



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Die Entwicklung von Arbeitszeitpräferenzen in Österreich
2005-2015.“

verfasst von / submitted by

Julia Wohlfahrt BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien/Vienna, 2016

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066/905

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Soziologie

Betreut von/ supervised by:

Prof. Roland Verwiebe

DANKSAGUNG

Danke Mama, dass du mich immer unterstützt hast, mir immer Vertrauen geschenkt hast und mich meinen Weg gehen lässt, ohne zu hinterfragen.

Danke Papa und Felix für die wichtigen Hinweise und Diskussionen.

Danke Omama und Omi und Doris für die Begeisterung und Unterstützung, wie sie nur von Frauen in meiner Familie kommen kann.

Danke Lotte und Peter für die vielen lustigen Momente und die Bestärkung, das Richtige zu fordern.

Danke Malte für die unzähligen Stunden und den Beistand.

Danke Günter für das bedingungslose Dasein und das Aufzeigen von dem, was wirklich zählt und dem Beibringen von nützlichen Fähigkeiten.

Danke Michi und Claudia und Kristina für die Erfahrungen, die ihr mit mir teilt und die unendliche Geduld und eure Liebe. Ihr seid die großartigsten Schwestern der Welt.

Danke auch Jonathan, der jetzt bei uns ist und unser Leben bereichert.

TRUE LOVE.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Gesellschaftstheoretischer Hintergrund	5
2.1	Die Formen von Arbeit	5
2.2	Veränderungen der Zeitstrukturen	7
2.2.1	Die Zeit bewirtschaften	8
2.2.2	Die Zeit sparen	10
2.2.3	Die Zeit verlieren	12
2.2.4	Die Zeit aufteilen	13
2.3	Ein neuer Fokus in der Erwerbsarbeit?	17
2.3.1	Die Neuorientierung von Sicherheiten am Arbeitsmarkt	18
3	Arbeitszeit - Politik und Forschung	21
3.1	Die Arbeitszeitverkürzung als politisches Instrument	21
3.2	Die Beschäftigungswirkung von Arbeitszeitverkürzung	24
3.3	Die Entwicklung der Arbeitszeit in Österreich	25
3.4	Veränderung der Normalarbeitszeit	27
3.5	Arbeitszeit(-verkürzungs)politik in Österreich	30
3.5.1	Altersteilzeit	31
3.5.2	Elternteilzeit	32
3.5.3	Bildungsteilzeit	33

3.5.4	Freijahr/Sabatical	33
3.5.5	Freizeitoption	34
3.5.6	Jobsharing	36
3.6	Status Quo der Arbeitszeitdiskrepanz Forschung	37
4	Empirischer Teil	41
4.1	Datengrundlage	41
4.1.1	Auswahlverfahren und Gewichtung	43
4.1.2	Tatsächliche, Vertragliche und Wunscharbeitszeit	43
4.2	Statistik Software R	46
4.3	Arbeitszeit Diskrepanz in Österreich	47
4.4	Wunscharbeitszeit	54
4.4.1	nach Altersgruppe	54
4.4.2	nach Bildungsgruppe	56
4.4.3	nach Stundenkategorie	58
4.5	Ausgewählte Einflussvariablen	60
4.5.1	Soziodemographische Merkmale	62
4.5.2	Erwerbsstatus	63
4.5.3	Arbeitsmerkmale	64
4.5.4	Familie und Haushalt	66
4.5.5	Der Zeitverlauf	67
4.6	Lineares Modell Arbeitszeitdiskrepanz 2005–2015	68
4.7	Lineares Modell Arbeitszeitdiskrepanz 2014	70
4.8	Lineares Modell Arbeitszeitdiskrepanz 2014 nach Geschlecht	74
4.9	Teilzeit - Arbeitszeitverkürzung?	78
4.9.1	Teilzeiterwerbstätigkeit in Österreich und International	80
4.9.2	Lage der Teilzeiterwerbstätigen	81

4.10	Freiwillige Teilzeit	83
4.10.1	Lage der freiwilligen Teilzeiterwerbstätigen	85
4.11	Modelle zur Erklärung von freiwilliger Teilzeit	89
4.11.1	Logistische Regression Freiwillige Teilzeit Männer 2014	89
4.11.2	Logistische Regression Freiwillige Teilzeit Frauen 2014	92
5	Fazit	97

Abbildungsverzeichnis

3.1	Bewerbung des 8 Stunden Tags durch die Gewerkschaft	25
3.2	Stundenkategorien Männer 2005–2015	28
3.3	Stundenkategorien Frauen 2005–2015	29
4.1	Tatsächliche Differenz zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit pro Woche 2005–2015	48
4.2	Arbeitszeitdiskrepanz von Männern und Frauen in den Jahren 2005–2015	49
4.3	Arbeitszeitdiskrepanz nach Geschlecht 2005–2015. Quelle: Mikrozensus, Eigene Berechnungen	51
4.4	Arbeitszeitdiskrepanz nach Stundenkategorien und Geschlecht 2005–2015.	52
4.5	Arbeitszeitdiskrepanz in Stunden nach Stundenkategorien und Geschlecht 2014 (Mittelwerte).	53
4.6	Arbeitszeitwünsche nach Alterskategorie 2014.	54
4.7	Boxplot Arbeitszeitwünsche nach Alterkategorie 2005–2015.	55
4.8	Arbeitszeitwünsche nach Bildungsgrad 2014.	56
4.9	Boxplot Arbeitszeitwünsche nach Bildungsgrad 2014. Quelle: Mikrozensus, Eigene Berechnungen	57
4.10	Arbeitszeitwünsche nach Wochenstundenkategorien 2005–2015. Quelle: Mikrozensus, Eigene Berechnungen	58

Abbildungsverzeichnis

4.11 Boxplot Arbeitszeitwünsche nach Stundenkategorie 2014. Quelle: Mikrozensus, Eigene Berechnungen	60
4.12 Die Verkettung der Arbeitszeit mit den sozialen Bereichen. Quelle: Max Weber 1928, S. 117)	61
4.13 Begründung für Teilzeitarbeit 2005–2015 für Männer und Frauen	81

1 Einleitung

Arbeit ist und bleibt ein wesentlicher Bestandteil des alltäglichen Lebens. Häufig wird konstatiert, dass das Szenario welches Keynes schon vor rund 100 Jahren prophezeite nämlich, eine Revolution in der Erwerbsarbeit durch Maschinen stünde bevor. Die rasant fortschreitenden technologischen Innovationen und damit einhergehende automatisierte Prozesse, die von Maschinen, gar künstlicher Intelligenz und Robotern übernommen werden, sind bereits nicht nur fester Bestandteil unserer Produktionssysteme, sondern auch unseres Alltags. Keynes prognostizierte, dass durch die technologischen Errungenschaften die Arbeitssituation für die folgenden Generationen grundlegend verändert werden würden. Er sagte voraus, dass ein 4 Stunden Arbeitstag ausreichen würde, um das Arbeitsvolumen, welches für nicht-maschinelle Tätigkeiten über blieb, zu bewältigen (vgl. Keynes, 1963 [1930]). Trotz dieser Vision blieb allerdings der von den Gewerkschaften Ende des zweiten Weltkrieges erkämpfte 8-Stunden Tag, die größte Errungenschaft der Arbeitszeitpolitik der Arbeiterbewegung im 20 Jahrhundert und ein 4 Stunden Arbeitstag schien zumindest gesamtgesellschaftlich betrachtet in weiter Ferne. Seit der Umsetzung des 8-Stunden-Tages gab es zwar geringfügige Änderungen in der Arbeitszeitpolitik und in Teilen Europas gar die Umsetzung einer 35-Stunden Woche, allerdings blieben weitere gravierende grundlegende Änderungen, wie es die Begrenzung der Arbeitszeit auf 8 Stunden pro Tag war, aus. Trotzdem ist und bleibt die Arbeitszeitverkürzung ein politisches Thema, welches regelmäßig zurück auf den Verhandlungstisch gebracht wird, in der jüngeren Vergangenheit insbesondere durch eine von den Medien beschriebene grundlegende

1 Einleitung

Veränderung in der Arbeitswelt.

Durch junge Menschen, der sogenannten Generation-Y, würde Arbeit einen neuen Stellenwert im Leben der Menschen bekommen, nicht Karriere und Geld stünden im Vordergrund, sondern Selbstverwirklichung und Work-Life-Balance (vgl. u.A: Die Zeit 2014/derStandard 2015/Profil 2015/Mui, New York Times 2001). Diese Zuschreibung, sowie die Zunehmende Technologisierung der Arbeitswelt scheinen bei kurzer Betrachtung wirklich große Veränderungen mit sich zu bringen. Denn der technologische Fortschritt ist tatsächlich eng an das menschliche Arbeitsvolumen gekoppelt und macht mit Automatisierungsprozessen nicht Halt vor der Wegrationalisierung von Arbeitsstellen. Keynes beschreibt das Szenario 4 Stunden pro Tage in der Woche zu arbeiten als Vorteil, der durch den technischen Fortschritt erreicht werden kann - Vorteile sind jedoch nur eine Seite der Medaille.

Hannah Arendt schreibt in ihrem Werk *Vita Activa oder über das tätige Leben* auch über die Gefahren, die eine solche Erosion der menschlichen Arbeitskraft mit sich bringt.

„Was uns bevorsteht ist die Aussicht auf eine Arbeitsgesellschaft, der die Arbeit ausgegangen ist, also die einzige Tätigkeit auf die sie sich noch versteht. Was könnte verhängnisvoller sein?“ (Vita Activa, Hannah Arendt 2013, 13)

Keynes war dies bewusst und er warnte ebenfalls vor den Folgen eines solchen Arbeitsverlustes der Gesellschaft. Die Menschen müssten sich damit auseinandersetzen, was sie denn tun wollen, wenn sie von den Pflichten der Produktion befreit sein. Als eine Art Übergangslösung schlug er vor, eine 15 Stunden Woche umzusetzen, mit 3 Stunden Arbeit pro Tag, um das grundlegende Bedürfnis des Menschen etwas zu leisten zu befriedigen. Es ist deshalb in Zeiten der Restrukturierung von Arbeitsprozessen unumgänglich Arbeit nicht nur ökonomisch, sondern auch sozial als Wert- und Verteilungsfrage zu verstehen.

Der Bundeskanzler von Österreich Christian Kern, brachte 2016 nach längerem Stillstand das Thema Arbeitszeitverkürzung wieder in die politische Debatte und bringt

deren Effekte in direktem Zusammenhang mit Umverteilung und Wohlstand - in diesem Falle auch Zeitwohlstand (vgl. derStandard, 2016, Wirtschaftsblatt, 2016), welcher in Industriestaaten zu einer immer wertvolleren und teuren Ressource wird.

Die beschriebenen Hypothesen und Zukunftsvorstellungen analysieren und zeigen Möglichkeiten durch technischen Fortschritt und gesellschaftlicher Arbeitsteilung die auf ein Optimum verteilt werden soll. Doch wie stehen die Erwerbstätigen heutzutage wirklich zu Arbeitszeitverkürzung oder einem 4 Stunden Arbeitstag? Es ist die Aufgabe der (Sozial-)wissenschaft diese Entwicklungen, Potentiale und Gefahren aufzugreifen und zu erforschen. Die Autorin bemüht sich deshalb die Frage nach der Arbeitszeitpräferenz aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen zu beleuchten, deren Arbeitszeitwünsche zu analysieren und zu verstehen.

Konkret stellt sich die Frage: Wie haben sich Arbeitszeitwünsche in den letzten 10 Jahren in Österreich verändert? Gibt es tatsächlich einen steigenden Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung, oder handelt es sich dabei um die Lebensrealität einer wohlhabenden Minderheit?

In der vorliegenden Arbeit werden die Veränderung der Arbeitszeitwünsche der letzten 10 Jahre in Österreich auf Basis der von Statistik Austria erhobenen Mikrozensus Daten untersucht. Für die Analyse werden multivariate Verfahren herangezogen, um Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitwünsche und Präferenzen der Erwerbstätigen zu identifizieren. Dabei wird besonderer Augenmerk auf den Wunsch einer Arbeitszeitreduzierung gelegt. Ein vorangehender Theorieteil untersucht den Zusammenhang der Veränderung von Zeitstrukturen in der Moderne mit dem Arbeitszeitverständnis von heute. Durch die Aufarbeitung der Arbeitszeitpolitik in Österreich soll ein besserer Überblick über die Entwicklungen und Möglichkeiten der individuellen, wie auch kollektiven Arbeitszeitverkürzung gegeben werden. Eine Spezialausprägung von Arbeitszeitreduzierung, die in dieser Arbeit näher untersucht wird, ist freiwillige Teilzeitarbeit, also ein Teilzeiter-

1 Einleitung

werbsverhältnis, welches nicht auf Grund von Betreuungstätigkeiten oder Weiterbildung eingegangen wird, sondern aus dem Wunsch heraus, nicht Vollzeit zu arbeiten. In einem abschließenden Fazit werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Abhandlung noch einmal zusammenfassend dargestellt.

2 Gesellschaftstheoretischer Hintergrund

2.1 Die Formen von Arbeit

Was nun, ist aber Arbeit und welche scheint uns auszugehen? John Maynard Keynes spricht jedenfalls von der Produktionsarbeit, der Arbeit in Fabriken und jenen notwendigen Tätigkeiten, die das Leben ermöglichen (vgl. Keynes, 1963 [1930]). Ein Blick in das Wirtschaftlexikon, zeigt allein die unterschiedlichen Auffassungen und Definitionen von Arbeit innerhalb der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften auf. Während Arbeit volkswirtschaftlich als Produktionsfaktor neben Boden und Kapital gesehen wird, wird die Tatsache, dass Arbeit jedoch immer untrennbar mit Menschen verbunden ist allerdings oftmals unterschätzt. Differenzierter zeigt sich die soziologische Definition von Arbeit:

„Arbeit ist ein Prozess, in dem Menschen soziale Beziehungen eingehen, die im gesamten Lebenszusammenhang von zentraler Bedeutung sind; hierzu gehören die Strukturierung der Zeit, die soziale Anerkennung und das Selbstwertgefühl.

Die Formen der Arbeit bestimmen die Art der sozialen Beziehungen auch über den Arbeitsprozess hinaus und sind Ausdruck des Entwicklungsstandes von Gesellschaften, ihrer sozialen Strukturen, Organisations- und Kooperationsformen und Herrschaftsordnungen; demzufolge stehen sozialer Wandel

2 Gesellschaftstheoretischer Hintergrund

und die Veränderung von Arbeitsformen und Arbeitsinhalten in enger Beziehung. Arbeit und Gesellschaft sind seit der Industrialisierung einem Wandel ausgesetzt, der vorwiegend durch die Entwicklung der Technik bestimmt ist, die die Arbeit unmittelbar betrifft und zu Strukturwandlungen in Wirtschaft und Gesellschaft führt.“ (Gabler Wirtschaftslexikon, 2016)

Der soziologische Begriff erweitert also die volkswirtschaftliche - auf die Produktion fokussierte- Bedeutung um die weiteren Ebenen der Arbeit, die sich auch auf Nicht-Produktions- bzw. Nicht-Erwerbsarbeit beziehen.

Hannah Arendt's Auffassung von Arbeit, der *Vita Activa*, folgt genau dieser mehrfach Bedeutung: Arbeit bzw. arbeiten könne kein Überbegriff für menschliches Handeln und Produktivität, gar die Tätigkeit der Individuen an sich sein. Sie unterscheidet deshalb zwischen *arbeiten*, *herstellen* und *handeln*. Diese Unterscheidung beruht mitunter auch auf der Zweckdienlichkeit der Tätigkeit.

„[...] so sichert die Arbeit das Am-Leben-Bleiben des Individuums und das Weiterleben der Gattung; das Herstellen errichtet eine künstliche Welt, die von der Sterblichkeit der sie Bewohnenden in gewissem Maße unabhängig ist und so ihrem flüchtigen Dasein so etwas wie Bestand und Dauer entgegenhält; das Handeln schließlich, soweit es der Gründung und Erhaltung politischer Gemeinwesen dient, schafft die Bedingungen für eine Kontinuität der Generationen, für Erinnerung und damit für Geschichte.’

(Vita Activa, Hannah Arendt 2013, S. 18)

Die Arbeit entspricht der menschlichen Bedingtheit der Körperlichkeit. Sie dient also der Notwendigkeit des Lebens, der Zwanghaftigkeit sich zu ernähren, zu wohnen und zu wärmen. Arbeit bedeutet in diesem Kontext *Arbeiten um zu Leben* und ist eben dadurch mit allem Körperlichen verbunden. Das Herstellen bezieht sich auf die materielle

Produktion von Dingen, die der Mensch sich schafft, um sich zuhause zu fühlen und die Last der Natalität, des Geborenses und der Endlichkeit des Daseins zu kompensieren. Das Herstellen ermöglicht die Erschaffung einer künstlichen Welt, die sich zumindest temporär durch ihre Zusammensetzung dem natürlichen Verfall der Natur zu entziehen. Dies führt sie auf das Grundbedürfnis des Menschen auf Gegenständlichkeit zurück. Beide Sphären des tätigen Lebens beziehen sich mitunter auf materielle Gegenstände, allerdings wären die Dinge, die durch Arbeit entstehen jene Dinge, die *verbraucht* würden, und die Dinge, die durch Herstellen entstehen jene, die *gebraucht* würden. Dem gegenüber steht das Handeln, es ist für Arendt jene Form von Tätigkeit, die diesen Zwängen entnommen ist. Mit Handeln, ist also jene Tätigkeit gemeint, die als einzige Form der Vita Activa ohne Gegenstand und Material, sondern nur inter-personell existiert. Handeln ist die Tätigkeit, die den Mensch sich selbst als Teil der Gesellschaft wahrnehmen lässt. Nur durch Kommunikation und Interaktion kann Politisches im Sinne eines gesellschaftlichen Diskurses entstehen. Die Vita Contemplativa stellt sich hingegen als gleichwertige, jedoch gegenüberliegende Kategorie zur Vita Activa dar. Mit Vita Contemplativa ist jene Tätigkeit gemeint, die sich der Zwanghaftigkeit des Lebens entziehen, also das *Dichten und Denken* und das Philosophieren (vgl. Arendt, 2013, S. 16- 27).

2.2 Veränderungen der Zeitstrukturen

Zeit ist ein allumfassendes Thema der zweiten Moderne. Zeit ist Gegenstand von Rationalisierung und das knappe Gut, welches die Beschleunigung vorantreibt in Hoffnung mehr von ihr zu gewinnen. Zeit ist jene Ressource, von der alle Menschen objektiv und kurzfristig betrachtet gleich viel besitzen, nämlich 24 Stunden am Tag. Dass besonders in der Soziologie klar ist, dass nicht alle Menschen mit gleich viel Lebenszeit ausgestattet sind, ist offenkundig. Der gesellschaftliche Umgang mit Zeit, sowie der Jargon, der sich parallel mitentwickelt hat, ist längst alltagstauglich. Man spricht von Zeitmangel und

2 Gesellschaftstheoretischer Hintergrund

Zeitnot von Doppelbelastung, Burnout, Stress, Beschleunigung – doch was alltagssprachlich relativ klar schein, ist soziologisch theoretisch noch nicht ausreichend geklärt. Ein Aspekt der heute recht gut belegt ist, ist die messbar zunehmende Geschwindigkeit, die sich durch alle Gesellschaftsbereiche hindurch zieht. Die Moderne ist die zeitliche Epoche der fortschreitenden Geschwindigkeiten und weist eine stetige Beschleunigung des Lebenstempos auf. Noch nie zuvor haben Veränderungen sich so rasant verbreitet, noch nie wurden Informationen so rasch geteilt. Hierfür sind nicht nur die Geschwindigkeiten von Informationen ein Indiz: Die Beschleunigung des Lebenstempos lässt sich empirisch durch die *Steigerung der Zahl an Handlungs- und/ oder Erlebniseinheiten pro Zeiteinheit* messen. Beschleunigung kommt so durch drei Optionen zustande: Erstens kann die Handlung an sich beschleunigt werden, im Sinne des schnelleren Ausführens einer Tätigkeit. Zweitens können Ruhephasen zwischen Handlungen minimiert werden und Drittens entsteht Beschleunigung durch Gleichzeitigkeit, also Multitasking (vgl. Rosa, 2014. S. 199f).

2.2.1 Die Zeit bewirtschaften

Die Zeit an sich als Einheit war noch nicht immer zwingend an Produktion gebunden, auch wenn dies heute in Zeiten in der genauen Zeitnotationen schwer vorstellbar ist. Bei vielen Beratungsunternehmen wird jede Minute Arbeit einer Tätigkeit zugeordnet, die Wege von Produkten sind zeitgenau zurückzuverfolgen. In Anbetracht dessen ist es wahrlich schwierig sich vorzustellen, dass es Gesellschaften gab, in denen Zeit nur eine untergeordnete Rolle spielte. Zwar war auch für vorindustrielle Gesellschaften (Lebens-)Zeit allein deshalb knapp, weil der Tod eine Zäsur hervorbrachte, dies bezog sich eben bei weitem nicht im gleichen Ausmaß auf die Ökonomie (vgl. Rinderspacher, 2002, 64). Erst mit der von Weber bezeichneten protestantischen Ethik, wurde der Tod auch als wirtschaftliche Grenze im Leben wahrgenommen, hatte man doch laut der

Prädestinationslehre nur dann Anzeichen für einen vollkommenen Platz im Jenseits, ein Gefühl der Sicherheit zu den Auserwählten zu gehören, wenn man wirtschaftlich erfolgreich durchs Leben schritt, und dies durch innerweltliche Askese nicht in Hedonismus und Müßiggang auslebte. Bei den für die protestantsiche Ethik maßgebenden Calvinisten galt Arbeit als *Beruf* im Sinne von göttlicher Berufung. Sie hielten „*Arbeit und Gewerbefleiß für Ihre Pflicht gegenüber Gott*“ (vgl. Weber, [1904] 2015, 102-125). Eben dieses rastlose Arbeiten ohne Zeit für Müßiggang, diese Veränderung des Arbeitswillens und des Ethos der Menschen beschrieb Friedrich Nietzsche um 1880 in seiner Abhandlung über die fröhliche Wissenschaft:

„ihre athemlose Hast der Arbeit — das eigentliche Laster der neuen Welt — beginnt bereits durch Ansteckung das alte Europa wild zu machen und eine ganz wunderliche Geistlosigkeit darüber zu breiten. Man schämt sich jetzt schon der Ruhe; das lange Nachsinnen macht beinahe Gewissensbisse. Man denkt mit der Uhr in der Hand, wie man zu Mittag isst, das Auge auf das Börsenblatt gerichtet, — man lebt, wie Einer, der fortwährend Etwas „versäumen könnte“. „Lieber irgend Etwas thun, als Nichts“ — auch dieser Grundsatz ist eine Schnur, um aller Bildung und allem höheren Geschmack den Garaus zu machen. vgl. Nietzsche, 1882, 329.

Weiter führte er dies mit einem Gefühl des Versäumens und der Zeitnot zusammen:

„Giebt es noch ein Vergnügen an Gesellschaft und an Künsten, so ist es ein Vergnügen, wie es müde-gearbeitete Slaven sich zurecht machen. Oh über diese Genügsamkeit der „Freude“ bei unsern Gebildeten und Ungebildeten! Oh über diese zunehmende Verdächtigung aller Freude! Die Arbeit bekommt immer mehr alles gute Gewissen auf ihre Seite: der Hang zur Freude nennt sich bereits „Bedürfniss der Erholung“ und fängt an, sich vor sich selber zu

2 Gesellschaftstheoretischer Hintergrund

schämen. „Man ist es seiner Gesundheit schuldig“ — so redet man, wenn man auf einer Landpartie ertappt wird. Ja, es könnte bald so weit kommen, dass man einem Hange zur vita contemplativa (das heisst zum Spazierengehen mit Gedanken und Freunden) nicht ohne Selbstverachtung und schlechtes Gewissen nachgäbe. vgl. Nietzsche, 1882, 329.

Die Worte Nietzsches könnten heute nicht treffender sein, in Zeit in denen Arbeit flexibilisiert und Verantwortungen zurück auf die Arbeitnehmer verschoben werden. Diese wiederum müssen sich mit ihrem eigenen Gewissen Arbeitszeit aushandeln. Im Sinne des Arbeitskraftunternehmers ist man es sich aber *eben auch schuldig* dem Bedürfnis nach Erholung nachzugeben und sich um die Gesundheit zu kümmern, schließlich sei man ja Vermarkter seiner eigenen Arbeitskraft. Man soll also fit bleiben für die Arbeit, Ruhe einlegen für die Arbeit.

2.2.2 Die Zeit sparen

Ein erster Blick auf das Phänomen Zeitnot und Beschleunigung würde vermuten lassen, dass durch das schnellere Abwickeln von Tätigkeiten und Distanzen Zeit *gespart* wird. Simpel ausgedrückt: Wenn man für die händische Ernte von 100 Äpfeln auf einem Baum 4 Stunden brauchte, aber die Erntedauer durch den Einsatz von Maschinen auf 30 min verkürzt werden konnte, hat man 3,5 Stunden Zeit gespart für die selbe Menge an Ertrag. Aber so einfach ist die Gleichung nicht. Denn Wirtschaftlichkeit und Ertrag wird seit der Industriellen Revolution auch anhand der Opportunitätskosten gemessen. Das bedeutet, dass

„Nicht nur die Kosten und möglichen Erträge der tatsächlich ausgeübten Aktivität, auch die Kosten und Erträge alternativer Möglichkeiten der Zeitverwendung sind bestimmend für das ökonomische Kalkül.“ (Martin Held, 2002,18)

In der neoklassischen Phase der Ökonomie wurde nunmehr zwischen Arbeitszeit und weiterer Zeit unterschieden. Die Akteure einer Wirtschaft arbeiten und erfahren dadurch Arbeitsleid, welches durch den Lohn ausgeglichen wird. Das heißt es gibt keine weitere intrinsische Motivation für die Arbeit als den Erwerb des Lebensunterhaltes und die damit verbundenen materiellen Güter. Gary Becker geht in seiner Theorie zur Allokation der Zeit zusätzlich davon aus, dass der Preis einer Stunde Zeit im Haushalt dem Preis einer Stunde in der Erwerbsarbeit entspricht, folglich dem Stundenlohn. Folgt man dieser Annahme, so ergibt sich bei steigendem Reallohn eine Verschiebung weg von zeitintensiven Aktivitäten hin zu einem steigenden Güterkonsum. Als Beispiel führt er die Kindererziehung an, dessen Opportunitätskosten als zeitintensive Tätigkeit bei steigendem Lohn ebenfalls steigen (vgl. Held, 2002, 20f).

Während nun aber Keynes und viele andere mit steigendem materiellen Wohlstand auch mehr verfügbare freie Zeit, mehr Freizeit in Zusammenhang bringen, ist dies offenbar bis heute subjektiv empfunden nicht eingetreten. Zwar arbeiten wir weniger als je zuvor seit Beginn der Industrialisierung, trotzdem macht sich das Gefühl von übermäßiger Freizeit gesellschaftlich noch nicht breit. Staffan Linder erklärt dies mit dem theoretischen Konzept rund um die *Falle des gehetzten Zeitsparers*. Mithilfe dieser Theorie erläutert er, dass die viel empfundene Zeitnot und der Zeitdruck der aktuell festzustellen ist, eben ein Produkt, oder im Sinne Ulrich Becks Abhandlung zur reflexiven Moderne eine Nebenfolge des wirtschaftlichen Umgangs mit Zeit, bzw. dem Opportunitätskostenkalkül bei Zeit ist (vgl. Held, 2002, 23f). Wer Zeit also gemäß der vorherrschenden wirtschaftlichen Logik betrachtet, wird versuchen sie zu sparen, bzw. ihren Nutzen zu maximieren und möglichst viele Dinge in wenig Zeit zu erledigen bzw. Aktivitäten parallel laufen zu lassen. Der rationale Zeitsparer versucht also pro Zeiteinheit so viele Dinge wie möglich zu erledigen, aber um so schneller er Dinge erledigen kann, bzw. umso mehr Aktivitäten in einer Stunden Platz finden, auf umso mehr muss man auch verzichten bzw. versäumt man.

2 Gesellschaftstheoretischer Hintergrund

Dieser allgegenwärtiger Mangel an Zeit bzw. eher der Umgang mit den versäumten Aktivitäten, die in einem Zeitrahmen stattfinden können, resultiert in andauernder Zeitnot, welche aus der Diskrepanz zwischen subjektiven und gesellschaftlichen Zeitansprüchen an ein Individuum aber auch intrapersonell entstehen kann.

2.2.3 Die Zeit verlieren

Viele Studien befassen sich heute mit dem Zusammenhang zwischen Zeitnot, Erwerbsarbeit und Stress. Krankheitsbilder wie Burn-Out werden direkt mit einem Missverhältnis zwischen Ruhe- und Arbeitszeit in Verbindung gebracht. Diverse Studien versuchen zu belegen, dass ArbeiterInnen heute das Gefühl haben mehr und schneller zu Arbeiten und das obwohl die Arbeitszeit seit Anfang des 20. Jahrhunderts kontinuierlich gesunken ist (vgl. Rosa 2014, S. 200f). Schon Max Weber warnte in seinem Artikel davor, dass eine Arbeitszeitverkürzung die notwendige Leistungssteigerung oder gleichbleibende Leistung, nicht durch ein schnelleres Arbeiten der ArbeiterInnen erzeugen dürfe, da sonst eine noch weitaus gefährlichere Form der Ausbeutung vorliege, als schon bisher. Er zitiert an dieser Stelle Otto Lipmann, damaliger Leiter des Instituts für angewandte Psychologie in Berlin:

„Es muss jedoch erwähnt werden, dass möglicherweise die intensive Arbeit, die bei verkürzter Arbeitszeit oft eintritt [...], schädlicher ist als die längere, aber gemächlichere Arbeit.“ (Lipmann 1926, Das Arbeitszeitproblem. S. 65.
Zit. n. Weber, 1928, S. 121)

Auch Hartmut Rosa stellt fest, dass allein die Dauer der Erwerbs- und Erholungsphasen an einem Tag noch nichts über das Lebenstempo einer Gesellschaft aussagen können. Hingegen die Rationalisierung der Arbeitszeit, die Auslagerung auf maschinelle Produktion und die Prozessoptimierung erwerbsbezogener Tätigkeiten, führt zu einer Minimierung von Leerzeiten bei der Arbeit und dabei, wie im Folgenden erklärt, zu erhöhter Zeitnot.

Denn im Sinne von Zeit ist Geld, ist das volle Nutzen der Arbeitskraft ein Teil von betrieblicher Konkurrenzfähigkeit und somit Bestandteil einer globalisierten Wirtschaft. Im Verlauf der 90er Jahre passierte selbst für die vorab nahe an den Betrieb gebundenen Kernarbeiter ein risikobehafteter Wandel. Die als sicher empfundene Bindung von Kernarbeitnehmern zu Betrieben löste sich fortwährend auf und führte zu einer gegenseitigen Entfremdung. Dies kann man ebenfalls an den steigenden Zahlen an befristet Beschäftigten und ZeitarbeiterInnen ablesen. Durch die Forcierung dieser zwei flexibilisierten Beschäftigungsformen wahren sich Unternehmen die Möglichkeit Arbeitskräfte schnell und unkompliziert zu mobilisieren bzw. loszuwerden und so besser auf Schwankungen auf den Märkten eingehen zu können (vgl. Garhammer, 2002, S. 182).

2.2.4 Die Zeit aufteilen

Viele Stimmen - ArbeitnehmerInnen wie ArbeitgeberInnen - fordern Arbeitsstrukturen flexibler zu gestalten, damit trotz der empfundenen Zeitnot, Aktivitäten abseits der Erwerbsarbeit möglich sind. Man könnte also sagen, dass gerade die Entgrenzung der Arbeitsstrukturen eine Antwort auf die Kritik des Taylorismus seitens der ArbeitnehmerInnen sei. Der an Normen und starren, klar definierten Strukturen festgemachte Taylorismus weicht indessen der Selbstverwaltung und Flexibilisierung der Erwerbstätigen, die Ihre Bedürfnisse an Arbeitszeiten, Arbeitsorten und Tätigkeitsschwerpunkten immer öfter und stärker selbst steuern wollen und können (vgl. Kratzer, 2003: 41). Sie sind in anderen Worten ManagerInnen ihrer eigenen Arbeitstätigkeit. Günter Voß und Hans Pongratz prognostizierten in ihrem Aufsatz über den Arbeitskraftunternehmer im Jahr 1998 einen genau solchen, einem Strukturbruch in der betrieblichen Nutzung von Arbeitskraft folgenden, neuen Typus von ArbeitnehmerInnen. Der den verberuflichten Arbeitnehmer ablösenden Arbeitskraftunternehmer ist geprägt von *einer systematisch erweiterten Selbstkontrolle, (...) einem Zwang zur Ökonomisierung seiner Arbeitsfähigkei-*

2 Gesellschaftstheoretischer Hintergrund

ten, sowie einer entsprechenden Verbetrieblichung und Rationalisierung der alltäglichen Lebensführung. (vgl. Voß / Pongratz 1998, S. 1ff)

Clare Kelliher und Deirdre Anderson untersuchten 2010 die Verbindung zwischen Personen die aufgrund flexibler Arbeitsverhältnisse oder Arbeitszeitreduzierung weniger Anwesenheit am Arbeitsplatz aufweisen, als ihre Vollzeit arbeitenden KollegInnen und der Intensivierung von Arbeit. Dabei kamen sie zu dem Ergebnis, dass die Personen, die flexible Arbeitszeiten hatten, mit ihrer Arbeitssituation überdurchschnittlich zufrieden waren, ebenfalls mit der vorhanden Ausgeglichenheit zwischen Arbeit und Freizeit. Sie konnten ebenso herausfinden, dass die Reduzierung der Wochenstunden sich positiv auf das Stressniveau der Befragten auswirkte. Dennoch konnte gezeigt werden, dass die Reduzierung wie auch die Flexibilisierung von Arbeitsstunden in einer Intensivierung der Arbeit resultieren konnte. Personen, die flexibel (zeitbezogen und ortsbezogen) arbeiteten, gaben an, dass sie andernorts länger arbeiten würden, als am Arbeitsort selbst. Personen, die ihre Arbeitszeit reduziert hatten, gaben an, dass sie seit der Reduzierung öfter Überstunden machen würden, um die gleiche oder ähnliche Menge an Arbeit in weniger Stunden zu schaffen. Mehr als die Hälfte der befragten Personen, die ihre Arbeitszeit reduziert hatten, gaben an, dass die Intensivierung der Arbeit, die durch die Reduktion entstand, ihnen seitens der Arbeitgeber/des Arbeitsplatzes auferlegt wurde. Die Befragten beschrieben dies mit „Einem Vollzeit Job mit weniger bezahlten Stunden.“(vgl. Kelliher / Anderson, 2010, S. 91ff). Die Personen, die ihre Stunden reduziert hatten, gaben zusätzlich an, dass es schwierig war das Modell einer 5-Tage Woche aus dem Kopf zu bekommen, und dass sie das Gefühl hatten, die ganze Woche über verfügbar sein zu müssen. Die AutorInnen führten dies darauf zurück, dass zwischen den MitarbeiterInnen eine gewisse verpflichtende Solidarität herrschte und der Eindruck des *Alleinlassens* vermieden wurde.

Die Verbindung zwischen Beschleunigung, Rationalisierung und Arbeitszeit im Hin-

terkopf behaltend, ist es hochinteressant, dass eine freiwillige Reduzierung von Arbeit, wiederum in einer freiwilligen Intensivierung von Arbeit resultiert, wenn doch der ursprüngliche Gedanke war, die Arbeitsbelastung zu verringern. Dies kann vermutlich damit erklärt werden, dass eine Diskrepanz zwischen der rationalen und normativen Handlung im Sinne der Weberschen Handlungstheorie existiert. Ein Befragter kommentierte dieses Missverhältnis folgendermaßen:

„it is hard to escape the psychological commitment of having a 5 day-a-week job.’

(Kelliher & Andersen 2010, S. 92)

Dass nun aber in der heutigen Gesellschaft flexible und atypische Arbeitsverhältnisse zunehmen, ist keine neue Erkenntnis (vgl. Seidel/Verwiebe 2006, S. 97) Was bedeutet diese Zunahme an atypischen Beschäftigungsverhältnissen für die ArbeitnehmerInnen? Die Folgen der Ausweitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind ein Kernthema von Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlicher Forschung. Während die einen ein größeres Risiko der Prekarisierung auf Grund des Umgehens von sozialstaatlichen Leistungen sehen, gibt es auch den Standpunkt, dass Flexibilisierung dieser neuen Beschäftigungsformen für ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn eine Chance darstellen. Dies wird vor allem in Bezug auf *„sich ausdifferenzierender, individualisierender Lebensformen mit neuen Anforderungen auf die Verbindung von Beruf, Familie und Freizeit“* (vgl. Kronauer und Linne 2005, 15) erwähnt. Durch den Übergang von unbefristeten zu befristeten Verträgen kann eine höhere interne und externe Flexibilität erreicht werden. Die Unternehmen können so sicher stellen, dass sie das Angebot an Arbeitskräften jederzeit an die Nachfrage anpassen können. Diesen positiven Einfluss stellt auch David Guest fest. Temporäre Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten führt dazu, dass unerwartete private (familiäre) Geschehnisse besser gehandhabt werden können und wirkt somit entlastend auf die Work-Life-Balance, mit der ja ein ausgeglichenes Verhältnis der Seiten

2 Gesellschaftstheoretischer Hintergrund

Erwerbsarbeit und Freizeit, bzw. Nicht-Erwerbsarbeit gemeint ist. (vgl. Guest 2002, 270) Dies führt allerdings immer öfter zu einer Steigerung der Unplanbarkeit seitens der ArbeitnehmerInnen und folglich zu erhöhtem gefühlten Zeitdruck (vgl. Garhammer 2003). Bereits Ende der 80er Jahre zeigte sich in Umfragen der Trend, dass Teilzeitarbeit, also Arbeit unter der 34 Wochenstundenmarke, zwar vorwiegend ein *Frauenerwerbsverhältnis* sei, um Betreuungstätigkeiten mit Erwerbsarbeit zu verbinden, allerdings jeder fünfte Mann in Deutschland, quasi unabhängig vom Qualifikationsniveau den Wunsch äußerte ebenfalls Teilzeit zu arbeiten und dabei Wunscharbeitszeiten von 30 – 40 Wochenstunden angab (vgl. Rinderspacher, Jürgen P. 1985, 192). Dies ist in Anbetracht der regulären Teilzeitarbeits - Wochenstunden eher als Arbeitszeitverkürzungswunsch einzustufen, als ein tatsächlicher Wechsel von Voll- auf Teilzeitarbeit. Garhammer diagnostiziert einen steigenden Zeitdruck in der modernisierten Gesellschaft, bedingt durch eine Verschiebung der Verantwortlichkeiten in vielen Lebensbereichen hin zu den individuellen Akteuren. Faktoren, die laut ihm auf die Lebensqualität und die Zeitnot bzw. Zeitdruck Einfluss haben sind die Art der Erwerbstätigkeit, das Alter, der Bildungsabschluss, das Geschlecht und die Art des Arbeitsvertrages (angestellt/selbstständig) (Garhammer 2003).

Ein weiterer Einflussfaktor auf die gewünschte Arbeitszeit ist jedenfalls die Familiensituation. Während es in der selbstständigen Erwerbstätigkeit möglich ist, das Ausmaß und den Zeitpunkt der Arbeitszeiten bis zu einem gewissen Grad selbst zu bestimmen und so Berufs- und Familienleben besser verbinden zu können (vgl. Süß, Sayah 2011, 259), ist diese Vereinbarung bei Personen mit Vollzeit und Teilzeiterwerbstätigkeit durchaus schwieriger (vgl. Schulze Buschhoff, Weller, Rückert 1998). Das heißt, die Familiensituation und insbesondere die Betreuungstätigkeit von Kindern hat einen Einfluss auf die Beschäftigungswünsche der Eltern, speziell die der Mütter. Es ist weiterführend ebenfalls anzunehmen, dass die Staatsangehörigkeit, bzw. das Land in dem man lebt, ebenfalls

einen Einfluss auf die Wunscharbeitszeit von Individuen hat, da unterschiedliche institutionelle Leistungen wie Kinderbetreuung ent- oder belastend auf die Erwerbssituation von Eltern wirkt. Die Arbeitszeitpräferenz hängt allerdings ebenso von den persönlichen Werteinstellungen ab (vgl. Schulze Buschhoff, Weller, Rückert 1998, 15).

2.3 Ein neuer Fokus in der Erwerbsarbeit?

Um Risiken und Möglichkeiten dieser gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen einordnen zu können, ist ein weiteres Ausholen in der soziologischen Theorie notwendig. Der Übergang von der vormodernen Gesellschaft zur Moderne (oder wie bei U. Beck zur ersten Moderne) ist jene Zeit, die den Übergang eines absolutistischen Weltbildes hin zu einer relationistischen Logik begründet. In dem Begriff des absolutistischen Weltbildes steckt die Bezogenheit auf einen absoluten Bezugspunkt/Faktum, der oft religiös konnotiert ist (Gott), aber auch andere Formen annehmen kann wie etwa eine absolutistische Staatsmacht. Mit dem Übergang in die Moderne wurde dieser absolutistische Bezugspunkt, der eine Antwort auf jegliche Probleme innerhalb des Mensch-Seins bot, aufgelöst und durch das Individuum, als handelnden, entscheidungsfähigen Akteur, ersetzt. Friedrich Nietzsche verkündete Gottes Tod und zeigte damit gleichzeitig die notwendige Neuorientierung der Menschen hin zu einem selbstbewussten reflektiertem Wesen auf (vgl. Nietzsche 1988, 33). Wenn nicht Gott oder eine andere absolutistische Macht alles Handeln bestimmt, so ist es selbst- oder fremdbestimmt, aber jedenfalls offen in seinem Ausgang und damit steuerbar. Das Bewusstsein die eigene Zukunft steuern zu können, führt zu einer erhöhten Selbstverantwortung und zu einer damit einhergehenden Unsicherheit. Der Übergang in die Moderne war gleichzeitig der Eintritt in die soziale Absicherung und der Beginn von wohlfahrtsstaatlichen Entwicklungen (vgl. Vobruba 2009, 100–104). Dieses Streben nach Sicherheit mit den Mitteln des Wohlfahrtsstaats, der Bürokratisierung der Lebenslagen, dem Ausdifferenzieren von Rollenbildern, welches der Moderne zugeschrieben wird, ist

allerdings für die heutige Gesellschaft nicht mehr völlig zutreffend. Ulrich Beck konstatiert eine steigende Individualisierung von Risiken, ein Auflösen von vorherrschenden Rollenbildern und Traditionen. Risiken und auch Freiheiten werden auf das Individuum übertragen, welches zum Regisseur des eigenen Lebens wird (vgl. Beck, Giddens, und Lash, 1996).

2.3.1 Die Neuorientierung von Sicherheiten am Arbeitsmarkt

Diese Individualisierung macht auch vor den Risiken und Entscheidungen im Arbeitsleben keinen Halt: Was vormals staatlich strikt geregelt war, wie z.B. Arbeitszeiten, Urlaubstage, Erreichbarkeit, wird heute immer häufiger dem Ermessen der Betriebe bzw. ArbeitnehmerInnen zugemutet. Arbeitsmärkte, die sich flexibel gestalten und in denen der Arbeitsmarkt kontinuierlich dereguliert wird, gelten als Wegbereiter In Europa. In einer globalen Gesellschaft in der vor allem die Konkurrenz am Arbeitsmarkt zunimmt führt dies, im Sinne des Arbeitskraftunternehmers von Voß/Pongratz allerdings zu einer möglichen Selbstaussbeutung (vgl. Voß/Pongratz 1998). Wenn die Sicherheit der Vormoderne über ein absolutistisches Weltbild sichergestellt wurde, in dem die gesellschaftliche Position nicht beeinflussbar war, und die Unsicherheit der Gestaltbarkeit der Zukunft in der (ersten) Moderne durch die Sicherheitsmechanismen des Sozialstaates abgefangen wurden, welche Form der Sicherheit gibt es dann heute, wenn jene des Sozialstaates nachlassen? Dänemark hat etwa seit den 1990er Jahren einen flexibleren Arbeitsmarkt geschaffen, in dem bezahlte Abwesenheit, Arbeitsrotation und Arbeitszeiteilung einen immer größeren Anteil ausmachen (vgl. Kongshoj Madsen 1999, 60ff). Woher kommt nun also Sicherheit, wenn immer mehr Risiken und Ungewissheiten auf die Individuen zurückfallen?

Das Arbeitsverhältnis war in der Moderne, und ist teilweise auch heute noch untrennbar mit sozialstaatlichen Leistungen, die das Leben in einer funktional differenzierten Gesell-

2.3 Ein neuer Fokus in der Erwerbsarbeit?

schaft ermöglichen, verbunden. Durch wachsende Flexibilisierung und einem steigenden Anteil an atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die diese Sicherheitsleistungen nicht mehr mit sich bringen, bekommt Erwerbsarbeit neue Bedeutungen in der Gesellschaft zugeschrieben (vgl. Hinterseer, 2013). Arbeit wird für manche zu reiner Finanzbeschaffung, um sich individuelle Sicherheiten kaufen zu können (Selbstversicherungen, private Pensionsvorsorge), Arbeit wird aber auch gleichzeitig immer mehr zum eigens erwählten Lebensinhalt stilisiert. Wenn Arbeit, Sicherheiten und Risiken immer stärker selbstbestimmt werden, so nimmt auch die Reflexion gegenüber dem Begriff und der Wertigkeit der Arbeit zu. Die Frage die hier gestellt werden muss, ist: Welche Arbeit will der Mensch in Zeiten von Automatisierung ausführen? Sinkt die Bereitschaft für Arbeitszeit Freizeit zu tauschen, wenn Firmen/Organisationen keine sicheren Zukunfts- und Karriereöglichkeiten bieten können oder wollen?

David Guest, der in seinem Artikel über den Status Quo der Work-Life Balance Forschung, diese theoretische Überlegung übernimmt, weist darauf hin, dass die empirische Forschung zu diesem Thema ausbaufähig ist, und bisher nur dürftige empirische Beweise für diese Theorien vorliegen (vgl. Guest, 258ff). Gerade in den Print und Online Medien wird der Diskurs der erhöhten Flexibilität und neuen Anforderungen an den Arbeitsmarkt auf Grund der gesellschaftlichen Resonanz verstärkt aufgegriffen (Kerstin Bund, Die Zeit 2014/derStandard 2015/Profil 2015/Mui, New York Times 2001). Es wird versucht einen neuen ArbeitnehmerInnentypus darzustellen. Einen Typus der selbstbestimmt und reflektiert die Vor- und Nachteile von Arbeit und Freizeit abwägt. Ein Typus, der die Flexibilität zu nutzen weiß und für seine Zwecke einsetzt und sich dabei nicht selten in der Wahl zwischen Arbeit und Freizeit für Letzteres entscheidet. In dem Artikel von Ruben Karschnik, ein Redakteur der Wochenzeitung Die Zeit werden diese neuen ArbeitnehmerInnen folgendermaßen beschrieben:

„Diese Berufseinsteiger (wollen) Entfaltung statt Fremdbestimmung, sie wol-

2 Gesellschaftstheoretischer Hintergrund

len Balance statt Burnout und lieber Freunde und Familie statt eines hochbezahlten Chefpostens. Unternehmen werden also mit Absolventen konfrontiert sein, die einen vermeintlichen Traumjob ablehnen, aus Angst, nicht mehr genug Zeit für ihr Hobby oder ihren Partner zu haben.'

(Es menschtelt in der Arbeitswelt, Ruben Karschnick 2013)

Die österreichische Tageszeitung *Der Standard* zitiert eine Studie der Arbeitgeberbewertungsplattform Kununu, welche zu dem Ergebnis kommt, dass flexible Arbeitszeiten zur am meisten gewünschten Zusatzkategorie bei Jobsuchenden geworden ist. (vgl. "Was Sich Mitarbeiter Wünschen", der Standard 2015). Wird also Sicherheit, die ohnehin nicht mehr geboten werden kann durch andere Aspekte ersetzt? Wenn die Sicherheit den Lebensunterhalt zu verdienen nicht mehr gewährleistet wird, welche Prioritäten herrschen dann bei der Entscheidung bei Erwerbsarbeit vor?

3 Arbeitszeit - Politik und Forschung

Die Österreichische Arbeitsmarktpolitik unterteilt sich im Wesentlichen in drei große Bereiche: Beschäftigung, Qualifizierung und Unterstützung. Im internationalen Vergleich liegt hierbei der Fokus deutlich auf dem Bereich Qualifizierung, was erklärt warum der Großteil der Förderungen (zwei Drittel des AMS Förderbudgets) in jenen Bereich fließt (vgl. Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich, S. 4) Die folgenden Kapitel sollen einen Überblick über die Entwicklung der Arbeitszeitregulierung in Österreich geben und die Arbeitszeitpolitik im internationalen Vergleich analysieren.

Ebenfalls aufgezeigt werden unterschiedliche Meinungen über die Risiken und Potentiale von Arbeitszeitverkürzung als politisches Instrument. Hierfür werden internationale Beispiele herangezogen, um ein mögliches Resümee aus den Erfolgen bzw. Misserfolgen von Arbeitszeitreduzierung zu ziehen. Weiters wird der Status Quo der internationalen Arbeitszeitdiskrepanz Forschung vorgestellt und diskutiert, welcher Grundlage für die Hypothesenbildung des empirischen Modells dieser Arbeit ist.

3.1 Die Arbeitszeitverkürzung als politisches Instrument

Rückblickend erscheint es fast paradox, dass ausgerechnet Henry Ford derjenige war, der 1926 seinen MitarbeiterInnen als erster Unternehmer den Samstag als zweiten Tag in der Woche frei gab, ohne gleichzeitig deren Gehalt zu kürzen und damit die 5-Tage Arbeitswoche begründete. Dies geschah nicht etwa aus dem Gedanken einer Work-Life-Balance, oder

3 Arbeitszeit - Politik und Forschung

dem Wahrnehmen von Gesundheitsrisiken heraus, sondern auf Grund dem Bewusstsein, dass wenn er wolle, dass seine MitarbeiterInnen Autos kaufen, sie auch genügend Freizeit haben müssen, um sie zu fahren (vgl. Kallis et al. 2013, 1548). Heute scheint der Diskurs der Arbeitszeitverkürzung um die Perspektive der ArbeiterInnen und Arbeiter erweitert. Immer öfter werden Angestellten in Unternehmen und im Staatsdienst Möglichkeiten angeboten ihre Arbeitszeit bewusst geregelt zu reduzieren, um so anderen Bereichen im Leben mehr Platz zu bieten (vgl. Profil, 11-2014). Ungeachtet der fordernden Seite ist das Phänomen der Arbeitszeitverkürzung auch im wissenschaftlichen Diskurs kein Novum. Kontinuierlich hat sich die Arbeitszeit pro Woche weltweit drastisch vermindert, und ist mittlerweile in den entwickelten Industriestaaten bei einer Normalarbeitszeit von 35-38 Stunden pro Woche angekommen (vgl. Kallis et al. 2013, 1552). Vor allem die Ökonomie hat sich mittels ökonometrischer Modellierungen der Effekte und den Voraussetzungen einer Arbeitszeitverkürzung angenommen (vgl. Hart/Ruffel 2000; Schreiber et al. 2003). In den Wirtschaftswissenschaften werden allerdings überwiegend die Auswirkungen einer geplanten bzw. eingetretenen Arbeitszeitverkürzung evaluiert. Über die positiven wie negativen Effekte einer Arbeitszeitveränderung gibt es in der Ökonomie unterschiedliche Auffassungen. Die Grundannahme der BefürworterInnen einer Arbeitszeitverkürzung ist folgende: Die Menge an Arbeit in Stunden in einem Wirtschaftssystem ist konstant und nicht abhängig von der Person, die sie ausübt. Das heißt wenn diese Arbeitsstunden in einem gewissen Verhältnis aufgeteilt würden, könnte man Arbeitslosigkeit entgegenwirken (vgl. Kallis et al. 2013, 1557). Die gegenläufige These ist, dass die Quantität der Arbeitsstunden flexibel ist und eine Umverteilung dieser Aufgaben nicht unbedingt zu mehr Arbeit führt, diese lediglich anders und mit verringerter Qualität ausgeführt würde (vgl. Kallis et al. 2013, 1558).

Jörg Flecker und Michael Schwendinger argumentieren an dieser Stelle, dass der Erfolg einer positiven Beschäftigungswirkung von Arbeitszeitverkürzung wesentlich von dessen

3.1 Die Arbeitszeitverkürzung als politisches Instrument

Kontext abhängt. Die Frage nach dem Lohnausgleich bzw. der Steigerung des Stundenlohns, etwaige erhöhte Kosten für Sozialversicherungsbeiträge und eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse spielen hierbei eine tragende Rolle (vgl. Flecker et al. 2001, S. 8; Schwendinger, 2015, S. 139) Aus der Höhe und der Verteilung resultiert dann auch die Umsetzbarkeit der Arbeitszeitverkürzung und die Verinnerlichung von Arbeitszeitwünschen. Soweit die meist empirisch messbaren direkten Zusammenhänge der Arbeitszeitreduzierung. Dass allerdings auch indirekte positive und negative Zusammenhänge mit einer Arbeitszeitverkürzung bestehen, liegt auf der Hand: Schon in den späten 20er Jahren schrieb Max Weber über den positiven Effekt den eine Arbeitszeitverkürzung für den Arbeiter/ die Arbeiterin haben, sowie indirekt dem Betrieb haben kann. Er konstatierte, dass die Verkürzung der Arbeitszeit zu einem geringeren Unfallrisiko, einer Verlängerung der Lebensdauer und einer kulturellen Bildung der Arbeiterschaft einhergehe. Auswirkungen, die letztendlich in einer körperlichen und geistigen Leistungssteigerung auch bei der Produktion resultieren können (vgl. Weber, 1928. S. 116ff).

Als ein in die Realität umgesetztes Beispiel einer landesweiten Arbeitszeitverkürzung als ökonomisch politisches Instrument dient insbesondere Frankreich, wo die Reduzierung von einer 40-Stunden- auf eine 35-Stunden-Arbeitswoche mit dem Hintergedanken einer Arbeitsverteilungsmaßnahme gegen Arbeitslosigkeit eingesetzt wurde. Die Entscheidung zwischen den zwei Ansätzen stellt in erster Linie eine politische dar und so wurde auch in Frankreich das Gesetz, welches unter einer links-orientierten Regierung in Kraft trat durch die rechts-konservative UMP nach nur kurzer Laufzeit 2005 wieder abgeschafft (vgl. Logeay und Schreiber 2003). Es gibt allerdings auch Phänomene die vor der Planung bzw. Umsetzung einer Arbeitszeitreduzierung relevant sind, und in der Ökonomie relativ wenig Beachtung finden: In der Soziologie wird das Thema der Arbeitszeitverkürzung um die Effekte auf die Mikro und Mesoebene erweitert. Im Vordergrund stehen vor allem die Auswirkungen von Zeit bzw. Zeitnot auf Individuen und die damit einhergehende

veränderte Arbeitsleistung. Insbesondere die Forschung um das Schlagwort *Work-Life-Balance* hat in den letzten Jahren zugenommen (vgl. Guest 2002).

3.2 Die Beschäftigungswirkung von Arbeitszeitverkürzung

Neben der persönlichen Entscheidung, quasi der Mikroebene, seine Arbeitszeit verkürzen zu wollen, gibt es auch auf der makrosoziologischen Ebene Theorien und Überlegungen zu den Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitverkürzung. Konkret geht es um die Frage, ob eine Umverteilung des gesamten Arbeitsvolumens einer Ökonomie Beschäftigungsplätze schaffen kann oder nicht bzw. sogar negative Beschäftigungseffekte hervorbringt. Die Überlegung lautet folgendermaßen: Die pro Kopf zugeteilten Stunden würden zum einen von der Menge, der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen, zum anderen vom dem gesamt Arbeitsvolumen abhängig sein. Dieses Modell ist allerdings, wie es in der Natur eines Modells liegt, stark vereinfacht und man geht davon aus, dass die Bedingungen konstant und unabhängig sind (vgl. Schwendinger, 2015). Einige der in der Literatur und Forschung aufgezeigten Nebenbedingungen für den Erfolg bzw. Misserfolg von Arbeitszeitverkürzung sind in Schwendinger's Literaturüberblick angeführt. Als große Unbekannte gilt vor allem die Betriebszeit. Je nachdem ob diese starr oder variabel strukturiert ist, hat eine individuelle oder kollektive Arbeitszeitverkürzung positive oder negative Auswirkungen. Bei einer starren betrieblichen Arbeitszeit kann es durch eine Arbeitszeitreduzierung zu einer verminderten Betriebslaufzeit kommen und damit zu erhöhten Kapitalkosten, während eine flexible Anpassung der Betriebszeiten sogar in einer Produktionssteigerung resultieren kann. Auch Flecker führt an, dass eine Flexibilisierung mit einer Arbeitszeitreduzierung und damit betrieblichen Umstrukturierung verbunden ist (vgl. Flecker et al. 2001, S. 8).

Die Beurteilung der Wirtschaftlichkeit von Arbeitszeitverkürzung ist für Max Weber nur eine Facette in der Debatte. Die *vermeintlichen Erfordernisse* der Volkswirtschaft, seien in Wahrheit gar nicht ökonomischer Natur, sondern vielmehr ginge es hierbei um betriebswirtschaftliche Vorteile die auf dem Spiel stünden (vgl. Weber, 1928, S.118).

3.3 Die Entwicklung der Arbeitszeit in Österreich

Im 19. Jahrhundert war wie in ganz Europa, auch in Österreich die Situation der Arbeiter prekär. Mit der Entstehung der Gewerkschaften, Unions und den Syndicats folgte eine langsame schrittweise Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Unter anderem kämpften die Gewerkschaften für eine Verkürzung der ArbeiterInnen bzw. eine wöchentliche und tägliche maximal Stundenanzahl.



Abbildung 3.1: Bewerbung des 8 Stunden Tags durch die Gewerkschaft

Die Grafik in Abbildung 3.1¹ zeigt exemplarisch den Zeitverlauf des Kampfes der Gewerkschaft für einen 8 Stundentag, welcher gleichermaßen Zeit für Arbeit, Freizeit und Ruhe verlangte und schlussendlich auch erreichte. Nach dem Ende des ersten Weltkrieges wurde in Österreich die Arbeitszeit auf maximal 48 Stunden pro Woche, und 8 Stunden

¹Quelle: Das Rote Wien, <http://www.dasrotewien.at/achtstundentag.html>, 2016

3 Arbeitszeit - Politik und Forschung

pro Tag begrenzt und kann in Ausnahmefällen auf bis zu 9 Stunden am Tag erweitert werden, wenn hierfür zu einem anderen Zeitpunkt weniger gearbeitet wird. (vgl. Kandra 1999, S. 73). Nach dem Ende des zweiten Weltkrieges, der Etablierung der Sozialpartnerschaft und folgenden Verhandlungen trat 1960 der Generalkollektivvertrag in Kraft, dieser regelte die Arbeitszeit neu und sah eine Wochenobergrenze von 45 Stunden vor. Mitte der 70er Jahre wurde die maximale Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden reduziert, obwohl für manche Branchen eigene Kollektivverträge aufgesetzt wurden, die gegebenenfalls noch kürzere Wochenarbeitszeiten vorsahen, wie etwa für das Handels- und Metallgewerbe (38,5 Stunden) (vgl. Kandra, 1999, S. 155ff; Günter, 2014, S. 46).

In den 1980er Jahren traten durch einen sprunghaften Anstieg der Arbeitslosigkeit Sonderunterstützungen wie etwa zu einem verfrühten Pensionsantritt in Kraft und auch die Arbeitszeitpolitik wurde wieder auf den Verhandlungstisch gebracht (vgl. Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994 - 2013, S. 3) Eine weitere arbeitsmarktspezifische Förderung die durch die dritte Förderperiode des Europäischen Sozialfonds finanziert wurde ist zum Beispiel die Flexibilitäts Beratung für Betriebe. Diese hat zum Ziel Unternehmen dahingehend zu beraten, dass sie mittels neuer, flexibler Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitverkürzungen oder Umstrukturierung von Arbeitsprozessen Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit bei den jeweiligen Betrieben vermieden werden kann (vgl. ebd. S. 296 ff)

Am 10. Bundeskongress des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) fordert dieser erstmals eine 35 Stunden Woche in Österreich (vgl. Klenner/Peller 1999, S. 120). Im Jänner 1989 war auf dem Cover der Gewerkschaftszeitschrift *Solidarität* ebenfalls ein Appell an die 35 Stunden Woche zu finden:

„Es ist Zeit, die Arbeitszeit gerechter zu verteilen. Damit alle Arbeit haben. Unser Ziel: 35-Stunden-Woche durch einen Generalkollektivvertrag. 35-Stunden-Woche: Das bedeutet mehr Freizeit. Mehr Lebensqualität. Mehr Erholungszeit.

Mehr Freizeit für die Familie. Mehr Zeit zum Leben.'" [(Die Österreichische Gewerkschaftsbewegung. Von den Anfängen bis 1999, S. 935, Klenner/Peller 1999)

Arbeitszeitverkürzung wurde immer wieder als Mittel in Zeiträumen von schwierigen Arbeitssituationen gewählt um Arbeitgeber und Unternehmen finanziell zu entlasten. In den Krisenjahren ab 2009 wurde auch in Österreich ein Kurzarbeitsprogramm umgesetzt. Dieses sollte entlastend auf die Wirtschaft wirken und die durch die Arbeitszeitverkürzung entstandene Zeit genutzt werden um branchenspezifische Fortbildungen zu ermöglichen (vgl. ebd. S. 129).

3.4 Veränderung der Normalarbeitszeit

Das normale Arbeitsverhältnis im Sinne der klassischen tayloristischen 40h Stunden Woche neigt sich von dem Status des tatsächlichen normalen Arbeitsverhältnisses hin zu einer Option auf einem flexibilisierten Arbeitsmarkt. Dies ist insbesondere deshalb interessant, weil das Normalarbeitsverhältnis, in seiner ursprünglichen Definition schon seit einigen Jahren erodiert, dennoch bleibt es jenes Arbeitsverhältnis, das als Vergleich und Maßstab für Arbeitsmarktpolitik relevant ist. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, neuere Formen von Arbeitsverträgen wie etwa All – In Verträge, neue Selbstständige und weitere Formen treten häufiger und für manche Gruppen genauso normal auf wie etwa die 40 h Normalarbeitszeitwoche. Dieses Normalarbeitszeitverhältnis ist in seinem Ursprung an das Male Breadwinner Modell ausgelegt. Knapp die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in Österreich sind teilzeitbeschäftigt (siehe Kapitel *Teilzeiterwerbstätigkeit*)

Allein der Häufigkeit nach zu gehen, würde bedeuten ein Teilzeitarbeitsverhältnis für Frauen als NAV zu bezeichnen. Auch die Anzahl der Minijobber, also jenen Personen, die 1-11 Stunden pro Woche arbeiten, ist in Österreich in den letzten Jahren gestiegen wie in Tabelle 3.2 ersichtlich wird. Waren es 2007 wie in Tabelle 3.1 ablesbar, noch 4,3

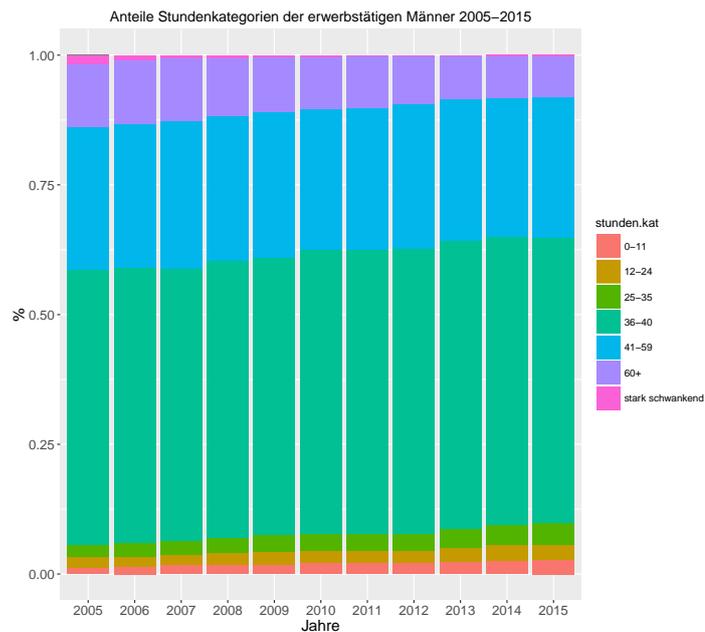


Abbildung 3.2: Stundenkategorien Männer 2005–2015

% der Erwerbstätigen, die zwischen 1 und 11 Stunden gearbeitet haben, waren es 2014 schon 5,1%. Am stärksten ist jedoch der Anteil der Personen gestiegen, die zwischen 25 und 35 Stunden pro Woche arbeiten. Lag der Wert im Jahr 2007 noch bei unter 10% bei 9,3, arbeiteten im Jahr 2014 bereits 12,3% zwischen 25 und 35 Stunden. Es wird dabei ersichtlich, dass Erwerbstätigkeiten unter 35 Stunden pro Woche zunahmen und Erwerbstätigkeiten über 35 Stunden seit 2007 relativ zu der Gesamtanzahl der Erwerbstätigen abgenommen haben. Die klassischen Vollzeitverhältnisse haben sich dabei kaum, bzw. um 0,5% verändert.² Über die letzten 10 Jahre betrachtet illustrieren die Grafiken in Abbildung 3.2 und 3.3 diesen Trend schematisch. Deutlich erkennbar ist auf den ersten Blick die Verteilung der Vollzeit bzw. der Teilzeiterwerbsverhältnisse. Mit über 50% arbeiten die meisten erwerbstätigen Männer noch immer in Vollzeitjobs. Bei den Frauen kann erkannt werden, dass seit 2005 der Anteil an Teilzeitjobs gestiegen ist und sich 2015 bereits an die 50% Marke annähert. Der Prozentsatz jener Frauen, die in Minierwerbsverhältnissen angestellt sind, also bis 11 Stunden pro Woche, ist hingegen

²Die hier zugrunde liegende Variable ist jene der Normalarbeitszeit (*dstd*) pro Woche

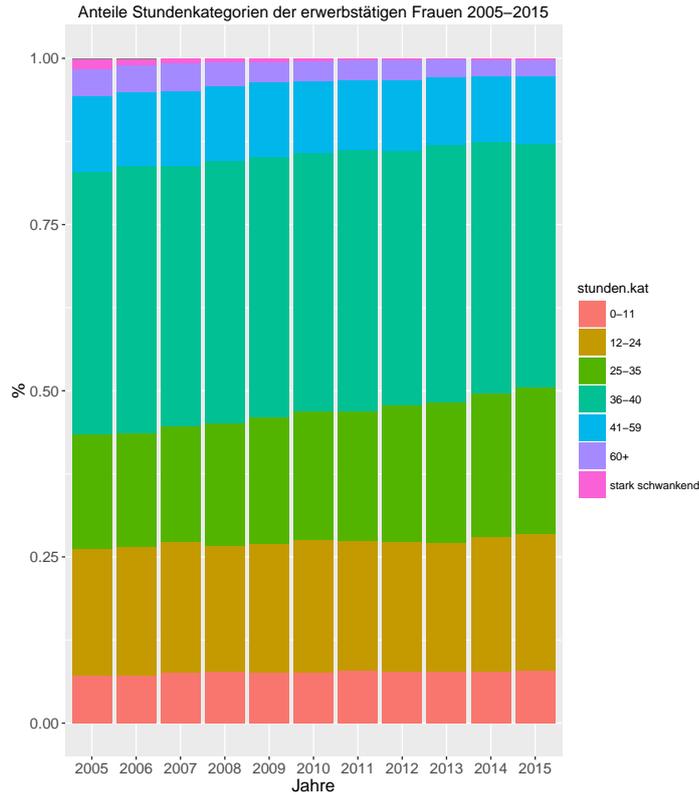


Abbildung 3.3: Stundenkategorien Frauen 2005–2015

über die letzten 10 Jahre konstant geblieben. Am stärksten gestiegen sind bei den Frauen Erwerbsverhältnisse zwischen 24 und 35 Stunden pro Woche. Die Teilzeitquote ist ebenfalls in fast allen andern Ländern Europas gestiegen und erreicht in den Niederlanden bereits einen Anteil von 50 % aller Beschäftigten (vgl. Eurostat, 2016).

Des Weiteren ist interessant, dass die gesetzliche Regelung einer Höchstarbeitszeit pro Woche in Österreich nicht effektiv umgesetzt wird, bzw. werden kann. Diese höchste zugelassene Arbeitszeit beträgt maximal 10 Stunden pro Tag und maximal 50 Stunden pro Woche, diese darf allerdings nicht als Dauerzustand gelten, sondern soll eine Möglichkeit für Arbeitsintensive Phasen bieten. Gleichzeitig dürfen pro Woche maximal 10 Überstunden geleistet werden, die ebenfalls nicht als indirekte Verlängerung der Arbeitszeit genutzt werden dürfen (vgl. Kandra 1999, S. 75f)

Tabelle 3.1: Anteile der Erwerbstätigkeits - Stundenkategorien 2007

	Häufigkeit	Prozent
0-11	4167	4.38
12-24	9675	10.17
25-35	8929	9.39
36-40	44167	46.43
41-59	19499	20.50
60+	8177	8.60
stark schwankend	518	0.54
Total	95132	100.00

Tabelle 3.2: Anteile der Erwerbstätigkeits - Stundenkategorien 2014

	Häufigkeit	Prozent
0-11	4321	5.10
12-24	9508	11.22
25-35	10422	12.29
36-40	39895	47.06
41-59	15887	18.74
60+	4565	5.39
stark schwankend	169	0.20
Total	84767	100.00

3.5 Arbeitszeit(-verkürzungs)politik in Österreich

Arbeitszeitpolitik kann kollektiv, mittels allgemeiner Arbeitszeitverlängerung oder Arbeitszeitverkürzung oder individuell durch Erwerbsverhältnisse deren Stundenausmaß quantitativ unter jenem von Vollzeitverhältnissen stehen erreicht werden. Seit der Jahrtausendwende ist auch der Begriff der Flexibilisierung in den täglichen Jargon der Arbeitszeitpolitik übergegangen und die Umstrukturierung von Arbeitszeit, die langfristig gesehen konstant bleiben kann, kann kurzfristig zu einer Intensivierung oder Verringerung von Arbeitslast führen (vgl. Flecker 2001, 7-13).

Die Arbeitszeit stellt eine wesentliche Variable für Veränderungen am Arbeitsmarkt dar. Arbeitszeit ist eine teure, in Europa an strikte Regelungen gebundene Ressource am Arbeitsmarkt, die sofern politisch erwünscht, weitaus flexibler sein kann, als andere

Ressourcen. Eine Verkürzung bzw. Verlängerung von Arbeitszeit hat demnach auch immer eine makroökonomische Auswirkung auf den Arbeitsmarkt. Aus diesem Grund sind Debatten über Arbeitszeitveränderungen ein politisches Maßnahmeninstrument. Kurzarbeit ist etwa eine Möglichkeit in Zeiten ökonomischer Krisen auf eine verringerte Nachfrage einzugehen. Neben der Kurzarbeit, die tatsächlich als Instrument in schwierigen ökonomischen Lagen eingesetzt wird, gibt es auch Arbeitszeitmodelle, welche sich auf eine nicht alltägliche Phase im Leben der Individuen beziehen.

In Österreich gibt es mehrere Modelle die individuelle Arbeitszeit meist temporär zu verkürzen. Die meisten hier vorgestellten Modelle beziehen sich auf außergewöhnliche Phasen im Erwerbsleben, wie etwa Elternschaft, Ausbildung bzw. Weiterbildung und bevorstehendem Pensionsantritt.³ Die Freizeitoption, die 2013 eingeführt wurde stellt hierbei eine Ausnahme dar, da sie als einzige Reduzierungsoption auf die reguläre Arbeitszeit bezogen ist, und sich nicht an außergewöhnliche oder weitere Belastungsfaktoren gebunden ist. Die Optionen unterscheiden sich jedoch auch in Hinsicht auf etwaige Gehaltsverluste. Manche der Optionen, haben dies als einen wesentlichen Bestandteil, andere versuchen einen fast gänzlichen Lohnausgleich zu schaffen, und andere haben einen Einkommensverlust als notwendiges Übel vorgesehen. In den folgenden Unterkapiteln werden sechs Optionen, die Arbeitszeit bewusst zu reduzieren, vorgestellt.

3.5.1 Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ist eine Möglichkeit für ältere Personen bis maximal 7 Jahre vor regulärem Pensionsantrittsalter, eine Vollzeitstelle auf eine Teilzeitstelle zu reduzieren, jedoch bei fast vollem Lohnausgleich. Die vorhandene Stelle kann dabei von 100%, also Vollzeit auf zwischen 40 % und 60 % der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit gekürzt

³ Nicht vorgestellt werden Modelle wie Bildungskarenz, die einen gänzlichen temporären Austritt aus dem Erwerbsverhältnis zu ermöglichen.

werden. Die Spannbreite soll hierbei zwischen 11,4 und 26,6 Stunden liegen.

Das Arbeitsmarkt Service übernimmt je nach getroffener Vereinbarung (Handelt es sich um geblockte Arbeitszeiten oder eine regelmäßige Reduzierung?) bis zu 90 % des Lohnausgleichs für den Dienstgeber (vgl. AMS, 2016). Zusätzlich wird also eine zweite Person im Betrieb eingestellt, die die Arbeit übernimmt, die entstehenden Mehrkosten allerdings von Arbeitsmarktservice fast zur Gänze getragen werden. Dies soll insbesondere ältere Menschen gesundheitlich entlasten und Arbeitsplätze für weitere Personen schaffen, die so einen langsamen Einstieg in die jeweilige Position haben können. Durch den fast gänzlichen Lohnausgleich, den die inanspruchnehmenden Personen erhalten, ist die finanzielle Frage nicht der wesentliche Faktor der Umsetzbarkeit. Die größte Hürde scheint, die Formalitäten und zusätzlich entstandenen bürokratische Arbeit mit dem Arbeitgeber abzusprechen.

3.5.2 Elternteilzeit

Die Elternteilzeit ist ein gesetzliches Modell, welches wie die Altersteilzeit ebenfalls ermöglicht das bisherige Stundenausmaß temporär zu reduzieren. Dies gilt für Eltern, die mit ihrem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben, oder sich dessen Obsorge teilen. Weiters ist der Anspruch auf Elternteilzeit auch von der Betriebsgröße abhängig. Erst ab einer MitarbeiterInnen Anzahl von mindestens 20 Personen ist besteht ein Rechtsanspruch auf die Reduzierung auf Elternteilzeit. Zusätzlich müssen die Antragstellenden Personen mindestens 3 Jahre ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis bei dem jeweiligen Dienstgeber gemeldet gewesen sein. Seit 2016 gilt auch für die Elternteilzeit eine Zusatzregelung, welche statt einer konkreten Reduzierung auf eine gewissen Stundenanzahl auch eine Bandbreite an Flexibilität zulässt. Diese ist mit Wochenstundenzahlen zwischen 12 Stunden und maximal 20% weniger als die vorangegangene Vollzeitstundenanzahl bemessen (vgl. Arbeiterkammer 2016) Die Personen, die in Elternteilzeit gehen, bekom-

men allerdings keinen vollen Lohnausgleich und so wird die Frage nach der Finanzierung relevanter. Auch bei diesem Modell ist der Arbeitgeber gefordert, die übrig bleibende Arbeit umzuverteilen oder gegebenenfalls eine weitere Person einzustellen.

3.5.3 Bildungsteilzeit

Das Modell der Bildungsteilzeit ist ebenfalls eine Option die Arbeitsstunden bei bestehendem Dienstverhältnis zu reduzieren, welche an keine Altersbeschränkung gebunden ist. Auch hier müssen die Personen für eine Mindestdauer bei dem jeweiligen Betrieb beschäftigt gewesen sein (6 ununterbrochene Monate). Innerhalb der Bildungsteilzeit, welche maximal 24 Monate andauern darf, können die Personen maximal 50 % und minimal 25 % ihrer bisherigen Normalarbeitszeit reduzieren. Die Inanspruchnehmenden müssen jedoch in jedem Fall über der Geringfügigkeitsgrenze und 10 Stunden pro Woche bleiben (vgl. WKO, 2016). Die Personen, die auf Grund von einer Aus- oder Weiterbildung in Bildungsteilzeit gehen, werden im Mikrozensus in der Frage "Warum arbeiten Sie Teilzeit und der Antwortkategorie "Wegen einer Aus- oder Weiterbildung" abgebildet. Personen, die in Bildungsteilzeit gehen, bekommen ein relativ um die verringerten Stunden reduziertes Gehalt. Sie haben allerdings die Möglichkeit Bildungsteilzeitgeld bei dem Arbeitsmarktservice zu beantragen. Dieses Geld beträgt 0,78 Euro für jede reduzierte Arbeitsstunde täglich. Es handelt sich dabei also um keinen Lohnausgleich, sondern um einen Kostenzuschuss zum Einkommensverlust durch eine Weiterbildung (vgl. WKO, 2016).

3.5.4 Freijahr/Sabbatical

Das Sabbatical oder Freijahr ist eine Möglichkeit für Beamte und Vertragsbedienstete ohne Altersbeschränkung eine länger andauernde (bis zu einem Jahr) Auszeit vom Dienstverhältnis zu nehmen. Die Umsetzung des Sabbaticals gliedert sich dabei in zwei

3 Arbeitszeit - Politik und Forschung

Phasen: Jener Phase in der die AntragstellerInnen voll arbeiten, aber nur einen Teil ihres Lohnes ausbezahlt bekommen (der Rest des Gehalts wird angespart), und jener zweiten Phase in der die AntragstellerInnen nicht arbeiten, aber monatlich einen Lohn von dem angesparten Konto erhalten. Der Erfolg einer Antragstellung hängt dabei mitunter vom Dienstgeber ab, dieser kann entscheiden, ob die antragstellende Person von einer weiteren in dem Zeitraum des Sabbaticals ersetzt werden kann. Die Dauer des Freijahres, welches nicht unbedingt ein Jahr dauern muss hängt von der Ansparungszeit und den bisher geleisteten Dienstjahren ab (vgl. BDG 1979, § 78e). Eine Studie für der *European Foundation of Living and Working Conditions* kam 2002 zu dem Ergebnis, dass der Wunsch nach Sabbaticals und geplanten Auszeiten im Erwerbsleben in Europa zunehmen. Der Höchste Anteil lag dabei in Norwegen, wo die knapp 80 % der Befragten wünschten (vgl. Bielinski et al., 2002).

3.5.5 Freizeitoption

Die Freizeitoption ist gewissermaßen eine Ausnahme der Arbeitszeitreduzierungsoptionen. Während die anderen Möglichkeiten, die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren, darauf abzielen eine Doppelbelastung (Weiterbildung, Kindererziehung) zu entkräften, zielt die Freizeitoption bewusst auf das alltägliche Leben ab, und den Wunsch, seine Arbeitszeit zu verringern, ohne dafür mehr Zeit für eine andere häusliche oder Studien Arbeit zu haben, sondern einfach Freizeit, im Sinne von Nicht-Arbeit und Nicht-Erwerbstätigkeit. Im Frühjahr 2013 wurde für die Elektro- und Elektronik Industrie (EEI) in Österreich die Freizeitoption mittels neuem Kollektivvertrag eingeführt. In den darauffolgenden Jahren wurde sie auch in den Kollektivvertrag der Metallindustrie übernommen (vgl. Schwendinger, 2015. S. 2) Ursprünglich sei sie seitens des Fachverbandes der EEI für Personen über 50 geplant gewesen, um Kosten zu sparen und einen stetigen Verlauf in den Ruhestand zu ermöglichen. Die Gewerkschaften setzten sich jedoch dafür ein,

3.5 Arbeitszeit(-verkürzungs)politik in Österreich

die Freizeitoption für alle Beschäftigten anzubieten und hatten damit Erfolg. Michael Schwendinger, nennt die die Freizeitoption in diesem Sinne *bemerkenswert*, da sie das Thema Arbeitszeitreduzierung nach längerem Stillstand, aus einer neuen Perspektive beleuchtet, nämlich nicht der des ökonomischen Vorteils, sondern jener der wertvollen Lebenszeit (vgl. ebd.).

Die Freizeitoption ermöglicht den Beschäftigten konkret, statt der ausverhandelten Lohnerhöhung eine adäquate Anzahl von Stunden frei zu nehmen. Vorausgesetzt sie fallen nach dieser Reduktion nicht unter den ausverhandelten Mindeststundenlohn, der ebenfalls im Kollektivvertrag festgeschrieben wurde (vgl. ebd. S.5). Die gesammelten Stunden werden auf einem separaten Zeitkonto erfasst und können, sollten sie nicht eingelöst werden, entsprechend dem IST- Entgelt ausbezahlt werden (vgl. Gerold/Nocker, 2015. S. 29). In einer Analyse der Freizeitoption von Michael Schwendinger kommen für die EEI und den 2013 ausverhandelten Gehaltserhöhungen 60 Stunden Freizeit pro Jahr zustande, bzw. 1,5 weitere Urlaubswochen (vgl. Schwendinger, 2015. S. 6). Die Freizeitoption wurde seit 2013 in der EEI von Frauen und Männern in relativ ähnlich hohem Ausmaß in Anspruch genommen. Anders als von den Fachverbänden erwartet, wird die Freizeitoption nicht nur von älteren Arbeitnehmern in Anspruch genommen, sondern vor allem zwischen 31 und 50 Jahren, auf diese Altersgruppe fallen rund 60% der erstatteten Freizeitoptionen (vgl. Schwendinger, 2015. S. 19ff). Die Freizeitoption ist insbesondere Interessant in Anbetracht der bereits erläuterten Opportunitätskosten. Da man theoretisch von einem maximalen Grenznutzen der Zeitnutzung der rational handelnden wirtschaftlichen Individuen ausgeht, ist es interessant, dass diese Lohnerhöhung im Vergleich zu einer gewonnen Freizeit offenbar weniger wert ist. Spannend ist hierbei besonders der Grenzwert - Im Sinne der Theorie des sinkenden Grenznutzens muss analysiert werden an welchem Schwellenwert dieser Übergang passiert, und welche Variablen ihn beeinflussen.

3.5.6 Jobsharing

Ein neuer Trend auf dem Arbeitsmarkt, welcher nicht nur politisch initiiert wurde, ist das sogenannte Jobsharing. Dabei werden Positionen insbesondere im höher qualifizierten Bereich vorrangig in der Privatwirtschaft geteilt, um so den Arbeitsaufwand und die Verantwortung im Beruf zu teilen. Mit Slogans wie zum Beispiel: *Arbeit, die ins Leben passt!* oder *Karriere in Teilzeit, und Raum für eigene Projekte!* werben eigene Job-Sharing Beratungsfirmen um Unternehmen, die Positionen geteilt anbieten wollen (vgl. u. A. www.tandemploy.com, www.virtualvienna.net, www.go-for-jobsharing.ch). Das Ziel ist es dabei reduzierte Wochenstunden für die sich eine Stelle teilenden Personen zu ermöglichen und trotzdem eine der Ausbildung entsprechende Position innezuhaben.

In Italien gab es Ende der 90er den Vorschlag Job-Sharing gesetzlich in den Kollektivvertrag aufzunehmen. Die bei diesem Vertrag (*contratto di lavoro ripartito*) teilnehmenden Personen, sollten nicht in zwei Teilzeitstellen beschäftigt sein, sondern sich die Verantwortlichkeiten einer Vollzeitstelle teilen, und gegebenenfalls Arbeitsausfälle der anderen Person kompensieren. Die Versicherungsleistungen, die die Personen erhalten würden, entsprächen den jeweiligen Arbeitsstunden, die sich aus dem einbezahlten Sozialversicherungsbeitrag ergeben. Im Jahr 2000 wurde schließlich die Möglichkeit des Jobsharings mit Fokus auf die Zeitautonomie der Beteiligten in dem Kollektivvertrag der Telekommunikationsbranche verankert (vgl. Flecker et al 2001, S. 217f).

Kandera sieht den Vorteil von Job-Sharing in zwei Aspekten: Während meist Teilzeitbeschäftigte Personen wenig Autonomie bezüglich der Arbeitszeiteinteilung haben, die in diesem Falle auf der Seite des Arbeitgebers liegt, haben die Arbeitsplatz-Teilenden mehr Gestaltungsspielraum in Ihrer Arbeitszeit und der Arbeitgeber spart sich den Verwaltungsaufwand die Arbeitszeiten zu planen (vgl. Kandera 1999, S. 60)

3.6 Status Quo der Arbeitszeitdiskrepanz Forschung

Bisherige Studien und Analysen über Arbeitszeitdiskrepanzen existieren vor Allem in jenen Ländern, in denen gut dokumentierte Paneldaten verfügbar sind. Dies ist insbesondere für Europa (vgl. u. A. Schulze Buschoff/Weller/Rückert, 1998; Väisänen/Nätti, 2002;), mit detaillierten Analysen für Groß Britannien (vgl. u. A. Angrave/Charlwood, 2015), die Niederlande (vgl. u. A. van Echtelt/Glebbeck/Lindenberg, 2006) und Deutschland (vgl. u. A. Schulze Buschoff, 1997). Außerhalb von Europa in den USA (vgl. u. A. Golden, 1996; Golden/Gebreselassie 2007) und Australien (vgl. u.A. Reynolds/Aletraris 2006).

Elke Holst untersuchte 2007 für das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) die Arbeitszeitwünsche und Arbeitszeitdiskrepanzen von Erwerbstätigen in 15 EU Staaten und Norwegen mit weiterführenden Analysen für Deutschland. Auf Basis der Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) kam sie zu dem Ergebnis, dass lange Arbeitszeiten bei Männern, wie auch bei Frauen häufiger die Arbeitsrealität darstellen, als dies gewünscht wird. Gleichzeitig wird eine Arbeitszeitreduktion häufiger gewünscht, als umgesetzt. Zusätzlich zeigte sich in Bezug auf die Genderunterschiede, dass die gewünschten Arbeitszeiten von Männern und Frauen deutlich näher beieinander lagen, als deren tatsächliche Arbeitszeiten. Die Daten zeigen, dass Männer in Deutschland immer noch am häufigsten (über 50%) eine 40 Stunden Woche wünschen, während über 50% der Frauen unter 35 Stunden arbeiten wollen. Holst zeigt des weiteren auf, dass insbesondere das Vorhandensein und weiter das Alter von Kindern einen wesentlichen, wenn auch unterschiedlichen Einfluss auf den Arbeitszeitwunsch hat (vgl. Holst, 2007)

Otterbach (2010) untersuchte mithilfe des International Social Survey Program (ISSP) die Einflussgrößen auf die Arbeitszeitdiskrepanz in 21 Staaten. Die Variable der Arbeitszeitdiskrepanz setzt sich in dem von Otterbach berechneten Modell aus jenen Personen zusammen, die gleich viel arbeiten wollen und gleich viel verdienen, jenen Personen, die mehr arbeiten wollen und mehr verdienen und jenen Personen, die weniger arbeiten

wollen und dafür ein verringertes Gehalt in Kauf nehmen (vgl. Otterbach, 2010. S. 147). Damit ist die Fragestellung im ISSP differenzierter als jene, aus dem Mikrozensus für diese vorliegende Arbeit gewählte Frage nach der Wunscharbeitszeit. Otterbach kommt zu dem Ergebnis, dass in Ländern mit hoher Arbeitslosenquote, der relative Anteil an Personen, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen und dadurch mehr Gehalt wünschen größer ist, als jener Gruppe, die ihre Arbeitszeit mit Gehaltsverlust reduzieren will.

Untersuchungsgegenstand Arbeitszeitdiskrepanz

Arbeitszeitdiskrepanz bedeutet ein Ungleichgewicht zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit von Erwerbstätigen. Dies kann sich in Überbeschäftigung oder Unterbeschäftigung auswirken. Auf diese Sachverhalte wird in dieser Arbeit noch genauer eingegangen. Besondere Schwierigkeiten bei der empirischen Untersuchung von Arbeitszeitdiskrepanz ist die Instabilität der Antworten (vgl. u.A. Campbell/ Vanrooy, 2013 & Golden/Gebreselassie, 2007). Die Antwort auf die Frage nach den gewünschten Arbeitszeiten ist hochsensibel für kurzfristige Stressphasen, Überlastung und auch sozialer Erwünschtheit. Nicht zuletzt hat auch die spezifische Fragestellung einen erheblichen Einfluss auf die genannten Arbeitszeitpräferenzen. Folgend werden ausgewählte Studien und deren methodischer Zugang zur Arbeitszeitdiskrepanzanalyse dargestellt.

Aus einer Studie des WZB aus den 1990er Jahren, die einen Vergleich der Arbeitszeitwünsche in Ost- und Westdeutschland anstrebte, geht hervor, dass die tatsächliche Arbeitszeit einen wesentlichen Einfluss auf die gewünschte Arbeitszeit hat. Veränderungen werden tendenziell in geringerem Ausmaß gewünscht, eine Ausnahme ist hier nur der Ausgangspunkt bei Arbeitslosigkeit. Auch das Alter hat laut der Studie einen Einfluss auf den Arbeitszeitwunsch, auch wenn dieser breit gestreut ist. In den 80er Jahren präferieren eher ältere Leute Teilzeitarbeit, während sich das Alter all jener Personen, die sich eine Teilzeiterwerbstätigkeit wünschen in den 1990er Jahren von 26 auf 45 anstieg (vgl. Schulze Buschhoff, Karin 1997, 18) Aufbauend auf Ergebnissen dieser Studie

3.6 Status Quo der Arbeitszeitdiskrepanz Forschung

sollen diese und weitere Variablen in der vorliegenden in die Analyse miteinbezogen werden: die tatsächliche Arbeitszeit, das Alter, Alter zum Quadrat, um die Linearität des Altersverlaufs zu entkräften und das Geschlecht als grundlegende zu überprüfende Faktoren. Auch die höchste abgeschlossene Bildung wird als Teil der sozio-demographischen Faktoren in das Modell miteinbezogen. Die Auswirkung befristeter Verträge und die Angst davor, im nächsten halben Jahr, die Arbeit zu verlieren werden näher betrachtet. Die geläufige These, dass Kinderbetreuungsarbeit zu Zeitnot führt und deshalb zu einer gewünschten Erwerbsarbeitszeitreduzierung soll mittels der Variable „Wie viele Stunden pro Tag bringen Sie für die Betreuung von Kindern/Enkelkindern auf“ überprüft werden (vgl. Schulz Buschoff, Weller, Rückert 1998). In einer weiteren Studie des WZB konnte u.A. festgestellt werden, dass die tatsächliche Arbeitszeit von Frauen in Deutschland in den 1990er Jahren überdurchschnittlich stark von der Arbeitszeitpräferenz und der Familienbindung abhing (Varianzaufklärung der Arbeitszeit bei .83) Im Vergleich dazu war der Einfluss der Familienbindung in Dänemark, einem klassischen Fall des sozialen Wohlfahrtsstaats weitaus geringer und konnte lediglich 47 % der Varianz erklären.(vgl. ebd. 22ff)

Eine weitere Studie des Wissenschafts-Zentrums Berlin (WZB) untersuchte in den Jahren 2007 und und 2012 die Lebensentwürfe und deren Verlauf von jungen Männern und Frauen. Die Befragten Personen waren zwischen 21 und 34 Jahren alt und äußerten sich über ihre Wünsche und Vorstellungen bezüglich des Erwerbs- und Privatlebens. Die durchschnittliche vertraglichen Arbeitszeiten der jungen Männer und Frauen lagen bei 37 bzw. 32 Wochenstunden. Wobei 80 % der Männer hingegen nur 48 % der Frauen Vollzeitbeschäftigt waren. Die Wunscharbeitsstunden der Männer lagen im Schnitt pro Woche bei 37 Stunden, jene der Frauen bei 32. Dennoch kann aus diesen Ergebnissen nicht geschlossen werden, dass junge Frauen entsprechend ihrer Wünsche arbeiten. Knapp weniger als die Hälfte der Frauen und knapp mehr als die Hälfte der Männer will die

3 Arbeitszeit - Politik und Forschung

Arbeitszeit reduzieren, dies trifft insbesondere für Personen zu, die bereits Eltern sind (vgl. Allmendinger / Haarbrücker, 2013)

4 Empirischer Teil

4.1 Datengrundlage

Für die Analyse einer Veränderung von Arbeitszeitpräferenzen kommen jedenfalls Längsschnittdaten in Frage. Die Panels, die den European Labor Force Survey als Befragungsgrundlage haben, fragen regelmäßig die Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen, der ausgewählten Haushalte ab. Die Daten von großen nationalen oder Internationalen Panels, die sich mit (Erwerbs-)Arbeit befassen, fragen die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit, sowie die tatsächlich normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit ab. In den letzten 20 Jahren wurde allerdings immer häufiger auch nach konkreten Arbeitszeitpräferenzen gefragt (vgl. Campbell/van Wanrooy, 2013).

Der Mikrozensus

Die Datengrundlage der quantitativen Analyse dieser Arbeit ist der von Statistik Austria erhobene Mikrozensus. Für die Auswertungen wurden die Daten aus den Jahren 2005 – 2015 ¹ herangezogen und aggregiert. Der Mikrozensus eignet sich für die zu behandelnde Forschungsfrage insbesondere deshalb, weil er als Teil des Labour Force Surveys (Arbeitskräfteerhebung) den europäischen Klassifikationen arbeitsmarktbezogener Erhebungen entspricht (vgl. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>). Der Mikrozensus ist damit die Informationsgrundlage für Erwerbs- und

¹ Aus dem Jahr 2015 waren zum Zeitpunkt der Berechnung nur die ersten zwei Quartalsdaten verfügbar

Wohnungsstatistik in Österreich. Pro Quartal werden 22500 Haushalt befragt, die sich aus einer Zufallsstichprobe, welche aus dem zentralen Melderegister (ZMR) gezogen wird, telefonisch befragt. Die Stichprobe ist repräsentativ für die österreichische Bevölkerung und wird regelmäßig angepasst, da zusätzlich zur Fünftel-Rotation der Befragten jedes Quartal neue TeilnehmerInnen in die Stichprobe hinzugefügt werden. Da die RespondentInnen für fünf Quartale in der Stichprobe verbleiben, können Veränderungen in diesem Zeitrahmen ebenfalls analysiert werden. (vgl. www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/mikrozensus/index.html)

Stichprobenziehung

Die Ziehung der Stichprobe des Mikrozensus wurde im Jahr 2004 grundlegend verändert. Bis 2004 wurde eine Achtel- Rotation durchgeführt. Jeder Haushalt blieb demnach acht Quartale in der Stichprobe und jede dieser Befragungen wurde Face-to-Face durchgeführt. Im Jahr 2004 wurde auf ein Fünftel-Rotations Verfahren umgestellt zusätzlich wird auch nur die Erstbefragung als Face-to-Face Interview durchgeführt. Alle weiteren Befragungen werden telefonisch in Form eines *Computer Assisted Telephone Interview (CAPI)* durchgeführt (vgl. Kytir & Haslinger 2006, S. 510). Jedem Haushalt werden für die Befragungen Referenzwochen zugewiesen, die sich wiederum gleichmäßig auf das Jahr verteilen. Die ausgewählten Personen, sind verpflichtet an der Mikrozensushebung teilzunehmen, sollten sie allerdings persönlich nicht in der Lage sein zu antworten, kann eine andere Person im Haushalt dies übernehmen. Diese Form der Supplementierung wird mit Proxy - Antworten bezeichnet (vgl. Gumprecht 2010, S.128). Durch die persönliche, teilweise sogar Face-to-Face Befragung sind Interviewereffekte auf das Antwortverhalten nicht ausgeschlossen. Die soziale Erwünschtheit bezieht sich dabei insbesondere auf persönliche Einstellungen. Die Fragenformulierung wurde deshalb möglichst neutral gestaltet und die InterviewerInnen regelmäßig geschult (vgl. ebd., S. 131)

4.1.1 Auswahlverfahren und Gewichtung

Für den Mikrozensus wird eine geschichtete Zufallsstichprobe aller Haushalte in Österreich über das Zentrale Melderegister ermittelt. Die Stichprobe wird auf Basis der NUTS II Gebiete, also den Österreichischen Bundesländern geschichtet und dann auf Haushaltsebene zufällig, klupenstichprobenartig gezogen. Hierfür werden für jeden politischen Bezirk allen Haushalten Zufallszahlen zugewiesen, durch ein Reihungsverfahren können, durch die gewünschte Zahl an Adressen können folglich jene Haushalte ermittelt werden, die neu in die Mikrozensus Stichprobe aufgenommen werden (vgl. Haslinger und Kytir 2006, S. 511). Durch die verpflichtende Teilnahme an der Mikrozensusbefragung lag die Ausschöpfungsquote im Jahr 2005 in allen Bundesländern mit der Ausnahme von Wien über 96%.

Da allerdings manche Regionen und soziodemographische Merkmale in der Stichprobe überrepräsentiert sind, und auch die zufällig verkleinerte Stichprobe auf die Größe der Gesamtbevölkerung zurückgerechnet werden muss, wird anschließend eine Hochrechnung vorgenommen. Dies erfolgt über den Abgleich mit den statistischen Daten zu Geschlecht, Alter, Wohnort und Staatsbürgerschaft. Die Hochrechnung erfolgt für jedes Erhebungsquartal und ergibt zusammengefügt das Jahresgewicht des Datensatzes (vgl. ebd., S. 513f)

4.1.2 Tatsächliche, Vertragliche und Wunscharbeitszeit

Im Mikrozensus werden detaillierte Fragen zur Flexibilität, der Intensität und Dauer der Arbeitszeit erhoben. Für die in dieser Masterarbeit behandelte Fragestellung sind allerdings insbesondere vier Variablen interessant.

Die Normalarbeitszeit im Haupterwerbsverhältnis inklusive regelmäßig geleisteter Überstunden (**dstd**). *Genauer Wortlaut: Wie viele Stunden arbeiten Sie in Ihrer Haupttätigkeit normalerweise pro Woche (U: einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden (TZ: oder*

4 Empirischer Teil

Mehrstunden)? Mittagspausen über 30 Minuten bitte abziehen!

Die tatsächliche insgesamt geleistete Arbeitszeit in der Referenzwoche (**dstd**) *genauer Wortlaut: Wie viele Stunden haben Sie in der Woche vom ... bis in Ihrer Haupterwerbstätigkeit tatsächlich gearbeitet, einschließlich Überstunden und Mehrstunden bzw. abzüglich von Fehlstunden und ohne Mittagspausen ab 30 Minuten?*

Die Arbeitszeit im Nebenerwerbsverhältnis in der Referenzwoche (**estd**) *Wie viele Stunden haben Sie in der Woche vom bis (Datum der Referenzwoche eintragen) in Ihrer Zweittätigkeit gearbeitet?*

Die tatsächliche Arbeitszeit im Nebenerwerbsverhältnis (**estund**) *Die Frage zur Normalarbeitszeit im Nebenerwerbsverhältnis wurde im Rahmen des Mikrozensus erst ab 2008 erhoben. Genauer Wortlaut: Wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise in Ihrer Zweittätigkeit?*

Und die präferierte Arbeitszeit pro Woche (**dwstd**) *genauer Wortlaut: Wie viele Stunden pro Woche möchten Sie insgesamt, also alle Beschäftigungen zusammen, normalerweise arbeiten? .*

Die zu untersuchende Variable *Arbeitszeitdiskrepanz - AZD* ergibt sich folglich aus der Differenz der Variablen gewünschte und tatsächlichen Normalarbeitszeit pro Woche. Die Normalarbeitszeit setzt sich wiederum aus der Summe der in der Haupterwerbstätigkeit geleisteten Wochenarbeitsstunden und den in der etwaige Nebenerwerbstätigkeit geleisteten Wochenarbeitsstunden zusammen.

$$AZD = dwstd - (dstd+estund)$$

Somit ergibt sich für Personen, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen ein positives Ergebnis und für Personen, die ihre Arbeitszeit verkürzen wollen ein negatives Ergebnis.

Die Unterscheidung zwischen vertraglicher und tatsächlich innerhalb der Referenzwoche geleisteten Arbeitszeit ist keineswegs trivial. Häufig entspricht die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht dem tatsächlichen Arbeitszeitaufwand pro Woche. Die These einer zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes wird mitunter genau auf diese Diskrepanz aufgebaut. Kratzer führt dies auf

Eine Beobachtung der Entstandardisierung und Variabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen zurück, die als „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ und als „Abschied vom Normalarbeitstag“ augenfällig und diskutiert wurde. vgl. Kratzer, 2003: 45

Wenn eine Ungleichheit zwischen der vertraglichen Arbeitszeit und der gewünschten Arbeitszeit vorherrscht, ist die daraus resultierende Folge Überbeschäftigung bzw. Unterbeschäftigung (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2016a, 2016b / Echtelt et al. 2006/ Golden & Gebreselassi 2007). Ist allerdings eine Diskrepanz zwischen der tatsächlich geleisteten und der gewünschten Arbeitszeit messbar, kann es sein, dass es sich dabei um eine zeitlich befristete Arbeitsüberlastung (overwork) handelt. Die Diskrepanz zwischen der tatsächlichen Arbeitszeit innerhalb der Referenzwoche und der gewünschten Arbeitszeit muss nicht zwangsläufig bedeuten, dass es sich um ein Missverhältnis (engl. *mismatch*) zwischen der normalen, vertraglichen und gewünschten Wochenstundenanzahl handelt—die vertragliche Arbeitszeit kann sogar genau der gewünschten entsprechen. Es ist also wichtig zu unterscheiden, dass einerseits eine kurzfristige Überlastung bzw. Unterforderung vorherrschen kann, andererseits eine strukturelle Über- oder Unterbeschäftigung vorliegt.

Aus einer niederländischen Studie (Echtelt et al. 2006), die die Ursachen für Überbeschäftigung und den Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung untersucht, geht hervor, dass es (in den Niederlanden) kaum institutionelle Hürden gibt, die Individuen davon

abhalten etwas gegen die Ungleichheit zwischen tatsächlich geleisteter Arbeitsstunden und gewünschter Arbeitszeit zu tun. Dies führen sie auf die generelle erhöhte Flexibilität am Arbeitsmarkt, sowie insbesondere flexibilitätsfördernde Maßnahmen am niederländischen Arbeitsmarkt zurück. Die Autoren vermerken hingegen, dass eine von ihnen als *soziale Rationalität* bezeichnete Selbstverantwortung stärker auf die Akzeptanz von nicht erfüllten Arbeitszeitwünschen wirkt. Durch neue Strukturen in der Arbeitsorganisation, die weniger auf eine gleichmäßige Arbeitserledigung als auf eine projekt- bzw. zielbasierte Arbeitsweise aufbaut, entsteht bei den Beschäftigten Zufriedenheit und Befriedigung durch das erfolgreiche Erfüllen von Aufgaben und nicht durch die Aufteilung von Arbeitszeit und Freizeit. Dies führt, so die Autoren zu einer neuen Klumpenstrukturierung von Arbeit:

„The employer does not forbid adjustment of the working time, but the circumstances mean that work itself comes in ‚lumps‘ of tasks that distract attention away from the choices between income and leisure time that flexible arrangements allow.“ (Echtelt et al., 2006: 508)

4.2 Statistik Software R

Die Berechnungen und Grafiken, die in dieser Arbeit erstellt wurden, sind mit dem Statistikprogramm **R** berechnet. R ist ein kostenfreies Opensource Programm, das von WissenschaftlerInnen weltweit erweitert wird. R ist im Grunde eine Programmiersprache, mittels welcher, jede/r BenutzerIn eigene Funktionen schreiben kann. Sammlungen solcher Funktionen werden als *packages* online angeboten. R ermöglicht es durch die eigenständige Programmierung Daten freier und genauer zu bearbeiten, als es etwa mit einer Maske von SPSS möglich wäre. Die für die vorliegende Arbeit verwendeten Packages sind:

- survey

- ggplot2
- Hmisc
- pander
- xtable
- dplyr
- gridextra
- data.table

Data.table und dplyr werden verwendet um Daten aufzubereiten und zu sortieren. Pander, xtable und GridExtra dienen der Bearbeitung von Tabellen. Survey ist das Paket mit dem die gewichteten Modelle berechnet wurden und mit ggplot2 wurden die Grafiken erstellt.

4.3 Arbeitszeit Diskrepanz in Österreich

Arbeitszeitdiskrepanz bedeutet, dass zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit ein Missverhältnis existiert. Während international häufiger zu dem Thema publiziert wird, gibt es über das Missverhältnis am österreichischen Arbeitsmarkt nur wenige aktuelle wissenschaftliche Studien. Michael Schwendinger untersuchte in einem Report für die Arbeiterkammer wie sich die Arbeitszeiten der ÖsterreicherInnen konkret verändert haben, und kam dabei zu dem Ergebnis dass, insbesondere Überstunden bei Männer und Frauen seit 2004 einen rückläufigen Trend aufweisen. Dennoch leisten Männer mit 27 % deutlich öfter Überstunden als Frauen (16,1%) (vgl. Schwendinger 2015, Arbeitszeiten in Österreich. S. 32). Stefanie Gerold und Matthias Nocker untersuchten im Rahmen einer

4 Empirischer Teil

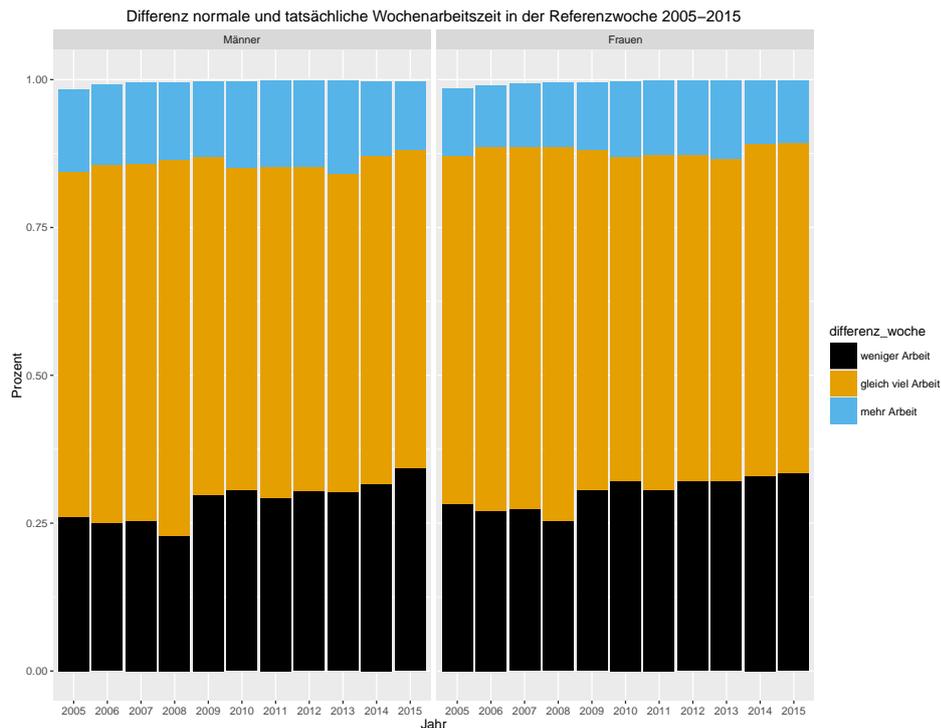


Abbildung 4.1: Tatsächliche Differenz zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit pro Woche 2005–2015

Masterarbeit die Arbeitszeitverkürzung im Rahmen der neu eingeführten Freizeitoption für die Elektroindustrie (vgl. Gerold/Nocker, 2015).

Aus den Daten des Mikrozensus lässt sich ableiten wie viel die Befragten normalerweise pro Woche arbeiten, aber auch wie viel sie in der Referenzwoche, also in der jeweiligen Woche in der eine der 5 Befragungen fällt, arbeiten. Daraus allein lässt sich allerdings noch keine Arbeitszeitdiskrepanz ableiten, dennoch lohnt sich ein Blick auf die Veränderungen in dieser Struktur. Die Kategorien in Abbildung 4.1 ergeben sich aus dem jeweiligen Unterschied pro Woche. Haben die Befragten in der Referenzwoche weniger, mehr oder gleich viel wie normalerweise gearbeitet. Es zeigt sich, dass der Anteil jener Personen die weniger Stunden in der Referenzwoche arbeiteten als normal stetig über die Jahre 2005 bis 2015 anstieg. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Interessant ist, dass im Jahr 2008, Männer wie auch Frauen häufiger angaben gleich viel zu arbeiten, wie sie

4.3 Arbeitszeit Diskrepanz in Österreich

dies unter normalen Umständen tun. Das Jahr 2013 zeigt hingegen bei Männern und Frauen gleichermaßen einen leichten Anstieg an Mehrarbeit für die Referenzwoche im Vergleich zur Normalarbeitszeit. Die Ursprünge für diese kurzfristigen Veränderungen und langfristigen Trends, sind nicht Gegenstand dieser Arbeit, sollten aber dennoch untersucht werden, da durch die Zufallsverteilung der Referenzwochen ein statistisches Gleichgewicht über den Jahren liegen sollte.

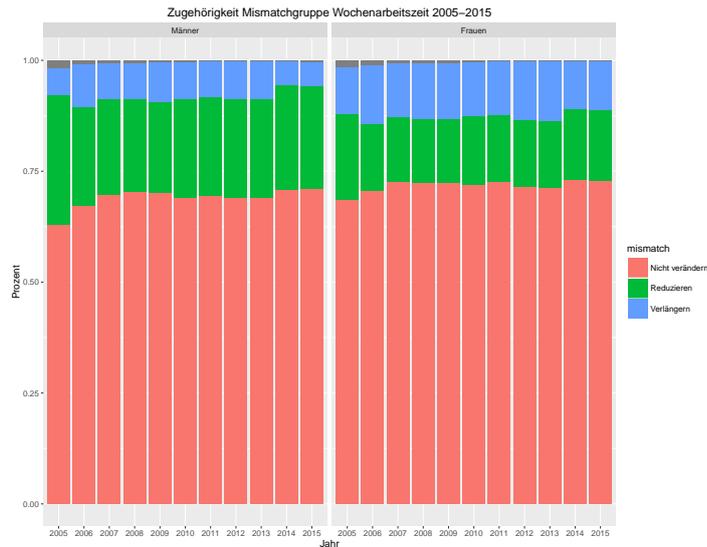


Abbildung 4.2: Arbeitszeitdiskrepanz von Männern und Frauen in den Jahren 2005–2015

In Abbildung 4.2 ist die Arbeitszeitdiskrepanz von Männern und Frauen in den letzten 10 Jahren mittels drei Kategorien dargestellt: Personen, die gleich viel arbeiten wollen, wie bisher, also mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind. Personen, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, und Personen, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen. Betrachtet man Abbildung 4.2 wird erkenntlich, dass mehr als die Hälfte aller Erwerbstätigen in Österreich mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind. Der Prozentsatz betrug bei Frauen und Männern in den Jahren 2005 bis 2015 zwischen 60 % und 75%, auf die Jahre aufgerechnet wie in Tabelle 4.1 ersichtlich, liegt der Mittelwert bei rund 70,56 % für Personen, die ihre Arbeitszeit nicht verändern wollen. Der Anteil jener Personen, die Ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, ist bei den Frauen mit einer Schwankung zwischen 20 % und 25 % höher, als bei den

4 Empirischer Teil

Männern mit 15 % 20%. Die Gruppe der erwerbstätigen Personen, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen ist demnach mit 5 % bis 15 % die kleinste Kategorie. Interessant ist hierbei, dass Frauen weniger oft ihre Arbeitszeit verlängern wollen als Männer. Zusätzlich kann man erkennen, dass der Anteil jener Personen, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen in den Jahren 2014 und 2015 deutlich geringer ist, als noch in den Jahren zuvor. Der Durchschnitt von allen Erwerbstätigen, von 2005 bis 2015, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollten liegt bei knapp 20%. Der Durchschnitt aller erwerbstätiger Männer und Frauen die ihre Arbeitszeit verlängern wollten bei knapp 10 % aller Erwerbstätigen.

Es kann also festgestellt werden, dass die überwiegende Mehrheit der Erwerbstätigen in Österreich mit ihrer Arbeitszeit zufrieden ist. Dies hat sich auch in den letzten 10 Jahren nicht gravierend verändert. Des weiteren konnte festgestellt werden, dass von jenen Personen, die ihre Arbeitszeit verändern wollen (im Schnitt 30%) rund zwei Drittel ihre Arbeitszeit verkürzen wollen, und lediglich ein Drittel, also 10 % aller Erwerbstätigen, seine Arbeitszeit verlängern will. Die Veränderungen, die über die Jahre aufgezeigt werden konnten, werden in dieser Arbeit in den folgenden Kapiteln mittels linearer Regressions-Modelle noch genauer untersucht.

Tabelle 4.1: Arbeitszeitdiskrepanz 2005–2015

	Frequency	Percent	Valid Percent
Nicht verändern	1317799561	70.20	70.56
Reduzieren	363492127	19.36	19.46
Verlängern	186464176	9.93	9.98
NA's	9475442	0.50	
Total	1877231306	100.00	100.00

Die genaue Analyse der Arbeitszeitdiskrepanz in Österreich ergibt sich aus der Differenz der gewünschten und tatsächlichen Arbeitsstunden pro Woche. Im folgenden wird die Struktur dieser Arbeitsdiskrepanz Variable graphisch und mittels einer Mittelwerttabelle detailliert dargestellt.

In Abbildung 4.3 ersichtlich, dass wie schon vorab festgestellt wurde, der Großteil

4.3 Arbeitszeit Diskrepanz in Österreich

aller Erwerbstätigen entsprechend ihrer gewünschten Arbeitszeiten arbeiten. Auf der x-Achse der Grafik sind die tatsächlichen Arbeitsstunden abgebildet auf der y-Achse die Wunscharbeitszeiten. Der hohe Anteil mit ihrer Arbeitszeit zufriedener Menschen wird also in der Diagonale dargestellt. Des weiteren wird erkenntlich, dass die Befragten sich an gängigen Arbeitszeitmustern orientieren, so werden die Wochenstunden Anzahlen 25, 30, 35, 38, 40 etc. am häufigsten gewünscht.

Datenpunkte unterhalb der Diagonale bedeuten einen Arbeitszeitreduzierungswunsch, folglich entsprechen jene über der Diagonale einem Wunsch nach längeren Arbeitszeiten.

Es ist erkenntlich, dass Personen, die weniger als 40 Stunden arbeiten, ihre Arbeitszeit tendenziell verlängern wollen, und Personen die über 40 Stunden arbeiten, ihre Arbeitszeit verkürzen wollen.

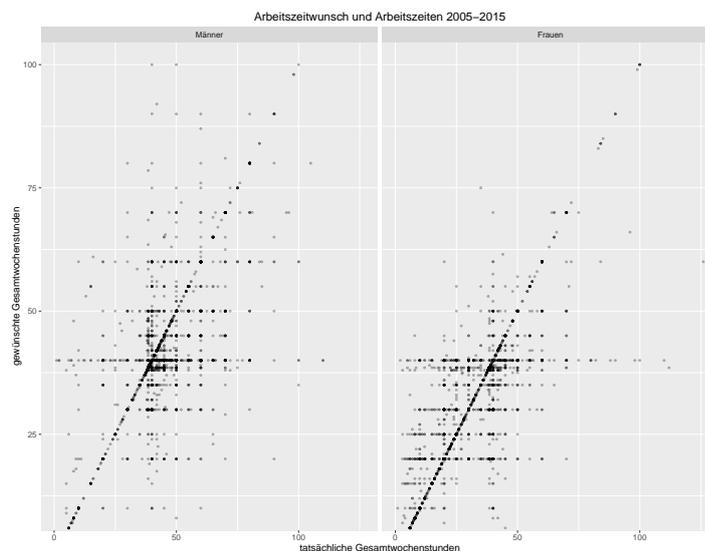


Abbildung 4.3: Arbeitszeitdiskrepanz nach Geschlecht 2005–2015. Quelle: Mikrozensus, Eigene Berechnungen

Betrachtet man den Sachverhalt differenziert für die jeweiligen Stundenkategorien der Erwerbstätigen zeigt sich, dass bei Frauen die Wünsche bei jenen, die unter 40 h arbeiten weniger stark von der Diagonale abweichen, als bei den Männern. Bei den Männern zeigt sich, dass insbesondere die Arbeitszeitpräferenzen der 12-24 arbeitenden stark von den

4 Empirischer Teil

tatsächlichen Arbeitsstunden abweichen. Die Wunsch seine Arbeitszeit zu verkürzen, wird für Männer ab 40 h deutlich sichtbar, bei Frauen teilweise noch stärker im oberen Bereich der Kategorie 25-35 Stunden. Deutlich instabiler werden die Wunscharbeitszeiten bei der Gruppe der Personen, die über 60 Stunden pro Woche arbeitet. Jedoch stellt auch für diese Gruppe eine 40 Stunden Woche die am häufigsten angestrebte Arbeitszeit dar.

Abbildung 4.4 zeigt die Arbeitszeitwünsche aufgeschlüsselt nach den tatsächlichen Stundenkategorien der Männer und Frauen in den Jahren 2005 bis 2015. Das farbliche Spektrum zeigt, dass die meisten Erwerbstätigen zufrieden sind mit ihrer Arbeitszeit. Bei den Männern gibt es deutlich größere Unterschiede zwischen Wunsch und Realität als bei den Frauen, die Wunsch-Datenpunkte liegen bei ihnen näher an der SZufrieden-Diagonale".

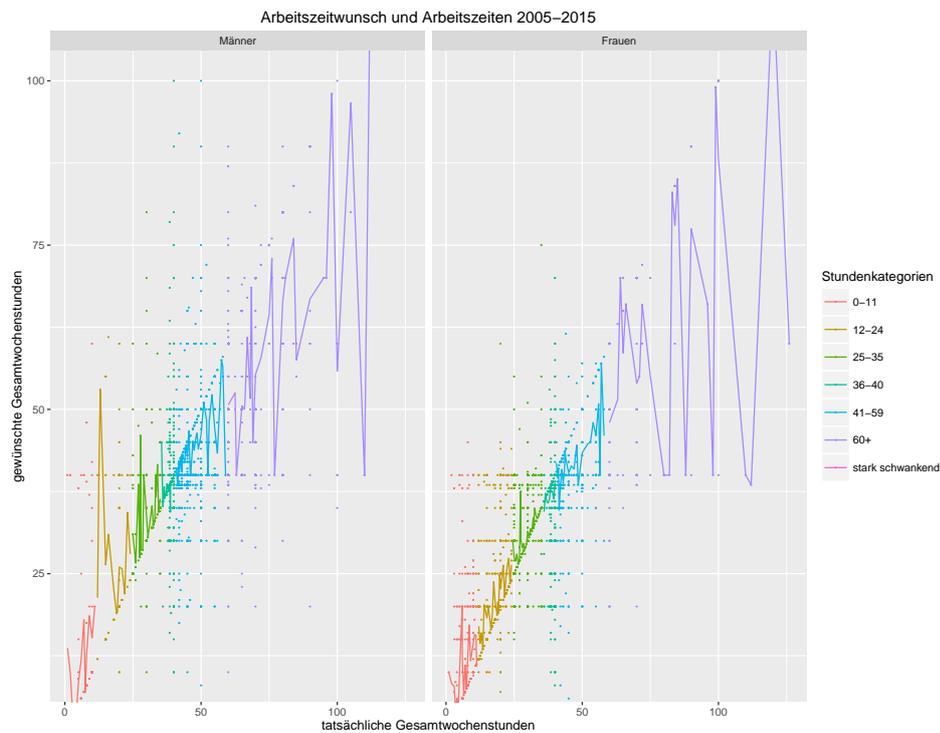


Abbildung 4.4: Arbeitszeitdiskrepanz nach Stundenkategorien und Geschlecht 2005–2015.

In Abbildung 4.5 ist eine Berechnung der Mittelwerte der Normalarbeitszeit und der gewünschten Arbeitszeit von Männern und Frauen im Jahr 2014 und folglich deren

4.3 Arbeitszeit Diskrepanz in Österreich

Arbeitszeitdiskrepanz dargestellt. Die konkrete Arbeitszeitdiskrepanz zeigt zum einen, dass Frauen innerhalb aller Stundenkategorien niedrigere Arbeitszeitwünsche haben als Männer, aber auch niedrigere durchschnittliche Normalarbeitszeiten. Vollzeitbeschäftigte Frauen wollen demnach im Schnitt 1,6 Stunden weniger arbeiten, Vollzeitbeschäftigte Männer sind hingegen beinahe zufrieden mit der Arbeitszeit und wünschen im Schnitt eine Reduktion von 0,3 auf eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden. Frauen der gleichen Stundenkategorie-Gruppe wünschen hingegen im Schnitt 37,8 Stunden pro Woche. Ein

Stundenkategorien	Männer			Frauen		
	NAZ (1)	WAZ(2)	Differenz(2-1)	NAZ(1)	WAZ(2)	Differenz(2-1)
0-11		7,1	14,5	7,3	12,3	5,0
12-24		18,8	25,0	18,9	21,7	2,8
25-35		30,4	32,6	29,4	30,4	1,0
36-40		39,3	39,0	39,4	37,8	-1,6
41-59		47,3	43,6	46,4	41,6	-4,8
60+		66,8	52,8	68	51,6	-16,4

Abbildung 4.5: Arbeitszeitdiskrepanz in Stunden nach Stundenkategorien und Geschlecht 2014 (Mittelwerte).

weiterer deutlicher geschlechtsspezifischer Unterschied ist für die Teilzeitbeschäftigten innerhalb der Stundenkategorien 12-24 Stunden feststellbar: Die Männer in dieser Gruppe wünschen sich im Schnitt eine Wochenarbeitszeit von 25 Stunden, während die Frauen um knapp 4 Stunden weniger, nämlich 21,7 Stunden pro Woche arbeiten wollen. Daraus ergibt sich für die Männer der Wunsch die Arbeitszeit um 6,2 und für die Frauen der Wunsch diese um 2,8 Stunden zu erhöhen. Je länger die Arbeitszeiten der Frauen pro Woche sind, desto stärker wollen sie ihre Arbeitszeit reduzieren, für die Frauen, die mehr als 41 Stunden pro Woche arbeiten ist der Wunsch die Arbeitszeit zu reduzieren mit -4,8 Stunden stärker als bei den Männern der gleichen Stundenkategoriegruppe. Frauen arbeiten also, mit Ausnahme jener Frauen, die länger als regelmäßige Vollzeit arbeiten, näher an ihrer Wunscharbeitszeit als Männer.

4.4 Wunscharbeitszeit

Die Untersuchung der Ausprägung und Entwicklung der Wunscharbeitszeit bzw. der Arbeitszeitpräferenz sind unumgänglich für das Verständnis von Arbeitszeitdiskrepanzen. Allerdings erscheint es unzulässig, die gewünschte Wochenarbeitszeit über den Mittelwert der Erwerbstätigen darzustellen, wie dies häufig in der Forschung der Fall ist (vgl. z.B. Holst 2007, Gerold/Nocker 2015). Die Unterschiede der Arbeitszeitpräferenz auf Grund des Alters, des Bildungsgrads und des Geschlechts wurden vermehrt nachgewiesen und sollen deshalb in dieser Arbeit getrennt betrachtet werden.

4.4.1 nach Altersgruppe

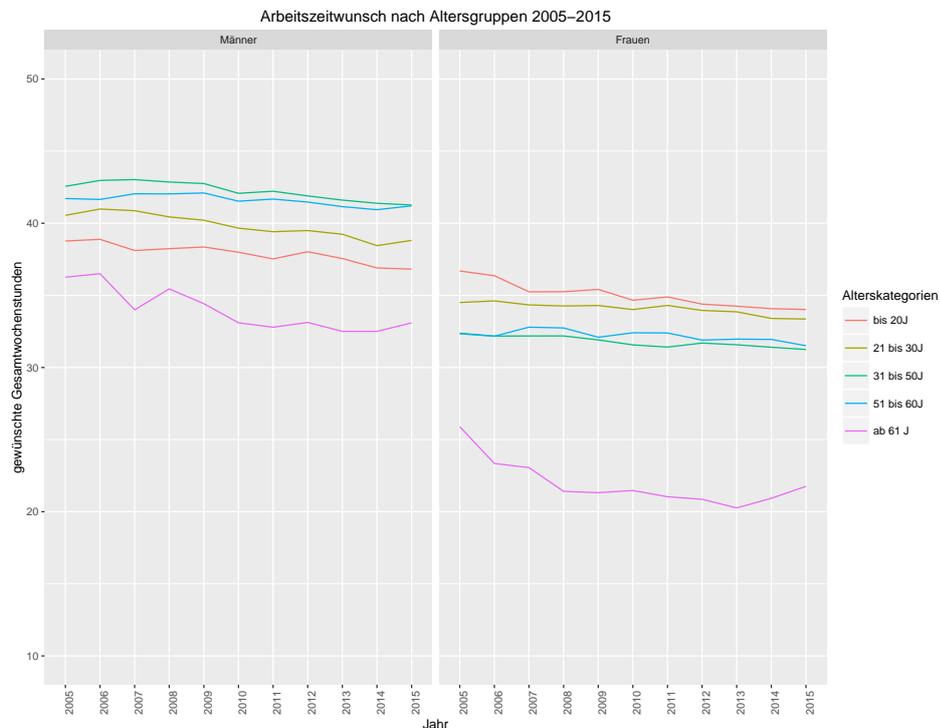


Abbildung 4.6: Arbeitszeitwünsche nach Alterskategorie 2014.

Abbildung 4.6 zeigt die Wochenstundenpräferenz von Männern und Frauen der letzten 10 Jahre nach Alterskategorien. Dabei wird ersichtlich dass, sich die Arbeitszeitpräferenz

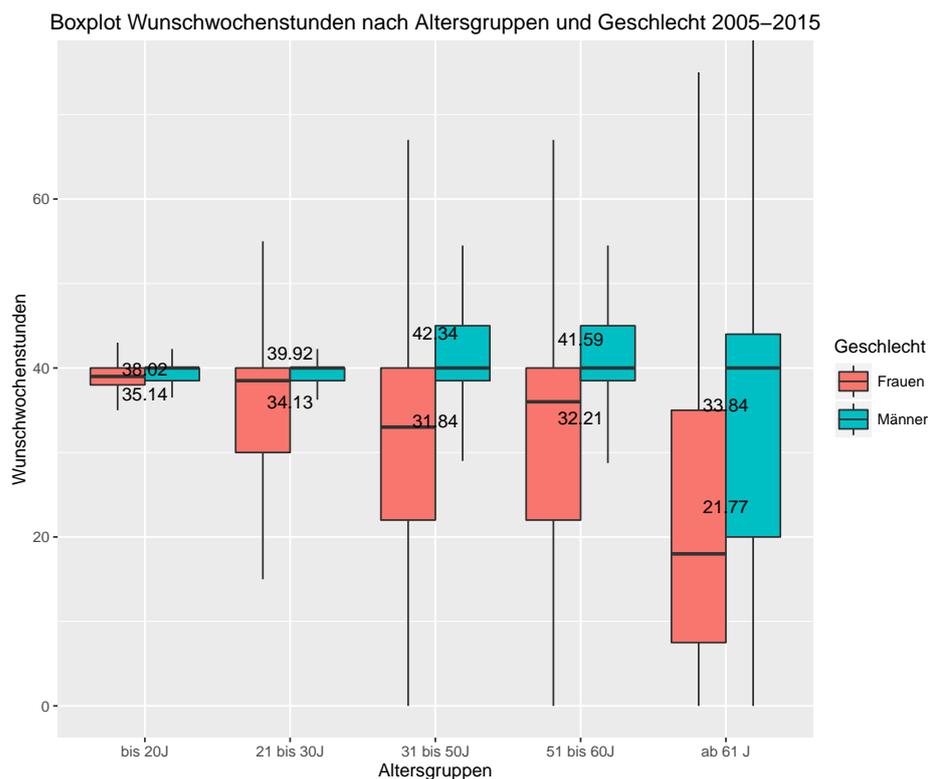


Abbildung 4.7: Boxplot Arbeitszeitwünsche nach Alterkategorie 2005–2015.

über alle Alterskategorien hinweg, über die letzte Dekade verringert hat. Es ist auch hier ersichtlich, dass Frauen kürzere Arbeitszeiten wünschen als Männer. Interessant ist ebenfalls, dass der Arbeitszeitwunsch der Männer und Frauen bis 21 Jahre am nächsten beieinander liegt. 2015 lag die Präferenz der Frauen bis 21 Jahre bei knapp 35 Stunden pro Woche und jene der jungen Männern bei 37 Stunden pro Woche. Am größten ist der Unterschied bei den Personen zwischen 31 und 50 Jahren: Während die durchschnittliche Wunscharbeitszeit der Frauen zwischen 31 und 34 Stunden pro beträgt, wollen die Männer der selben Altersgruppe im Schnitt zwischen 41 und 43 Stunden pro Woche arbeiten, also 10 Stunden länger als weibliche Erwerbstätige. Der Boxplot in Abbildung 4.7 zeigt wiederum, dass die Wünsche junger Männer und Frauen sich sehr ähnlich sind. Der Mittelwert der Wünsche der Frauen bis 20 Jahren liegt bei 35 Stunden, jene der jungen Männer bei 38. Die Schwankungsbreite der Wünsche ist für diese Altersgruppe deutlich

am geringsten. Für die Frauen der Altersgruppe 21 bis 30 verändert sich die Struktur der Arbeitszeitpräferenz drastisch, während die Präferenz der Männer im Vergleich zur jüngsten Gruppe kaum verändert hat. 50 % der Frauen dieser Altersgruppe wollen 38 Stunden oder weniger arbeiten.

4.4.2 nach Bildungsgruppe

Die differenzierte Betrachtung für die Bildungsunterschiede zeigt indessen ebenfalls interessante Ergebnisse:

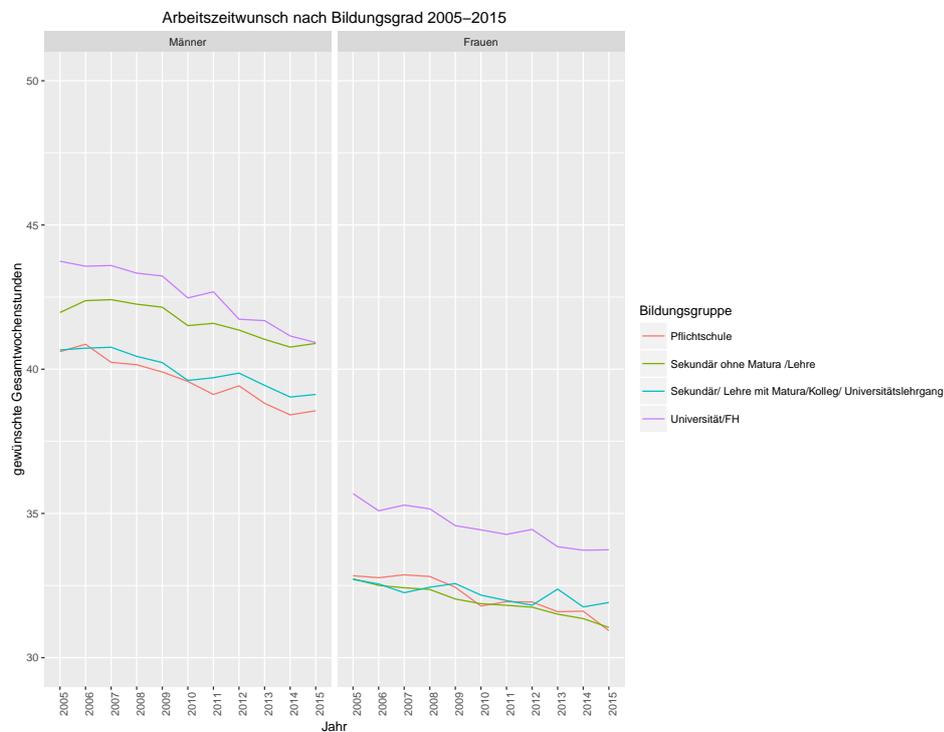


Abbildung 4.8: Arbeitszeitwünsche nach Bildungsgrad 2014.

In Abbildung 4.8 sind die präferierten Arbeitszeiten der Männer und Frauen nach Bildungsgrad aufgeschlüsselt. Wieder zeigt sich, dass die Wunscharbeitszeiten der Männer aller Bildungsklassen höher sind, als jene der Frauen. Für alle Bildungsklassen kann auch eine stetige Verringerung der Wunscharbeitszeit über die letzten 10 Jahre ausgemacht

werden. Innerhalb der Bildungsgruppen haben AkademikerInnen die längsten Arbeitszeitwünsche, diese fielen bei den Männern von circa 44 Stunden pro Woche in 2005 auf circa 41 Stunden in 2015 und bei den Frauen von durchschnittlich 36 Stunden in 2005 auf 33 Stunden in 2015. Die Differenzierung nach Bildungsgrad ist bei den Männern stärker ausgeprägt als bei den Frauen, während bei den Männern ein klarer Unterschied von knapp 3 Stunden vor allem zwischen Pflichtschule und tertiärer bzw. sekundärer Bildung ohne Matura, also Lehrabschlüssen auszumachen ist, hebt sich bei den Frauen lediglich die Gruppe der tertiär ausgebildeten Frauen ab. Die anderen Bildungsklassen bei den Frauen bewegen sich zwischen 32 und 33 Wunscharbeitsstunden pro Woche.

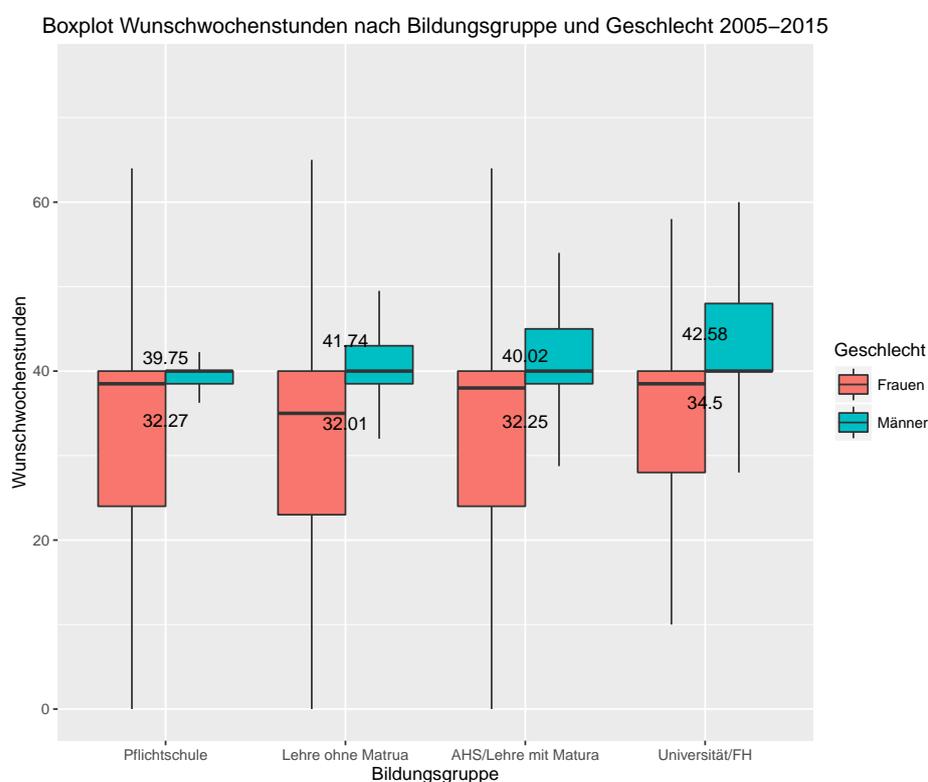


Abbildung 4.9: Boxplot Arbeitszeitwünsche nach Bildungsgrad 2014. Quelle: Mikrozensus, Eigene Berechnungen

Der Boxplot der Arbeitszeitpräferenzen der Männer und Frauen im Jahr 2014 in Abbildung 4.9 zeigt, dass für Frauen aller Bildungsschichten drei Quartile unter 40 Stunden pro Woche aufweisen. Allein der Mittelwert der Akademikerinnen ist mit 34,5

4 Empirischer Teil

Stunden leicht höher als jener der anderen Bildungsgruppen, welche bei 32 Stunden liegen. Männer mit Pflichtschulabschluss haben hingegen einen relativ einheitlichen Wunsch und dieser ist ein Vollzeitjob. Die Begründung hierfür könnte durchaus in der finanziellen Lage dieser liegen. Das Einkommensniveau für Personen mit Pflichtschulabschluss ist niedriger als für alle anderen Kategorien und somit ein Vollzeitjob notwendig, um den Lebensunterhalt zu finanzieren. Bei Männern hingegen stellt die 40 Stunden Marke die Trennlinie der oberen und der unteren zwei Quartile dar. Bei den männlichen Akademikern liegt gar nur ein Quartil unter 40 Wochenstunden.

4.4.3 nach Stundenkategorie

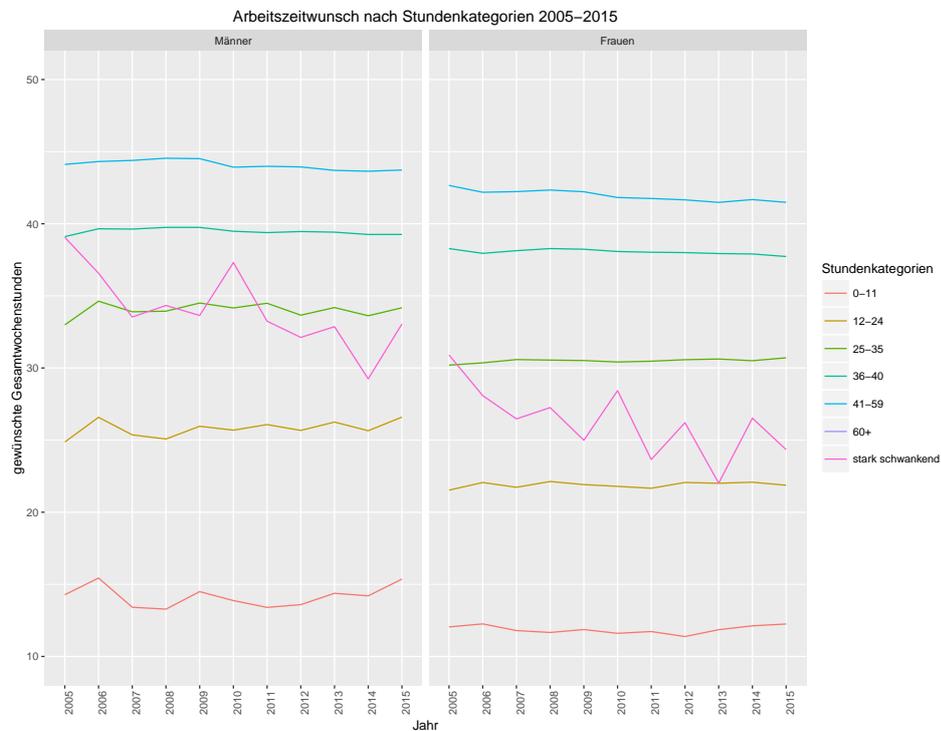


Abbildung 4.10: Arbeitszeitwünsche nach Wochenstundenkategorien 2005–2015. Quelle: Mikrozensus, Eigene Berechnungen

Abbildung 4.10 zeigt die Aufschlüsselung der Arbeitszeitpräferenzen der Männer und Frauen gruppiert nach deren aktueller Wochenstundenanzahl. Auch hier ist erkennbar,

dass Frauen in allen Stundenkategorie-Gruppen eine kürzere Arbeitszeit wünschen als Männer der gleichen Stundenkategorie Gruppe. Dies ist besonders deutlich für jene Gruppen bis 36 Wochenstunden erkenntlich. Für die Gruppe 12-24 h/Woche und 25-35 h/Woche liegt der Mittelwert der Wünsche der Männer und Frauen knapp 5 Stunden auseinander. Am ähnlichsten sind sich die Arbeitszeitpräferenzen für die Gruppe der Vollzeitwerbstätigen (36-40 h /Woche) hier liegt der Mittelwert der Männer bei knapp 40 Stunden und jener der Frauen knapp darunter bei circa 38 Stunden. Interessant ist außerdem, dass die Wünsche der Frauen über die Jahre hinweg konstanter erscheinen (mit Ausnahme der Kategorie „stark schwankend“) als jene der Männer, die insbesondere für die Jahre 2006 bis 2009 Schwankungen aufweisen. In den Jahren 2007 und 2008 war der Wochenarbeitszeitwunsch der Männer in den Stundenkategorien 1-11 und 12-24 knapp zwei Stunden niedriger als in den Jahren davor, ebenso interessant ist der Sprung von 2005 auf 2006 der vor allem bei den männlichen Vollzeitwerbstätigen erkennbar ist.² Möglich ist, dass sich die angespannte Lage am Arbeitsmarkt im Zuge der Finanzkrise von 2009 auf diese Weise mit steigenden Wunschwochenstunden in den Daten bemerkbar macht. Für das Jahr 2014 wird mittels Boxplot in Abbildung 4.11 erkenntlich, dass gerade bei den Männern in Teilzeitarbeit ein großer Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung besteht. Das dritte Quartil erstreckt sich von 20 bis 38 Stunden pro Woche und ist damit weit breiter gestreut als jenes der Frauen der gleichen Gruppe. Am zufriedensten mit der Arbeitszeit ist die Gruppe der Vollzeitwerbstätigen, dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Beide Geschlechter liegen mit dem Mittelwert der gewünschten Wochenstunden zwischen 38 und 40 Wochenstunden, was einem regulären Vollzeitverhältnis entspricht. Schwieriger wird die Interpretation bei den VielarbeiterInnen, also jenen Personen, die 60 oder mehr Stunden pro Woche arbeiten. Die Wünsche dieser Gruppe beinhalten Reduktionen um circa 50 Wochenstunden bis hin zu Personen, die zufrieden sind mit 60

²Der Sprung von 2005 auf 2006 kann allerdings auch an einem Datenbruch liegen. Im Jahr 2006 wurde erstmals die tatsächliche Arbeitszeit im Nebenerwerb und nicht nur die Vereinbarte Stundenanzahl im Nebenerwerb abgefragt. Diese Adaptierung könnte zu einer Verzerrung geführt haben.

4 Empirischer Teil

Stunden oder gar mehr arbeiten wollen. Diese Kategorie besteht zusätzlich aus potentiellen Datenfehlern, denn wie richtig die Selbsteinschätzung 100 Stunden pro Woche zu arbeiten ist, ist schwierig zu beantworten.

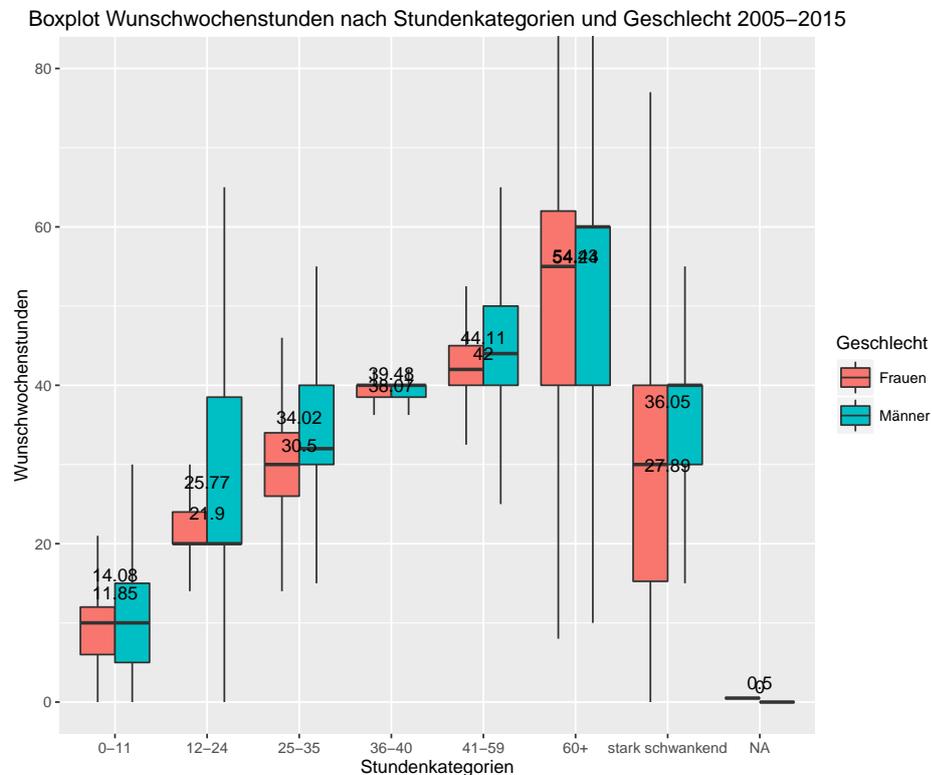


Abbildung 4.11: Boxplot Arbeitszeitwünsche nach Stundenkategorie 2014. Quelle: Mikrozensus, Eigene Berechnungen

4.5 Ausgewählte Einflussvariablen

Bisherige Studien zur Arbeitszeitdiskrepanz haben unterschiedlichste Hypothesen des Einflusses auf die tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit überprüft. Auf diese vorgegangenen Studien aufbauend, werden die unabhängigen Prädiktor Variablen für das in dieser Arbeit berechnete Modell ausgewählt und beschrieben. Primär werden die soziodemographischen Variablen Geschlecht, Alter und Bildungsgrad untersucht, weiterführend werden auch arbeitsbezogene Variablen in das Modell inkludiert. Max

Weber stellte in seinem Artikel für die Schweizer Gewerkschaft die Einflussgrößen auf die Arbeitszeit schematisch dar (siehe Abbildung 4.12). Die Arbeitszeit hängt, so Weber, mit dem Lohn wie auch mit der Freizeit und deren Verwendung zusammen. Erst die Ausübung von kulturellen Freizeitaktivitäten als Komplementärhandlung zur Erwerbsarbeit würden die Arbeiterin geistig und körperlich leistungsfähig für ihre Arbeit machen (vgl. Weber 1928, S. 117f).

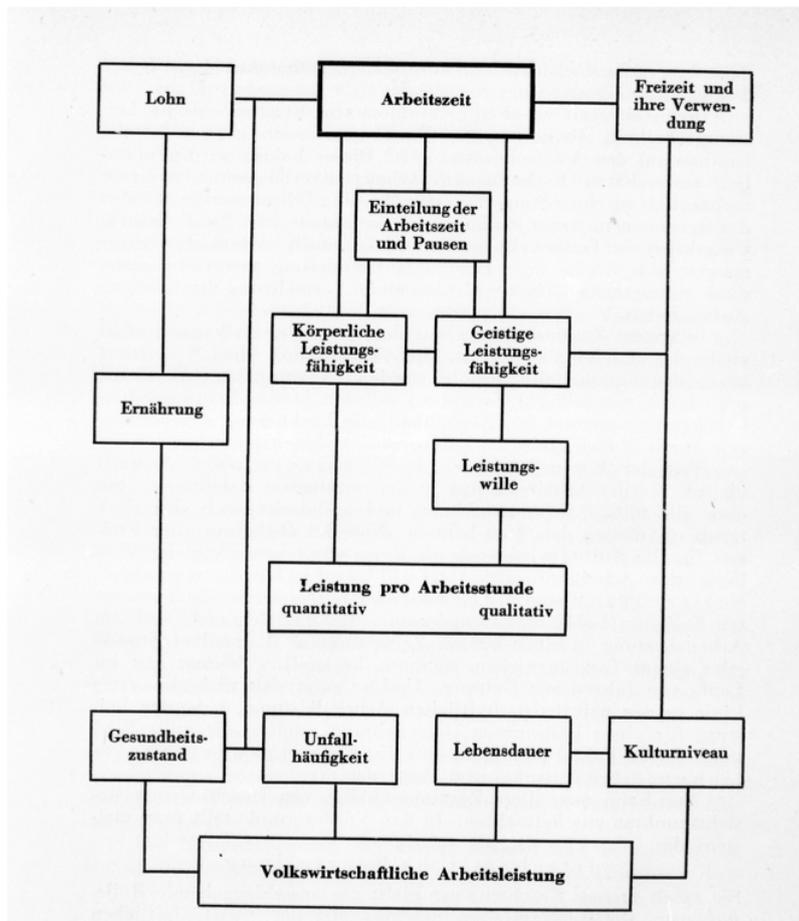


Abbildung 4.12: Die Verkettung der Arbeitszeit mit den sozialen Bereichen. Quelle: Max Weber 1928, S. 117)

4.5.1 Soziodemographische Merkmale

Mehrere Studien belegen den Einfluss des Geschlechts auf den Arbeitszeitwunsch (vgl. Holst 2007, Schulze-Buschhoff et al. 1998, Süß 2011). Meist wünschen Frauen eine geringere Wochenstundenzahl als Männer. Bereits Ende der 80er Jahre zeigte sich in Umfragen der Trend, dass Teilzeitarbeit, also Arbeit unter der 35 Wochenstundenmarke, zwar vorwiegend ein „Frauenerwerbsverhältnis“ sei, um Betreuungstätigkeiten mit Erwerbsarbeit zu verbinden, allerdings jeder fünfte Mann, quasi unabhängig vom Qualifikationsniveau den Wunsch äußerte ebenfalls Teilzeit zu arbeiten und dabei Wunscharbeitszeiten von 30 – 40 Wochenstunden angab (vgl. Rinderspacher, Jürgen P. 1985, S.192). Dies ist in Anbetracht der regulären Teilzeitarbeits - Wochenstunden eher als Arbeitszeitverkürzungswunsch einzustufen, als ein tatsächlicher Wechsel von Voll- auf Teilzeitarbeit.

Der Wunsch nach einer Veränderung der Arbeitszeit kann unter Anderem auch durch eine zu hohe physische und psychische Belastung der Erwerbsarbeit entstehen. Garhammer diagnostiziert einen steigenden Zeitdruck in der modernisierten Gesellschaft, bedingt durch eine Verschiebung der Verantwortlichkeiten in vielen Lebensbereichen hin zu den individuellen Akteuren. Faktoren, die laut Garhammer auf die Lebensqualität und die Zeitnot bzw. Zeitdruck Einfluss haben sind die Art der Erwerbstätigkeit und deren Stundenausmaß, das Alter, der Bildungsabschluss, das Geschlecht und die Art des Arbeitsvertrags, bzw. ob eine Anstellung vorliegt, oder die Betroffenen Selbstständig sind³ (vgl. Garhammer 2003). Damit tragen die von ihm genannten Variablen auch indirekt zur Untersuchung der Arbeitszeitdiskrepanz bei. In einer Australischen Studie über den Effekt von Arbeitszeiten im höheren Alter, konnte mit Daten des *Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey* (HILDA) nachgewiesen werden, dass lange Arbeitsstunden (über 30h pro Woche) bei Männern wie auch bei Frauen negative Auswirkungen auf deren kognitiven Fähigkeiten haben. Die ForscherInnen empfehlen

³Johanna Muckenhuber hat den Habitus der Arbeitszeit und deren Zeitwahrnehmung in Österreich 2011 qualitativ untersucht

Tabelle 4.2: Erwerbsstatus der Befragten

LFK (AKE)	Häufigkeit	%	Kumuliert %
<i>Erwerbstätig</i>	952100	48,2 %	48,2 %
<i>Arbeitslos</i>	40397	2 %	50,2 %
<i>Nicht erwerbstätig</i>	983890	49,8 %	100 %
<i>Total</i>	1976387	100 %	

daher für Personen ab 40 Jahren ein Teilzeitarbeitsverhältnis, um die Belastung durch längere Arbeitsstunden zu minimieren (vgl. Kajitani et al. 2016). In das vorliegende Modell werden deshalb die Variablen *Alter*, *Geschlecht* und *Bildungsgrad* hinzugefügt. Zusätzlich wurde die Variable *Alter Quadrat* berechnet, um die Linearität des Alterseffektes zu überprüfen.

4.5.2 Erwerbsstatus

Der Umfang des verwendeten kumulierten Datensatzes der Mikrozensusserhebungen aus den Jahren 2005 bis Quartal 2 in 2015 beträgt 934108 Fälle. Da jede Person 5 mal in der Rotationsstichprobe befragt wird, aber Personen aus diversen Gründen auch aus der Stichprobe fallen handelt es sich dabei allerdings nur um knapp 200.000 Befragte Personen in den ausgewählten Haushalten. Dem Labour Force Survey folgend werden die Personen im Datensatz nach ihrem Erwerbstätigkeitsstatus klassifiziert, für die vorliegende Fragestellung nach der Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit werden nur die erwerbstätigen Personen in die Berechnungen miteinbezogen und nicht erwerbstätige Personen, sowie Arbeitslose aus dem Datensatz gefiltert. Hierfür wurde die Variable *xlfi* Im Datensatz blieben deshalb noch knapp 1 Million Fälle, die für die Berechnungen der Modelle herangezogen werden konnten. In Tabelle 4.2 wird ersichtlich, dass es sich hierbei um knapp die Hälfte aller Befragten handelt.

4.5.3 Arbeitsmerkmale

Einen positiven Einfluss von flexibel wählbaren Arbeitszeitzeiten stellt David Guest fest. Temporäre Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten kann dazu führen, dass unerwartete private (familiäre) Geschehnisse besser gehandhabt werden können und wirkt somit entlastend auf die Work-Life-Balance, mit der ja ein ausgeglichenes Verhältnis der Seiten Erwerbsarbeit und Freizeit, bzw. Nicht-Erwerbsarbeit gemeint ist. (vgl. Guest 2002, 270) Dies führt allerdings immer öfter zu einer Steigerung der Unplanbarkeit seitens der ArbeitnehmerInnen und folglich zu erhöhtem gefühlten Zeitdruck (vgl. Garhammer 2003). Roland Verwiebe und Nana Seidel haben mittels qualitativer Interviews die Folgen von entstandardisierten Arbeitssituation innerhalb eines zeitlichen Strukturwandels untersucht und kamen dabei zu dem Ergebnis, dass es sowohl Zeit-GewinnerInnen wie auch Zeit-VerlierInnen dieser Arbeitstrends gibt. Von der zeitlichen Autonomie und Flexibilisierung profitieren laut ihrer Untersuchung insbesondere höher qualifizierte Personen, die kreativ, im Sinne von eigenständig und selbstbestimmt schaffen können. Diese Personen können ihre Zeitsrukturen selbstbestimmt gestalten und verstehen diese Gestaltung als Teil ihres Lebensstils den sie positiv reflektieren. Sie verspüren in ihrem Leben großen Zeitwohlstand und können damit als Gewinner der Änderungen der Zeitstrukturen betrachtet werden. Die Berufe, die diese Personen inne hatten, waren WissenschaftlerInnen, FotografInnen und KünstlerInnen.

Anders sieht das Bild allerdings für Personen aus, die trotz eines vermeintlichen regelmäßigen Arbeitsverhältnisses oft unregelmäßig arbeiten müssen wie etwa am Wochenende oder Nachts. Diese meist niedriger qualifizierten Personen, klagen über Zeitnot, da die Taktgeber ihrer Zeitstrukturen strukturelle Ursachen aufweist, aber nicht selbst bestimmbar ist. Dies kann mitunter damit erklärt werden, dass eventuell schwer planbare Dienstleistungen angeboten werden müssen, unabhängig der vereinbarten Arbeitszeiten. Diese Personen, die Berufe wie Artzhelferin, Installateur oder Verlagsangestellte

innehalten zählen daher zu den Verlierern der Veränderungen der Zeitstrukturen, da sie diesen ausgesetzt sind, selbst aber unflexibel auf Grund mangelnder Autonomie sind (vgl. Verwiebe/Seidel, 2006)

Die Untersuchung allein der Flexibilität ist also ambivalent: Während die einen in der Flexibilität einen Lebensstil feststellen und schätzen, ist diese für andere der Grund für Zeitnot und hohe Belastung. Es ist daher essentiell, die Variablen die flexible Arbeitszeiten messen nur gemeinsam mit weiteren Kontrollvariablen in das in dieser Arbeit berechnete Modell einzufügen.

In dem im folgenden Kapitel dargestellten linearen Modell wurden Variablen, die flexible Arbeitszeiten beschreiben zu einem Index zusammengefügt. Es handelt sich um die Variablen *dsam*, *dson*, *dspact*, *dnacht* Die Häufigkeit von Arbeit an Samstagen, Sonntagen, nach 21 Uhr und nachts wurden von den Befragten mit *immer*, *manchmal*, *selten* und *nie* eingestuft. Diese Variablen deuten indirekt auf flexible Arbeitsverhältnisse wie Gleitzeit, Schichtarbeit oder Temporäre Mehrarbeit hin. (vgl. Kandra 1999, S. 25-42)

Die Eignung der ausgewählten Variablen für eine Indexbildung wurden mit einer Reliabilitätsanalyse überprüft dessen Ergebnis ein Cronbach's Alpha Wert von 0,777 ist. Demnach eignen sich die Variablen für einen Summenscore Index und eine weitere dimensions-reduzierte Analyse.

Ein Ergebnis, welches sich in den meisten Analysen zu Arbeitszeitpräferenzen wiederfindet ist, dass die gewünschten Arbeitsstunden stark von den tatsächlich geleisteten Stunden abhängt. So will ein signifikant großer Anteil von Personen, die lange Arbeitszeiten haben, in diesem Falle länger als Teilzeit, also über 35 h pro Woche, ihre Arbeitszeit reduzieren und ein weitaus geringerer Anteil die Arbeitszeit erhöhen (vgl. Campbell/ van Wanrooy, 2013) Für Personen, die kurze Arbeitszeiten haben, ist dieser Trend gegenläufig zu beobachten. Die Tendenz für die Personen, die weniger als Vollzeit arbeiten, wollen ihre

4 Empirischer Teil

Arbeitszeit eher verlängern als verkürzen. Gemein ist ihnen jedenfalls, dass meist mehr als die Hälfte der Personen mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, und diese weder verkürzen noch verlängern wollen. Auch Otterbach kommt zu dem Ergebnis, dass die tatsächlichen Arbeitsstunden einen erheblichen Beitrag zur Erklärung des Arbeitszeitwunsches und folglich der Arbeitszeitdiskrepanz leistet. Er schreibt, dass bis zu einem Drittel der Gesamtvarianz der Arbeitszeitpräferenz mit den tatsächlich geleisteten Wochenstunden erklärt werden kann. Mit steigenden tatsächlichen Wochenstunden steigt der Anteil der Personen mit dem Wunsch trotz Gehaltsverlust weniger zu arbeiten (vgl. Otterbach 2010, S. 154f) Auch Gerold und Nocker kommen für die Daten des Mikrozensus aus dem Jahr 2012 zu dem Ergebnis, dass die tatsächliche Wochenstundenanzahl die höchste Erklärungskraft für den Wunsch seine Arbeit zu verlängern oder zu verkürzen hat (vgl. Gerold/Nocker, 2015).

Die Frage, ob wir nun als Gesellschaft auf einem Arbeitsmarkt zu lange arbeiten, bzw. ob lange Arbeitszeiten per se zu einem verringerten subjektiven Wohlbefinden führt, kann weder bejaht noch verneint werden. Lange Arbeitszeiten führen nicht automatisch zu Unzufriedenheit und vermindertem subjektiven Wohlbefinden, erst die Diskrepanz zwischen Arbeitszeit und vermeintlich nicht realisierbarem Arbeitszeitwunsch führt zu Unzufriedenheit und einem geringeren subjektiven Wohlbefinden. Die Chance tatsächlich unter einer Diskrepanz zu leiden ist laut einer Studie von Angrave und Charlwood allerdings für Personen mit langen oder längeren Arbeitsstunden als der Normalarbeitszeit am größten (vgl. Angrave/ Charlwood, 2015).

4.5.4 Familie und Haushalt

Ein weiterer Einflussfaktor auf die gewünschte Arbeitszeit ist jedenfalls die Familiensituation. Während es in der selbstständigen Erwerbstätigkeit möglich ist, das Ausmaß und den Zeitpunkt der Arbeitszeiten bis zu einem gewissen Grad selbst zu bestimmen und so

Berufs- und Familienleben besser verbinden zu können (vgl. Süß, Sayah 2011, S. 259), ist diese Vereinbarung bei Personen mit Vollzeit und Teilzeiterwerbstätigkeit durchaus schwieriger (vgl. Schulze Buschoff, Weller, Rückert 1998). Das heißt, die Familiensituation und insbesondere die Betreuungstätigkeit von Kindern hat einen Einfluss auf die Beschäftigungswünsche der Eltern, speziell die der Mütter. Es ist weiterführend ebenfalls anzunehmen, dass die Staatsangehörigkeit, bzw. das Residenzland, ebenfalls einen Einfluss auf die Wunscharbeitszeit von Individuen hat, da unterschiedliche institutionelle Leistungen wie Kinderbetreuung ent- oder belastend auf die Erwerbssituation von Eltern wirkt. Die Arbeitszeitpräferenz hängt allerdings ebenso von den persönlichen Werteeinstellungen ab (vgl. Schulze Buschoff, Weller, Rückert 1998, S. 15). Holst konstatiert, dass insbesondere das Vorhandensein und das Alter der Kinder einen Einfluss auf den Arbeitszeitwunsch hat (vgl. Holst 2007). Um auf die Ergebnisse dieser vonangegangenen Studien einzugehen und diese für den österreichischen Arbeitsmarkt zu überprüfen, wurden aus dem Mikrozensus die Variablen Haushaltstyp und Anzahl der Kinder ausgewählt. Die Variable des Haushaltstypus *hhtyp4* wurde für eine leichtere Interpretierbarkeit noch einmal in neue Kategorien rekodiert.⁴

4.5.5 Der Zeitverlauf

Nur wenige der Studien, die sich mit Arbeitszeitdiskrepanz befassen, untersuchen diese im Zeitverlauf. Otterbach analysiert etwa drei Zeitpunkte für die Untersuchung der Arbeitszeitpräferenzen in 21 Staaten (1989, 1997, 2005). Holst beschreibt in ihrer Analyse die Entwicklung von Arbeitszeitpräferenzen zwar deskriptiv, analysiert des weiteren aber nur

⁴Die Kategorien der Variable *hhtyp4* wurden folgendermaßen rekodiert: Ehepaar ohne Kinder ohne weitere Person und Ehepaar ohne Kinder mit weiterer Person -> (Ehe)-Paare ohne Kinder; "(Ehe)-Paare mit Kindern ohne weitere Person", "(Ehe)-Paare mit Kindern mit weiterer Person" > (Ehe)-Paare mit Kindern; Alleinerziehende Väter ohne weitere Person", Alleinerziehende Väter mit weiterer Person", Alleinerziehende Mütter ohne weitere Person", Alleinerziehende Mütter mit weiterer Person > AlleinerzieherInnen; "Männliche Einpersonenhaushalte", "Weibliche Einpersonenhaushalte" > Einpersonenhaushalt

das Jahr 2005 detaillierter. Durch die politischen, sozialen und ökonomischen Ereignisse der letzten 10 Jahre, wie etwa der EU Erweiterung, der Wirtschaftskrise von 2008 und damit einhergehenden Kurzarbeit- und Sparprogrammen und einer zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen liegt die Vermutung, dass sich Arbeitszeitpräferenzen über den Zeitraum der letzten 10 Jahre verändert haben, nicht fern.

4.6 Lineares Modell Arbeitszeitdiskrepanz 2005–2015

Zur Überprüfung der Hypothese, dass sich die Arbeitszeitwünsche in den letzten 10 Jahren verändert haben, wie dies auch in den Medien immer wieder dargestellt wird (vgl. z. B.: derStandard 2015, Die Zeit 2014, Falter 2016), wurden die für die Stichprobe ausgewählten Jahre in ein Regressionsmodell mit einbezogen. In einem linearen Regressionsmodell in Tabelle 4.3 wird der Einfluss des Jahres auf die Arbeitszeitdifferenz, also die Ungleichheit zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit zwar signifikant, hat aber mit einem Koeffizienten von 0.004 keinen relevanten Einfluss auf die Arbeitszeitdiskrepanz. In dem ersten Modell, welches lediglich die soziodemographischen Variablen als erklärende Variablen der Arbeitszeitdiskrepanz heranzieht, ist das berechnete Bestimmtheitsmaß R^2 mit 0,017 zu gering, um einen Einfluss auf die unabhängige Variable zu bestätigen. Lediglich 1,7% der Varianz der Variable Arbeitszeitdiskrepanz können demnach durch die Prädiktoren Geschlecht, Alter, Bildung und Jahr erklärt werden. Dennoch können die Richtungen des Korrelationskoeffizienten abgelesen werden. Es zeigt sich, dass im Vergleich zu jenen Personen mit Pflichtschulabschluss, in diesem Modell die Referenzkategorie für Bildung, der Wunsch die Arbeitszeit zu reduzieren bei Personen mit höherer Bildung größer wird. Da, aber die vorgelegten Variablen, wie durch das R^2 ersichtlich, kaum Erklärungskraft aufweisen, liegt die Vermutung nahe, dass es sich dabei um einen überdeckten Drittvariableneffekt handelt.

Allerdings wird in diesem Modell nur überprüft, ob der Zeitpunkt einen signifikanten

ten Einfluss auf die Arbeitszeitdiskrepanz hat, in Betracht aller anderen dem Modell hinzugefügten Kontrollvariablen. Mit dem Modell in Tabelle 4.4 kann nicht ausgesagt werden, ob sich der Arbeitszeitwunsch an sich verlängert oder verkürzt hat. Da aber in den letzten 10 Jahren keine politischen Änderungen bei der zeitlichen Kategorisierung von Vollzeit oder Teilzeit Arbeitsverhältnissen vorgenommen wurden, müsste sich ein Trend von einem verringerten Arbeitszeitwunsch ebenfalls in der Arbeitszeitdiskrepanz zeigen, da die Stundenkategorien gleich blieben.

Tabelle 4.3: Modell 1 und 2 zur Erklärung der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeitdifferenz 2005–2015

	<i>Dependent variable:</i>	
	Arbeitszeitdifferenz	
	(1)	(2)
sexMänner	-1.348***	1.867***
alter	-0.021***	0.074***
alter2	-0.0005***	-0.001***
bildungSekundär ohne Matura /Lehre	-0.855***	-0.226***
Lehre mit Matura/Kolleg/Univ-lehrgang	-1.049***	-0.466***
Universität/FH	-1.732***	-0.216***
(AnzahlKinder)1		-0.401***
(AnzahlKinder)2		-0.399***
(AnzahlKinder)3+		-0.072
(Ehe-)Paare ohne Kinder		-0.060
AlleinerzieherInnen		0.889***
Einpersonenhaushalt		0.476***
Mehrfamilienhaushalt		0.518***
Mehrpersonen-Nichtfamilienhaushalt		-0.134
Angehörige der regulären Streitkräfte		0.934***
Bediener von Anlagen und Maschinen		0.333***
Bürokräfte und verwandte Berufe		0.169***
Dienstleistungsberufe und Verkäufer		0.178***
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft		0.534***
Führungskräfte		-0.125**
Handwerks- und verwandte Berufe		0.187***
Hilfsarbeitskräfte		0.306***
Techniker und gleichrangige Berufe		-0.010
Leitungsfunktion: nein		0.025
Arbeiterin		0.652***
Beamtin		0.750***
Freie Dienstnehmerin		-1.017***
Vertragsbedienstete		0.618***
Flexi-Index		0.035***
Dauer		-0.0003***
Normalarbeitszeit		-0.300***
Jahr	0.045***	0.007
Constant	-88.751***	-4.964
Observations	929,388	809,925
R ²	0.017	0.201
Adjusted R ²	0.017	0.201
Residual Std. Error	8.320 (df = 929380)	6.368 (df = 809891)
F Statistic	2,233.415*** (df = 7; 929380)	6,176.423*** (df = 33; 809891)

*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

4.7 Lineares Modell Arbeitszeitdiskrepanz 2014

Da in vorangegebener Analyse festgestellt werden konnte, dass der Effekt des Zeitverlaufes über die letzten 10 Jahre keinen relevanten Einfluss auf die Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit hat, wurde folgend ein weiteres lineares Regressions-Modell berechnet, welches lediglich auf die Daten des Mikrozensus aus 2014 zurückgreift. Tabelle 4.4 zeigt das *General Linear Model*, welches mithilfe des `survey` Pakets⁵ für R berechnet wurde.

In das Modell miteinbezogen wurden auch in diesem Fall alle erwerbstätigen Befragten, unter 66 Jahren. In einer ersten Version werden lediglich die soziodemographischen Variablen Geschlecht, Alter und der Bildungsgrad in das Modell genommen. Hierbei ergibt sich eine Fallzahl von 84.595 Fällen.

Das zweite Modell bezieht zusätzlich zu den soziodemographischen Variablen auch die Anzahl der Kinder, die Haushaltsstruktur, die Berufsgruppe, die Frage nach der Leitungsfunktion, die Anstellungsart, die Dauer des Erwerbsverhältnisses und die wöchentliche Normalarbeitszeit mit ein. Durch das Hinzufügen dieser weiteren Prädiktoren verringerte sich die Fallzahl im Modell auf 74.138 Fälle. In dem zweiten Modell wurden aus Übersichtlichkeitsgründen nur jene Prädiktoren angeführt, die signifikant wurden. Nicht im Modell angeführt sind die Haushaltskategorien "(Ehe-)Paare ohne Kinder", "Einpersonenhaushalt", "Mehrfamilienhaushalt", "Mehrpersonen-Nichtfamilienhaushalt".

Bei den Berufsgruppen wurden "Handwerks- und verwandte Berufe" und "Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe" nicht signifikant.

Von den Arbeitsverhältnissen wurde lediglich der Einfluss der Gruppe "Freie Dienstnehmer" nicht signifikant. Auch der eigens für das Modell berechnete Index der flexiblen, bzw. atypischen Arbeitszeit, also der notwendigen Arbeit zu atypischen Zeiten wie Wo-

⁵Das von Thomas Lumley entwickelte Paket `survey` für R ist ein Paket mit dem komplexe Umfragedaten in dem Statistikprogramm bearbeitet werden können. Insbesondere wegen der Möglichkeit gewichtete Analysen durchzuführen ist unter SozialwissenschaftlerInnen, die mit R arbeiten sehr beliebt.

chenende, spät abends oder nachts, wurde in diesem Regressionsmodell nicht signifikant.

Die Referenzkategorien stellen in diesem Modell für die Variable *Anzahl der Kinder* "Keine Kinder", für die Variable *Haushaltstyp* "Single Haushalt", für die Variable *ISCO 8 Berufsgruppenklassifizierung* Ssonstige Berufsgruppen, die nicht in der ISCO 8 Klassifizierung angeführt werden und für *Arbeitsverhältnis* "Angestellte" dar.

In dem ersten Modell zeigt sich, dass Männer signifikant weniger, nämlich um 1,3 Stunden weniger arbeiten wollen als Frauen. Weder das Alter noch die Kontrollvariable des quadrierten Alters können in diesem Modell zur Erklärung des Regressands beitragen. Hingegen ist ein klarer Einfluss des Bildungsniveaus auf die Arbeitszeitdiskrepanz festzustellen. Mit steigender Bildung ist ein verstärkter Arbeitszeitreduzierungswunsch festzustellen. Personen mit tertiärem Bildungsabschluss wollen demnach sogar über 2 Stunden reduzieren im Vergleich zur Referenzgruppe, die einen Pflichtschulabschluss aufweist. Betrachtet man allerdings beide Modelle, wird relativ schnell ersichtlich, dass im Hintergrund weitere Prädiktoren wirken und Mediator Effekte vorliegen. So wird im zweiten Modell der Effekt des Geschlechts umgedreht. Durch die Kontrolle der weiteren Variablen kann also erkannt werden, dass Männer im Vergleich zu Frauen nicht per se ihre Arbeitszeit häufiger reduzieren wollen, sondern, dass sie ihre Arbeitszeit um 1,5 Stunden verlängern wollen. Auch der Effekt der Bildung ist zwar im zweiten Modell noch erkenntlich und verändert sich auch in seiner Struktur nicht, ist aber dennoch stark abgeschwächt. Es zeigt sich also, dass allein das Geschlecht und das Alter nicht ausreichen, um Arbeitszeitveränderungswünsche zu erklären. Dies folgt den Annahmen, dass die Wünsche die Arbeitszeit zu verändern insbesondere von Überlastung bzw. Unterforderung abhängen, die unabhängig des Alters existieren, sondern vielmehr von Strukturen innerhalb gewisser Berufsgruppen und Bildungsschichten existieren.

In einem ursprünglichen Modell, in dem die Normalarbeitszeit noch nicht als Prädiktorvariable hinzugefügt wurde, waren sowohl die Frage nach der Leitungsfunktion

Tabelle 4.4: Gewichtetes GLM - MZ 2014 - Erklärung für AZD

	<i>Dependent variable:</i>	
	Arbeitszeitdifferenz	
	(1)	(2)
Geschlecht: Männer	-1.368***	1.546***
alter	-0.029	0.102***
alter ²	-0.0004	-0.002***
Sekundär ohne Matura /Lehre	-1.144***	-0.275***
Lehre mit Matura/ Kolleg/ Universitätslehrgang	-1.326***	-0.648***
Universität/FH	-2.217***	-0.583***
AnzahlKinder 1		-0.668**
(AnzahlKinder) ²		-0.626**
(AnzahlKinder) ³		-0.483
haushalt: AlleinerzieherInnen		0.794***
Angehörige der regulären Streitkräfte		1.620***
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe		0.359**
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei		1.090**
Führungskräfte		0.059
Hilfsarbeitskräfte		0.769***
leitungsfunktion: nein		-0.112
Arbeiterin		0.703***
Beamtin		0.947***
Vertragsbedienstete		0.543***
dauer		-0.001***
Normalarbeitszeit		-0.298***
Constant	2.522***	8.413***
Observations	84,595	74,138
Log Likelihood	-299,834.200	-242,898.600
Akaike Inf. Crit.	599,682.400	485,861.100

Note:

*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

und die Kategorie Führungskräfte signifikant und zeigten bei diesen Kategorien einen Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung auf. Durch das Hinzufügen der Normalarbeitszeit in das Modell konnte dann aber auch dieser Einfluss entkräftet werden. Es kann also festgestellt werden, dass nicht das Ausüben einer Leitungsfunktion an sich, sondern aber die damit verbundenen langen Arbeitszeit zu einer negativen Arbeitszeitdiskrepanz führen. Wotschack beschreibt dies allerdings als gemeinsamen Effekt, denn die langen Arbeitsstunden der sogenannten VielarbeiterInnen hingen meist mit deren höherem Status und damit größeren Zeiteinheiten, die mit Erwerbsarbeit verbunden sind, zusammen. Er schließt folglich, dass durch diese Argumentation, Zeitwohlstand sogar als Privileg der sozial Benachteiligten zu verstehen ist (vgl. Wotschack, 2002, S. 143f). Dieser Effekt der VielarbeiterInnen lässt sich auch speziell für die Männer beobachten: Da Männer immer noch häufiger in Leitungspositionen tätig sind, war im ersten Modell der Wunsch die Arbeitszeit zu reduzieren noch dem männlichen Geschlecht zugeschrieben. Dieser Effekt konnte im zweiten Modell durch die Arbeitszeit und die weiteren Prädiktoren erklärt werden und damit den Genderbezug entkräften.

Die Familien und Haushaltssituation hat ebenfalls einen Einfluss auf die Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit. Bei den Haushaltstypen wird aber lediglich die Kategorie AlleinerzieherInnen signifikant im Vergleich zur Referenzgruppe Singlehaushalt. AlleinerzieherInnen-Haushalte wollen im Vergleich zu den Singlehaushalten um 0.79 Stunden mehr arbeiten. Dies könnte unter anderem ein Zeichen von finanziellem Druck sein, oder aber auch zeigen, dass AlleinerzieherInnen häufiger weniger als Vollzeit arbeiten um Betreuungstätigkeiten nachzugehen. Die Anzahl der Kinder wirkt sich ebenfalls auf die Arbeitszeitdiskrepanz aus. Zwar weniger stark ausgeprägt als in Modell 1 zeigt sich, dass der Sprung von keinem Kind auf ein Kind mit einem Arbeitszeitreduzierungswunsch einhergeht⁶. Durch die Geburt des ersten Kindes entsteht

⁶Die Anzahl der Kinder wurde in diesem Modell nicht als metrische Variable eingefügt, sondern als Dummy Kategorien, da nicht angenommen werden kann, dass der Unterschied von keinen Kinder auf ein Kind den gleichen Effekt hat wie der Sprung von 2 Kindern auf 3 Kinder

ein verstärkter Wunsch die Arbeitszeit zu reduzieren (-0.668 Stunden), dieser Effekt wird bei dem zweiten kaum merklich schwächer, allerdings für 3 Kinder nicht mehr signifikant. Die Anzahl der Kinder ist demnach nicht so entscheidend für die Ausprägung der Arbeitszeitdiskrepanz wie der Unterschied zwischen Kinderlosigkeit und Elternschaft.

4.8 Lineares Modell Arbeitszeitdiskrepanz 2014 nach Geschlecht

Wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln festgestellt werden konnte, haben Männer und Frauen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt unterschiedliche Lagen. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeitjobs als Männer, bei denen das 40 Stundenwochen Modell noch überwiegt. Dem Einfluss des Geschlechts aus dem Modell in Tabelle 4.4 folgend, wurden deshalb getrennte Modelle für Männer und Frauen berechnet, um zu erkennen, wie die unterschiedlichen Einflussgrößen geschlechterspezifisch wirken.

Tabelle 4.6 zeigt zwei *General Linear Models* für das Jahr 2014, jeweils berechnet für Männer und Frauen. Es zeigt sich, dass im Gegenzug zu dem Modell mit beiden Geschlechtern manche Effekte verschoben wurden, und manche gleich blieben. Während die Effekte die das Alter auf die Arbeitszeitpräferenz haben, relativ gleich geblieben sind, wobei der Effekt für die Männer mit 0,181 etwas stärker ausgeprägt ist, und bei den Frauen (0,098) etwas niedriger ausgeprägt ist, als in dem gemeinsamen Modell (0,102). Männer haben demnach einen stärker steigenden Arbeitswunsch im Alter als Frauen.

Die Bildungseffekte sind wiederum für Frauen stärker ausgeprägt als bei den Männern. Für die Männer wird die Kategorie *Sekundär ohne Matura/Lehre* überhaupt nicht mehr signifikant, und auch die standardisierten Koeffizienten für Männer mit Matura bzw. gleichwertiger Ausbildung und tertiärer Ausbildung sind mit -0,609 und -0,459 weniger stark als bei den Frauen in diesen Bildungskategorien. Frauen mit Matura oder gleich-

Tabelle 4.6: GLM Arbeitszeitdiskrepanz nach Geschlecht 2014

	<i>Dependent variable:</i>	
	Arbeitszeitdifferenz	
	(Frauen)	(Männer)
alter	0.098***	0.181***
alter2	-0.002***	-0.002***
Sekundär ohne Matura /Lehre	-0.332**	-0.182
Lehre mit Matura/Kolleg/Universitätslehrgang	-0.780***	-0.609***
Universität/FH	-0.777***	-0.459**
AnzahlKinder: 1	-1.164***	0.084
AnzahlKinder: 2	-0.894**	-0.022
AnzahlKinder: 3+	-0.976**	0.311
AlleinerzieherInnen	1.279***	0.066
Angehörige der regulären Streitkräfte	-6.832***	1.799***
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	2.105***	0.732
Hilfsarbeitskräfte	1.073***	0.663***
leitungsfunktion: nein	-0.147	-0.091
ArbeiterIn	0.409**	0.890***
Beamten	0.729***	1.147***
Vertragsbedienstete	0.411**	0.665***
flexidx.r	0.074***	-0.005
Dauer	-0.001**	-0.001***
NAZ	-0.264***	-0.364***
Constant	7.846***	10.344***
Observations	36,314	37,824
Log Likelihood	-119,707.900	-122,670.100
Akaike Inf. Crit.	239,477.900	245,402.100
<i>Note:</i>	* p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01	

4 Empirischer Teil

wertiger Ausbildung wollen im Schnitt um -0,78 Stunden weniger arbeiten im Vergleich zu der Referenzgruppe mit Pflichtschulabschluss. Für Frauen mit Hochschulabschluss zeigt sich das selbe Bild, auch sie wollen um 0,77 Stunden weniger arbeiten als die Referenzgruppe. Dies könnte unter anderem auf Einkommenseffekte schliessen lassen, die ein erleichtertes Kinderbetreuungsmodell ermöglichen, oder der Notwendigkeit einer längeren Erwerbsarbeit entgegenwirkt.

Besonders interessant ist der Unterschied in Bezug auf die vorhandenen Kinder. Keiner der Koeffizienten wird bei den Männern signifikant. Somit hat das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von Kindern keinen nachweislichen Einfluss auf die Arbeitszeitwünsche von Männern. Dies kann ohnehin nur zutreffen, weil Betreuungstätigkeiten in Österreich immer noch vorwiegend von Frauen übernommen werden.

Für Frauen macht das erste Kind den größten Unterschied in Bezug auf die Arbeitszeitpräferenzen aus: Zwar ist für jede Anzahl von Kindern im Vergleich zur Referenzgruppe *Frauen ohne Kinder* ein Arbeitszeitreduzierungswunsch abzulesen, dieser ist aber mit -1,16 für das erste Kind am stärksten. Dies ist wenig verwunderlich, denn offensichtlich gehen auch mehrere Kinder mit einem erhöhten Zeitaufwand, dadurch weniger Zeit für das Erwerbsleben einher, dennoch nimmt der Betreuungsaufwand pro Kind nicht linear zu. Gewissermaßen könnte man an dieser Stelle von einem sinkenden Grenzzaufwand sprechen. Das erste Kind bringt am meisten Veränderungen mit sich im Vergleich zu einem kinderlosen Dasein, jedes weitere Kind braucht zwar auch Betreuung, aber die Umstellung ist nicht mehr so groß wie bei dem ersten.

Ein Ähnliches Bild findet man auch für die Gruppe der AlleinerzieherInnen vor. Im Modell beider Geschlechter noch mit einem Koeffizienten von 0,79 signifikant, wird im dem getrennt berechneten Modell ersichtlich, dass dieser Einfluss lediglich durch die Frauen zustande kam und mit 1,279 sogar noch stärker ausgeprägt wurde. Alleinerziehende Frauen wollen im Schnitt, über alle Erwerbsverhältnisse hinweg über 1 Stunde länger arbeiten.

Es ist zu vermuten, dass auch hinter diesem Einfluss die Auswirkungen von finanziellen Schwierigkeiten stehen können, da die Anzahl der Kinder ja als Kontrolle in dem Modell mitgerechnet wurde, und man davon ausgehen kann, dass die Betreuungspflichten von AlleinerzieherInnen höher sind, als von zwei Elternteilen, oder immerhin nicht unbedingt niedriger.

Die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen also der Vertragsform und der Branche, der Dauer des Erwerbsverhältnisses und flexiblen Arbeitszeiten im Sinne atypischer Arbeitszeiten änderten sich allerdings weniger stark. Alle in dem Modell signifikant gewordenen Arbeitsverhältnisse, nämlich ArbeiterInnen, BeamtInnen und Vertragsbedienstete, die miteinander gemeinsam haben, dass sie relativ starre und sichere Arbeitsstrukturen aufweisen, wünschen sich länger zu arbeiten im Vergleich zur Referenzgruppe der ArbeiterInnen. Bei den männlichen ist dieser Wunsch mit 1,147 Stunden mehr pro Woche am größten. Interessant ist allerdings, dass das Vorhandensein von unregelmäßigen Arbeitszeiten am Wochenende oder in der Nacht bei Frauen zu einem signifikanten Arbeitszeitreduzierungswunsch führt, während diese Prädiktorvariable für die Männer nicht signifikant wird.

Dies könnte daran liegen, dass Frauen neben der Erwerbsarbeit zu diesen Tageszeiten häufiger mit Betreuungstätigkeiten beschäftigt sind, als Männer. Kinderbetreuungsmöglichkeiten existieren überwiegend zu den klassischen Arbeitszeiten und können so zu zeitlichen Engpässen führen, wenn von Betreuenden Personen unregelmäßige oder atypische Anwesenheit verlangt werden.

Ein weiterer interessanter, wenn auch nicht einfach zu erklärender Genderunterschied besteht bei der Gruppe der Angehörigen der regulären Streitkräfte, während die Männer, dieser Berufsgruppe eine Arbeitszeitverlängerung von 1,79 Stunden wünschen, wollen die Frauen in der selben Gruppe ihre Arbeitszeiten um 6,83 Stunden reduzieren. Mit diesem Wert haben die weiblichen Angehörigen der Streitkräfte in Österreich in Anbetracht aller

Kontrollvariablen den stärksten Arbeitszeitreduzierungswunsch. Eine mögliche Erklärung für diesen starken Effekt, könnten die Rahmenbedingungen bei der Institution sein, die auf Grund von Auslandseinsätzen und weiteren starren Strukturen, kaum Raum für familiäre Tätigkeiten ermöglichen. Jedenfalls wäre es interessant diese Berufsgruppe näher zu untersuchen und dieser starken Diskrepanz zwischen Männern und Frauen auf den Grund zu gehen.

Bei den anderen Berufsgruppen mit signifikantem Effekt wird ersichtlich, dass Frauen sowohl als Fachkräfte in der Landwirtschaft (2,1) und als Hilfsarbeitskräfte (1,07) ihre Arbeitszeit verlängern wollen. Bei den Männern ist der Effekt nur für die Hilfsarbeitskräfte signifikant und mit 0,66 auch weniger stark als bei den Frauen.

Die Dauer des Erwerbsverhältnisses wird zwar für beiden Geschlechter signifikant zeigt allerdings durch den Koeffizienten (-0.001) keinen wirklichen Effekt.

Hingegen die Normalarbeitszeit pro Woche ist wiederum für beide Geschlechter signifikant wichtig für die Arbeitszeitpräferenz. Mit steigender Stundenzahl wollen Männer mehr reduzieren, als Frauen, wobei vorab schon festgestellt werden konnte, dass Männer durchschnittlich länger arbeiten als Frauen.

4.9 Teilzeit - Arbeitszeitverkürzung?

Teilzeitarbeitsverhältnisse unterliegen in Europa einem steigenden Trend. In Österreich ist die Teilzeiterwerbstätigkeit das, im Sinne der Häufigkeit, Normalarbeitsverhältnis der Frauen. Knapp 50 % aller befragten erwerbstätigen Frauen arbeiteten 2015 in Erwerbsverhältnissen unter 35h die Woche (siehe Tabelle ??). Es handelt sich hierbei um eine Arbeitsmarktentwicklung, die auch auf Ebene der europäischen Politik behandelt wird. Mit der Richtlinie 97/81EG des Europäischen Rates wurde bereits im Dezember 1997 ein Beitrag zur Teilzeitbeschäftigungsdebatte erstellt. Aus diesem geht hervor, dass

„Die vorliegende Rahmenvereinbarung ist ein Beitrag zur allgemeinen euro-

päischen Beschäftigungsstrategie. Die Teilzeitarbeit hat in den letzten Jahren einen erheblichen Einfluß auf die Beschäftigungslage gehabt. Aus diesem Grunde haben die Unterzeichner dieser Vereinbarung dieser Form der Arbeit vorrangige Beachtung eingeräumt. Die Parteien beabsichtigen, die Notwendigkeit ähnlicher Abkommen für andere flexible Arbeitsformen in Erwägung zu ziehen. Diese Vereinbarung legt in Anerkennung der Vielfalt der Verhältnisse in den Mitgliedstaaten und in der Erkenntnis, daß die Teilzeitarbeit ein Merkmal der Beschäftigung in bestimmten Branchen und Tätigkeiten ist, die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für die Teilzeitarbeit nieder. Sie macht den Willen der Sozialpartner deutlich, einen allgemeinen Rahmen für die Beseitigung von Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten zu schaffen und einen Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage zu leisten."
(vgl. eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31997L0081)

Der Europäische Rat forderte also Grundlagen und Substanz für eine qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Europa. Die Richtlinie fordert in §1 die Beseitigung von Diskriminierung gegenüber Teilzeitarbeit, sowie die Sicherstellung von dessen Qualität. Des weiteren ist es ein Ziel *„die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis fördern und zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit beitragen, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung trägt."*

(vgl. Richtlinie 97/81EG §1, Europäischer Rat, 1997).

Es ist also dezidiertes Ziel europäischer Arbeitsmarktpolitik Menschen zu Teilzeiterwerbstätigkeit zu ermutigen. Dies liegt unter Anderem auch daran, dass Teilzeiterwerbstätigkeit einen Verteilungseffekt auf das Arbeitsvolumen hat.

Bergmann et al. stellen mit einem einfachen Modell eine mögliche positive Beschäftigungswirkung bei einem Umstieg von Vollzeit auf Teilzeiterwerbsverhältnissen dar: Das

Bruttoinlandsprodukt (BIP) ergibt sich aus dem Produkt von Arbeitsvolumen (AV) und der Arbeitsproduktivität (P) $BIP = AV * P$. Das Arbeitsvolumen wiederum berechnet sich aus dem Produkt der Jahresarbeitszeit (JAZ) und der Anzahl der Erwerbstätigen (ET) $AV = JAZ * ET$. Folglich ergibt sich die Zahl der Erwerbstätigen aus dem Quotient des Bruttoinlandsprodukts und dem Produkt aus Jahresarbeitszeit und Arbeitsproduktion $ET = BIP: (JAZ * P)$ (vgl. Bergmann et al, 2004, S. 27f)

4.9.1 Teilzeiterwerbstätigkeit in Österreich und International

Ein Trend, der sich aus den Daten der letzten Jahre jedenfalls ablesen lässt, ist dass Teilzeit-Arbeitsverhältnisse zunehmen. In den EU-28 Staaten hat sich das Verhältnis an Teilzeitbeschäftigung von 16,5 im Jahr 2003 auf 20,4 im Jahr 2014 allerdings kaum erhöht. In Österreich hingegen lag die Teilzeitquote im Jahr 2005 bei 21,9% und im Jahr 2015 bei 28,2%, dies bedeutet einen Anstieg von 6 Prozent innerhalb von 10 Jahren. Betrachtet man die Quote separat für die Geschlecht sieht man bei den Frauen einen stärkeren Zuwachs von 40,4% im Jahr 2005 auf 47,8% im Jahr 2015. Bei den Männern ist die Quote von 2005 bis 2015 von 5,7% auf 9,8% gestiegen. Dies bedeutet, dass knapp die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in Dienstverhältnissen unter 35 Wochenstunden arbeiten, bei den Männern sind es knapp 10% (vgl. Statistik Austria, 2016).

Zusätzlich zu diesem generellen Trend ist ein besonderer Anstieg der Teilzeitarbeitsplätze in den nördlichen Staaten Europas auszumachen. In den Niederlanden, wo die Teilzeitquote im Europäischen Spitzenfeld liegt, erfolgte die Inklusion der Frauen in den Arbeitsmarkt im Laufe der 1970er Jahre vor allem über Teilzeitbeschäftigungen, während die Vollzeiterwerbsquote der Männer kontinuierlich reduziert wurde. Somit können die Entwicklungen am niederländischen Arbeitsmarkt durchaus als Umverteilung von Arbeit zwischen Männern und Frauen gewertet werden (vgl. Flecker et al. 2001, S. 198f)

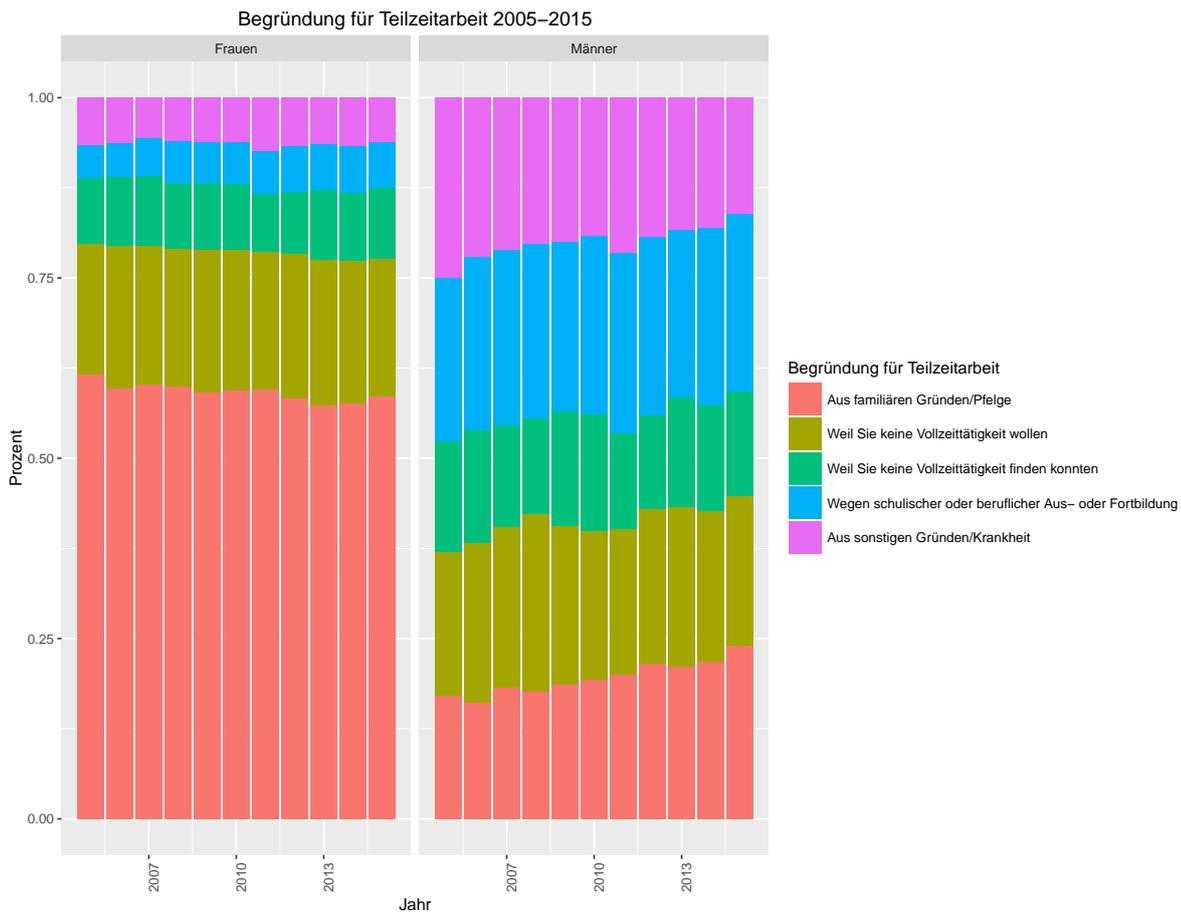


Abbildung 4.13: Begründung für Teilzeitarbeit 2005–2015 für Männer und Frauen

4.9.2 Lage der Teilzeiterwerbstätigen

Um die Struktur der Teilzeiterwerbstätigen besser verstehen zu können, wird die Beantwortung der Frage nach Begründung der Teilzeiterwerbstätigkeit auf die letzten 10 Jahre aufgeschlüsselt und detailliert für das Jahr 2014 dargestellt⁷.

Abbildung 4.13 zeigt klar, dass der Hauptgrund für eine Teilzeiterwerbstätigkeit bei Frauen, die Betreuung von Kindern und Erwachsenen ist. Über 50 % der befragten Frauen gaben konstant über die Jahre 2005–2015 an, aus familiären oder pflegebezogenen Gründen Teilzeit zu arbeiten. Das ist die damit am stärksten ausgeprägte Antwortkategorie

⁷Das Jahr 2014 wurde ausgewählt, weil es das aktuellste vollständig zu Verfügung stehende Jahr der Mikrozensusserhebung zum Zeitpunkt der Auswertung war.

4 Empirischer Teil

innerhalb der Variable Begründung für Teilzeit.

Die Antwortkategorien der Männer sind gleichmäßiger verteilt: Nur knapp ein Viertel der Teilzeiterwerbstätigen gibt die Familie und Betreuungstätigkeiten aus Hauptgrund für die Teilzeiterwerbstätigkeit an. Dennoch ist ein weiterer Trend bezüglich der familiären Gründe zu erkennen. Der Anteil der Frauen, die auf Grund von Betreuungstätigkeiten nicht Vollzeit arbeitet, sank relativ konstant, wenn auch nicht besonders stark. Bei den Männern hingegen ist ein recht deutlicher Anstieg auf fast 10 % seit 2005 zu verzeichnen. Der Anteil an Sonstige Gründe und „Krankheit“ als Begründung für Teilzeitarbeit sank hingegen und machte bei den Männern im Jahr 2015 nur noch knapp 20 % aus. Konstant wichtig bei der Begründung der Männer ist Teilzeitarbeit wegen einer Aus- oder Weiterbildung. Relativ betrachtet liegt der Anteil der Männer weit über jenem der Frauen nämlich bei 25 % zu 6 % im Jahr 2014. Die Anteile, der Teilzeiterwerbstätigen, die dieses Erwerbsverhältnis gezwungenermaßen ausführen, aber lieber eine Vollzeitstelle hätten, weist hingegen keinen so starken Kontrast auf mit 9,35 % bei den Frauen und 14,58 % bei den Männern, liegt die Differenz hier nur mehr bei 5 %.

Bemerkenswert ist trotz der klaren Geschlechter-Schiefelage bei den Betreuungstätigkeiten entscheiden sich immer mehr Männer für Teilzeitjobs, um Kinder oder Erwachsenenbetreuung in der Familie zu übernehmen. Bei den Frauen hingegen ist der Anteil seit 2005 relativ stetig gesunken.

Während Frauen überwiegend auf Grund von Betreuungstätigkeiten Teilzeitjobs annehmen, lässt sich bei den Männern kein so deutliches Bild herauskristalisieren. Eine Teilzeitarbeit bei Männern wird ungefähr gleich oft mit Betreuungstätigkeiten, einer Ausbildung oder eben einem Wunsch nach Teilzeitarbeit begründet. Bemerkenswert ist jedenfalls auch der hohe Anteil an Männern, die als Begründung für die Teilzeiterwerbstätigkeit "Krankheit oder Sonstiges" angeben. Diesem Sachverhalt sollte unbedingt in weiterer Forschung nachgegangen werden.

4.10 Freiwillige Teilzeit

Ein Spezialfall der Arbeitszeitreduzierung ist freiwillige Teilzeit. Das bedeutet Personen ziehen eine Tätigkeit unter 30h / Woche in Anbetracht aller Vorteile und Nachteile einer Vollzeitbeschäftigung vor. Essentiell ist dabei das Wissen und Abwägen der Umstände, denn etwaige Personen nehmen folglich einen Gehaltsverlust bewusst in Kauf.

Flecker et al. vermuten, dass der Anteil jener Personen, die unfreiwillig ein Teilzeiterverhältnis eingehen nur sehr gering ist, stellen aber Gleichzeitig die Frage nach der Heuristik von Freiwilligkeit in einem Kontext, in dem Frauen überwiegend mit den Pflichten von familiärer Betreuung konfrontiert sind, dies intrinsisch verarbeiten und sich folglich verantwortlich fühlen (vgl. Flecker et al. 2001, S. 199). Wie freiwillig ist also ein Teilzeiterwerbsverhältnis, welches von einer Frau eingegangen wird, weil sie Betreuungstätigkeiten für ihre Kinder übernehmen will?

Insbesondere wegen dieser Doppel - Begründung ist die Fragestellung, die bezüglich des Beweggrundes für eine Teilzeitarbeit ⁸im Mikrozensus interessant.

Der Mikrozensus bietet für die Analyse dieser Frage die Variable *dteil*, welche die Begründung für Teilzeitarbeit abfragt. Die Personen können aus 6 Antwortkategorien („Weil Sie Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene betreuen“, „Weil Sie keine Vollzeittätigkeit wollen“, „Aus anderen persönlichen oder familiären Gründen“, „Weil Sie keine Vollzeittätigkeit finden konnten“, „Wegen schulischer oder beruflicher Aus- oder Fortbildung“, „Wegen Krankheit“, „Aus sonstigen Gründen“), den Grund für ihre Teilzeiterwerbstätigkeit wählen. Dafür müssen sie allerdings den ihnen subjektiv wichtigsten Grund

⁸In der Fragebogen Onlinehilfe für die InterviewerInnen findet sich zur Abgrenzung zwischen Teilzeit und Vollzeit folgende Hilfestellung: „Weniger als 30 Wochenstunden sind als Teilzeit zu werten, 36 und mehr Wochenstunden als Vollzeit. Im Zweifelsfall liegt die Entscheidung bei der befragten Person. Bei mehreren Erwerbstätigkeiten ist nur auf die Haupterwerbstätigkeit Bezug zu nehmen. Arbeitet die Person in der Haupterwerbstätigkeit Teilzeit, ist Teilzeit anzugeben, auch wenn die Arbeitszeit in allen Beschäftigungen zusammen 36 oder mehr Wochenstunden beträgt. Der Arbeitsvertrag kann als Orientierungshilfe herangezogen werden, soll aber nicht zwingend gelten. Wenn jemand z.B. laut Vertrag 32 Stunden pro Woche arbeitet, inklusive Mehrstunden aber regelmäßig 36 Stunden arbeitet, wäre Vollzeit anzugeben“ (vgl. Statistik Austria 2015, Erhebungsdokumentation).

4 Empirischer Teil

auswählen. Durch die Antwortkategorie „Weil ich keine Vollzeittätigkeit will“ können eben jene Personen identifiziert werden, die auf freiwilliger Basis eine Teilzeitbeschäftigung wählen, obwohl sie womöglich eine Vollzeittätigkeit innehaben könnten. Obwohl es in Österreich, wie schon beschrieben mehrere Möglichkeiten gibt, temporär die Arbeitszeit auf Teilzeit zu reduzieren (Bildungsteilzeit, Elternteilzeit) können diese Gründe aufgrund der Fragestellung nicht mit der freiwilligen Teilzeit verwechselt werden, da die Teilzeit in diesem Falle ja primär aus einem anderen Grund (Erziehung, Ausbildung) eingegangen wurde. Die empirische Realität ist natürlich immer mit Fehlern behaftet, aber davon ausgehend, dass die Frage korrekt beantwortet wurde, bietet sie eine optimale Grundlage zur Analyse der freiwilligen Teilzeitbeschäftigung. Der Schwachpunkt der Frage ist jedenfalls, dass aufgrund der fehlenden Option der Mehrfachantwort, es nicht möglich ist, anzugeben, dass man Teilzeit arbeiten will, und dies temporär auf Grund einer Weiterbildung tut.

Bielinski et al. kamen 2002 zu dem Ergebnis, dass sich immer mehr Vollzeitbeschäftigte und marginal Teilzeitbeschäftigte, eine substantielle Teilzeitbeschäftigung wünschen. Sie gehen davon aus, dass gerade bei Haushalten mit zwei erwerbstätigen Personen eine doppelte Teilzeitanstellung zu einer häufigen Erwerbskonstellation wird. Dies gilt insbesondere für Paare in Haushalten, in denen beide Personen vollzeiterwerbstätig sind, unabhängig davon, ob Kinder im Haushalt leben oder nicht.⁹ (vgl. Bielinski et al. 2002) Auch die Freiwilligkeit eines Arbeitsverhältnisses ist essentiell für die Ausprägung der Arbeitszeitdiskrepanz (vgl. Lautsch & Scully, 2007. S. 721). Freiwilligkeiten bei Arbeitsverhältnissen sind allerdings empirisch schwierig zu messen. Durch die Variable "Warum arbeiten Sie Teilzeit", kann diese aber indirekt bis zu einem gewissen Grad beantwortet werden.

Tabelle 4.7 und 4.8 zeigen eine genaue gewichtete Aufschlüsselung der prozentualen Häufigkeiten der Antworten im Jahr 2014.

In Abbildung 4.13 sieht man die Entwicklung der Begründung der Teilzeitbeschäftigung

⁹Eine Ausnahme in Europa stellt hier Portugal dar.

Tabelle 4.7: Gründe Teilzeit 2014 FRAUEN

	Frequency	Percent	Valid Percent
Aus familiären Gründen/Pflege	11130	27.56	57.56
Weil Sie keine Vollzeittätigkeit wollen	3849	9.53	19.91
Weil Sie keine Vollzeittätigkeit finden konnten	1807	4.47	9.35
Wegen schulischer oder beruflicher Aus-Fortbildung	1265	3.13	6.54
Aus sonstigen Gründen/Krankheit	1284	3.18	6.64
NA's	21047	52.12	
Total	40382	100.00	100.00

Tabelle 4.8: Gründe Teilzeit 2014 MÄNNER

	Frequency	Percent	Valid Percent
Aus familiären Gründen/Pflege	837	1.89	21.76
Weil Sie keine Vollzeittätigkeit wollen	808	1.82	21.00
Weil Sie keine Vollzeittätigkeit finden konnten	561	1.26	14.58
Wegen schulischer oder beruflicher Aus-Fortbildung	949	2.14	24.67
Aus sonstigen Gründen/Krankheit	692	1.56	17.99
NA's	40538	91.33	
Total	44385	100.00	100.00

über die Jahre 2005 bis 2015.

4.10.1 Lage der freiwilligen Teilzeiterwerbstätigen

Um die Lage der freiwillig teilzeiterwerbstätigen Männer und Frauen besser verstehen zu können, ist auf der folgenden Seite eine Aufschlüsselung der simplifizierten Variable *dteil* zu sehen. Hierfür wurde die Variable auf 2 Kategorien (freiwillige Teilzeit / Teilzeit aus anderen Gründen) reduziert. Die Tabelle zeigt die prozentualen Häufigkeiten für das Jahr 2014. Vorweg muss mittels Tabellen 4.7 und 4.8 in Erinnerung gerufen werden, dass die Kategorien für Freiwillige Teilzeit mit 3849 und 808 Nennungen keine allzuhohen Fallzahlen aufweisen und prozentuale Anteile unter 5 % demnach mit Vorsicht zu interpretieren sind. Die dritte Spalte mit dem Titel „Gesamt“ beschreibt den Anteil an der Gesamtheit der Teilzeiterwerbstätigen.

Rund ein Drittel der teilzeiterwerbstätigen Männer ist zwischen 21 und 30 Jahren

4 Empirischer Teil

alt. Nur 15 % der Teilzeit arbeitenden Frauen fallen hingegen auf diese Altersgruppe. Innerhalb der freiwillig Teilzeit arbeitenden Männer sind jedoch nur 11,8 % unter 30 Jahre alt, die meisten von ihnen sind mit 28 % in der Altersgruppe 61-70 Jahre vertreten. Es ist durchaus möglich, dass hier die Option der Altersteilzeit statistisch sichtbar wird. Dieser Vermutung sollte jedoch jedenfalls mit weiterer Forschung nachgegangen werden.

Knapp über 70 % der freiwillig Teilzeit arbeitenden Frauen sind zwischen 41 und 60 Jahre alt. Damit wird die vermeintliche „Freiwilligkeit“ erkennbar. Teilzeit auf Grund von Kinderbetreuung würde bereits für die Alterskategorie 21- 30 bzw. 31 - 40 Jahre greifen. Tatsächlich liegen 60 % der Frauen, die Teilzeit aus anderen Gründen angaben in diesen Alterskategorien. Eine Erklärung hierfür wäre der Verdacht, dass Frauen, die aufgrund von Kinderbetreuung Teilzeit arbeiten, auch nach der Kinderbetreuung in dem Teilzeitverhältnis bleiben, nicht auf Vollzeiterwerbstätigkeit aufstocken und dies als Freiwilligkeit einstufen.

Bei Männern wie auch bei Frauen haben 30 % der freiwillig Teilzeit arbeitenden Personen einen Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Bildung. Während bei den Frauen über 80 % der freiwilligen Teilzeiterwerbstätigen einen Pflichtschul-, Lehr- oder BMS- Abschluss haben, ist die Verteilung bei den Männern Bi-Polar. Auch hier entfällt der Großteil (über 60%) auf die Pflichtschul-, Lehr- und BMS- Absolventen wobei weitere 22 % einen tertiären Bildungsabschluss aufweisen. Knapp ein Viertel der freiwillig Teilzeit arbeitenden Männer sind demnach hoch gebildet.

Auch bei der geographischen Lage zeigen sich geschlechterspezifische Unterschiede. Über ein Viertel der Männer, die freiwillig Teilzeit arbeiten, leben in Wien. Bei den Frauen ist die Verteilung der freiwillig Teilzeit Arbeitenden gleichmäßiger: Die Anteile schwanken in Wien, Niederösterreich, Oberösterreich und der Steiermark zwischen 13 % und 20%. Mit 20 % ist der Anteil in Oberösterreich am größten.

Die Haushalte¹⁰ geben ebenfalls Aufschluss über die Lage der Teilzeitarbeitenden: Über

¹⁰Anmerkung: Die Haushaltsvariable ergibt summiert nicht 100 %, weil 3 Kategorien wegen zu geringer

30 % (34,8 % bei den Männern, 31,9 % bei den Frauen) der freiwilligen Teilzeiterwerbstätigen lebt in einem Paarhaushalt ohne Kinder. Damit ist ein klarer Unterschied zu den anderen Teilzeiterwerbstätigen auszumachen. Der Großteil aller Teilzeiterwerbstätigen (37 % der Männer und 57 % der Frauen) lebt in einem klassischen Einfamilien Haushalt mit einem Partner/ einer Partnerin und Kindern. Bei den weiblichen freiwillig Teilzeiterwerbstätigen ist diese Kategorie ebenfalls die am stärksten besetzte mit 40,3%. Bei den Männern entfallen 27,7 % auf die Einfamilienhaushalte mit Kindern und weitere 17,7 % auf männliche Einpersonenhaushalte.

Fallzahl aus der Tabelle genommen wurden.

4.11 Modelle zur Erklärung von freiwilliger Teilzeit

Um zu verstehen, welche Einflussfaktoren hinter dem Wunsch einer freiwilligen Teilzeitarbeit stehen, werden in den folgenden Kapiteln Modelle zu dessen Erklärung dargestellt. Hierfür wurde die Variable *dteil* als Dummy Variable rekodiert. Die Antwortkategorie *Ich arbeite Teilzeit, weil ich keine Vollzeitstelle will* wurde der Wert 1 zugewiesen, alle anderen Antwortkategorien zur Begründung von Teilzeit wurden mit dem Wert 0 als *andere Begründungen für Teilzeit* zusammengefasst. Als Prädiktorvariablen wurden die soziodemographischen Faktoren Alter und Bildungsgrad in das Modell miteinbezogen. Des Weiteren werden auch Effekte der Region (NUTS I) und der EinwohnerInnenzahl (*xeinw*) zugefügt. Für die Berufsgruppe wird das Modell ebenso kontrolliert wie für den Haushaltstypus und den Elternschaftsstatus. Auch die Anzahl der Kinder wird, wie schon im Modell zur Erklärung der Arbeitszeitdiskrepanz in das Modell miteinbezogen.

4.11.1 Logistische Regression Freiwillige Teilzeit Männer 2014

Die Modellzusammenfassung für die logistische Regression zur Erklärung von freiwilliger Teilzeit bei Männern hat ein Nagelkerke R^2 von 0,175. Somit können 17,5 % der Gesamtvarianz der Antworten mit den in das Modell inkludierten Prädiktorvariablen erklärt werden.

Tabelle 4.9: Modellzusammenfassung Logistische Regression Männer

-2 Log Likelihood	Cox & Snell R-Square	Nagelkerke R-Square
174354,33	0,117	0,175

Das logistische Regressions Modell in Abbildung 4.10 zeigt die Zusammenhänge zwischen dem freiwilligen Eingehen einer Teilzeiterwerbstätigkeit und den Prädiktorvariablen.

Während das Alter mit einem Exponential (b) von 1,039 kaum einen Effekt auf die Entscheidung hin zu einer freiwilligen Teilzeit nachweisen kann, bietet der erworbene Bildungsabschluss mehr Aufschluss. Personen mit Lehrabschluss oder Abschluss aus

Tabelle 4.10: Modell Logistische Regression Freiwillige Teilzeit Männer

	Variablen in der Gleichung		
	B	Sig.	Exp(B)
Alter	,039	0,0	1,039
Lehrabschluss	,268	0,0	1,307
BMS	,461	0,0	1,586
AHS	-,121	0,0	,886
BHS	-,252	0,0	,777
BHS/Kolleg	,672	0,0	1,959
Univ. Lehrgang	,146	,002	1,157
Uni / FH	,230	0,0	1,258
EinwohnerInnenanzahl	,004	,012	1,004
Ehe-Paare mit Kindern	,017	,739	1,017
AlleinerzieherInnen	,135	,005	1,165
Zwei oder Mehrfamilien Haushalt	-,035	,247	,966
Elternschaft (nein)	,101	,023	1,106
Anzahl Kinder (1)	-,228	0,0	,796
Anzahl Kinder (2)	-,569	0,0	,566
Anzahl Kinder (3)	-,571	0,0	,565

Referenzkategorien: Pflichtschule, (Ehe)-Paare mit Kindern, Anzahl der Kinder (0)

Berufbildenden Mittleren Schulen ohne Matura, sowie jener Personen mit Kolleg, Universitätslehrgangsabschluss oder tertiärem Bildungsabschluss weisen einen Koeffizienten größer 1 auf und damit einen positiven Zusammenhang mit freiwilliger Teilzeit. Personen, die etwa einen Abschluss einer Berufsbildenden-Höheren-Schule mit Matura haben, oder einen Kolleg Abschluss haben ein um den Faktor 1,9 erhöhtes Chancenverhältnis freiwillig ein Teilzeitarbeitsverhältnis einzugehen, als die Referenzkategorie der Pflichtschulabsolventen. Das Chancenverhältnis der Personen mit tertiärem Bildungsabschluss ist hingegen lediglich um den Faktor 1,2 erhöht.

Es zeigt sich also, dass eine konkrete Ausbildung bzw. höhere Ausbildung positiv mit der Umsetzung einer freiwilligen Teilzeit korrelieren. Während lediglich eine AHS Matura oder ein Abschluss einer Berufsbildenden höheren Schule negativ korrelieren.

Personen mit AHS oder BHS Abschluss haben hingegen ein verringertes Chancen-

verhältnis freiwillig Teilzeit zu arbeiten. Konkret ist der Faktor für Personen mit AHS Abschluss um den Faktor 0,88 verringert. Diese Ergebnisse können als Bestätigungsindiz für die Feststellungen der Untersuchungen von Verwiebe/Seidel interpretiert werden. Höhere Bildungsklassen haben demnach mehr Autonomie ihre Arbeitszeit einzuteilen und das nötige Gehalt, um den Lebensunterhalt auch mit weniger Stunden zu verdienen (vgl. Verwiebe/Seidel, 2004)

Die Größe des Hauptwohnsitzes, sowie auch dessen geographische Lage spielen für die Entscheidung freiwillig ein Teilzeitarbeitsverhältnis einzugehen bei den Männern keine Rolle. Zwar wird die Prädiktorvariable EinwohnerInnenzahl signifikant, mit einem Exponential(b) von 1,004 ist der Effekt jedoch unbedeutend.

Die Ebene der Haushalte zeigt, dass lediglich die Alleinerzieherhaushalte bei Männern zu einem um den Faktor 1,16 erhöhten Chancenverhältnis freiwillig Teilzeit zu arbeiten führen, im Vergleich zu den Männern in Haushalten ohne Kinder. Der Einfluss für Haushalte mit Kindern und jener für Mehrfamilienhaushalte wird in dem berechneten Modell nicht signifikant.

Interessant für die Einflüsse der Haushaltsebene und der Kinder ist das Male-Breadwinner Modell, welches die Aufteilung von Haushalts- und Betreuungstätigen, sowie der Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen beschreibt, wobei die Männer hierbei die Erwerbsarbeit übernehmen. Fagan et al. stellten für eine Studie in Großbritannien fest, dass höher gebildete und damit besser verdienende Paar Haushalt die egalitärste Aufteilung der Erwerbsarbeit aufweisen. Dennoch, kommen Kinder ins Spiel, reduzieren meist die Frauen auf Teilzeit während Männer in einem Vollzeiterwerbsverhältnis bleiben. Bei den weniger verdienenden Bevölkerungsgruppen ist dieses Phänomen laut Fagan noch deutlicher wahrzunehmen (vgl. Fagan et al. 2001) In dem vorliegenden Modell beschreibt die Variable Elternschaft mit dem Wert 0 alle Personen, bzw. in diesem Fall alle Männer, bei denen kein Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, und mit dem Wert 1 alle Personen

die Kinder haben. Männer mit Kindern haben dem Modell folgend ein um den Faktor 1,1 erhöhtes Chancenverhältnis freiwillig Teilzeit zu arbeiten. Betrachtet man dies allerdings für die Anzahl der Kinder, wird deutlich, dass Männer mit Kindern tendenziell eher nicht aus freiwilligen Gründen Teilzeit arbeiten. Je mehr Kinder vorhanden sind, desto geringer wird das Chancenverhältnis sich freiwillig für Teilzeit zu entscheiden im Vergleich zu jenen Männern, die keine Kinder haben. Ab 2 oder mehr Kindern verringert sich eben dieses Chancenverhältnis auf 0,56. Dies bestätigt, die Annahme des Male-Breadwinner Modells (Fagan et al, 2001), welches eben besagt, dass Männer bei Vorhandensein von Kindern die (Vollzeit-) Erwerbstätigkeit übernehmen.

Es konnte also gezeigt werden, dass freiwillige Teilzeit bei Männern vor allem vom Bildungsgrad und der Elternschaft abhängt. Für Frauen hingegen spielt selbst bei der Begründung von freiwilliger Teilzeit die Betreuungssituation von Kindern oder anderen Angehörigen eine große Rolle. Dies kann aus Schwierigkeiten der Definition *freiwillig* resultieren. Klar ist aber, dass Frauen zwar häufiger in Teilzeitpositionen arbeiten, aber seltener aus Freiwilligkeit, sondern womöglich auch im Fall freiwilliger Teilzeit indirekt wegen Kindern gehandelt wird.

4.11.2 Logistische Regression Freiwillige Teilzeit Frauen 2014

Tabelle 4.11: Modellzusammenfassung Logistische Regression Frauen

-2 Log Likelihood	Cox & Snell R-Square	Nagelkerke R-Square
666718,10	0,135	0,218

Das selbe Modell zur Erklärung der freiwilligen Teilzeiterwerbstätigkeit wurde ebenfalls für Frauen berechnet. Die Modellgüte weist ein Nagelkerke R^2 von 0,218 auf. Es können folglich 21,8% der Gesamtvarianz der Antworten bezüglich dem Grund für einen Teilzeitjob mit den ausgewählten Prädiktorvariablen erklärt werden.

Betrachtet man die Bildungssituation der Frauen zeigt sich ein deutlicher Unterschied

Tabelle 4.12: Modell Logistische Regression Freiwillige Teilzeit Frauen

	Variablen in der Gleichung		
	B	Sig.	Exp(B)
Alter	,074	0,0	1,077
Lehrabschluss	,108	0,0	1,114
BMS	,044	0,0	1,045
AHS	-,449	0,0	,639
BHS	-,053	0,0	,948
BHS/Kolleg	,107	0,0	1,113
Univ. Lehrgang	-,345	,021	,708
Uni / FH	-,226	0,0	,797
EinwohnerInnenanzahl	,016	,00	1,016
Ehe-Paare mit Kindern	-,609	,00	,544
AlleinerzieherInnen	-,889	,00	,411
Zwei oder Mehrfamilien Haushalt	-,401	,00	,670
Elternschaft (nein)	-,829	,00	,437
Anzahl Kinder (1)	-,751	0,0	2,12
Anzahl Kinder (2)	-,431	0,0	1,539
Anzahl Kinder (3)	-,008	0,0	,992

Referenzkategorien: Pflichtschule, (Ehe)-Paare mit Kindern, Anzahl der Kinder (0)

hinsichtlich der Präferenzen im Vergleich zu den Männern. Frauen mit AHS oder BHS Abschluss, gleich wie jene mit abgeschlossenem Universitätslehrgang oder Hochschulstudium weisen ein deutlich verringertes Chancenverhältnis auf freiwillig Teilzeit zu arbeiten, im Vergleich zur Referenzgruppe die einen Pflichtschulabschluss aufweist. Personen mit tertiärem Bildungsabschluss haben etwa ein um den Faktor 0,797 verringertes Chancenverhältnis freiwillig Teilzeit zu arbeiten. Am niedrigsten ist das Chancenverhältnis bei Personen mit AHS Abschluss, bei diesen Frauen ist es auf um den Faktor 0,639 reduziert.

Es ist also zu erkennen, dass Frauen mit niedrigerer Bildung eher freiwillig Teilzeit arbeiten, als Frauen mit höherem Bildungsabschluss. Der Trend ist demnach genau gegenläufig der Präferenz der männlichen Teilzeiterwerbstätigen, die eher mit höherer Bildung zu freiwilliger Teilzeit tendieren.

4 Empirischer Teil

Das Alter mit einem Exponential B von 1,077 wird zwar wie auch bei den Männern signifikant, ist dabei aber so niedrig, dass eine Interpretation der Richtung nicht zulässig wäre. Das Alter spielt also bei der Wahl für freiwillige Teilzeit keine bedeutende Rolle.

Ebenso die EinwohnerInnenzahl und die geographische Region. Während die EinwohnerInnenzahl zwar signifikant für das Modell ist, bleibt der standardisierte Koeffizient mit 1,016 nicht interpretierbar. Die geographische Region nach NUTS 1 Klassifizierung wird mitunter nicht signifikant und ist demnach nicht in der Tabelle, sondern nur in der Fußnote angeführt.

Die Haushaltsvariable ist für das Modell ebenfalls interessant. Es ist abzulesen, dass Haushalte von (Ehe)-Paaren ohne Kinder, in diesem Modell die Referenzgruppe das höchste Chancenverhältnis haben freiwillig Teilzeit zu arbeiten. Dies kann mit einem doppelten zu Verfügung stehenden Einkommen zusammen hängen, welches finanzielle Freiräume für geringere Erwerbstätigkeit schafft und auch in das schon bei den Männern festgestellte Male-Breadwinner Modell passt (Fagan et al.) Erwerbsarbeit bei Familien wird demnach überwiegend von Männern übernommen, die Begründung der Reduzierung auf Teilzeit bei Frauen ist allerdings empirisch nur schwer messbar und wirkt deshalb auch in die Begründung für freiwillige Teilzeit. Dies passt theoretisch auch zusammen mit dem niedrigen Chancenverhältnis von Alleinerzieherinnen freiwillig Teilzeit zu arbeiten, da ein größerer finanzieller Druck und dadurch Engpässe bei Betreuungspflichten zu erwarten sind. Für sie ist das Chancenverhältnis sich freiwillig für einen Teilzeitjob zu entscheiden um den Faktor 0,411 verringert. Alleinerzieherinnenhaushalte sind damit die Haushaltsform mit dem geringsten Chancenverhältnis für freiwillige Teilzeit.

Etwas überraschend scheint der Effekt der Elternschaft bei Frauen bezüglich einer gewünschten Teilzeitstelle. Frauen, ohne Kinder haben einen um den Faktor 0,437 verringertes Chancenverhältnis freiwillig Teilzeit zu arbeiten. Betrachtet man dies aufgeschlüsselt auf die Anzahl der Kinder, ist auch für Frauen ersichtlich, dass das erste Kind den größ-

ten Einfluss auf die Arbeitszeitpräferenz hat. Dies widerspricht in gewisser Weise der Annahme, dass junge Frauen trotz der potentiell verfügbaren Zeit und noch nicht vorhandenen Doppelbelastung freiwillig Teilzeit arbeiten wollen und zeigt abermals auf, dass die Trennlinie zwischen freiwillig aus individueller Überzeugung und freiwillig aufgrund familiärer Überzeugung nur schwer quantitativ trennbar ist.

5 Fazit

Die Arbeitszeit so scheint es, schenkt man den aktuellen Medien glauben, steht vor einem Wandel. Flexibilisierung, Autonomie und Restrukturierungen machen auch vor dem gesellschaftsbereich Arbeit keinen Halt. Die damit einhergehenden Änderungen und Anpassungen haben weitreichende Folgen. Nicht nur auf der staatlichen Makroebene der Sozialpolitik, sondern auch auf der Mikroebene der Individuen sind diese spürbar. Einer neuen Generation wird nachgesagt, sie würde Arbeit neu definieren, weniger arbeiten wollen und Prioritäten neu setzen. In den 80er Jahren wurde Arbeitszeitreduzierung weniger anhand der fehlenden Freude an der Arbeit per se begründet, sondern vielmehr von einem veränderten Verständnis des Wertes von Arbeit gesteuert. So wurde der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung damit erklärt, dass der Wert von Freizeit höher sei, als die Lohnsteigerungen, die mit mehr Arbeit verbunden wäre, wie auch durch die Tatsache, dass eine Arbeitszeitverkürzung zu einer positiven Umverteilung von Arbeit führe und nicht zuletzt, da immer längere Erholungszeiten nötig seien, um sich von der Arbeit zu regenerieren (vgl. Offe, 1984). Heute haben die Begriffe Zeitdruck, Zeitnot aber auch Zeitwohlstand Einzug in den Alltagsjargon gehalten und werden immer häufiger zentrales Element bei Debatten rund um die Arbeitszeit. Garhammer (1999), Rinderspacher(2002) und Rosa (2005) folgend wird auch in dieser Arbeit davon ausgegangen, dass die Auswirkungen der Veränderungen in der Arbeitswelt, welche durch eine stete Beschleunigung aber auch Gleichzeitigkeit (Phänomen des gehetzten Zeisparers (vgl. Held 2002)) der Ereignisse und Prozesse resultieren, ambivalent sind.

5 Fazit

Die Auswirkungen dieser Tendenzen auf das Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit und die daraus resultierenden Arbeitszeitwünsche stehen daher im zentralen Erkenntnisinteresse dieser Arbeit, insbesondere die Veränderung über die letzten 10 Jahre. Die Gefahren und Chancen dieser Entwicklungstendenzen werden im politischen und auch wissenschaftlichem Diskurs gleichermaßen betont. Während die einen eine Chance der Umverteilung, der größeren Zeitautonomie und Entwicklungsmöglichkeiten für Unternehmen erwartet, warnen andere vor fatalen wirtschaftlichen Folgen und dem Verlust der internationalen Konkurrenzfähigkeit.

Ziel dieser Arbeit war es Entwicklungstendenzen der Arbeitszeitwünsche der letzten 10 Jahre in Österreich darzustellen. Weitergehend sollte überprüft werden, welche Personen ihre Arbeitszeit reduzieren wollen bzw. welche Personen längere Arbeitszeiten wünschen. Hierfür wurden auf Basis der Daten aus den Mikrozensus 2005 - 2015, die jährlich von der Statistik Austria erhoben werden, bivariate Analysen sowie multivariate Regressionsmodelle berechnet.

Die Ergebnisse zeigten einige Aspekte deutlich: Der Großteil (70 %) der Erwerbstätigen in Österreich ist zufrieden mit seiner Arbeitszeit. Dennoch sank die angegebene Wunschwochenstundenanzahl seit 2005 kontinuierlich. Den größten Einfluss auf den Arbeitszeitwunsch hat die tatsächliche Arbeitszeit, das Geschlecht, sowie das Vorhandensein von Kindern.

Die Hauptergebnisse der statistischen Analyse der Daten zeigten also, dass die Erwerbstätigen in Österreich im Jahr 2015 eine kürzere Wunscharbeitszeit angeben als noch im Jahr 2005. Im Schnitt wollen die Erwerbstätigen 1 Stunde weniger pro Woche arbeiten als noch vor 10 Jahren. Dieser Trend zeigt sich für Männer gleichermaßen wie auch Frauen. Dennoch herrschen zwischen den Geschlechtern sowie den unterschiedlichen Stundenkategorien (Minijobber, Teilzeit, Vollzeit) am österreichischen Arbeitsmarkt in punkto Arbeitszeiten große Diskrepanzen. Männer und Frauen, die bis 35 Stunden die

Woche arbeiten, wollen ihre Arbeitszeit tendenziell verlängern, wobei Männer längere Stunden sowohl wünschen als auch tatsächlich arbeiten. Ab 35 Stunden wollen insbesondere Frauen, jedoch auch Männer ihre Stunden reduzieren. Interessant ist allerdings, dass das Vorhandensein von unregelmäßigen Arbeitszeiten am Wochenende oder in der Nacht bei Frauen zu einem signifikanten Arbeitszeitreduzierungswunsch führt, während diese Prädiktorvariable für die Männer nicht signifikant wird. Anders als medial so oft dargestellt, konnte anhand der vorliegenden Daten kein Alterseffekt festgestellt werden.

Betrachtet man nun jene Personen, die ihre Arbeitszeit verändern wollen, so zeigt sich wenig überraschend, dass die Arbeitszeitdiskrepanz vor allem von der tatsächlichen Arbeitszeit abhängt. Lässt man die Variable der tatsächlichen Arbeitszeit außer Acht ergibt sich der Trugschluss, dass insbesondere hochgebildete Personen in Führungspositionen ihre Arbeitszeit verkürzen wollen. Fügt man allerdings die tatsächliche Arbeitszeit als Kontrollvariable in das Modell mit ein, wird der Interaktionseffekt aufgedeckt. Personen mit tertiärem Bildungsabschluss sind öfter in führenden Positionen tätig und arbeiten dem entsprechend oft länger als die Normalarbeitszeit. Die Effekt des Einflusses der Bildung und der Position, wird durch das Hinzufügen der Normalarbeitszeit also deutlich reduziert. Personen, die weniger als 35 Stunden arbeiten wollen ihre Arbeitszeit tendenziell ausweiten, Personen, die mehr als 35 Stunden arbeiten eher reduzieren. Das Jahr wie auch das Alter der Erwerbstätigen Personen hat in dem berechneten Modell keinen signifikanten Einfluss auf deren Arbeitszeitdiskrepanz. Auch für atypische und flexible Arbeitszeiten konnte kein signifikanter Einfluss gemessen werden. Deutlich im Modell sichtbar sind allerdings die Effekte der Elternschaft insbesondere für Frauen. Vor allem die Geburt des ersten Kindes führt bei Frauen zu dem Wunsch weniger Stunden zu arbeiten.

Ein Spezialfall der Arbeitszeitveränderung bzw. Arbeitszeitreduzierung ist die freiwillige Teilzeit. Im Mikrozensus wird hierfür die Begründung für ein eingegangenes Teilzeitarbeitsverhältnis erfragt. Neben Betreuungstätigen, Ausbildung und Krankheit,

5 Fazit

etc. gab es ebenfalls die Antwortkategorie *weil ich keine Vollzeitstätigkeit möchte*. Die Schwierigkeit dieser empirischen Abgrenzung vorweg gelassen, zeigt sich, dass deskriptiv betrachtet über die Hälfte der Frauen auf Grund von Betreuungspflichten Teilzeit arbeitet. Immerhin aber rund 20 % angaben, aus freiwilligen Schritten Teilzeit zu arbeiten. Bei den Männern ist das Bild differenzierter: Seit 2005 hat sich der Anteil der Männer, die aufgrund der Familie Teilzeit arbeitet erhöht und lag 2014 bei knapp über 20 %. Ebenso viele Männer gaben allerdings auch an, freiwillig Teilzeit zu arbeiten weil sie keine Vollzeitstelle wünschen. Eine logistische Regression zeigte allerdings, dass das Vorhandensein von Kindern, sowie ein Partnerhaushalt bei Männern das Chancenverhältnis freiwillig Teilzeit zu arbeiten verringert, bei Frauen jedoch steigt. Dies ist mitunter ein Indiz für das Vorhandensein des Male-Breadwinner Modells am österreichischen Arbeitsmarkt, nachdem Betreuungs- und Erwerbstätigkeiten nach Gender aufgeteilt werden. Der steigende Trend der Teilzeiterwerbstätigkeit und eine freiwillige Reduzierung von Vollzeit auf Teilzeiterwerbstätigkeit sind jedenfalls Entwicklungen, die in den kommenden Jahren im Zentrum sozialwissenschaftlicher Arbeitsforschung stehen sollten und dessen Potentiale und Gefahren klar ermitteln werden müssen. Auch eine genauere Abgrenzung der Beweggründe für Teilzeit sollte mittels qualitativer Forschungsdesigns genauer untersucht werden, um spezifische Politiken zu entwickeln, die die Wünsche der ArbeitnehmerInnen unterstützen.

2016 wird im Rahmen der regulären Mikrozensusbefragung auch das Ad-Hoc-Modul „Junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt“ abgefragt. Dieses fragt zusätzlich zu den regulären arbeitsmarktbezogenen Fragen, die im Mikrozensus enthalten sind, auch Fragen zu den Erwerbssituationen junger Menschen und deren Einstieg in den Weiterführung der vorliegende Analyse sein, die einen speziellen Augenmerk auf die Wünsche der jungen Erwerbstätigen legt.

Obwohl sich die Arbeitswelt rasch zu wandeln scheint, sind diese Veränderungen am

stark regulierten österreichischen Arbeitsmarkt noch nicht in ihrem vollem Ausmaß spürbar. Während die Strukturen nur temporäre Flexibilität oder Arbeitszeitveränderungen zulassen, gestalten sich auch die Arbeitszeitwünsche der Befragten wenig innovativ. An diesem Punkt stellt sich die Frage, ob und wann dem Druck der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und der internationalen Politik nachgegeben wird bzw. werden muss. Allerdings zeigen neuerliche politische Prototypen, wie etwa die Freizeitoption, die Lohn-erhöhung gegen Freizeit tauscht, dass durchaus der Wunsch und Bedarf nach einer neuen Strukturierung und Wertigkeit von Erwerbsarbeit und Freizeit vorhanden ist. In den nordischen Ländern Europas werden Modelle des 5-Stunden Tages und des bedingungslosen Grundeinkommens getestet. Dessen Verlauf und Entwicklungen sind gesellschaftspolitisch hochinteressant und können auch für den österreichischen Arbeitsmarkt Aufschluss und Inspiration für neue Arbeits- und Erwerbsmodelle bieten.

- Arbeiterkammer. Materialien WuG 127. <http://www.arbeiterkammer.at>.
- Arbeiterkammer, B. A. K., & Prinz Eugen, S. Elternteilzeit - <http://www.arbeiterkammer.at>.
- Arbeiterkammer. *Aktive Arbeitsmarktpolitik Politik in Österreich 1994 - 2012*. (2012). (S. u. K. Bundesministerium für Arbeit Ed.). Wien.
- Allmendinger, J. *Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen*. Retrieved from
- Ams. AMS arbeitsmarktpolitik.
- Ams. Leistung für Arbeitssuchende beim AMS - Arbeitsmarktservice Österreich.
- Arbeitszeit: So flexibel wie möglich. *Trend*, 2013, Vol.(02), p.66.
- Arendt, H. (1976). *Vita Activa. Vom tätigen Leben* (13 ed.). München: Piper Verlag GmbH.
- Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken*. (2009). (B. Keller & H. Seifert Eds.). Berlin: Hans Böckler Stiftung.
- Beck, U., Giddens, A., & Lash, S. (1996). *Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bergmann, N., Fink, M., Graf, N., Hermann, C., Mairhuber, I., Sorger, C., & Willsberger, B. (2004). *Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich*. Retrieved from Wien: https://www.bmbf.gv.at/frauen/ewam/qual_tzbesch_fb_2004_25896.pdf?56r3z0
- Bornwasser, M., & Zülch, G. (2013). *Arbeitszeit - Zeitarbeit; Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Bundeskanzler Kern will Arbeitszeitverkürzung & Maschinensteuer. (2016, 2016/06/04/T11:59Z). *Wirtschaftsblatt.at*. Retrieved from <http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/newsletter/5003053/Bundeskanzler-Kern-will-Arbeitszeitverkürzung-Maschinensteuer>
- Campbell, I., & van Wanrooy, B. Long working hours and working-time preferences: Between desirability and feasibility. *Human Relations*, 2013, Vol.66(8), pp.1131-1155.
- Cyba, E. (1981). *Arbeitszeit; Probleme und Erfahrungen mit Arbeitszeitregelung ; eine Literaturstudie*. Wien.
- Definition » Unterbeschäftigung « | Gabler Wirtschaftslexikon.
- derStandard. "Generation Y" am Arbeitsmarkt: Selbstbewusst und am Sprung. *derStandard.at*.
- Eichmann, H., & Saupe, B. (2014). *Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie : Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Sozialministeriums*. Wien: Verldes ÖGB.
- Eurofound. European Working Conditions Surveys (EWCS) | Eurofound.
- Eurostat. European Union Labour Force Survey - Eurostat.
- Eurostat. Eurostat - Tables, Graphs and Maps Interface (TGM) graph.
- Fagan, C. Time, Money and the Gender Order: Work Orientations and Working-Time Preferences in Britain. *Gender, Work & Organization*, 2001, Vol.8(3), pp.239-266.
- Figart, D. M., & Golden, L. The Social Economics of Work Time: Introduction. *Review of Social Economy*, 1998, Vol.56(4), p.411-424.

- Flecker, J., Hermann, C., & Mairhuber, I. (2001). *Internationale Beispiele für Arbeitszeitverkürzung, -umverteilung und -flexibilisierung* (1). Retrieved from Wien: <http://sowiport.gesis.org/search/id/gesis-solis-00303160>
- Flecker, J., Schönauer, A., Hermann, C., & Allinger, B. (2010). *Arbeitszeitverkürzung zur Umverteilung von Arbeit - Internationale Beispiele*. Retrieved from Wien:
- Fliegner, F., Allmendinger, J., & Haarbrücker, J. (2013). *Lebensentwürfe heute: Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012*: Social Science Research Center Berlin (WZB).
- Garhammer, M. Arbeitszeit und Zeitwohlstand im internationalen Vergleich - eine Schlüsselfrage für die Lebensqualität in Europa.
- Garhammer, M. Pace of Life and Enjoyment of Life. *Journal of Happiness Studies*, 2002, Vol.3(3), pp.217-256.
- Garhammer, M. (1999). *Wie Europäer ihre Zeit nutzen; Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung*. Berlin: Ed. Sigma.
- Garhammer, M. (2002). Zeitwohlstand und Lebensqualität - ein interkultureller Vergleich. In J. Rinderspacher (Ed.), *Zeitwohlstand. Ein Konzept für einen anderen Wohlstand der Nationen*. (pp. 165-200). Berlin: Edition Sigma.
- Garhammer, M. (2003). Auswirkungen neuer Arbeitsformen auf Stress und Lebensqualität *Fehlzeiten-Report, Schwerpunkt "Work-Life-Balance"*. Berlin: Springer.
- Gerold, S., & Nocker, M. (2015). *Reduction of Working Time in Austria*. Wien.
- Giesecke, J., & Groß, M. (2009). Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung *Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken* (pp. 83-105). Berlin: Hans Böckler Stiftung.
- Golden, L. A Brief History of Long Work Time and the Contemporary Sources of Overwork. *Journal of Business Ethics*, 1 January 2009, Vol.84, pp.217-227.
- Golden, L. The Economics of Worktime Length, Adjustment, and Flexibility: A Synthesis of Contributions from Competing Models of the Labor Market. *Review of Social Economy*, 1996, Vol.54(1), p.1-45.
- Golden, L., & Gebreselassie, T. Overemployment mismatches: The preference for fewer work hours. *Monthly Labor Review*, April 2007, Vol.130(4), pp.18-36.
- Golden, L., & Gebreselassie, T. Overemployment mismatches: the preference for fewer work hours; Mon. Labor Rev. *Monthly Labor Review*, 2007 Apr, Vol.130(4), pp.18-37.
- Groß, H. (2010). *Zeitkonflikte; Renaissance der Arbeitszeitpolitik*. Berlin: edition sigma.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. doi:10.1177/0539018402041002005
- Gumprecht, D. (2016). Effekte der Erhebungsmethode im österreichischen Mikrozensus. *Austrian Journal of Statistics*, 39(1&2), 127-137. doi:10.17713/ajs.v39i1&2.239
- Hakim, C. Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 2006, Vol.34(3), p.279-294.
- Hart, R., & Ruffell, R. J. (2000). Moins d'heures pour plus d'emplois ? *Economie Internationale*(83), 35-46.
- Hart, R. A. (2004). *The economics of overtime working* (1. publ. ed.). Cambridge [u.a.]: Cambridge Univ. Press.

- Held, M. (2002). Zeitwohlstand und Zeitallokation. In J. Rinderspacher (Ed.), *Zeitwohlstand. Ein Konzept für einen anderen Wohlstand der Nationen.* (pp. 15-36). Berlin: Edition Sigma.
- Hinterseer, T. Part-time work: Atypical? Precarious? Normal? *European Journal of Futures Research, 2013, Vol.1(1), pp.1-8.*
- Holst, E. (2007). DIW Berlin: Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten.
- Iab. (2014). Arbeitszeit: Wünsche halten sich die Waage. *Institut für Arbeitsmarkt und Bildungsforschung.*
- Institut für Angewandte Sozial- und Wirtschaftsforschung, W. (1982). *Diskussionsthema Arbeitszeit.* Wien: Signum-Verl.
- Kajitani, S., McKenzie, C., & Sakata, K. (2016). *Use it too much and lose it? The Effect of Working Hours on Cognitive Ability.* Retrieved from Melbourne: https://www.melbourneinstitute.com/downloads/working_paper_series/wp2016n07.pdf
- Kallis, G., Kalush, M., O'Flynn, H., Rossiter, J., & Ashford, N. (2013). "Friday off": Reducing Working Hours in Europe. *Sustainability, 5(4), 1545-1567.* doi:10.3390/su5041545
- Kandera, R. (1999). *Arbeitszeitflexibilisierung.* Wien: Österreich.
- Keller. Definition » Überbeschäftigung « | Gabler Wirtschaftslexikon.
- Keller, B., & Seifert, H. (2009). Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekariat *Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken* (2 ed., pp. 11-25). Berlin: Hans Böckler Stiftung.
- Keller, B., Seifert, H., & Schulz, S. (2012, 2012 Oktober). *Entwicklung und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010.*
- Kelliher, C., & Anderson, D. Doing more with less? : flexible working practices and the intensification of work. *Human relations, 2010, Vol.63(1), p.83.*
- Kerstin, B. (2013, 2013//11/März). Generation Y: Wollen die auch arbeiten? *Die Zeit.* Retrieved from <http://www.zeit.de/2013/11/Generation-Y-Arbeitswelt>
<http://www.zeit.de/2013/11/Generation-Y-Arbeitswelt/komplettansicht>
- Kerstin, B. (2014, 2014//10/März). Generation Y: Wir sind jung *Die Zeit.* Retrieved from <http://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld>
<http://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld/komplettansicht>
- Keynes, J. M. (1963). *Essays in Persuasion.* New York: W.W.Norton & Co.
- Klammer, U., & Leiber, S. (2009). Atypische Beschäftigung und sozialer Schutz. EU - Regulierung und Situation in Deutschland *Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken* (pp. 185-207). Berlin: Hans Böckler Stiftung.
- Klenner, F., & Pellar, B. (1999). *Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Von den Anfängen bis 1999* (2 ed.). Wien: ÖGB Verlag.
- Klopfleisch, R. (1991). *Die Pflicht zur Faulheit; Freizeit zwischen Streß und Muße.* Düsseldorf ; Wien [u.a.]: Econ-Verl.
- Kongshoj, M. (1999). *Denmark: Flexibility, security and labour market success.* ILO Geneva: Employment and Labour Office Geneva.
- Kopatz, M. (2012). *Arbeit, Glück und Nachhaltigkeit: Warum kürzere Arbeitszeiten Wohlbefinden, Gesundheit, Klimaschutz und Ressourcengerechtigkeit fördern:* Wuppertal Institute for Climate, Environment and Energy.
- Kratzer, N. (2003). *Arbeitskraft in Entgrenzung: grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen:* Edition Sigma.

- Kronauer, M., & Linne, G. (2005). Flexicurity - Leitbild, Rhetorik oder halbherziger Kompromiss? *Flexicurity Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin: edition sigma.
- Kytir, J., & Haslinger, A. (2006). *Stichprobendesign, Stichprobenziehung und hochrechnung des Mikrozensus ab 2004*. Retrieved from Wien:
- Lautsch, B. A., & Scully, M. A. Restructuring time: Implications of work-hours reductions for the working class. *Human Relations*, May 2007, Vol.60(5), pp.719-743.
- Lee, F. S. Is the Eight-Hour Working-Day Rational? *Science*, 24 November 1916, Vol.44(1143), pp.727-735.
- Lipmann, O. (1926). *Das Arbeitszeitproblem*. Berlin: R. Schoetz.
- Logeay, C., & Schreiber, S. (2003). *Effekte einer Arbeitszeitverkürzung: empirische Evidenz für Frankreich* (362). Retrieved from <http://econpapers.repec.org/paper/diwdiwwpp/dp362.htm>
- Lumley, T. (2014). Survey: Analysis of complex survey samples. R Package Version 3.31.
- Martin, H. (2002). *Zeitwohlstand. Ein Konzept für einen anderen Wohlstand der Nation* (J. Rinderspacher Ed.). Berlin: Edition Sigma.
- Meggeneder, O., Ranftl, E., & Moser-Zobernig, U. (1992). *Betriebliche Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit*. Wien: Bundesministerium für Arbeit u. Soziales, Abt. für grundsätzl. Angelegenheiten d. Frauen.
- Muckenhuber, J. (2011). *Der Habitus der Arbeitszeit*.
- Mui, N. (2001, 2001/02/04/). Here Come the Kids: Gen Y Invades the Workplace. *The New York Times*. Retrieved from <http://www.nytimes.com/2001/02/04/style/here-come-the-kids-gen-y-invades-the-workplace.html>
- Munn, S. L. (2013). Unveiling the Work–Life System The Influence of Work–Life Balance on Meaningful Work. *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), 401-417. doi:10.1177/1523422313498567
- Nachrichten, V. D. I. Die Arbeitszeit wird weiter sinken. *VDI Nachrichten*, 2012, Vol.(), p.5.
- Nietzsche, F. *Zur Genealogie der Moral*. Stuttgart.
- Nietzsche, F. (1882). *Die fröhliche Wissenschaft*.
- Offe, C. *Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Otterbach, S. (2010). Mismatches Between Actual and Preferred Work Time: Empirical Evidence of Hours Constraints in 21 Countries. *Journal of Consumer Policy*, 33(2), 143-161.
- Paul Melot de Beauregard, P. M. W., M., L., & Emery, M. Arbeitszeit nach Wunsch? - Die Grenzen von Flexicurity. *Der Betrieb*, 2013, Vol.(37), p.M01.
- R Data Analysis Examples: Multinomial Logistic Regression.
- Regression with SPSS: Lesson 3 - Regression with Categorical Predictors. *UCLA Insitute für Digital Research and Education*.
- Reshaping data long to wide in versions 11 and up.
- Reynolds, J. You Can't Always Get the Hours You Want: Mismatches between Actual and Preferred Work Hours in the U.S. *Social Forces*, 2003, Vol.81(4), pp.1171-1199.
- Reynolds, J., & Aletraris, L. Pursuing Preferences: The Creation and Resolution of Work Hour Mismatches. *American Sociological Review*, 1 August 2006, Vol.71(4), pp.618-638.

- Rinderspacher, J. (2002). Zeitwohlstand - Entstehungszusammenhänge eines erweiterten Verständnisses vom Ziel des Wirtschaftens. In J. Rinderspacher (Ed.), *Zeitwohlstand. Ein Konzept für einen anderen Wohlstand der Nationen*. (pp. 59-94). Berlin: Edition Sigma.
- Rinderspacher, J. P. (1985). *Gesellschaft ohne Zeit. Individuelle Zeitverwendung und soziale Organisation der Arbeit*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- RIS - Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 § 78e - Bundesrecht konsolidiert.
- Rosa, H. (2005). *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*: Suhrkamp.
- Ruben, K. (2013, 2013/08/08/). Generation Y: Es menschtelt in der Arbeitswelt. *Die Zeit*. Retrieved from <http://www.zeit.de/studium/hochschule/2013-08/generation-y-arbeitswelt>
- <http://www.zeit.de/studium/hochschule/2013-08/generation-y-arbeitswelt/komplettansicht>
- Schor, J. B. Sustainable Consumption and Worktime Reduction. *Journal of Industrial Ecology*, 2005, Vol.9(1-2), pp.37-50.
- Schulze Buschoff, K. (1997). Arbeitszeiten - Wunsch und Wirklichkeit in Ost- und Westdeutschland.
- Schulze Buschoff, K., Weller, I., & Rückert, J. (1998). *Das Erwerbsverhalten von Frauen im europäischen Vergleich: Welche Faktoren beeinflussen Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche?* (FS III 98-405). Retrieved from <http://econpapers.repec.org/paper/zbwwzbssr/fsiii98405.htm>
- Schwendinger, M. (2015). Über Beschäftigungswirkung und Erfolgsbedingungen von Arbeitszeit- verkürzungen. Ein Literatureinblick. (1).
- Schwendinger, M. M. (2015). Arbeitszeitverkürzung als Strategie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. (2).
- Seidel, N., & Verwiebe, R. (2006). Der Wandel von Zeitstrukturen in der tertiären Gesellschaft. (5).
- Seifert, H. (2000). *Competition, flexibility and working hours* (78). Retrieved from <http://econpapers.repec.org/paper/zbwwsidps/78.htm>
- Statistik, A. Mikrozensus.
- Statistik, A. Mikrozensus Fragebögen.
- Statistik, A. Teilzeitarbeit, Teilzeitquote.
- Tandemploy - Die Jobsharing Plattform. *Tandemploy*.
- Tandemploy - neue Online Plattform für Job Sharing. (2014, 2014/03/17/T10:00:07+00:00). Retrieved from <http://www.arbeitswelten.at/personalmanagement/tandemploy-job-sharing/>
- Tyrell, H. Worum geht es in der protestantischen Ethik'?: Ein Versuch zum besseren Verständnis Max Webers; *Saeculum*. *Saeculum*, 1990, Vol.41(2), pp.130-178.
- Väisänen, M., & Nätti, J. Working Time Preferences in Dual-Earning Households. *European Societies*, 2002, Vol.4(3), p.307-329.
- Van Echtelt, P. E., Glebbeek, A. C., & Lindenberg, S. M. The new lumpiness of work: Explaining the mismatch between actual and preferred working hours. *Work, Employment and Society*, September 2006, Vol.20(3), pp.493-512.
- Viennavirtual. (2015). Job Sharing at Senior Level. *Virtual Vienna*.
- Vobruba, G. (2009). *Gesellschaft der Leute*. Berlin: Springer.
- Voß, G., & Pongratz, H. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? (Jhg. 50 (1)), 131-158.

- Wagner, G. Ein "neuer Geist des Kapitalismus" Paradoxien der Selbstverantwortung. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie : Vierteljahresschrift der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie*, 2007, Vol.32(3), p.3.
- Walters, S. Making the Best of a Bad Job? Female Part-Timers' Orientations and Attitudes to Work. *Gender, Work & Organization*, 2005, Vol.12(3), pp.193-216.
- Was sich Mitarbeiter wünschen. (2015, 2015). *derStandard.at*. Retrieved from <http://derstandard.at/2000008834620/Was-sich-Mitarbeiter-wuenschen>
- WEB - Lexikon der Wiener Sozialdemokratie.
- Weber, M. (1928). Zum Problem der Arbeitszeit. 20(Heft 4).
- Weber, M. (2015). *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus* (2. ed.). Hamburg: Nikol.
- Wko. Bildungsteilzeit. *wko.at*.
- Wollschläger, D. (2010). *Grundlagen der Datenanalyse mit R* (2 ed.). Berlin Heidelberg: Springer.
- Wooden, M., Warren, D., & Drago, R. W. Working time mismatch and subjective well-being. *BJIR*, 2009, Vol.47(1), p.147.
- Wotschak, P. (2002). Zeitwohlstand - als Problem sozialer Ungleichheit *Zeitwohlstand. Ein Konzept für einen anderen Wohlstand der Nationen*. (pp. 134-164). Berlin: Edition Sigma.

Adieu, dit le renard...

C'est le temps que tu a perdu pour ta
rose qui fait ta rose si importante.

Antoine de Saint-Exupéry

Abstract

Mit dem Übergang von der Dienstleistungs- zur tertiären Gesellschaft fand ein Wandel der Zeitstrukturen statt, mit dem Veränderungen der Arbeitszeiten einhergingen. Diese Masterarbeit untersucht, wie sich die Arbeitszeitpräferenzen der ÖsterreicherInnen in den letzten 10 Jahren entwickelt haben, und überprüft die These, ob eine kontinuierliche Arbeitszeitreduzierung gewünscht wird. Hierfür werden die Daten des Mikrozensus von 2005 bis 2015 bivariat und mittels Regressionsmodellen analysiert. Es konnte festgestellt werden, dass die ÖsterreicherInnen in Summe immer kürzer arbeiten, und der Großteil mit der Arbeitszeit zufrieden ist. Allerdings bleiben Genderunterschiede weiterhin bestehen. Bei Frauen ist die Betreuungsfrage auch relevant, bei Männern kann in Bezug auf freiwillige Arbeitszeitreduzierung ein Anstieg festgestellt werden.