » Fraser, Nancy (2023): *Der Allesfresser: Wie der Kapitalismus seine eigenen Grundlagen verschlingt*. Berlin: Suhrkamp.
- » GÖG (2023): *Pflegepersonalbedarfsprognose Update bis 2050. Aktualisierung der Pflegepersonalbedarfsprognose 2030*. Wien. [online] [Pflegepersonalbedarfsprognose_2050_inklKF_Feber24_bf](#).
- » Hermann, Christoph (2008): *Kampf um Arbeitszeit. Ein Überblick*, in: *Prokla* 150, S. 83–102.
- » Horvath, Thomas / Hyll, Walter / Mahringer, Helmut / Lutz, Hedwig / Spielauer, Martin (2022): *Ältere am Arbeitsmarkt: Eine Vorausschau bis 2040 als Grundlage für wirtschaftspolitische Maßnahmen (Modul 1)*. Endbericht. Wien: WIFO.
- » International Network on Leave Policies & Research (2025): [online] <https://www.leavenetwork.org/>.
- » Juraszovich, Brigitte / Rappold, Elisabeth / Gyimesi, Michael (2023): *Pflegepersonalbedarfsprognose Update bis 2050. Studie im Auftrag des BMSGPK*. Wien: Gesundheit Österreich GmbH.
- » Lehndorff, Steffen / Hermann, Christoph (2013): *Arbeitszeit*, in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut / Minssen, Heiner (Hrsg.): *Lexikon der Arbeits- und Industrie-soziologie*. Berlin: Edition Sigma, S. 95–100.
- » Löffler, Roland / Michitsch, Veronika / Bauer, Verena / Geppert, Corinna / Esterl, Anita / Mayerl, Martin / Petanovitsch, Alexander / Pirstnig, Marina (2022): *Bildungs- und Berufsverläufe von Absolvent/inn/en der Bildungsanstalten und Kollegs für Elementarpädagogik*. Wien: ÖIBF.
- » Mader, Katharina (2022): *Das Familienarbeitszeit-Modell – ein erster Schritt Richtung Arbeitszeitverkürzung*, in: *WISO – Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift* 1/45, S. 29–41.

- » *Mayrhuber, Christine (2023): Auswirkungen von Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen von Frauen. Wien: WIFO.*
- » *Mitterer, Karoline / Seisenbacher, Marion / Hochholdinger, Nikola (2022): Ausbaupotenziale in der schulischen und außerschulischen Tagesbetreuung. Status Quo und Voraussetzungen für einen weiteren Ausbau. Wien: KDZ.*
- » *OECD (2025): OECD Family Database.*
- » *Oorschoot, Wim van (2000): Who should get what, and why? On deservingness criteria and the conditionality of solidarity among the public, in: Policy & Politics 28, S. 33–48.*
- » *Oppenauer, Martin (2024): Arbeitszeit und Arbeitszeitvorstellungen in der Sozialwirtschaft Österreich. Studie im Auftrag der Sozialwirtschaft Österreich, GPA und VIDA. Wien.*
- » *Riederer, Bernhard / Berghammer, Caroline (2020): The Part-Time Revolution: Changes in the Parenthood Effect on Women's Employment in Austria across the Birth Cohorts from 1940 to 1979, in: European Sociological Review 36/2, S. 284–302.*
- » *Riesenfelder, Andreas / Danzer, Lisa (2024): Wiedereinstiegsmonitoring 2024. Kontinuitäten, Trendbrüche und Nachwirkungen der Covid-Krise. Wien: Arbeiterkammer.*
- » *Schönherr, Daniel (2021): Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.*
- » *Schönherr, Daniel / Zandonella, Martina (2025): Systemrelevant Beschäftigte: Arbeitsbedingungen von „Essential Workers“ in Österreich seit 2020. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.*
- » *Stadler, Bettina (2019): Elternteilzeit in Österreich: Entwicklungen und Beschäftigungseffekte. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien.*
- » *Statistik Austria (2023): Zeitverwendung 2021/22. Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung. Wien.*
- » *Statistik Austria (2024a): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen 1995-2023. Wien.*
- » *Statistik Austria (2024b): Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, StatCube (Vollzeit/Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen, mit jüngstem Kind unter 15 Jahren). Wien.*
- » *Statistik Austria: (2025a): Geleistete Arbeitszeit, Arbeitsvolumen, Überstunden [abgerufen am 27.11.2025].*
- » *Statistik Austria (2025b): Teilzeitarbeit, Teilzeitquote, [online] <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote> [abgerufen am 27.11.2025].*
- » *Statistik Austria (2025c): Statistiken zur elementaren Bildung 2024/25. Monitoring Bericht, [online] https://www.statistik.at/fileadmin/publications/KTH-Monitoring_2024-25_Web-barrierefrei.pdf.pdf [abgerufen am 27.11.2025].*
- » *The Autonomy Institute (2023): The results are in: the UK's four-day week pilot, Autonomy Research, Cranbourne, February 2023.*