Soziale Teilhabe als Herausforderung für Arbeitszeitgestaltung

Indikatoren-Entwicklung für faire Bewertungssysteme betrieblicher Gestaltung von Arbeitszeit

Hubert Eichmann, Bernhard Saupe, Annika Schönauer, Bettina Stadler (FORBA)

Anna Arlinghaus, Johannes Gärtner (XIMES)

Wien, Jänner 2020

Das Projekt ArbeitszeitflexFair wurde im Rahmen des FFG Programms Bridge gefördert, Projektnummer: 864696

Kontakt: Annika Schönauer schoenauer@forba.at

FORBA-Forschungsbericht 1/2020

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5
Tel.: +431 21 24 700
Fax: +431 21 24 700-77
office@forba.at
http://www.forba.at

Inhalt

1. EINLEITUNG UND FRAGESTELLUNGEN 1

2. VERBREITUNG ATYPISCHER ARBEITSZEITEN IN ÖSTERREICH 3

2.1. Lange tägliche Arbeitszeiten 4

2.2. Nachtarbeit 8

2.3. Geteilte Dienste 11

3. SOZIALE TEILHABE – BEEINTRÄCHTIGUNG DURCH ATYPISCHE ARBEITSZEITEN 14

3.1. Eine Arbeitsdefinition von sozialer Teilhabe 14

3.2. Ausdifferenzierung eines Begriffs 14

3.3. Eckdaten zur Zeitverwendung außerhalb der Erwerbsarbeitssphäre 18

3.4. Deutungshorizonte von sozialer Teilhabe 24

3.4.1. Gesellschaftliche Teilhabe als materielle, kulturelle und politische Partizipation 25

3.4.2. Soziale Teilhabe als Teil von Freizeitgestaltung (und Care-Arbeit) im Privatleben 26

3.4.3. Soziale Teilhabe als Kontaktpflege: Familie, Freunde / Bekannte, Nachbarschaft, Verein… 29

3.5. Konstellationen sozialer Teilhabe trotz atypischer Erwerbsarbeitszeiten: KollegInnen im Beruf, Entgrenzung Erwerbs- und Privatleben 36

3.5.1. Kollegialität im Berufsleben als Reservoir für soziale Teilhabe 37

3.5.2. Entgrenzung von Berufs- und Privatleben und die Bedeutung von IKT 40

4. METHODE 44

5. FALLSTUDIENPORTRAITS 48

5.1.1. Mobile Pflege 48

5.1.2. Pflegeheim 50

5.1.3. Sicherheitsdienstleistung 55

5.1.4. Hotellerie (Rezeption) 57

5.1.5. IT-Tochter eines Finanzdienstleistungsunternehmens 57

5.1.6. Start-ups in der Internet-Branche 58

6. ARBEITSZEITPHÄNOMENE UND IHRE WIRKUNG AUF SOZIALE TEILHABE 60

6.1. Dauer, Lage und Rhythmen der Arbeitszeit 60

6.1.1. Dauer: lange Dienste bzw. viele Arbeitsstunden pro Tag inkl. Reglungen Mehrarbeit, Überstunden 60

6.1.2. Arbeitszeitlage 71

6.1.3. Arbeitszeitrhythmen 79

6.1.4. Diskussion möglicher Indikatoren 84

6.2. Flexibilität und Planungshorizont von Arbeitszeiten 86

6.2.1. Planungshorizonte von Arbeitszeiten 86

6.2.2. selbstbestimmte Flexibilität (vs. fremdbestimmt bei IT) 91

6.2.3. Fremdbestimmte Flexibilität 96

6.2.4. Diskussion möglicher Indikatoren 98

6.3. Räumliche Mobilitätsanforderungen 101

6.3.1. Allgemeine räumliche Mobilitätsaspekte 102

6.3.2. Spezielle räumliche Mobilitätsaspekte – Telearbeit / Homeoffice-Arbeit 104

6.3.3. Diskussion möglicher Indikatoren 106

6.4. Aspekte von Arbeitstätigkeit, Organisation und Profession 107

6.4.1. Diskussion möglicher Indikatoren 116

6.5. Privates Umfeld und Lebensphase 117

6.5.1. Diskussion möglicher Indikatoren 127

7. SCHLUSSFOLGERUNGEN 128

8. LITERATUR 132

Abbildungen

Abbildung 1:	EWCS 2015: Erwerbstätige mit Erfahrung mit langen täglichen Arbeitszeiten im EU-Vergleich („Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als 10 Stunden pro Tag“) Quelle: https://www.eurofound.europa.eu/de/data/european-working-conditions-survey	7
Abbildung 2:	Zeitverwendung in Std. pro Tag (inkl. Wochenende) nach Geschlechtern in Österreich 2008/09, Fokus auf Paare mit betreuungspflichtigen Kindern (Quelle: Dörfler 2019, 25)	22
Abbildung 3‘:	Wandel der täglichen Zeitverwendung (inkl. Wochenende) von Paaren mit betreuungspflichtigen Kindern unter 15 J. in Österr. von 1992 - 2008/2009, in Minuten (Dörfler 2019, 28)	23
Abbildung 4:	Freiwilligenarbeit in Österreich 2015 in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus (Quelle: Statistik Austria 2018, 219)	26
Abbildung 5:	Lieblingsaktivitäten der ÖsterreicherInnen (ab 16 Jahren) 2018 und Einschätzungen, ob dafür im Jahr vor der Befragung ausreichend Zeit vorhanden war, n=1.086 (Quelle: IMAS 2018)	31
Abbildung 6:	Parenting Behavior Content by Parenting Style and Domain (Quelle: Ishizuka 2019, 6)	32
Abbildung 7:	DGB-Index Gute Arbeit 2016 – Wirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsbedingungen	43
Abbildung 8:	Fragebögen zur Zufriedenheit mit der Freizeit (Smartphone-Erhebung)	47
Abbildung 9:	Wichtigkeit und Möglichkeit von Varianten der Freizeitgestaltung	50
Abbildung 10:	Anteile von Arbeit, Ruhe/Schlaf und arbeitsfreier Zeit ("Freizeit") im Zeitverlauf, gemittelt über alle Befragten und Tage	52
Abbildung 11:	Anteile von Arbeit, Ruhe/Schlaf und arbeitsfreier Zeit ("Freizeit") bei Personen mit längeren (≥10 Std.) und kürzeren (<10 Std.) Diensten	52
Abbildung 12:	Anteile der Aktivitäten während der arbeitsfreien Zeit, Mittelwert über alle Tage und Personen	53
Abbildung 13:	Aktivitäten während der arbeitsfreien Zeit nach Tageszeitpunkt der Aktivität	54
Abbildung 14:	Zufriedenheit mit der vorherigen Freizeit, in Abhängigkeit vom Zeitpunkt der Zufriedenheitsangabe („Tag“: 6 bis 22 Uhr, „Nacht“: 22 bis 6 Uhr)	54
Abbildung 15:	Schichtenmodell zur Beeinträchtigung sozialer Teilhabe	129

Tabellen

Tabelle 1:	Perspektiven und Interessen in der Arbeitszeitdebatte	4
Tabelle 2:	Anteil von Beschäftigten in Österreich mit Nachtarbeit (Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Jahresdurchschnitt 2017, eigene Berechnungen)	10
Tabelle 3:	Anteil von Beschäftigten in Österreich mit geteilten Diensten (Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.)	12
Tabelle 4:	Zeitverwendung pro Tag (inkl. Wochenende) in Österreich 2008/2009, in Minuten, nach Geschlecht und Altersgruppen (Quelle: Zanella et al. 2019)	21
Tabelle 5:	Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit von Personen zwischen 18 - 64 Jahren 2012/13 in Deutschland, Angaben in Stunden je Woche (Quelle: Stat. Bundesamt 2015, 9)	24
Tabelle 6:	Überblick untersuchte Branchen, Arbeitszeitphänomene und Erhebungsmethode	45
Tabelle 7:	Ausprägungen von Planungshorizont und Flexibilität in den Fallstudien	100
Tabelle 8:	Ausprägungen von Ressource in den Fallstudien	100
Tabelle 9:	Belastungen mobiler Erwerbspersonen, Fokus soziale Teilhabe, X= wird mehrfach in Einzelstudien genannt, (X)= wird vereinzelt genannt (Quelle: Ducki / Nguyen 2016, 67f)	102
Tabelle 10:	Beeinträchtigung von sozialer Teilhabe am Beispiel Arbeit im Pflegeheim	128

1. EINLEITUNG UND FRAGESTELLUNGEN

Die Zielsetzungen dieses Projekts beziehen sich auf die Bereitstellung grundlegender Evidenzen zur Frage, welche Arbeitszeitmodelle und -praktiken bei langen und / oder atypischen Arbeitszeiten auf betrieblicher Ebene beobachtbar sind und welche Beeinträchtigungen der sozialen Teilhabe damit einhergehen. Ziel des von FORBA und XIMES gemeinsam durchgeführten Projekts war die Bereitstellung differenzierter Grundlagen, auf deren Basis es in weiterer Folge zur Entwicklung eines Indikatorensystems für die Beeinträchtigung von sozialer Teilhabe im Zuge von langen und / oder atypischen Arbeitszeiten kommen kann. Mittelfristig sollen die in diesem Projekt identifizierten Indikatoren in ein von XIMES entwickeltes softwarebasiertes Bewertungssystem einfließen. Darüber hinaus liefert das Projekt eine nach Art der sozialen Teilhabe und der Art der Beeinträchtigung differenzierte Analyse.

Warum Indikatoren für Beeinträchtigung der sozialen Teilhabe? Während die beiden Faktoren Unfallrisiken und arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken (insbesondere hinsichtlich Beschwerden wie Schlafstörungen, Magen-Darm-Problemen, psychischer Gesundheit) recht gut erforscht sind (u.a. Wirtz 2010; Keil 2011; Cygan-Rehm/Wunder 2018; Pangert/Schüpach 2014; Amlinger-Chaterjee 2016), besteht zu arbeitszeitbedingter Beeinträchtigung der sozialen Teilhabe noch sehr grundlegender Forschungsbedarf, was auch für die diesbezügliche Bedeutung von Arbeitszeitmodellen und insbesondere langer Arbeitszeit gilt.[1] Unser Erkenntnisinteresse richtete sich somit verstärkt auf Informationen zur Frage, wie sich lange und / oder atypische Arbeitszeiten auf die Möglichkeit der Beschäftigten zu sozialer Teilhabe außerhalb des Arbeitszusammenhangs auswirken. Dafür konzentrierten wir uns auf drei relevante Formen langer und / oder atypischer Arbeitszeiten, die in Betrieben unterschiedlicher Branchen untersucht wurden. Es handelt sich dabei um lange Arbeitszeiten (regelmäßig täglich über 8 Stunden oder wöchentlich über 40 Stunden), geteilte Dienste und regelmäßige Nachtarbeit.

Als soziale Teilhabe wird – im Sinne einer Arbeitsdefinitionen – die Möglichkeit für Aktivitäten in unterschiedlichen – primär außerberuflichen – Sphären verstanden. Dazu zählen u.a. Aktivitäten mit Familie und Freunden, Sport, Hobbies, Freizeitaktivitäten wie Kino / Theater / Restaurant / Einkaufen / Ausflüge, Ehrenamt, Vereinsarbeit und der geteilte Alltag. Hinter dem Forschungsinteresse liegt die begründete Annahme, dass die westliche Gesellschaft eine Abend- und Wochenendgesellschaft ist und dadurch normativ vorgibt, welche Zeiten sozial wertvoll sind (wann man obige Aktivitäten gut ausüben kann). Daher beschränken bestimmte AZ-Muster (insb. Bei Abend- und Wochenendarbeit) die soziale Nutzbarkeit und vor allem die Synchronisation des Soziallebens mehr als andere. Ein Kriterium für die Bewertung von sozialer Teilhabe ist dabei ein subjektiv „erfüllendes Sozialleben“: „Der / die Interviewte hält bedeutungsvolle Beziehungen zu Freund/innen und Familienangehörigen aufrecht und fühlt sich – sofern es ihm / ihr wichtig ist – als Teil einer Gemeinschaft“[2]

[1] „Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Familie bisher noch nicht ausreichend untersucht wurden, und der Bereich der außerfamiliären und sozialen Aktivitäten sehr stark vernachlässigt wurde.“ (Wirtz 2010)

[2] University of Kent, Personal Social Service Research Unit, Übersetzung EXCELC-Austria

Um sich einer Identifikation von Faktoren für die Beeinträchtigung sozialer Teilhabe anzunähern, wurden auf qualitativen Interviews basierende Betriebsfallstudien durchgeführt. In diesen wurde im Detail untersucht, welche Vor- und Nachteile mit welchen Arbeitszeitpraktiken assoziiert werden und wie die Befragten die Auswirkungen ihrer Arbeit(szeit) auf ihre soziale Teilhabe wahrnehmen. Wir bilden damit einerseits die strukturellen Bedingungen ab, bieten also eine Deskription der tatsächlichen Arbeitszeit. Darauf aufbauend beschreiben wir den subjektiven Umgang damit und ob, wie und mit welchen Beeinträchtigungen soziale Teilhabe unter diesen Bedingungen möglich ist. Darüber hinaus fand in einer Fallstudie eine standardisierte online-Befragung und in einer anderen Fallstudie eine Erhebung zur Freizeitnutzung mithilfe mobiler Erhebungsinstrumente statt (für Details zur Methode siehe Kapitel 4).

2. VERBREITUNG ATYPISCHER ARBEITSZEITEN IN ÖSTERREICH

Für immer mehr (Vollzeit-)Beschäftigte treten an die Stelle der sogenannten „Normalarbeitszeit" – acht oder knapp acht Stunden pro Tag an fünf Wochentagen mit weitgehend fixem Beginn und Ende – davon abweichende, betrieblich gesteuerte und / oder selbst initiierte Arbeitszeiten, was zur Heterogenisierung individueller und betrieblicher Arbeitszeitmuster führt. Hinweise auf eine derartige Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung sind in vielen Branchen und Berufen zu finden; die Bandbreite bei Arbeitszeitpraktiken ist groß und scheint sich aktuell noch zu vergrößern.[3] In einzelnen Branchen gehören z.B. lange Arbeitstage zur regulären Praxis, sei dies in Form von geregelten Schicht- und Dienstplänen, als Ausnahmeregelungen infolge eines vorübergehenden betrieblichen Bedarfs oder als ungeregelte Praxis im Einverständnis der ArbeitnehmerInnen. Besonders in Branchen, in denen lange Servicezeiten oder eine möglichst durchgehende Produktion bzw. Versorgung angestrebt werden (z.B. Krankenhäuser, Verkehr oder Energieversorgung), sind lange tägliche Arbeitszeiten üblich. Doch auch in Berufen, für die Normalarbeitszeit traditionell charakterisierend war, haben Ökonomisierungsprozesse, technologischer Wandel, die zunehmende Kurzfristigkeit von Aufträgen sowie die Internationalisierung zur Ausdehnung von Betriebszeiten geführt. Die damit einhergehenden Veränderungen manifestieren sich in der Dauer (z.B. als tägliche, wöchentliche, jährliche Arbeitszeit), Lage (z.B. Schichtarbeit, Nachtarbeit, Wochenendarbeit), Verteilung (z.B. Pausen, tägliche Ruhezeiten), Dynamik (z.B. Abfolge von Arbeits- und Ruhezeiten), Stabilität und Planbarkeit (z.B. zeitliche Vorhersehbarkeit) sowie im individuellen Dispositionsspielraum (Amlinger-Chatterjee 2016, 15).

Dass Arbeitszeit in vielen Betrieben zunehmend flexibel organisiert wird, hat Implikationen für zentrale Aspekte der Erwerbsarbeit: Die Entlohnung (insbesondere Mehrstunden / Überstunden / Zeitausgleich); die gesundheitliche Belastung der Beschäftigten; die Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Verpflichtungen, Freizeit und Sozialleben; Aus Sicht der Unternehmen dienen flexible Arbeitszeitmodelle neben dem auslastungsabhängigen Einsatz von Arbeitskräften auch der Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten. Den Einkommens- und Gesundheitsinteressen der Beschäftigten stehen nicht nur die betriebswirtschaftlichen Erwägungen auf der Unternehmensseite gegenüber, sondern darüber hinaus spielen Interessen der KundInnen / KonsumentInnen / KlientInnen sowie der Politik entscheidende Rollen (vergleiche Tabelle 1).

[3] Dazu einige Eckdaten aus Österreich: Unter unselbständig Beschäftigten leisten 20% regelmäßig Schichtarbeit; 30% regelmäßig Spät-, Nacht- oder Wochenenddienst, 19% regelmäßig Überstunden. Unter allen Erwerbstätigen sind die Arbeitszeiten für 51% fix vorgegeben, bei 27% teilweise und bei 22% vollständig selbstbestimmt. 19% haben maximal eine 4-Tage-Woche, 67% eine 5-Tage-Woche und 13% arbeiten regelmäßig an 6 bis 7 Arbeitstagen pro Woche (vgl. Statistik Austria 2016).

Tabelle 1: Perspektiven und Interessen in der Arbeitszeitdebatte

Beschäftigte: - Planbare Flexibilisierung zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Freizeit - Teilhabe, Einkommen und soziale Sicherheit - Gesundheit, Weiterbildung	Unternehmen: - Flexibilisierung zwecks Wettbewerbsfähigkeit und Kosteneinsparung - Gewinne und Produktivitätssteigerung - MitarbeiterInnenmotivation
Politik: - Wettbewerbsfähigkeit - Beschäftigungs- und Einkommenssicherung - Gesundheit der Beschäftigten - Vereinbarkeit von Beruf / Familie / Freizeit - Geschlechtergerechtigkeit	KundInnen / KonsumentInnen: - Dienstleistungsgedanke - Service- und Öffnungszeiten - Kurzfristigkeit von Aufträgen

angelehnt an: WIFO 2017, 8

Ferner wirkt sich Arbeitszeitgestaltung direkt auf die Belastung und Beanspruchung der Beschäftigten aus, insofern sie die Lage, Dauer und Verteilung der Arbeit vorgibt. Zudem wird durch die Arbeitszeit bestimmt, wie viel Zeit zu welchen Stunden des Tages und der Woche für Erholung, Schlaf und soziale Aktivitäten zur Verfügung steht. In dieser Hinsicht lassen sich z.B. klar erhöhte Risiken für die Arbeitssicherheit und -gesundheit durch lange Arbeitszeiten, Arbeit an Abenden und Wochenenden, Nachtarbeit, Schichtarbeit sowie durch unregelmäßige Arbeitszeiten und kurze Erholungsphasen nachweisen (vgl. Amlinger-Chatterjee 2016; Arlinghaus 2013; Arlinghaus & Nachreiner 2012; Arlinghaus et al. 2019; Folkard & Lombardi 2006; Iskra-Golec et al. 2016; Li et al. 2014; Müller et al. 2018; Tucker et al. 2012; Wagstaff & Sigstad Lie 2011; Zhao et al. 2019). Für die Gestaltung von Schicht- und Nachtarbeit liegen viele arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und Empfehlungen vor (z.B. Beermann, 2005, Arbeitszeitgesellschaft 2013[4]). Doch schon für lange (tägliche) Arbeitszeiten wie z.B. 12-Stunden-Tage abseits der geregelten Schichtarbeit ist weniger empirische Evidenz zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Gesundheit vorhanden (vgl. z.B. Blasche et. al. 2017) und werden in Überblicksarbeiten Forschungsdefizite und substantieller Forschungsbedarf in Bezug auf die gesundheits- und sozialverträgliche Gestaltung solcher Arbeitszeiten diagnostiziert (Amlinger-Chatterjee 2016, Arlinghaus et al. 2016a; Arbeitszeitgesellschaft 2016).

In der Studie konzentrierten wir uns auf drei relevante Formen von langen und / oder atypischen Arbeitszeiten, die in Betrieben unterschiedlicher Branchen untersucht wurden. Es handelt sich dabei um lange Arbeitszeiten (regelmäßig täglich über 8 Stunden oder wöchentlich über 40 Stunden), geteilte Dienste und Nachtarbeit.

2.1. Lange tägliche Arbeitszeiten

In Österreich ist wie in zahlreichen anderen Ländern ein genereller Trend zu immer stärker flexibilisierten Arbeitsverhältnissen beobachtbar (Statistik Austria 2016). Besonders häufig von flexiblen und damit verbunden in vielen Fällen auch langen Arbeitszeiten betroffen sind höher und hoch qualifizierte ArbeitnehmerInnen (Astleithner/Stadler 2018). Wurden früher eher hohe arbeitgeberInnenseitige Zeitvorgaben als Erklärung für lange Arbeitszeiten

[4] Vgl. http://workingtimesociety.memberlodge.com/8hoursversus12hours

herangezogen (lumpiness of work), begründen van Echtelt et al. (2006) die aktuelle Arbeitszeitausweitung vor allem damit, dass Beschäftigte eigenverantwortlich an für sie interessanten Tätigkeiten arbeiten und Arbeitszeit und -ort nicht mehr fix vorgegeben sind. Diese gestiegene Autonomie führt demnach zu einer „new lumpiness of work“: Lange Arbeitstage und -wochen ergeben sich aus der Anforderung, übernommene Aufgaben zu finalisieren, was zu einer Ausweitung der Arbeitszeit auch über die gewünschten Arbeitsstunden hinaus führen kann (Wagner 2007; Peters/Sauer 2005).

In der Forschung zur Arbeitszeitsteuerung wird meist zwischen fremd-, d.h. stärker durch die ArbeitgeberInnen gesteuerten, und selbstgesteuerten Arbeitszeiten unterschieden (Lott 2015; Griesbacher/Griesbacher 2016). Hier gibt es sowohl Forschungsansätze, die Fremd- und Selbststeuerung als zwei prononciert entgegengesetzte Steuerungsformen betrachten, als auch Perspektiven, die von eher graduellen Unterschieden ausgehen (für einen Überblick: Chung/Tijdens 2013).

Irene Matta kommt zum Ergebnis, dass vor allem hochgradig selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden führen (Matta 2015; Astleithner/Stadler 2018). Sie liefert Evidenz, dass Arbeitsextensivierung vermehrt dann eintritt, wenn Selbststeuerung nicht regulativ in Schutzinstanzen wie z.B. Arbeitszeitkonten eingebettet ist. Die Auswirkungen flexibler, selbstgesteuerter Arbeitszeiten unterscheiden sich hinsichtlich der Extensivierung der Arbeitszeit nach Geschlecht, wie Lott und Chung mit Daten des deutschen Sozioökonomischen Panels zeigen: „Men with working time autonomy work more than five hours more overtime than those with fixed schedules, whereas for women this difference is 2 hours“ (Lott/Chung 2016). Trotzdem, und dies erscheint nahezu paradox[5], zeigen sich viele Beschäftigte, insbesondere Männer, mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten hoch zufrieden mit ihrer Arbeitszeit (Saupe/Stadler 2016). Allerdings möchten viele ArbeitnehmerInnen längerfristig nicht diesen hohen zeitlichen Belastungen ausgesetzt sein (ebd.).

Negative gesundheitliche Folgen langer Arbeitszeiten sind empirisch gut belegt (exemplarisch: Cygan-Rehm/Wunder 2018; Pangert/Schüpach 2014; Amlinger-Chaterjee 2016). Der Zusammenhang zwischen Arbeitszeiten und Work-Life Balance ist komplexer gestaltet. Für Männer bedeutet Arbeitszeitautonomie eher Mehrarbeit und Arbeitsintensivierung, für Frauen hingegen die Möglichkeit, Arbeit und andere Lebensbereiche besser zu vereinbaren (Lott 2014). Positive Effekte flexibler Arbeitszeiten für die Work-Life-Balance können vor allem dann genutzt werden, wenn diese zugleich in Strukturen eingebunden sind, die die Interessen der ArbeitnehmerInnen sicherstellen.

Bisher wenig untersucht sind wie bereits erwähnt Wirkungen langer Arbeitszeiten auf die soziale Teilhabe und die Frage, unter welchen Bedingungen es in dieser Hinsicht zu Einschränkungen kommt. Einerseits hängen längere Wochenarbeitszeiten mit berichteter schlechterer Work-Life-Balance zusammen (Wirtz 2010), andererseits lassen sich auch positive Effekte sogenannter komprimierter Arbeitszeit („compressed working week“) auf das Sozialleben finden (Tucker 2006; Arlinghaus et al. 2019). Negative Effekte beim sozialen

[5] Tatsächlich wird in den Sozialwissenschaften dieses „Zufriedenheitsparadox“, das in verschiedenen Kontexten auftaucht, diskutiert und zum Gegenstand von Untersuchungen gemacht. Ponocny et. al. zeigen, dass die Einschätzung des subjektiven Wohlbefindens bei quantitativen Befragungen deutlich von den Angaben bei ausführlicher Befragung abweicht (Ponocny et al. 2016)

Austausch mit anderen werden möglicherweise durch die Peer-Group im Arbeitskontext teilweise kompensiert oder erst verzögert wahrgenommen, sobald Probleme auftreten, der Job gewechselt wird oder die Pensionierung ansteht.

In der offiziellen Statistik wird der Anteil der Erwerbstätigen mit langen Arbeitszeiten üblicherweise auf Basis von Wochenstunden erfasst. Demzufolge arbeiteten im ersten Quartal 2019 unter allen (unselbständigen und selbständigen) Erwerbstätigen in Österreich 4,3% im Durchschnitt mehr als 60 Wochenstunden. Auf mehr als 40 durchschnittliche Wochenstunden kommen insgesamt 21% aller Erwerbstätigen (30% aller Männer und 11% aller Frauen).6 Eine rezente FORBA-Studie (Astleithner und Stadler 2018) gelangt auf Basis einer Regressionsanalyse mit Mikrozensusdaten u.a. zu folgenden Einflussfaktoren für (über-)lange Wochenarbeitszeiten in Österreich: Hochschulabschluss, Leitungsfunktion, Überstunden-Sonderregelung, teilweise oder vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, Verfügbarkeit auch in der Freizeit.

Wie verhält es sich nun in Österreich mit langen täglichen Arbeitszeiten? Eigene Sekundäranalysen aus der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria 2013 gelangen zum Befund, dass 34% aller unselbständig Erwerbstätigen innerhalb der letzten vier Wochen vor der Befragung einmal länger als zehn Stunden am Tag gearbeitet haben (7% nur einmal, 13% einmal in der Woche, 14% mehrere Tage in der Woche). Die Gesundheitsbelastungen sind signifikant: Belastet sehen sich 10% derjenigen, die in den letzten vier Wochen nie mehr als 10 Stunden am Tag gearbeitet haben, dagegen 15% derjenigen, bei denen dies zumindest einmal der Fall war.

Damit vergleichbar sind Befunde aus dem European Working Conditions Survey 2015, die allerdings gemeinsam für unselbständige und selbständig Erwerbstätige ausgewiesen werden. Sowohl die Fragestellung („Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als zehn Stunden?“) als auch der Anteil der Erwerbstätigen mit entsprechender Erfahrung (32%) sind mit dem Befund aus der Arbeitskräfteerhebung vergleichbar. Unterschiede bei jenen, die normalerweise gelegentlich oder regelmäßig mehr als 10 Stunden am Tag arbeiten, finden sich entlang der folgenden Merkmale:[7]

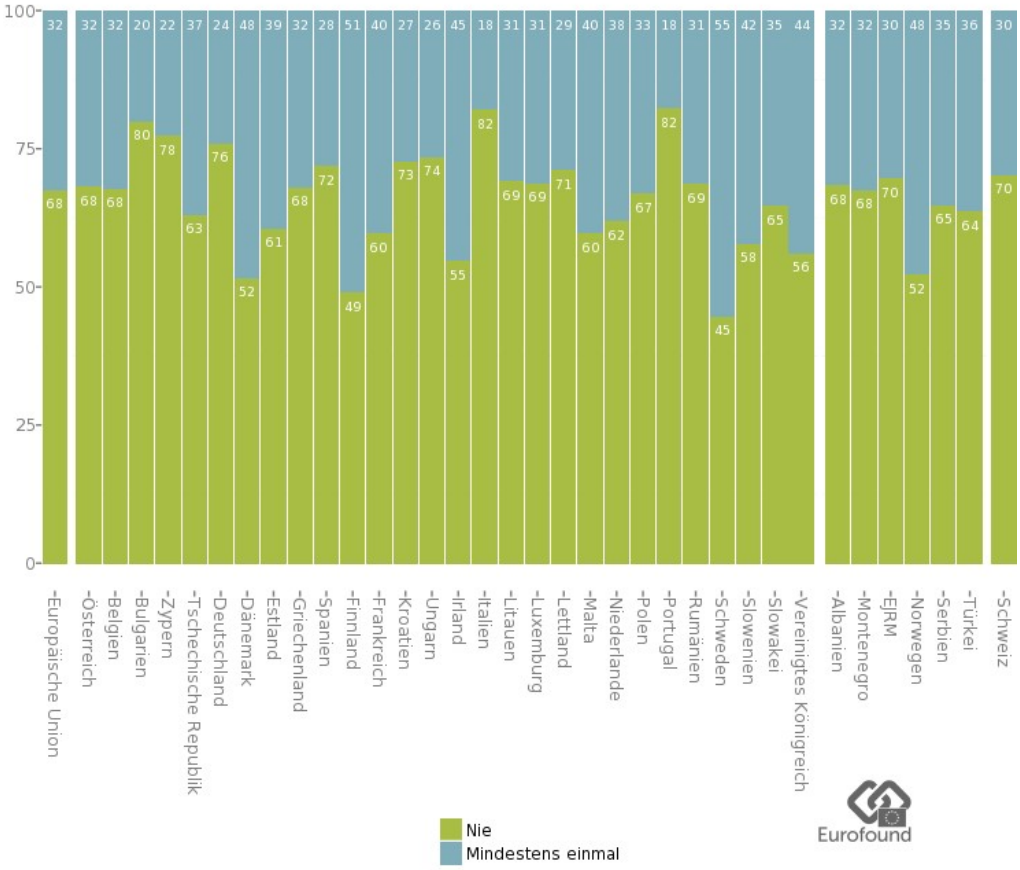
- Geschlecht: Männer 46%, Frauen 18%
- Beschäftigungsform: Selbständige 56%, Unselbständige mit unbefristetem Vertrag 30%, Unselbständige mit anderen Vertragsformen 21%
- Alter: unter 35 Jahre 28%, 35 bis 49 Jahre 36%, ab 50 Jahre 30%
- Qualifikation: gering qualifiziert und ArbeiterIn 24%, hoch qualifiziert und ArbeiterIn 32%, gering qualifiziert und Angestellte/r 26%, hoch qualifiziert und Angestellte/r 50%
- Branche: Landwirtschaft 36%, Handel und Gastgewerbe 31%, Bau und Verkehr 37%, Finanz und andere DL 31%, Öffentliche Verwaltung, Bildung, Gesundheit 27%

Im internationalen Vergleich ist gemäß EWCS 2015 hervorzuheben (vergleiche Abbildung 1), dass in Österreich lange Arbeitstage z.B. verbreiteter sind als in Deutschland (32% vs. 24%) und dass hier alle skandinavischen Länder mit jeweiligen Anteilen um die 50% voran liegen. Einer der Gründe dafür dürfte die ausgeprägtere Verbreitung der 4-Tage-Woche in diesen Ländern sein.

6 http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/062866.html

7 https://www.eurofound.europa.eu/de/data/european-working-conditions-survey

Abbildung 1: EWCS 2015: Erwerbstätige mit Erfahrung mit langen täglichen Arbeitszeiten im EU-Vergleich („Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als 10 Stunden pro Tag“)
Quelle: https://www.eurofound.europa.eu/de/data/european-working-conditions-survey



Auf Basis einer 2017 durchgeführten Online-Befragung der Arbeiterkammer bei ca. 16.000 ArbeitnehmerInnen in Österreich haben rund 75% der Befragten bereits fallweise 12-Stunden-Tage gearbeitet bzw. verfügen über diesbezügliche Erfahrungen. Vielen Statements dieser Befragung ist zu entnehmen, dass die Nachteile die Vorteile (weit) überwiegen dürften:[8]

- 90% sagen, es wäre für sie „sehr oder eher schwierig“, wenn der Arbeitgeber jederzeit 12-Stunden-Arbeit verlangen könnte;
- 83% sagen, es wäre für sie „sehr oder eher schwierig“, wenn an mehreren Tagen hintereinander 12 Stunden lang gearbeitet würde;
- 80% sind der Ansicht, Sport und Hobbys wären bei 12-Stunden-Arbeitstagen vernachlässigt;
- 74% der Eltern sehen es als „sehr oder eher schwierig“, 12-Stunden-Arbeitstage mit den Bedürfnissen der Kinder zu vereinbaren.

8 https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitszeit/AK_Online-Umfrage_zum_12-Stunden-Arbeitstag.html (abgerufen 18.8.2017)

Im Arbeitsgesundheitsmonitor von IFES werden jährlich ca. 4.000 unselbständig Beschäftigten befragt, 2018 auch zu langen Arbeitszeiten und deren Auswirkungen.[9] 47% aller von IFES befragten Arbeitskräfte haben im letzten halben Jahr vor der Befragung zumindest einmal mehr als 10 Stunden am Tag gearbeitet (16% 1-2 mal pro Halbjahr, 15% 1-2 mal pro Monat, 10% 1-2 mal pro Woche und 6% öfter als 1-2 mal pro Woche). Unter Männern liegt der Gesamtanteil mit Erfahrungen mit langen Arbeitstagen bei 57%, unter Frauen bei 36%. In den Berufsgruppen der Bauarbeiter, Tischler, Dachdecker und Fliesenleger arbeiten sieben von zehn Personen zumindest gelegentlich elf Stunden oder mehr, etwa ein Drittel sogar jede Woche. Häufige überlange Arbeitstage gibt es weiters in der Pflege und im Transportwesen – dagegen viel seltener in klassischen Büroberufen (hier meint nur jede/r Dritte, zumindest einmal im Halbjahr mehr als 10 Stunden gearbeitet zu haben).

Ebenfalls interessant, wenn gleich nicht unerwartet: Je öfter jemand mehr als zehn Stunden am Tag arbeitet, desto länger fallen auch die jeweiligen Wochenarbeitszeiten aus: Jene, die jede Woche ein bis zwei lange Arbeitstage haben, arbeiten durchschnittlich 47,6 Wochenstunden, und wer noch öfter mehr als 10 Stunden am Tag arbeitet, kommt auf eine Wochenarbeitszeit von 51,6 Stunden.

Dementsprechend schwierig ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Nur 36% der Beschäftigten, die zumindest gelegentlich mehr als zehn Stunden arbeiten (müssen), sind mit ihrer Work-Life-Balance (WLB) sehr zufrieden. Bei Beschäftigten ohne Arbeitstage mit mehr als 10 Stunden sind hingegen 51% mit ihrer WLB sehr zufrieden. Zudem führen lange Arbeitstage laut IFES-Arbeitsgesundheitsmonitor eher zu gesundheitlichen Belastungen bzw. zum Gefühl, am Ende des Tages „verbraucht“ zu sein. Dazu kommt Zeitstress, der sich wiederum auf eine geringere Lebenszufriedenheit niederschlägt: Während Zeitstress für ca. zwei Drittel aller Beschäftigten, die nie lange Arbeitstage haben, zumindest kein gravierendes Thema zu sein scheint, trifft das nur auf 40% jener mit Erfahrung mit 11-Stunden-Tagen (oder mehr) zu.

2.2. Nachtarbeit

Arbeit während der Nacht oder am Abend zählt zu den „atypischen“ Arbeitszeiten, da sie in ihrer Lage nicht den gesellschaftlich üblichen Arbeitszeiten entspricht. Daran hat sich, so stellen Arlinghaus und Nachreiner fest, auch in der westlichen 24/7-Gesellschaft wenig geändert (Arlinghaus/Nachreiner 2012). Durch Arbeit an Abenden, in der Nacht oder am Wochenende finde eine „Desynchronisation“ mit den für das Sozialverhalten wichtigen gesellschaftlichen Rhythmen statt (ebd.). Wichtig für die Einschätzung der Wirkungen dieser Desynchronisation ist die Unterscheidung zwischen gelegentlicher Abend,- oder Nachtarbeit und Dauer-Nachtarbeit. Wir legen den Fokus auf Arbeitsverhältnisse, bei denen der überwiegende Teil der Arbeitszeit abends oder nachts erbracht wird. In einem Konsenspapier der Arbeitszeitgesellschaft, für das der aktuelle Wissensstand zu diesem Thema zusammengetragen wurde, wird betont, dass Nachtarbeit mit erhöhten gesundheitlichen und auch sozialen Risiken verbunden ist (Arlinghaus et al. 2016). So ist die Gefahr von Unfällen bei Nachtarbeit höher, gesundheitliche Belastungen sind bei dauerhafter Nachtarbeit erhöht (siehe auch Moreno et al. 2019) und die Arbeitszeiten liegen, wie bereits erwähnt, quer zu den sozialen Rhythmen westlicher Gesellschaften.

---

9 https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/PKU_2018_Arbeitsgesundheitsmonitor_12.12.2018.pdf

Welche Hinweise auf die Auswirkungen von Abend- und Nachtarbeit auf das soziale Leben geben bisher erschienene Forschungsarbeiten? Insgesamt sind, wie auch Arlinghaus et al. (2016) deutlich machen, noch zahlreiche Fragen offen, bisher liegt erst wenig empirische Evidenz vor. Angelika Kümmerling zeigt in ihrer Analyse atypischer Arbeitszeiten, dass Abend- bzw. Nachtarbeit die Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Betreuungsaufgaben subjektiv verbessern bzw. dazu beitragen kann, Betreuungsprobleme zu lösen (Kümmerling 2007: 7). Zugleich haben ArbeitnehmerInnen häufig Probleme Abend-/Nacht- oder Wochenendarbeit mit ihrem Familienleben zu vereinbaren (ebd.: 8).

Mehrere Studien haben sich den Auswirkungen von Abend- und Nachtarbeit der Eltern auf ihre Kinder gewidmet. Kaiser et. al. konnten belegen, dass insbesondere, wenn beide Elternteile zu diesen Zeiten arbeiten, bei den Kindern vermehrt negative Folgen im Sinne von durch die Eltern berichteten Verhaltensstörungen auftreten (Kaiser et al. 2017). In einer weiteren Analyse wurde untersucht, wie viel Zeit Eltern mit Abend- und Nachtarbeit für ihre Kinder aufbringen können. Dabei zeigte sich, dass vor allem Arbeit zwischen 18 und 22 Uhr am Abend sehr negative Effekte auf die mit Kindern verbrachte Zeit hat. Eingeschränkt wird dabei weniger die Zeit für notwendige Versorgungsarbeiten wie die Zubereitung von Mahlzeiten etc., viel stärker verringert sich hingegen die Zeit für gemeinsame Freizeitaktivitäten (Rapoport/Le Bourdais 2008: 928f).

Allgemein zeigt die Forschung zur Arbeitszeitgestaltung, dass die Möglichkeit von ArbeitnehmerInnen, ihre Arbeitszeiten zumindest teilweise selbst gestalten zu können, stark zur Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten beiträgt. Auch positive Wirkungen auf die Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Leben sind belegt (vgl. Abschnitt zu flexiblen und langen Arbeitszeiten). Zur Frage, ob auch die Auswirkungen atypischer Arbeitszeiten durch Selbstbestimmung abgemildert werden können, gibt es unterschiedliche Befunde. Dominik Hanglberger findet in seiner Analyse der Wirkungen selbstbestimmter Arbeitszeiten auf die Arbeitszufriedenheit auch für NachtarbeiterInnen einen positiven Effekt (Hanglberger 2011: 15). Der Frage, ob über die Arbeitszufriedenheit hinausgehende positive Effekte selbstgesteuerter Arbeitszeitmodelle auf die Work-Life-Balance und die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen mit atypischen Arbeitszeiten zu beobachten sind, ist Angelika Kümmerling nachgegangen. Ihr Befund: „Die Ergebnisse zeigen deutlich und widerspruchsfrei, dass Gleitzeit oder andere, weiter fortgeschrittene flexible Arbeitszeitregelungen (wie Jahresarbeitszeiten), die mit unüblichen Arbeitszeiten verbundenen negativen Effekte nicht kompensieren können.“ (Kümmerling 2007: 11)

Im Rahmen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung wird in Österreich laufend erfragt, ob ArbeitnehmerInnen in den letzten vier Wochen vor der Befragungswoche am Abend, in der Nacht oder am Wochenende gearbeitet haben (Statistik Austria 2017). Als Nachtarbeit ist Arbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr definiert. Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung basiert auf einer repräsentativen Stichprobe der österreichischen Bevölkerung, jedes Quartal werden ca. 45.000 Personen befragt. Die Befragung erfolgt das ganze Jahr über, saisonale Schwankungen werden somit erfasst und finden sich im Jahresdurchschnitt wieder. Somit kann mit diesen Daten ein Überblick über den Anteil an ArbeitnehmerInnen, die in Österreich in der Nacht arbeiten, erstellt werden. Zusätzlich ist es möglich, die Situation in einzelnen Branchen näher zu beleuchten. Da Branchenunterschiede häufig erst bei detaillierterer Betrachtung sichtbar werden, wird hier eine Gliederung nach ÖNACE-Abteilungen verwendet.

Insgesamt arbeiten im Jahr 2017 7% der unselbständig beschäftigten Männer regelmäßig, d.h. an mindestens der Hälfte der Arbeitstage, in der Nacht und 14% gelegentlich, d.h. seltener als an der Hälfte der Arbeitstage. Bei Frauen kommt Nachtarbeit zu deutlich geringeren Anteilen vor. 4% der Frauen arbeiten regelmäßig und 8% gelegentlich in der Nacht.

Der Anteil der NachtarbeiterInnen unterscheidet sich stark nach Branchen. In Tabelle 2 sind Branchen mit einem hohen Anteil an ArbeitnehmerInnen, die in der Nacht beschäftigt sind, aufgelistet. Da dieser Überblick auf einer Stichprobe basiert, werden hier nur Branchen mit einer ausreichend großen Anzahl an Beschäftigten (hochgerechnet mindestens 6.000 Beschäftigte) und einem hohen Anteil an ArbeitnehmerInnen mit regelmäßiger Nachtarbeit abgebildet.[10]

Tabelle 2: Anteil von Beschäftigten in Österreich mit Nachtarbeit (Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Jahresdurchschnitt 2017, eigene Berechnungen)

	Arbeit in der Nacht			
	Gesamt-anzahl	Regelmäßig	Gelegentlich	Nie
		Zeilen%		
	Männer			
Gesamt	1.910.500	7%	14%	79%
Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	7.900	39%	19%	42%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	38.500	27%	24%	49%
Gastronomie	59.800	21%	21%	58%
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	67.700	17%	22%	61%
Metallerzeugung und -bearbeitung	32.000	16%	28%	56%
Sonstiger Fahrzeugbau	9.500	15%	13%	72%
Beherbergung	22.600	15%	16%	69%
Post-, Kurier- und Expressdienste	17.600	15%	7%	78%
Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	8.600	14%	26%	60%
Lagerei und sonst.DL für den Verkehr	60.400	13%	17%	70%
DL des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	9.700	13%	13%	74%
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	33.000	12%	17%	71%
Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik	19.200	11%	17%	72%
Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	11.600	11%	29%	60%
Herstellung von Druckerzeugnissen	9.900	10%	19%	71%
Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren	21.700	10%	10%	80%
	Frauen			
Gesamt	1.796.300	4%	8%	88%
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	6.100	18%	9%	73%
Gastronomie	87.300	16%	13%	71%
Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	*3.300*	*15%*	*21%*	*64%*
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	30.700	14%	7%	79%
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	12.300	13%	12%	74%
DL des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	9.800	11%	8%	80%
Post-, Kurier- und Expressdienste	8.100	10%	5%	85%

Abgesehen von einzelnen kleinen Branchen wie der Luftfahrt ist bei Männern der Anteil an regelmäßig in der Nacht beschäftigten Arbeitnehmern in den Wach- und Sicherheitsdiensten am größten. Dort

[10] Eine Ausnahme hinsichtlich der Mindestzahl an Befragten wurde bei Frauen in den Wach- und Sicherheitsdiensten gemacht, da diese Branche im Rahmen einer Fallstudie untersucht wurde.

sind 39% der Arbeitnehmer regelmäßig in der Nacht tätig. Ebenfalls hoch ist dieser Anteil in der Nahrungs- und Futtermittelindustrie und in der Gastronomie.

Frauen sind neben kleinen, hier nicht abgebildeten Branchen wie Luftfahrt und dem Spiel-, Wett- und Lotteriewesen vor allem bei der Herstellung von Kraftwägen und Kraftwagenteilen regelmäßig in der Nacht beschäftigt (18%). An zweiter Stelle liegt bei den Arbeitnehmerinnen die Gastronomie mit 16%. Von den insgesamt wenigen Frauen, die in den Wach- und Sicherheitsdiensten arbeiten, sind 15% regelmäßig in der Nacht tätig. Dieses Ergebnis ist allerdings mit einer großen statistischen Schwankungsbreite behaftet. Ebenfalls vermehrt in der Nacht arbeiten Frauen in der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln und von elektronischen Ausrüstungen.

Insgesamt kann gesagt werden, dass Nachtarbeit in Österreich vor allem im Produktionsbereich und in einzelnen Dienstleistungsbereichen, dabei besonders in den Wach- und Sicherheitsdiensten und im Bereich Beherbergung und Gastronomie vorkommt. In vielen anderen Branchen wie Gesundheitswesen, Verkehrswesen, Sozialwesen ist ein bestimmter Anteil an Dienstleistungen in der Nacht notwendig, allerdings ist dort Nachtarbeit, d.h. an mindestens der Hälfte der Arbeitstage, für deutlich weniger Beschäftigte regelmäßiger Teil ihres Arbeitslebens.

2.3. Geteilte Dienste

Geteilte Dienste sind eine Arbeitszeitform, bei der der Erwerbsarbeitstag durch eine Pause von mindestens einer Stunde (unbezahlt) unterbrochen ist (Statistik Austria 2016). „Die Beschäftigten reisen zwei Mal an einem Tag zu ihrem Arbeitsort (dem gleichen oder verschiedenen) an, haben vier Anfahrtswege. Oder sie verbringen, wenn der Weg nach Hause zu weit ist, die unbezahlte Pause beispielsweise im öffentlichen Raum oder in einer Gaststätte.“ (Sardadvar 2019: 86). Diese Form der Arbeitsfragmentierung ist vor allem in Dienstleistungsbranchen mit hohem Frauenanteil verbreitet (Statistik Austria 2016). Geteilte Dienste stellen neben Wochenend- und Nachtarbeit, Schicht- und Wechseldiensten, Mehrarbeit und Überstunden eine besondere Belastung für Beschäftigte dar, insbesondere dann, wenn diese Vereinbarkeitsverpflichtungen haben (Astleithner et al. 2017; Krenn et al. 2010; Schneider et al. 2011; Löffler/Staflinger 2013). Astleithner et al. (2017) beschreiben beispielhaft, dass geteilte Dienste in Kombination mit Teilzeit (20 bis 22 Wochenstunden) in den Kollektivverträgen für die mobile Betreuung –vor allem bei HeimhelferInnen und PflegehelferInnen – österreichweit die Regel sind. Die weit verbreitete Begründung: betreuungs- und pflegebedürftige Menschen brauchen vor allem morgens und abends (professionelle) Unterstützung.

Mit der typischen Lage am frühen Morgen und späten Nachmittag / frühen Abend können geteilte Dienste manche Aspekte des Familienlebens und der Betreuungsarbeit begünstigen, andere aber erheblich beeinträchtigen, erklären Sardadvar et al. (2018). Sardadvar (2012, 2018) weist im Zusammenhang mit ihren Arbeiten zur Reinigungsbranche und der mobilen Pflege darauf hin, dass geteilte Dienste unter anderem Aspekte des Familienlebens beeinträchtigen, die in einer kindzentrierten Definition von Familienfreundlichkeit nicht berücksichtigt werden. Umso wichtiger ist es, auch soziale und partnerschaftliche Kontakte sowie das familiäre Zusammenleben abseits der unmittelbaren Betreuung in den Blick zu nehmen. Reisenzaun (2018) beschreibt für Lehrlinge aus der Gastronomie, dass diese aufgrund mangelnder und irregulärer Freizeit im Zusammenhang mit geteilten Diensten ihre FreundInnen und Familie stark vernachlässigen bzw. diesen nicht mehr die gewünschte Aufmerksam-

keit schenken können. Zum Teil verschieben sich die Kontakte auf das Arbeitsumfeld, wenn beispielsweise die Pausen zwischen geteilten Diensten mit KollegInnen verbracht werden.

Im Jahr 2015 wurde in Österreich zusätzlich zur laufenden Mikrozensus-Befragung ein Ad-hoc-Modul mit Fragen zur Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung durchgeführt. In diesem Rahmen wurde auch erhoben, ob ArbeitnehmerInnen im Rahmen ihrer Arbeit unbezahlte Pausen wegen Schließzeiten oder geteilten Diensten haben. Für das Ad-hoc-Modul wurde eine repräsentative Stichprobe der österreichischen Bevölkerung von ca. 10.000 Personen befragt.

Insgesamt berichteten im Jahr 2015 11% der unselbständig Beschäftigten von unbezahlten Pausen, bei Männern sind dies 10%, und bei Frauen 12%. Nach Branchen betrachtet arbeitet die größte Gruppe von Beschäftigten mit geteilten Diensten im Einzelhandel, gefolgt vom Bereich „Erziehung und Unterricht". Ausgesprochen viele Frauen im Vergleich zu Männern arbeiten im Gesundheitswesen mit geteilten Diensten. Eine größere Zahl von Beschäftigten mit unbezahlten Pausen findet sich ebenso in Heimen (ohne Freizeitheime), in der Gastronomie und der Beherbergung und in der Erbringung von Finanzdienstleistungen. Die Prozentanteile für ArbeitnehmerInnen mit geteilten Diensten finden sich in Tabelle 3.

Tabelle 3: Anteil von Beschäftigten in Österreich mit geteilten Diensten (Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung" – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.)

	Geteilte Dienste					
	Frauen			**Männer**		
	Gesamt-anzahl	Anzahl	Anteil mit geteilten Diensten in %	Gesamt-anzahl	Anzahl	Anteil mit geteilten Diensten in %
Gesamt	1.738.400	208.200	12%	1.845.900	189.400	10%
Erziehung und Unterricht	202.900	44.300	22%	91.400	21.300	23%
Einzelhandel	232.900	46.000	20%	72.600	10.200	14%
Heime	66.300	10.500	16%	22.700	6.300	28%
Beherbergung	44.200	7.200	16%	24.600	6.200	25%
Gesundheitswesen	192.800	26.000	14%	50.300	3.900	8%
Erbringung von Finanz DL	38.000	5.300	14%	38.600	5.600	15%
Gastronomie	80.700	8.900	11%	43.700	10.900	25%

Unbezahlte Pausen sind immer wieder mit atypischen Arbeitszeiten verbunden, dies trifft bei Frauen noch deutlicher zu als bei Männern. So arbeiten 2015 9% aller unselbständig beschäftigten Frauen regelmäßig am Abend, d.h. zwischen 20 und 22 Uhr. Von Frauen mit geteilten Diensten sind dies 18 %. Bei Männern ist der Anteil der Abendarbeiter mit insgesamt 15% deutlich höher, bei jene mit geteilten Diensten steigt dieser Anteil auf 19%.

Regelmäßig in der Nacht arbeiten 2015 11% der unselbständig beschäftigten Männer und 5% der Frauen. Mit geteilten Diensten sinkt dieser Anteil bei Männern mit 10% leicht und steigt bei Frauen nur geringfügig auf 6%.

Deutlicher sind die Unterschiede wieder bei Arbeit am Samstag und am Sonntag. 27% der Arbeitnehmerinnen arbeiten regelmäßig am Samstag, mit geteilten Diensten sind dies 46%. Ebenso steigt der Anteil regelmäßig am Sonntag beschäftigter Arbeitnehmerinnen von 14% auf 25% bei geteilten Diensten. Ähnlich, wenn auch etwas geringer ausgeprägt sind die Differenzen bei Arbeitnehmern. Insgesamt arbeiten 21% der unselbständig beschäftigten Arbeitnehmer regelmäßig am Samstag, mit geteilten Diensten sind dies 35%. Regelmäßig am Sonntag erwerbstätig sind 13% der Arbeitnehmer. Mit geteilten Diensten steigt dieser Anteil auf 21%.

3. SOZIALE TEILHABE – BEEINTRÄCHTIGUNG DURCH ATYPISCHE ARBEITSZEITEN

3.1. Eine Arbeitsdefinition von sozialer Teilhabe

Der Begriff der sozialen Teilhabe ist wenig trennscharf und verweist je nach Zielsetzung auf heterogene, wenngleich überlappende Deutungshorizonte. So wird soziale Teilhabe häufig als gesellschaftliche, d.h. materielle, kulturelle und politische Partizipation verstanden, vor allem im Zusammenhang mit Chancengleichheit in der Integrationsforschung und Forschung zu Inklusion von gesellschaftlich benachteiligten Gruppen (z.B. Marschke/Brinkmann 2011). Einen weiteren Aspekt bildet soziale Interaktion in der Erwerbsarbeit via ArbeitskollegInnen und dem beruflichen Netzwerk (Hochschild 2002). Neben den von uns in den Blick genommenen Aspekten der Arbeitszeitgestaltung werden zahlreiche andere Aspekte als relevant für das Ausmaß und die Qualität sozialer Teilhabe betrachtet. So beschreibet Britta Marschke Freizeit als einen von mehreren wichtigen Aspekten innerhalb der sozialen Teilhabe: „Die soziale Teilhabe hängt von Bildung und Arbeit ebenso ab wie von den (…) Bereichen Wohnen, Gesundheit sowie Vereinen/Verbänden." (2011:65)

In unserem Verständnis gehen wir von Georg Simmels (1908) Begriff der Vergesellschaftung aus. Er sieht den Gegenstand der Soziologie in sozialen Interaktionsprozessen, die er mit dem Überbegriff der Vergesellschaftung bezeichnet. Simmel definiert die Geselligkeit als Spielform der Vergesellschaftung (ebd.). Geselligkeit im engeren Sinn entsteht nach ihm, wenn der Prozess der Vergesellschaftung als Wert an sich und Glückszustand jenseits der sozialen Realitäten erlebt wird. Soziale Teilhabe sehen wir somit als eine Form der Vergesellschaftung. Auch Weber (1922) und Tönnis (1920) beschrieben Vergesellschaftung als einen Prozess, der aus Individuen Gesellschaftsmitglieder macht, indem er sie in unterschiedlicher Weise in den sozialen Zusammenhang integriert (oder negativ integriert). Vergesellschaftung vollzieht sich demnach vor allem klassen-, ethnien- und geschlechtsspezifisch und unterliegt sich verändernden sozialhistorischen Bedingungen.

Für die Forschungsfrage zu den möglichen Auswirkungen atypischer Arbeitszeiten auf soziale Teilhabe verstehen wir darauf aufbauend soziale Teilhabe im Sinne sozialer Interaktion mit relevanten Kontaktpersonen außerhalb des Erwerbsarbeitslebens, in zum Beispiel Familie, Freundeskreis, Nachbarschaft und Vereinen. In diesem eher engen operationalen Verständnis von sozialer Teilhabe bleiben eingangs erwähnte, breiter angelegte Deutungshorizonte wie gesellschaftliche Teilhabe oder soziale Teilhabe am Arbeitsplatz ausgeklammert.

3.2. Ausdifferenzierung eines Begriffs

Die Ausgangsfragestellung dieses Projekts lautet, inwiefern Erwerbsarbeitszeit bzw. atypische Arbeitszeitlagen die soziale Teilhabe beeinträchtigen. Ausgegangen wird davon, dass durch lange Arbeitszeiten und / oder ungünstige Arbeitszeitlagen wie Abend-, Nacht- oder Arbeit in geteilten Diensten nicht nur die Gesundheit, sondern zudem die Synchronisierung der mit relevanten Anderen verbrachten Nicht-Erwerbsarbeitszeit beeinträchtigt werden kann. Dazu existiert eine solide empirische Befundlage, insbesondere aus der Arbeits- und Gesundheitspsychologie, wo Beeinträchtigungen

in vielerlei Hinsicht im Rahmen von Korrelationsanalysen erfasst werden. Fokussiert man auf Beeinträchtigungen der sozialen Teilhabe oder von Freizeit, fällt der Blick in weiterer Folge rasch auf Geschlechterungleichheiten, wonach insbesondere berufstätige Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern über wenig Freizeit verfügen, weil ihnen (überwiegend) weiterhin das Gros der Care- und Haushaltsarbeit überantwortet wird.

In dieser Hinsicht ist plausibel, dass Bestimmungsfaktoren wie häufige lange Tagesarbeitszeiten und / oder atypische Arbeitszeitlagen (von geteilten Diensten über Nachtarbeit bis hin zu regelmäßigen Entsendungen z.B. im Transportgewerbe oder Jobs mit viel Reiseaktivität) ein zufriedenstellendes Sozial- und Familienleben beeinträchtigen können, zumindest dann, wenn Gestaltung, Kontrolle bzw. Planbarkeit eigener Arbeitszeitlagen und -rhythmen nicht bei der betroffenen Person selbst liegen, sondern mehr oder weniger extern vorgegeben sind (sei dies vom Arbeitgeber festgelegt, von Kundenwünschen geprägt oder dem Takt von Maschinen folgend). Dazu kommen zeitliche Beeinträchtigungen durch Hausarbeit und Betreuungsverpflichtungen, die weiterhin ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind.

Ungeachtet der Befundlage zu ungünstigen Auswirkungen atypischer Arbeitszeitlagen auf die soziale Teilhabe im Privatleben bleiben dennoch viele Fragen offen bzw. ist eine Erweiterung des Fragenspektrums angezeigt:

- Was versteht man eigentlich unter sozialer Teilhabe? Warum ist der eher politisch als wissenschaftlich geprägte Begriff der sozialen Teilhabe so unscharf konnotiert? Liegt es u.a. daran, dass bei der Verwendung des Begriffs „sozial“ nicht zwischen einerseits *gesellschaftlich* (worunter z.B. auch die monetär verfasste *Sozial*versicherung fällt) und andererseits *interaktionsbezogen* unterschieden wird (womit soziale Beziehungen i.e.S. angesprochen sind)? Der Bedeutungshorizont von sozialer Teilhabe ist ohne Spezifizierung ausgesprochen variabel und reicht in einer Rahmung mit zeitlichen Bezügen von der puren Nicht-Erwerbsarbeitszeit (wobei unklar ist, wie unbezahlte Hausarbeit bzw. insbesondere Betreuungsarbeit zu fassen ist, d.h. ob als Teil oder kein Teil von sozialer Teilhabe) bis hin zum enger gefassten Sozialleben im Sinn der Pflege von Sozialkontakten; dies wiederum mit der offenen Frage, welche Zeit mit welchen Bezugsgruppen in welchem Ausmaß beeinträchtigt wird (in der Fachliteratur geht es überwiegend um Zeit mit der Familie). Zudem wird der Begriff der sozialen Teilhabe in der politischen Diktion in der Regel ohne Bezug auf Zeitverwendung benutzt. Wenn es um soziale im Sinn von gesellschaftlicher Teilhabe oder Ungleichheitsreduktion geht, ist die Konzeption linearer Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitdauer oder -lage und Beeinträchtigungen ohnehin erschwert, weil im Diskurs zu Teilhabe oder Partizipation insbesondere Armutsvermeidung ein vorrangiges Ziel ist, wozu wiederum eine ausreichende Beteiligung am Erwerbsleben nötig ist (um sich z.B. das Konzertticket usf. kaufen zu können, also an „der Gesellschaft“ teilhaben zu können). Ungeachtet der faktisch vorhandenen Zeit ist entlang derartiger Definitionen eine zu geringe Erwerbsarbeitszeit oder gar Arbeitslosigkeit für soziale Teilhabe ebenso ungünstig wie lange oder atypische Arbeitszeiten. An diesem Beispiel ist ablesbar, dass die tatsächliche Zeitverwendung nur ein, wenngleich fraglos relevanter Faktor für gelingende soziale Teilhabe ist.
- „Work-Life-Konflikte“ vs. „Life-Work-Konflikte“: Darüber, dass Erwerbsarbeitszeit Freizeit und / oder soziale Teilhabe beeinträchtigen kann, existiert eine Fülle an empirischen Evidenzen. Allerdings verändert sich die Perspektive, wenn man als Ausgangspunkt spezifische Lebensarrangements mit Schicht- und Milieuzugehörigkeiten, (Aus-)Bildungs- und Berufsabschlüssen, familialen Konstellationen u.a.m. heranzieht – und das unter Berücksichtigung von Rahmenbedingungen wie

z.B. Gesetzen oder Infrastrukturen, von der Kinderbetreuung bis zum Verkehr. Von solchen Ausgangsbedingungen hängt nicht unwesentlich ab, welches Arbeitszeitarrangement eine Person überhaupt eingehen kann bzw. an welchen regional eingegrenzten Arbeitsmarkt / Stellenmarkt jemand gebunden ist, wenn man z.B. an die Zeitrelevanz von längeren Pendeldistanzen denkt. Oder, anderes Beispiel, wenn man in Erwägung zieht, dass viele Erwerbstätige erst mit dem Aufbrechen starrer und / oder an Maschinen gebundener Arbeits- oder Taktzeiten zumindest tendenziell ermächtigt werden, ihre Zeitrhythmen entlang der eigenen Bedürfnisse sowie auch der Leistungskurven im Tagesverlauf oder entlang eines präferierten Zeitstils ausrichten zu können (z.B. kürzer / verdichtet vs. länger / weniger verdichtet). Mögliche (negative) Auswirkungen der Erwerbsarbeitszeit bzw. (Un)Zufriedenheit sind aus der Perspektive von milieuspezifischen Lebensformen u.a.m. zunächst Folgen des grundsätzlichen Arbeitszeitarrangements, das eine Person überhaupt eingehen kann oder will – und erst in zweiter Hinsicht Folge der mit der Arbeitstätigkeit direkt assoziierten zeitlichen Anforderungen. Zu nennen ist z.B. der Wunsch vieler weiblicher Teilzeitbeschäftigter nach längeren Arbeitszeiten (v.a. zwecks Verbesserung des Individual- und / oder Haushaltseinkommens), was aufgrund des Zeitaufwands für Betreuungspflichten oft an Grenzen stößt. Damit verbunden sind typische familiäre Diskurs- und Konfliktlagen: Wie soll z.B. ein Paar mit versorgungspflichtigen Kindern die Gesamtarbeitszeit in Beruf und Haushalt allozieren?

- „Work-Life-Imbalances“ vs. „Work-Life-Enrichment“: Eine Verkomplizierung von Relationen zwischen Arbeitszeitlagen und möglichen Einschränkungen der sozialen Teilhabe stellt sich weiters ein, wenn nicht nur „Work-Life-Imbalances“ ins Auge gefasst werden, sondern zugleich Aspekte von „Work-Life-Enrichment“. Dazu zählen nicht nur die im Nichterwerbsarbeitskontext erworbenen Kompetenzen, beginnend vom intuitiven Erlernen der jeweils neuesten Technologien (weil das Smartphone rund um die Uhr verwendet wird) bis hin zur professionellen Zeitakrobatik mit Multitasking-Skills etc. (aufgrund des Managements von Kindern und Haushalt). Zu „Enrichment“ im unmittelbaren Sinn zählt für viele Erwerbstätige (nicht nur Höherqualifizierte) ganz wesentlich der Umstand, dass ein Gutteil der sozialen Teilhabe, also die Deckung des Bedarfs an gelingenden sozialen Kontakten, in der Erwerbsarbeit erfolgt; mit unmittelbaren ArbeitskollegInnen oder sonstigen Peers aus der eigenen Berufscommunity, sei dies in der Arbeitszeit selbst oder beim geselligen Beisammensein davor oder danach. Anhand eines Beispiels von KollegInnen, die am ausklingenden Arbeitstag noch weiterplaudern (im Büro oder in einem Lokal): Ist hier die eigene soziale Teilhabe (im Privatleben) bedingt durch die längere Anwesenheit für Belange der Erwerbsarbeit eingeschränkt? Oder wird demgegenüber soziale Teilhabe (im Job) gestärkt, messbar an Outputs wie Betriebsklima?
- Entgrenzung der Arbeit: Zum soeben erwähnten Aspekt passen die viel diskutierten „blurred boundaries“ zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben, insbesondere infolge der zunehmenden IKT-Nutzung, etwa im Fall von mobiler oder Homeoffice-Arbeit. Inwiefern stellen z.B. Telearbeit bzw. Homeoffice-Arbeit eine Erweiterung oder Einschränkung von sozialer Teilhabe dar? Und, weiter verallgemeinert: Inwiefern werden das eigene Freizeitkontingent bzw. Sozialleben entweder beeinträchtigt oder umgekehrt erweitert, wenn ich am Arbeitsplatz Zugang zu Internet, E-Mail oder Social-Media-Kanälen u.a.m. habe und diese Möglichkeiten auch in der Arbeitszeit verwende, sei dies für Online-Shopping oder die Pflege privater Kontakte auch während der Bürozeit? Inwiefern sind Konzeptionen von „je atypischere Arbeitszeiten, desto…“ dahingehend zu erweitern, um auch „entgrenzte“ Konstellationen mitberücksichtigen zu können? Außerdem, passend zum Entgren-

zungsbegriff: Würde sich nicht auch das sorgsam gepflegte Bild der z.T. exorbitant langen Arbeitszeiten in der Managementklasse ändern, wenn Zeiten ausgedehnter Geschäftsessen und -reisen bis hin zur Vertragsanbahnung am Golfplatz abgezogen würden, die vor allem für Statuspräsentation, aber auch für soziale Teilhabe relevant sind?

- Objektive und subjektive Zeitverwendung: Auch im Kontext der gegenständlichen Forschungsfrage (Auswirkungen von Arbeitszeit auf soziale Teilhabe) ist eine Differenzierung zwischen objektiver Zeitverwendung und subjektiver Zeitwahrnehmung zumindest analytisch unvermeidlich, ebenso wie in der Gesundheitsforschung zwischen objektiv bestimmbaren Arbeitsbelastungen und subjektiv variierenden Beanspruchungsfolgen unterschieden wird. Denn wie sehr ein bestimmtes – ungünstiges – Arbeitszeitmodell die verbleibende Zeit für soziale Teilhabe beeinträchtigt, hängt nicht nur von den faktischen (Erwerbs-)Arbeitszeiten und -lagen selbst bzw. den Rahmenbedingungen dafür sowie der zeitlichen Beanspruchung durch Hausarbeit, Kinderbetreuung etc. ab, sondern ebenso von den individuellen wie auch gruppenspezifischen Relevanzsetzungen (Berufs- oder Organisationskulturen u.a.m.). Dazu eine beispielhafte Gegenüberstellung individueller Charaktere: Die Wahrnehmung fehlender sozialer Teilhabe mag sich komplett anders darstellen, je nachdem, ob ich z.B. eine introvertierte Person bin, gerne Zeit alleine verbringe, kein Problem mit Abend- oder auch Nachtarbeit habe und einen Gutteil des Soziallebens so anlege, dass (unliebsame) Kontakte auf Distanz gehalten und überwiegend per elektronischer Kommunikation abgedeckt werden; dies z.B. im Vergleich zu einer Person, die in unterschiedlichen Vereinen engagiert ist und zahlreiche Kontakte am Wohnort pflegen möchte.

Die nachfolgenden Ausführungen zielen darauf ab, die aufgelisteten Fragen mit ausgewählten empirischen Befunden zu unterlegen; dies freilich kursorisch und ohne Anspruch auf eine (auch nur annähernd) vollständige Wiedergabe des Forschungsstands zu den jeweiligen Themenfeldern. Der Literaturaufriss ist grundsätzlich so konzipiert, dass der Schwerpunkt auf den *Nicht-Erwerbsarbeitskontext* liegt, d.h. auf Facetten der sozialen Teilhabe. In einem ersten Schritt (3.2) werden ausgewählte empirische Daten aus Zeitverwendungsstudien in Österreich und Deutschland angeführt, die einen ungefähren Überblick liefern sollen, wieviel Zeit mit welchen Aktivitäten zugebracht wird (im Vergleich der Geschlechter bzw. von Personen mit vs. ohne betreuungspflichtigen Kindern u.a.m.). Im Abschnitt 3.3 werden verschiedene Diskurse bzw. Deutungshorizonte von sozialer Teilhabe wiedergegeben, um dann innerhalb der jeweiligen Diskurse auszuloten, inwiefern Thesen zur Beeinträchtigung der sozialen Teilhabe insbesondere durch zeitliche Aspekte von Erwerbsarbeitszeit bzw. atypische Arbeitszeiten relevant sind. Dieser Abschnitt beginnt erstens mit der Vorstellung von Teilhabe als Partizipation (sozial, kulturell, politisch). Davon zu unterscheiden ist der Begriff der sozialen Teilhabe einerseits in der Deutung als Bestandteil (oder Gesamtheit) der Freizeitnutzung im Privatleben sowie andererseits im engeren Verständnis als Pflege der sozialen Kontakte, sei dies in der Familie oder in außerfamilialen Kontexten. In Abschnitt 3.4 thematisieren wir Konstellationen, die in der Diktion von Beeinträchtigungen der sozialen Teilhabe durch Arbeitszeitmerkmale gewisse konzeptionelle Herausforderungen darstellen: Kontakte *im* Erwerbsleben als soziale Teilhabe sowie räumlich-zeitliche Entgrenzungen der Erwerbsarbeitszeit insbesondere durch neue Kommunikationstechnologien, die sowohl Risiken als auch Chancen für die Einlösung sozialer Kontaktbedürfnisse bzw. entsprechender Synchronisationsbedarfe darstellen.

Zusammengefasst soll der überblicksartige Literaturaufriss auf die faktische Komplexität von Wechselwirkungen im Themenfeld Erwerbsarbeitszeit und Freizeit bzw. privates Sozialleben hinweisen. Das dient einerseits der Diskussion, inwiefern Aspekte außerhalb der Erwerbsarbeit (bei

allen Schwierigkeiten der klaren Abgrenzung) entweder Bestandteil von sozialer Teilhabe sind oder andererseits selbst die soziale Teilhabe beeinträchtigen können. Nicht zuletzt: Inwiefern könnten Aspekte in ein Indikatorensystem aufgenommen werden, das Beeinträchtigungen der sozialen Teilhabe möglichst korrekt bestimmen kann?

Andererseits stimmen die Ausführungen in diesem kursorischen Literaturaufriss zugleich auf die empirischen Fallstudienanalysen ein. Diese sind zwar durchwegs an der Ausgangsfragestellung der Auswirkungen von atypischen und / oder langen Arbeitszeiten auf soziale Teilhabe ausgerichtet. Allerdings ist in Fallstudienanalysen mit qualitativen Methoden grundsätzlich von einem „Bedeutungsüberschuss" auszugehen, d.h. von zusätzlichen, nicht eigens ausformulierten Interpretationen, wobei sich das empirische Material generell eher selten uneingeschränkt einer Ausgangsfragestellung fügt. Demgegenüber ist ungeachtet des arbeitssoziologischen Zuschnitts (d.h. dem auf Erwerbsarbeit liegenden Fokus) auf die Vielfältigkeit nicht nur von Arbeits-, sondern ebenso von Lebensverhältnissen hinzuweisen.

3.3. Eckdaten zur Zeitverwendung außerhalb der Erwerbsarbeitssphäre

Folgt man einer IFES-Befragung vom Juni 2019 bei 800 repräsentativ ausgewählten unselbständig Beschäftigten ab 18 Jahren in Österreich,[11] so findet sich folgende Reihung von Gründen auf die Frage, was die Befragten daran hindert, ihre Freizeit vollständig nach ihren Wünschen zu gestalten: Zu wenig Zeit (48%), Müdigkeit und Erschöpfung nach der Arbeit (40%), familiäre oder sonstige Verpflichtungen (38%), zu hohe Kosten bzw. zu viel Aufwand (27%), Unterbrechungen durch berufliche Angelegenheiten (14%), gesundheitliche Beeinträchtigungen (9%), fehlende Freizeitmöglichkeiten in der Nähe (8%) sowie sonstige Gründe (5%). Mehrere der angeführten Gründe für Freizeitbeeinträchtigungen lassen sich umstandslos (auch) auf Erwerbsarbeit zurückführen, wenngleich damit noch nicht direkt auf die Dauer oder ungünstige Lage von Arbeitszeit geschlossen werden kann.

Objektiv lange Wochenarbeitszeiten mit 40 oder mehr Stunden berichten in der IFES-Studie wenig überraschend eher Männer (42%, Frauen 22%, gesamt 33%); dessen ungeachtet veranschlagen unselbständig erwerbstätige Männer ihre freie Zeit an einem durchschnittlichen Arbeitstag mit ca. 4 Stunden um 30 Minuten länger als Frauen (3,5 Stunden). Auf einer fünfstufigen Skala sind 69% aller von IFES Befragten „alles in allem" sehr oder eher zufrieden damit, wie sie ihre Freizeit gestalten können. Interessant sind Unterschiede nach drei Gruppen von Arbeitszeitmustern: Beschäftigte mit fixen Arbeitszeiten liegen ziemlich genau im Durchschnitt, dagegen geht die Freizeit-Zufriedenheit bei Befragten mit selbstbestimmter variabler vs. fremdbestimmter variabler Arbeitszeit weit auseinander (76% vs. 51%). Vor allem das Ausmaß, in dem die eigene Arbeitszeit selbst eingeteilt werden kann, scheint Auswirkungen auf die Zufriedenheit mit der Freizeitgestaltung zu haben.

Inwiefern tatsächlich die Anzahl der durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden Möglichkeiten zur Gestaltung der privaten Interessen einschränkt, vermitteln Daten aus der deutschen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 bei ca. 20.000 Befragten ab 15 Jahren (BAuA 2019, 23). Gefragt wurde u.a. danach, wie häufig es den RespondentInnen gelingt, bei der (Erwerbs-)Arbeitszeitplanung auf ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen. Im Ergebnis zeigt sich, dass die

[11] www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_0.a/1342613459140/home/beschaeftigte-brauchen-mehr-und-selbstbestimmte-freizeit

Optionen dazu gleichsam linear mit der zunehmenden Dauer der Wochenarbeitszeit abnehmen, von ca. 80% an Zustimmung bei 10-19 Wochenstunden über ca. 60% bei 40-59 Wochenstunden auf nur mehr 35% bei 60 oder mehr Wochenstunden. Interessant sind wiederum die Geschlechterunterschiede: Geben Frauen bei einem Wochenstundenausmaß von max. 34 Stunden etwas häufiger als Männer an, ihre privaten Interessen gut mit Erwerbsarbeit vereinbaren zu können, ist es ab 35 Wochenstunden umgekehrt. Im subjektiven Erleben scheint es insofern Männern etwas leichter zu gelingen, trotz langer Wochenarbeitszeit noch ein einigermaßen zufriedenstellendes Privatleben zu realisieren – inwiefern das an der Ungleichverteilung von Haus- und Betreuungsarbeit liegt, geht aus den angeführten Daten nicht hervor. Erst bei sehr langen Wochenstunden von 60 oder mehr gleichen sich die Werte im Geschlechtervergleich wieder an (auf niedrigem Niveau der Rücksichtnahme auf private Interessen).

Doch was ist überhaupt der Forschungsstand zur faktischen Zeitverwendung im Privatleben inkl. Ungleichheitsverteilungen in Bezug auf Hausarbeit und Betreuungsarbeit? Auf Basis einer 2012/2013 durchgeführten Zeitverwendungsstudie aus Deutschland mit genauen Zeitangaben für die unterschiedlichen Tätigkeiten pro Tag (mit den zentralen Domänen Erwerbstätigkeit, Haushalt / Familie, soziales Leben, Sport / Hobbies / Medien, Regeneration / Schlaf) gibt Nadine Schöneck (2019) in einem Überblickstext Befunde sowohl zur Zeitverwendung als auch Zeitwahrnehmung wieder, hier grundsätzlich mit Bezug auf Geschlechterunterschiede. In einer Fokussierung der befragten 18- bis 65-Jährigen auf die drei Erwerbsgruppen Männer-Vollzeit, Frauen-Vollzeit und Frauen-Teilzeit zeigt sich, dass der Zeitaufwand für Haushalt / Familie in der genannten Reihenfolge der Erwerbsgruppen linear ansteigt, wobei Vollzeit-Frauen näher bei Vollzeit-Männern als bei Teilzeit-Frauen liegen. In der täglichen Zeit für Sport / Hobbies liegen Männer voran, in der verbleibenden Zeit für „soziales Leben“ sind die Unterschiede gering. Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede finden sich insbesondere in der jeweiligen Zeitwahrnehmung, z.B. bei Fragen zum Zeitdruck. Während unter allen Befragten ca. 40% der Männer und 50% der Frauen unter Zeitdruck leiden, steigen die Anteile für Vollzeiterwerbstätige bei Männern auf 50% und bei Frauen auf 60%. In der Gruppe der Vollzeiterwerbstätigen mit Kindern unter 10 Jahren steigt der Anteil der von Zeitdruck Gestressten nochmals an, auf ca. 60% bei Männern und 70% bei Frauen (Schöneck 2019, 5).

In einer weiteren Differenzierung von Schöneck (ebd, 6) mit Blick darauf, *wofür* vollzeiterwerbstätige Männer und Frauen in Deutschland zu wenig Zeit finden, zeigen sich wiederum (bekannte) Unterschiede. Männer liegen bei der Frage „nicht genug Zeit für…“ lediglich bei „Kindern“ voran (ca. 30% vs. 25% der Frauen). In allen anderen Domänen sind die Anteile mit zu wenig Zeitressourcen entweder einigermaßen ausgeglichen oder es sind jeweils Frauen, die in der Selbstwahrnehmung nicht genug Zeit aufbringen können, z.B. für Partner (30% vs. 25%), Freunde (35% vs. 30%), Hausarbeit (30% vs. 25%), persönliche Interessen (45% vs. 40%), Ausruhen (knapp 50% vs. 40%). Mit Schöneck lassen sich diese Unterschiede bei Zeitstress auf die angespanntere Zeithaushaltslage von Frauen vor allem auf Basis ihrer geschlechtsrollenspezifischen Sozialisation in Richtung einer größeren Fürsorgeorientierung erklären. Insbesondere im mittleren Alter, d.h. im Fall von zu versorgenden Kleinkindern, macht sich die „rush hour of life“ als Doppel- bzw. Dreifachbelastung (Erwerbsarbeit, Hausarbeit, Betreuungsarbeit) bemerkbar und nimmt später (für beide Geschlechter) wieder ab. Schöneck weist zudem auf den Einfluss der sozialen Schichtzugehörigkeit hin, die über Bildung, Beruf und Einkommen bestimmt wird. Dabei zeigt sich, dass höherqualifizierte Frauen mit überdurchschnittlichem Einkommen zwar im besonderem Maß unter Zeitstress zu leiden scheinen, sich jedoch im Fall

einer ökonomisch privilegierten Haushaltslage eher Zeit über die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen erkaufen können.

Was erfährt man nun aus Zeitverwendungsstudien aus Österreich, die zumeist auf Daten aus der letzten Zeitverwendungserhebung der Statistik Austria aus 2008/09 zurückgreifen (müssen)? Beispielsweise finden sich im Bericht „Wie geht's Österreich?" (Statistik Austria 2018) Daten zur Zeitverwendung aus 2008/09 für unbezahlte Arbeit sowie zur tatsächlich freien Zeit im Geschlechtervergleich (für alle Befragten ab 19 Jahren, d.h. nicht nur für Erwerbstätige). Betrachtet man die drei unter *unbezahlter Arbeit* zusammengefassten Tätigkeitsfelder Haushaltsführung, Kinderbetreuung und Freiwilligenarbeit, so werden dafür 2008/2009 insgesamt pro Tag (inkl. Wochenende) 3h51 aufgewendet (Frauen 4h53, Männer 2h41). Männer verrichten folglich täglich um zwei Stunden weniger unbezahlte Arbeit als Frauen. Signifikante Unterschiede ergeben sich insbesondere im Zeitausmaß für die Haushaltsarbeit (Männer 2h10, Frauen 3h59, gesamt 3h08), wohingegen die Zeit für Kinderbetreuung insgesamt kaum ins Gewicht fällt, weil hier alle Altersgruppen mitberücksichtigt sind (Männer 0h22, Frauen 0h45, gesamt 0h35) und auch der Bereich der Freiwilligenarbeit mit insgesamt durchschnittlich 10 Minuten pro Tag gering ausfällt. Interessant ist, dass der Zeitaufwand aller Frauen für unbezahlte Arbeit im langfristigen Vergleich von 1981 bis 2008/09 (nur) um eine halbe Stunde abgenommen hat, von 5h22 auf 4h53, während im selben Zeitraum Männer (ausgehend von einem niedrigen Niveau) 2008/09 um mehr als eine Stunde mehr unbezahlte Arbeit verrichten als dreißig Jahre davor, d.h. 2h41 anstatt 1h34 (Statistik Austria 2018, 67f).

Der Bericht der Statistik Austria (ebd. 110f) weist folgende Werte für Freizeitaktivitäten aus (ohne Zeit für soziale Kontakte): Personen ab 19 Jahren hatten im Durchschnitt pro Tag (inkl. Wochenende) 3 Stunden und 40 Minuten freie Zeit zur Verfügung. Frauen hatten mit 3 Stunden 23 Minuten genau 35 Minuten weniger Freizeit als Männer (3h58).[12]

Die im Bericht der Statistik Austria verstreut auffindbaren Zeitverwendungsdaten – Frauen verbringen täglich um zwei Stunden mehr Zeit mit Haus- und Care-Arbeit, Männer holten in den letzten Jahrzehnten um eine Stunde auf – geben lediglich Teile eines Mosaiks wieder.[13] Antworten auf eine der zentralen Fragen – arbeiten Frauen in der Summe aus bezahltem und unbezahltem Zeitaufwand länger als Männer – liefern mit denselben Zeitverwendungsdaten 2008/09 z.B. Zanella et al. (2019). Wie die Tabelle 4 ausweist, werden die 1440 Minuten pro Tag (inkl. Wochenendtage) hier auf die Kategorien bezahlte Arbeit, unbezahlte Arbeit (unterteilt in Hausarbeit, Kinderbetreuung, Altenpflege und Freiwilligenarbeit), Aus- und Weiterbildung, Freizeit, Regeneration (inkl. soziale Kontaktpflege) und Sonstiges unterteilt. Fokussiert man nur auf die beiden Kategorien der bezahlten und unbezahlten Arbeit, so arbeiten Männer aller Altersgruppen im Jahr 2008/09 im Durchschnitt 260 Minuten bezahlt

[12] In der Zeitverwendungserhebung werden für 2008/09 die folgenden Tätigkeiten als Freizeitaktivitäten gewertet: Kulturelle Aktivitäten; Unterhaltung, öffentliche Festveranstaltungen; Ausflug; Spazierengehen; Wandern, Laufen; Radfahren (als Sport); Sonstige sportliche Betätigung; Fitness, Gymnastik; Jagen, Fischen, Sammeln in der Natur; Hobbys; Musizieren; Beschäftigung mit dem Computer, technische Hobbys; Spiele; Computerspiele; Zeitungen, Zeitschriften lesen; Bücher lesen; Sonstiges Lesen; Fernsehen (inkl. DVDs & Videos); Musik hören; Informationsbeschaffung mittels Computer; Wege – Kultur; Wege – Sport; Wege – Hobbys; Wege – Mediennutzung. Nichtstun wird jedoch nicht zur Freizeit gezählt. Da es gemeinsam mit dem Nickerchen abgefragt wird, werden diese in der Zeitverwendungserhebung der Kategorie „Schlaf" zugeordnet. Unter Freizeitaktivitaten fallen hier also nur aktive Tätigkeiten (Statistik Austria 2018, 110).

[13] Weitere Auswertung aus der österr. Zeitverwendungserhebung 2008/09 finden sich unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/zeitverwendung/zeitverwendungserhebung/index.html

und 143 Minuten unbezahlt, ergibt in Summe 403 Minuten. Für Frauen aller Altersgruppen liegen die entsprechenden Werte bei 154 Minuten bezahltem und 263 Minuten unbezahltem Zeitaufwand pro Tag, ergibt in Summe 417 Minuten.

Stuft man folglich diese Zeitverwendungsdaten als korrekte Wiedergabe der Wirklichkeit ein, so arbeiten erwachsene Frauen in Österreich um genau 14 Minuten länger als Männer. Der maßgebliche Faktor dafür scheint der steigende Zeitaufwand für Hausarbeit zu sein, die allerdings mit zunehmendem Alter (aufgrund von mehr Zeitressourcen in der Pension) linear steigt (von 198 Minuten bei 25- bis 39-jährigen Frauen auf 299 Minuten bei der weiblichen 60+ Generation). Und hebt man demgegenüber nur die beiden „Rush-Hour"-Altersgruppen hervor, so liegen Frauen und Männer in punkto täglicher Arbeitszeit (ihren eigenen Angaben zufolge) faktisch gleichauf: Unter den 25- bis 39-Jährigen liegt die tägliche Arbeitszeit unter Männern bei 545 Minuten, unter Frauen bei 544 Minuten; unter den 40- bis 59-Jährigen bei Männern bei 510 Minuten, bei Frauen bei 505 Minuten. Besonders hervorzuheben sind die in der Tabelle ausgewiesenen 91 Tagesminuten für Kinderbetreuung bei Frauen im Alter von 25 bis 39, also jener biografischen Phase, wo am ehesten die besonders aufwändige Kleinkindbetreuung anfällt.

Anzumerken ist bei derartigen Gegenüberstellungen freilich, dass ein quantitativ bestimmbarer Zeitaufwand, sei es für Hausarbeit, Kinderbetreuung oder auch für Erwerbsarbeit, nur ein sehr vager Indikator für den tatsächlichen Aufwand einer bestimmten Tätigkeit oder Leistung ist. Weder sollte unterstellt werden, dass unterschiedlich geartete Tätigkeiten gleich aufwändig sind (ohne hier in irgendeiner Weise bestimmte Arbeiten auf- oder abwerten zu wollen), noch wird eine idente Tätigkeit für zwei zufällig ausgewählte Personen mit dem identen Aufwand verbunden sein. Auf die Virulenz dieses Problems, das in der Arbeitszeitpolitik gerne unterschlagen wird, ist eigentlich nicht eigens hinzuweisen.

Tabelle 4: Zeitverwendung pro Tag (inkl. Wochenende) in Österreich 2008/2009, in Minuten, nach Geschlecht und Altersgruppen (Quelle: Zanella et al. 2019)

	Austria—men					Austria—women				
	10–24	25–39	40–59	60+	Total	10–24	25–39	40–59	60+	Total
Unpaid work	*60*	*134*	*150*	*224*	*143*	*108*	*296*	*285*	*318*	*263*
Housework	*52*	*94*	*127*	*206*	*120*	*88*	*198*	*253*	*299*	*222*
Childcare	*3*	*33*	*13*	*5*	*14*	*14*	*91*	*22*	*9*	*33*
Adult care	*1*	*1*	*2*	*2*	*2*	*1*	*2*	*5*	*4*	*3*
Voluntary	4	6	8	11	7	5	5	5	6	5
Paid work	162	411	360	38	260	128	248	220	13	154
Education	203	10	4	2	47	193	16	5	2	41
Personal care	658	593	622	732	647	676	625	640	725	667
Leisure	354	288	299	439	339	332	252	285	379	311
Other/unknown	3	4	5	5	4	3	3	5	3	4
Total	1440	1440	1440	1440	1440	1440	1440	1440	1440	1440

Eine weitere Publikation mit den letzten österreichischen Zeitverwendungsdaten aus 2008/09, diesmal mit Bezug auf Paare mit betreuungspflichtigen Kindern unter 15 Jahren (und anders gruppierter Gliederung nach Tätigkeiten), ergibt gemäß der Abbildung 2 u.a. die folgenden Befunde (vgl. Dörfler 2019, 25):

- Männer in Paarhaushalten mit Kindern unter 15 Jahren haben je nach Alter des bzw. der Kinder um bis zu 1,5 Stunden weniger Tagesfreizeit als Männer in Paarhaushalten ohne betreuungspflichtige Kinder; bei Frauen mit bzw. ohne Kinder liegt die Differenz bei bis zu einer Stunde.
- Paare mit betreuungspflichtigen Kindern haben stärker segregierte Erwerbsarbeitszeiten als solche ohne Kinder unter 15 Jahren. Insbesondere bei Paaren mit Kindern unter 6 Jahren weitet sich die Schere der „Spezialisierung". Hier haben Frauen täglich um ca. vier Stunden mehr Zeitaufwand für Haushalt und Betreuung; Männer arbeiten demgegenüber um ca. fünf Stunden länger im Beruf (die Differenz lässt sich der Tabelle zufolge v.a. auf etwas mehr Freizeit und Ruhezeiten bei Frauen zurückführen; was auf eine entsprechende Beanspruchung durch Kinderbetreuung zurückzuführen sein dürfte).
- Demgegenüber sind Differenzen beim Zeitaufwand für Haushaltsarbeit sowohl zwischen Frauen mit vs. ohne betreuungspflichtigen Kindern als auch im entsprechenden Vergleich zwischen den Männergruppen geringer ausgeprägt; die Geschlechterunterschiede selbst sind bei der Haushaltsarbeit freilich stark ausgeprägt und nehmen auch mit zunehmendem Alter (und insgesamt mehr freien Zeitressourcen dafür aufgrund der wegfallenden Erwerbsarbeit) kaum ab.

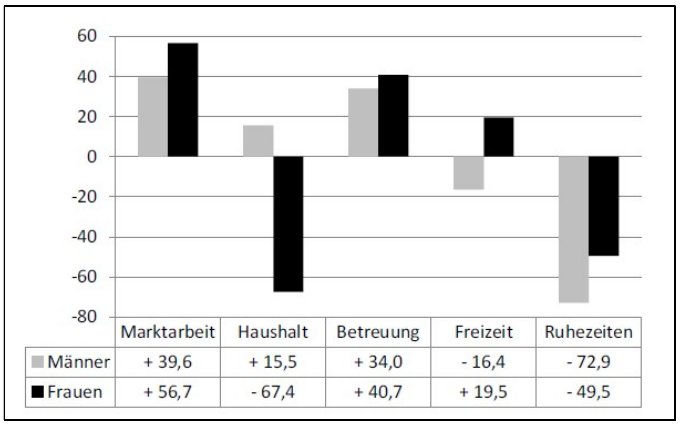
Abbildung 2: Zeitverwendung in Std. pro Tag (inkl. Wochenende) nach Geschlechtern in Österreich 2008/09, Fokus auf Paare mit betreuungspflichtigen Kindern (Quelle: Dörfler 2019, 25)

2009		Gesamtbevölkerung	Paare insgesamt	Paare, jüngstes Kind unter 6	Paare, schulpfl. Kinder	Paare, keine Kinder unter 15 Jahren	Paare, Mann in Pension
Männer	Marktarbeit	05:26	05:20	07:20	07:23	07:05	00:29
	Haushalt	02:11	02:28	01:44	01:51	02:05	03:44
	Betreuung	00:21	00:32	01:37	01:11	00:06	00:10
	Freizeit	06:57	06:50	05:09	05:26	06:17	09:21
	Ruhezeiten	09:03	08:48	08:08	08:07	08:25	10:13
Frauen	Marktarbeit	03:30	03:00	02:21	03:15	04:40	00:46
	Haushalt	03:58	04:37	03:55	04:18	04:09	05:36
	Betreuung	00:46	01:10	03:40	02:35	00:16	00:15
	Freizeit	06:27	06:13	05:26	05:19	05:58	07:44
	Ruhezeiten	09:16	08:57	08:36	08:30	08:55	09:36

Die Auswertungen von Dörfler zu Paaren mit betreuungspflichtigen Kindern in Österreich sind außerdem aufschlussreich, weil Veränderungen der Zeitverwendung im Zeitablauf dargestellt werden, wiederum im Geschlechtervergleich (Abbildung 3). Bei Paaren mit betreuungspflichtigen Kindern hat sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen der Zeitaufwand für Erwerbsarbeit in den knapp 20 Jahren zwischen 1992 und 2009 erhöht (um 40 Minuten bzw. um 57 Minuten). Männer mit Kindern unter 15 Jahren haben ihren Zeitaufwand sowohl für Haushaltsarbeit und mehr noch für Betreuungsaufwand ausgeweitet. Im Vergleich dazu kümmern sich Mütter ebenfalls noch mehr um ihre Kinder, haben aber zugleich den Zeitaufwand für Haushaltsarbeit gedrosselt, sei es durch eine verbesserte technische Haushaltsausstattung, den Zukauf von Haushaltsdienstleistungen, geringere Ansprüche – oder schlicht dem Umstand geschuldet, dass ein Tag nur 24 Stunden hat. Eine eher als bedenklich zu deutende Entwicklung der Ausweitung von elterlichen Energien sowohl für Erwerbsarbeit als auch für Kinderbetreuung liegt demgegenüber darin, dass sowohl Mütter als auch Väter betreuungspflichtiger Kinder ihr Engagement mit reduzierten Ruhe- und Schlafzeiten „bezahlen", d.h. sich im Vergleich zu

1992 im Jahr 2008/09 um 50 Minuten (Frauen) bzw. 73 Minuten (Männer) weniger Ruhezeit gönnen als die Elterngeneration davor.

Abbildung 3': Wandel der täglichen Zeitverwendung (inkl. Wochenende) von Paaren mit betreuungspflichtigen Kindern unter 15 J. in Österr. von 1992 - 2008/2009, in Minuten (Dörfler 2019, 28)



	Marktarbeit	Haushalt	Betreuung	Freizeit	Ruhezeiten
Männer	+ 39,6	+ 15,5	+ 34,0	- 16,4	- 72,9
Frauen	+ 56,7	- 67,4	+ 40,7	+ 19,5	- 49,5

Noch „eingängiger" dargestellte Differenzen zwischen Paaren mit vs. ohne Kindern in Bezug auf die Gesamtzeit aus bezahlter und unbezahlter Arbeit liefert eine deutsche Zeitverwendungsstudie aus 2012/13 (vgl. Statistisches Bundesamt 2015).[14] Markante Differenzen bei der zeitlichen Gesamt-Beanspruchung liegen nicht so sehr zwischen Männern und Frauen (bei Paaren ohne Kinder liegen Frauen voran, bei Paaren mit Kindern Männer), sondern am Umstand, ob das Paar betreuungspflichtige (Klein-)Kinder hat oder nicht. An einem Beispiel (vergleiche Tabelle 5) eben Alleinlebende oder Paare ohne Kinder an, im Durchschnitt aller Wochen 48 Stunden und 34 Minuten bezahlt oder unbezahlt zu arbeiten, so steigert sich die Zeit dafür bei Alleinerziehenden oder Paaren, deren jüngstes Kind unter sechs Jahre alt ist, auf 61 Stunden und 14 Minuten.

[14] Von August 2012 bis Juli 2013 wurden etwa 5.000 Haushalte mit rund 11.000 Personen ab 10 Jahre auf freiwilliger Basis befragt. In einem Tagebuch dokumentierte jede Person für drei vorgegebene Tage und jeweils in 10-Minuten-Schritten, welche Haupt- und Nebentätigkeit ausgeübt wurde.

Tabelle 5: Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit von Personen zwischen 18 - 64 Jahren 2012/13 in Deutschland, Angaben in Stunden je Woche (Quelle: Stat. Bundesamt 2015, 9)

	Insgesamt	Männer	Frauen
Alleinlebende und Paare ohne Kind			
Arbeit insgesamt	48:34	48:04	49:05
Erwerbsarbeit	27:15	30:00	24:18
Unbezahlte Arbeit	21:18	18:04	24:47
Alleinerziehende und Paare mit Kind(ern)			
Arbeit insgesamt	58:14	59:26	57:12
Erwerbsarbeit	26:32	37:17	17:22
Unbezahlte Arbeit	31:42	22:09	39:50
Alleinerziehende und Paare mit Kind(ern), jüngstes Kind unter 6 Jahre			
Arbeit insgesamt	61:14	62:56	59:43
Erwerbsarbeit	25:39	38:46	13:47
Unbezahlte Arbeit	35:35	24:09	45:56
Alleinerziehende und Paare mit Kind(ern), jüngstes Kind 6 bis unter 18 Jahre			
Arbeit insgesamt	56:06	56:49	55:31
Erwerbsarbeit	27:09	36:11	19:48
Unbezahlte Arbeit	28:57	20:38	35:43

Abweichungen in den Summen sind rundungsbedingt.

3.4. Deutungshorizonte von sozialer Teilhabe

Wie weiter oben bereits angemerkt, ist der Begriff der sozialen Teilhabe nicht besonders trennscharf und verweist je nach Zielsetzung auf heterogene, wenngleich überlappende Deutungshorizonte: Zu differenzieren ist zumindest, ob eher auf soziale Interaktionen / Kontaktpflege im engeren Sinn fokussiert wird (aufgrund von Herausforderungen der Zeitsynchronisation bedingt durch atypische Arbeitszeiten) oder demgegenüber auf gesellschaftliche im Sinn der materiellen, kulturellen oder politischen Teilhabe. Letzteres verweist auf einen politischen Bedeutungsrahmen, etwa zur Verringerung von Ungleichheit oder Armut oder in gewisser Hinsicht auch zum Schutz vor Ausbeutung u.a.m. Zudem ist relevant, ob mit sozialer Teilhabe Zeitbezüge inkludiert sind oder nicht bzw. inwiefern Nicht-Erwerbsarbeitszeit umstandslos als „Freizeit" anzusehen ist oder nicht. Für die Forschungsfrage der möglichen Auswirkungen atypischer Arbeitszeiten auf soziale Teilhabe sollten die folgenden Deutungshorizonte auseinandergehalten werden:

- Soziale Teilhabe als gesellschaftliche, d.h. materielle, kulturelle und politische Partizipation;
- Soziale Teilhabe im Privatleben als Teil von gelingender Freizeitgestaltung (in Abgrenzung zu unbezahlter (Haushalts-)Arbeit u.a.m.);
- Soziale Teilhabe als soziale Interaktion mit relevanten Kontaktpersonen
  - Soziale Interaktion in der Familie (Partnerschaft, Kinder, sonst. Angehörige)
  - Soziale Interaktion außerhalb der Familie sowie außerhalb der Erwerbsarbeit (Freunde, Bekannte, Nachbarschaft, Vereine …)
  - Soziale Interaktion in der Erwerbsarbeit (ArbeitskollegInnen, Berufsnetzwerk…).

Je nachdem, worauf der Verweis auf soziale Teilhabe abzielt bzw. welche Handlungsbezüge oder Kontaktgruppen durch atypische Erwerbsarbeitszeiten nicht negativ beeinträchtigt werden sollen, ergeben sich zum Teil unterschiedliche Implikationen, die hier kurz durchgespielt werden. Dies dient

auch dem Zweck, zu reflektieren, inwiefern Facetten der Zeitverwendung außerhalb der Erwerbsarbeitssphäre Berücksichtigung in einem Indikatorensystem zur Erfassung von Beeinträchtigungen der sozialen Teilhabe finden sollten – oder eben nicht.

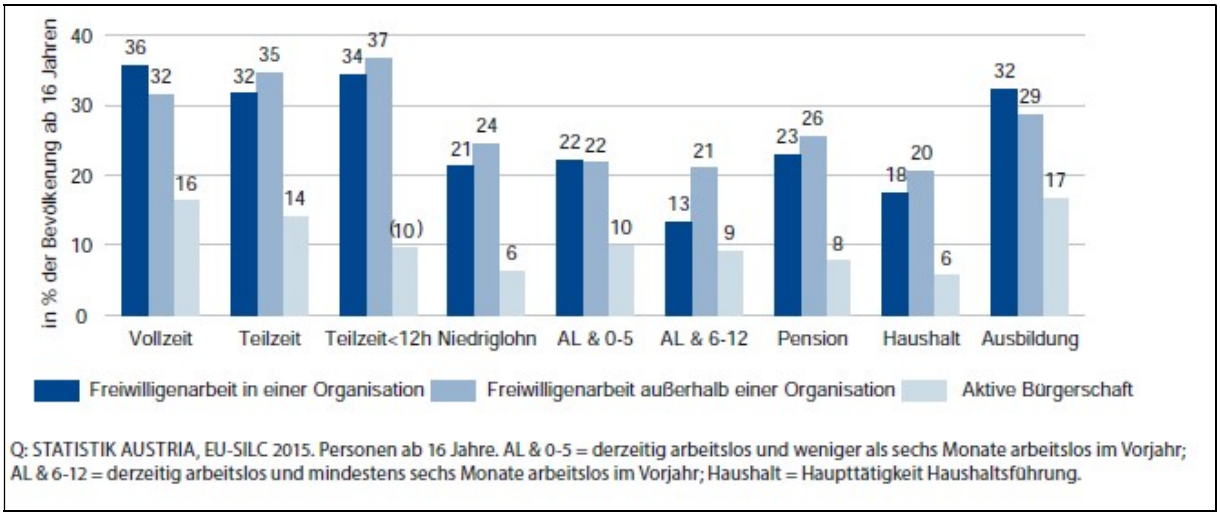
3.4.1. Gesellschaftliche Teilhabe als materielle, kulturelle und politische Partizipation

Die politische Forderung nach Teilhabe möglichst aller gesellschaftlichen Gruppen, Schichten und Milieus zielt ab auf die Vermeidung von Ungleichheit, Arbeitslosigkeit, Armut sowie den damit häufig verbundenen Ausschluss bzw. Rückzug aus gesellschaftlichen Kontexten. Soziale im Sinn von gesellschaftlicher Teilhabe umfasst ein schwer aufzulösendes Amalgam aus materiellen (Einkommen, Vermögen), kulturellen (Bildungs-, Kultur- und Freizeitangebote) sowie politischen Bezügen (Partizipation, Zivilgesellschaft) zwecks Sicherstellung von Inklusion und Integration. Ein nachgerade klassischer Ansatz in diesem Kontext ist die ur-sozialdemokratische Idee der Volksbildung über Kultur- und Freizeitangebote (wofür es einerseits Zeit- und andererseits materielle Ressourcen benötigt), um z.B. auch unteren Sozialmilieus den Besuch von Theater oder Konzerten sowie gehaltvolle Medienangebote bzw. das Internet u.a.m. zugänglich zu machen (für aktuelle österr. Daten zu Verteilungen bei der Freizeitgestaltung bzw. Partizipation vgl. z.B. Bodi-Fernandez / Prandner 2019 bzw. Glavanovits et al. 2019).

Ein wichtiges Thema in diesem Kontext ist politische Teilhabe, nicht nur an Wahlen (vom Nationalrat bis zum Betriebsrat), sondern breit gefasst als demokratische Partizipation in der Zivilgesellschaft, von der ehrenamtlichen Mitarbeit in Interessenvertretungen, Vereinen oder der informellen Freiwilligenarbeit und Nachbarschaftshilfe bis hin zur Teilnahme an Protestformen wie Demonstrationen u.a.m. Klar, all das benötigt Zeit, doch von wem wieviel und wofür, ist hochgradig selektiv. Beispielsweise zeigen Befunde aus der österr. EU-SILC Erhebung 2015 zu Formen des gesellschaftlichen Engagements (vergleiche Abbildung 4), dass ehrenamtliche Arbeit nur bedingt mit der zeitlichen Beanspruchung durch Erwerbsarbeit in Verbindung steht. Vielmehr scheint zugleich das Sozialprestige eine Rolle zu spielen, weshalb z.B. Arbeitslose trotz vorhandener Zeitressourcen deutlich unterdurchschnittlich Freiwilligenarbeit leisten (und sich anstatt dessen aufgrund von Statusverlust und Stigmatisierung von sozialer Teilhabe tendenziell zurückziehen).

Die Voraussetzungen für sowie Aufrechterhaltung von gerechten Teilhabechancen werden wenig überraschend kontrovers diskutiert, doch ohne eine materielle Grundausstattung gilt soziale Teilhabe (nicht nur in Wohlfahrtsstaaten) als prekär. Insofern dient die gelingende Teilhabe am Erwerbssystem, d.h. ein stabiles und Existenz sicherndes Beschäftigungsverhältnis inkl. sozialer Absicherung als vorrangiger Garant für gesellschaftliche Partizipation. Direkte Relationen zwischen Arbeitszeitmerkmalen (Dauer, Lage etc.) und sozialer Teilhabe werden in diesem Deutungsrahmen wenig problematisiert, weil hier nicht überlange oder atypische Arbeitszeiten mit Ausschluss einhergehen (sofern diese entsprechend entlohnt werden), sondern niedrige Einkommen oder Arbeitslosigkeit.

Abbildung 4: Freiwilligenarbeit in Österreich 2015 in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus (Quelle: Statistik Austria 2018, 219)[15]



Q: STATISTIK AUSTRIA, EU-SILC 2015. Personen ab 16 Jahre. AL & 0-5 = derzeitig arbeitslos und weniger als sechs Monate arbeitslos im Vorjahr; AL & 6-12 = derzeitig arbeitslos und mindestens sechs Monate arbeitslos im Vorjahr; Haushalt = Haupttätigkeit Haushaltsführung.

Auf die Vielzahl an Diskursen sowie Indikatoren zur Messung spezifischer Dimensionen von gesellschaftlicher Teilhabe kann hier nicht weiter eingegangen werden. Verweist man zwecks Integration einzelner Aspekte von Teilhabechancen – und stellvertretend für die Fülle an einschlägigen Theorien – auf die Bourdieusche Logik vertikaler-hierarchischer Relationen, so ist neben dem ökonomischen, kulturellen und sozialen Kapital auch symbolisches Kapitel im Sinn von Status eine elementare und zugleich ungleich verteilte Ressource. In empirischer Hinsicht liefern einschlägige Standardwerke wie z.B. „Wie geht's Österreich" (Statistik Austria 2018) oder eine aktuelle Publikation mit differenzierten empirischen Analysen aus der jüngsten Erhebung des Social Survey Österreich interessante Einblicke in heutige Teilhabe- und Ungleichheitsstrukturen (Bacher et al. 2019).

3.4.2. Soziale Teilhabe als Teil von Freizeitgestaltung (und Care-Arbeit) im Privatleben

Fällt einem Teil der Erwerbstätigen angesichts von zeitlicher, räumlicher oder technologischer Entgrenzung bereits die Trennung von Erwerbsarbeit und Privatleben schwer, so dürfte Ähnliches noch mehr für die Aufspaltung der Nichterwerbsarbeitszeit in einzelne Tätigkeitsbereiche gelten. Was genau ist eigentlich Freizeit? Wenn mit der Bestimmung von Beeinträchtigungsfaktoren für „soziale Teilhabe" auf das Bedürfnis nach Regeneration *und* zugleich auf die Synchronisierungserfordernisse zur Zeitnutzung mit anderen fokussiert wird, wäre aufzuschlüsseln, a) in welchen Feldern außerhalb (und innerhalb) der Erwerbsarbeitszeit soziale Teilhabe im Sinn gemeinsamer Zeitverbringung mit anderen stattfindet und inwiefern dabei Synchronisierungsbedarf besteht und b) inwiefern Personen nicht nur durch ungünstige Arbeitszeiten, sondern auch in ihrer Freizeit durch Hausarbeit oder Kinderbetreuung u.a.m. von (gehaltvoller) sozialer Teilhabe abgehalten werden. All das wäre verzichtbar, wenn man anstatt von sozialer Teilhabe lediglich von gelingender Freizeitgestaltung zwecks Regeneration ausgehen würde (dies zudem losgelöst von hochgradig subjektiven Idiosynkrasien wie z.B. Staubsaugen als Entspannung) – als der frei verfügbare Teil in der nicht-beruflichen

[15] „Aktive Bürgerschaft" = Aktivitäten in Parteien, Interessensverbänden oder Teilnahme an Demonstrationen

Sphäre, der nicht durch mehr oder weniger notwendige Arbeitstätigkeiten belegt ist (vgl. dazu die Zeitverwendungsdaten weiter oben).

An einem Beispiel konkretisiert: Person A und B arbeiten jeweils exakt 40 Wochenstunden, in einem Fall nur tagsüber und im anderen auch abends bzw. teilweise in der Nacht. Geht es nur um ausreichend Zeit für Freizeitnutzung zwecks Regeneration (und bleiben Gesundheitsbelastungen, die mit Arbeitszeitrhythmen im Tagesverlauf korrelieren, außen vor), entfällt der Bedarf, sich mit Problemen von Zeitsynchronisation und sozialer Teilhabe zu beschäftigen – denn beiden Personen steht das idente Ausmaß an Nichterwerbsarbeitszeit zur Verfügung. Argumentiert man allerdings vorrangig, dass insbesondere atypische Arbeitszeiten die Synchronisation von gemeinsam verbrachter Zeit in der Freizeit erschweren, kommt man kaum um die Frage herum, welche Zeiten in der Nichterwerbszeit einerseits für soziale Teilhabe zur Verfügung stehen bzw. als solche einzustufen sind und was andererseits selbst Nichterwerbs-Faktoren sind, die eine zufriedenstellende soziale Teilhabe erschweren. Kann z.B. das „Kontingent" des individuellen Bedürfnisses nach sozialer Teilhabe nur in der „freien" Freizeit abgedeckt werden, wovon dann ein bestimmter Zeitanteil tatsächlich als „Quality time" genutzt wird, sei dies im Familienkreis oder für die Kontaktpflege zu anderen relevanten Bezugspersonen oder -gruppen (z.B. Wandern oder Kinobesuch mit der Familie, Aktivitäten mit Bekannten im Chor, im Sportverein etc.). Oder findet demgegenüber soziale Teilhabe z.B. problemlos auch dann statt, wenn gerade das Kind nach Aufmerksamkeit verlangt, gemeinsam Hausarbeit verrichtet oder gegessen wird u.a.m.?[16]

Abhängig von solchen Erörterungen wäre zu gewichten, ob (notwendige) unbezahlte Hausarbeit ab einem bestimmten Zeitumfang bzw. ob Kinderbetreuung (oder Altenpflege) in einem Indikatorensystem zu berücksichtigen sind, weil dadurch soziale Teilhabe erschwert wird; gleichsam ergänzend zu den schon schwierigen atypischen Arbeitszeiten.

- Hausarbeit: Ist nur jener Teil der Nicht-Erwerbsarbeitszeit relevant für soziale Teilhabe, der nicht unter unbezahlte Hausarbeit fällt? Und verhindert ein hoher Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit soziale Teilhabe? Ist also in Fällen, wo ein bestimmter Zeitumfang für alltägliche Hausarbeit überschritten wird, von einer Beeinträchtigung der verbleibenden Zeit für soziale Teilhabe zu sprechen und dies in einer Systematik für Beeinträchtigungen zu berücksichtigen? Wodurch dann z.B. wohl viele Männer (gegenüber Frauen), BewohnerInnen kleiner Haushalte (wie Singles) oder jene Befragten, die auf eine bezahlte Reinigungshilfe zurückgreifen können, dementsprechend weniger Punkte für den Grad der Beeinträchtigung der sozialen Teilhabe erhalten würden?
- Betreuungsarbeit: Wie verhält es sich mit der (unbezahlt geleisteten) Kinderbetreuung oder sonstigen Betreuungspflichten? Inwiefern müsste der Zeitaufwand, der für Kinderbetreuung (oder die Pflege sonstiger Angehöriger) aufgebracht wird, Berücksichtigung finden? Gar nicht, weil Privatsache? Oder deshalb nicht, weil Kinderbetreuung ohnehin als genuin befriedigende soziale Teilhabe im Familienkontext anzusehen ist? Oder anteilig, weil zumindest die anstrengenden bzw. „repetitiven" Teile der Betreuungstätigkeit als Arbeit einzustufen sind – und von zufriedenstellender sozialer Teilhabe abhalten?
- Mangelnde Ruhezeiten: Mangelnde Schlaf- und Ruhezeiten reduzieren die Regeneration; aber nicht per se die soziale Teilhabe, denn wer erinnert sich nicht an die eigene Vergangenheit zurück, wo

[16] Viele Eltern erleben die Verpflichtung, sich um Kinder zu kümmern, zudem als eine Art „Anschubhilfe" für mehr soziale Teilhabe, weil die Verpflichtung zur disziplinierteren Trennung von Arbeits- und Freizeit führt.

Schlafdefizite durchaus in Kauf genommen wurden, um möglichst viel Zeit mit Peers zu verbringen bzw. in der Disco „abzuhängen“? Die individuell benötigte Zeit für erholsamen Schlaf schwankt zudem beträchtlich, weshalb es unzulässig wäre, Personen mit kurzer (oder auch langer) Schlafdauer generalisierend eine Beeinträchtigung der sozialen Teilhabe nahezulegen. Demgegenüber: Vor allem betrieblich angeordnete Arbeitsmodelle mit (zu) kurzen Ruhezeiten zwischen aufeinander folgenden Tagen wie z.B. in der Gastronomie (womit Schlafdefizite einhergehen können) sollten in einem Indikator „Beeinträchtigung der sozialen Teilhabe“ berücksichtigt sein.

Freizeit, sei dies nun verstanden a) als Pflege von Sozialkontakten i.e.S., b) als Teilhabe an Freizeit- oder Kulturangeboten bzw. als politische Partizipation, c) und in Absehung von Begriffen wie „sozial“ bzw. „Teilhabe“ als wie auch immer definierte Zeitverbringung relativ frei von Verpflichtungen, ist vielen Studien zufolge wichtiger Garant für Regeneration, Erholung und Ausgleich (Kuykendall et al. 2015, Zawadzki et al. 2015). Beispielsweise zeigen Blasche et al. (2014) auf Basis des Austrian Health Survey 2006/07, dass ein Mangel bis hin zur Absenz von frei verfügbarer (Frei)Zeit signifikant zu chronischer Müdigkeit beiträgt, dass dies jedoch nur sehr eingeschränkt durch die faktische Länge der wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit beeinflusst wird; z.B. sind dieser Studie zufolge SchichtarbeiterInnen und Frauen (mit Mehrfachbelastungen) eher von chronischer Müdigkeit betroffen. Dazu passend wird z.B. in Ländern mit traditionelleren Geschlechtsrollenstereotypen und niedrigeren Levels an institutionalisierter Kinderbetreuung ein ausgeprägterer „gender gap in leisure quality“ diagnostiziert (Yerkes et al. 2018).

Gleichsam im Umkehrschluss ist zu veranschlagen, dass z.B. Personen mit langen Erwerbsarbeitszeiten je nach kultur- oder milieuspezifischem Background inkl. typischer Berufs- und Karriereziele (und inkl. der realisierbaren Gratifikationen, vgl. Siegrist 1996, Siegrist / Dragano 2008) nicht zwangsläufig unzufriedener mit ihrer Freizeitgestaltung sind. Mehr noch: Nicht wenige Hochqualifizierte und / oder Karriereorientierte definieren ihren Selbstwert eher über Erwerbsarbeit als über Freizeitaktivitäten und sind dementsprechend bemüht, eigene Bedürfnisse nach Sinnfindung, Anerkennung, Status u.a.m. über – mitunter ausufernde – Zeit im Berufsleben zu realisieren (Walker 2016, Siddiquee et al. 2016). Zudem kann Langeweile ähnlich bedrückend sein wie Zeitnot (Jahoda et al. 1933/1975, Ehn / Löfgren 2012, Prammer 2013). Zu berücksichtigen sind im Kontext von sozialer Teilhabe (Synchronisationsbedarf) außerdem die unterschiedlich ausgeprägten Kontaktbedürfnisse: Das, was den Geselligen zum Problem werden kann, bedrückt die „Loner“ mit ausgeprägtem Distanzbedürfnissen deutlich weniger.

Wenngleich das quantitative Ausmaß an freier Zeit eine Grundvoraussetzung für eine gelingende Regeneration ist, hängt der Erholungswert von vielen Faktoren wie etwa der selbstbestimmten Verfügung über die Freizeitgestaltung sowie der Qualität der Ausgestaltung der freien Zeit ab (inkl. der Angebote dafür). Beispielsweise ergeben Längsschnittbefunde bei Beschäftigten, dass eine aktive Freizeitgestaltung auf Basis eines breit aufgefächerten Spektrums an Aktivitäten (insbes. mit kreativen Tätigkeiten wie z.B. Musizieren) mehr Erholungswert liefert als eine eher passive Gestaltung (vor dem TV-Gerät etc.) (de Bloom et al. 2018). Zugleich ist bei der Erwähnung von „passiver“ Freizeitgestaltung auf milieu- und schichtspezifisch geprägte Selbstverständnisse und Praktiken der alltäglichen Lebensführung und insofern auch von Freizeit hinzuweisen, bedingt durch Sozialisation in Erziehung und Ausbildung, aber auch durch Distinktionsbedürfnisse im Sinn der Abgrenzung von anderen Gruppen (Schulze 1992, Vester 2015). Dazu kommen unmittelbare Freizeit beeinträchtigende Effekte aus der Erwerbsarbeit, z.B. der Grad der physischen Belastung als Hintergrund einer weniger „aktiven“ Freizeitgestaltung. Beispielsweise zeigen Beschäftigte in manuellen Jobs (von Landwirtschaft über Müllabfuhr bis zur Reinigungsbranche) oft eine geringere Neigung, auch noch in der

Freizeit Bewegung oder Sport zu betreiben (Lenneis / Pfister 2017). Ziesche / Köppel (2017) belegen bei unterschiedlichen Berufen anhand der Messung der Schrittzahl am Arbeitsplatz, dass ab etwa 8000 Schritten pro Tag ein signifikanter „Einbruch“ der Freizeittätigkeiten mit körperlichen Aktivitäten (wie z.B. Sport) feststellbar ist; dass viele Berufstätige schlicht zu müde sind, um in ihrer Freizeit noch ambitionierte bzw. mit Anstrengung verbundene Hobbies zu betreiben. Andererseits: Wohl gerade deshalb, weil Angehörige aus Mittelschichten im Job geringeren körperlichen Belastungen ausgesetzt sind bzw. darüber hinaus generell einen stärker habitualisierten Anspruch aufweisen, die 24 Stunden des Tages optimal auszunutzen (bis hin zu Perfektionismus in mehreren Aktivitätsfeldern), äußert die „harried leisure class“ mehr Gehetztheit und Zeitstress als die in dieser Hinsicht gelassenere, weil ohnehin von der Abdeckung des Lebensnotwendigen ausgepowerte Unterschicht (Glorieux et al. 2010, Harrington 2015).

3.4.3. Soziale Teilhabe als Kontaktpflege: Familie, Freunde / Bekannte, Nachbarschaft, Verein…

Soziale Teilhabe im engeren Verständnis als Kontaktpflege / Treffen mit signifikanten (bekannten) Anderen, ungeachtet dessen, ob zeitaufwändig / zeitschonend, angenehm / unangenehm u.a.m., ist als eigenständiger Modus der Zeitverwendung schwierig einzugrenzen (am ehesten noch technisch-medial als anwesend / kopräsent, computervermittelt usf.), weil Begegnungen zumeist in andere Aktivitäten eingebettet sind: mit dem/der PartnerIn und / oder Kindern im Haushalt, Nachbarn und Freunden, im Verein, am Arbeitsplatz, im Rahmen der gemeinsamen Fahrt als PendlerIn usf. Am ehesten wird man sich bei der Verwendung des Begriffs der sozialen Teilhabe i.e.S. auf positiv konnotierte Kontaktpflege verständigen können, d.h. auf (genug) Zeit zur Stabilisierung von Kontakten zu relevanten Bezugspersonen oder -gruppen. Obwohl mit Blick auf die Zeitsynchronisierung eher nahestehende Bezugspersonen angesprochen sind, ist nicht zu unterschätzen, wieviel an Synchronisierungsleistungen allein unter Stichworten wie Öffnungszeit, Schul- bzw. Arbeitsbeginn oder -ende sowie Abfahrts- und Ankunftszeit usf. zu erbringen sind, oder wenn es um die Teilnahme an Veranstaltungen welcher Art auch immer geht. Spinnt man diesen Gedanken weiter, ist man wieder bei der bereits skizzierten Deutung von sozialer Teilhabe als Zeit für die Teilnahme an gesellschaftlichen Anlässen unterschiedlichster Art.

Vor der Hintergrundfolie Zeit für Kontaktpflege mit unterschiedlichen Bezugsgruppen scheint „Familienzeit“ für den/die PartnerIn, für Kinder sowie gegebenenfalls für (pflegebedürftige) Eltern u.a.m. jene Zeitverwendungskategorie sein, die durch ausufernde oder atypische Erwerbsarbeitszeiten bzw. allgemein durch Zeitnot am ehesten Leidensdruck erzeugt. Die Dominanz der Bedeutung von Familienzeit gegenüber Zeit für andere Kontaktpersonen signalisiert zudem der (sozial)wissenschaftliche Publikationsoutput, denn in Relation zur Thematisierung von Work-Life-Balance-Anforderungen im Kontext von Familie und Partnerschaft mutet Zeitmangel für darüber hinausgehende Bezugsgruppen (von Freundschaften bis zur Mitwirkung in Vereinen oder bei politischen Aufgaben u.a.m.) als vergleichsweise nachrangige Kategorie an: „…knowledge about what constitutes life beyond work and family domains remains limited” (Pedersen / Lewis 2012, 464).

Bei der Priorisierung von Bezugsgruppen in der Verteilung der gemeinsam zugebrachten Zeit bzw. bei der Rechtfertigung, welche Gruppen sich im Fall von Zeitmangel eher gedulden müssen, ist (unschwer) anzunehmen, dass Zeit für Freunde und Bekannte sowie die Teilnahme an Freizeitgruppen eher geopfert wird als Zeit für nahe Bezugspersonen wie Partner oder Kinder. Und z.B. betreuungs-

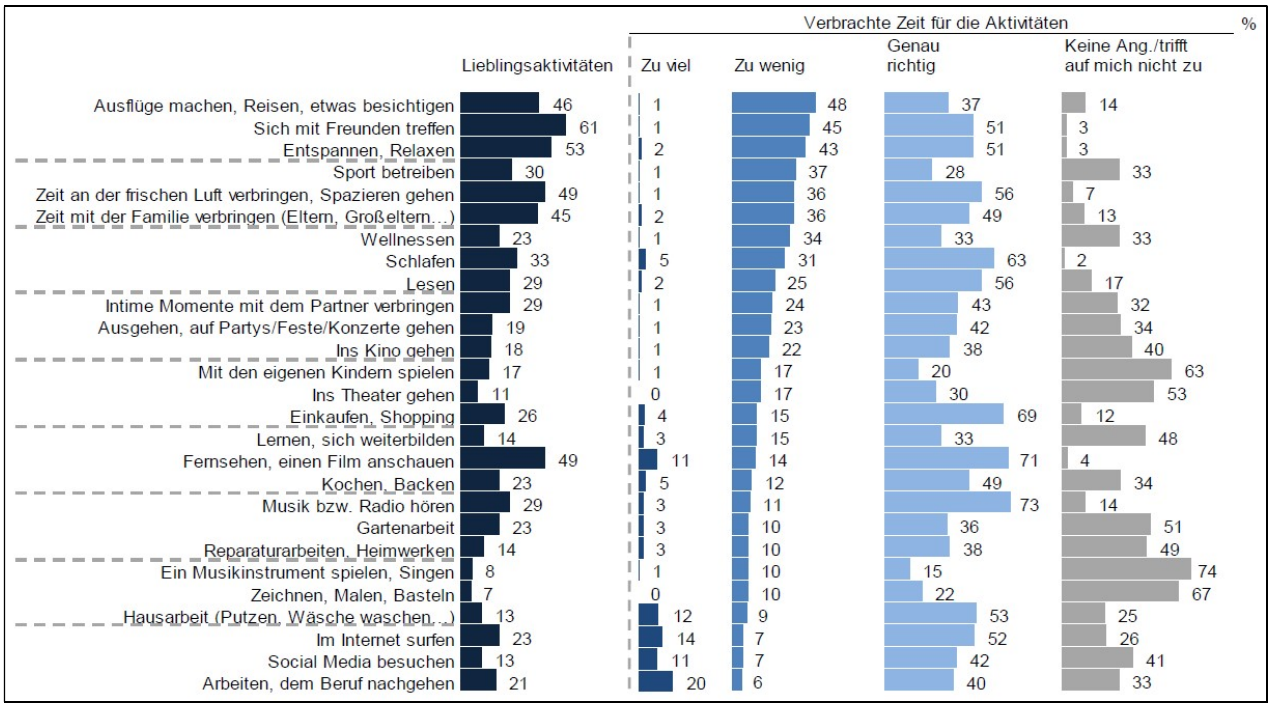
pflichtige Kinder wissentlich zu vernachlässigen, ist auch hierzulande und weiterhin (aus guten Gründen) mit negativen Sanktionen belegt.

Gewisse Diskrepanzen – wofür muss und wofür möchte jemand Zeit aufwenden –, zeigt z.B. eine repräsentative Meinungsbefragung von IMAS aus 2018 (IMAS 2018). Danach befragt, wofür sich ÖsterreicherInnen (ab dem Alter von 16) im Jahr vor der Befragung (2017) gerne mehr Zeit genommen hätten, rangiert (aus einer Liste mit ca. 15 Items) an erster Stelle die Ausprägung „Partner, Familie, Kinder, Enkel" mit 28% Nennungen, mit Respektabstand gefolgt von Urlaub / Reisen mit 15% und Sport mit 12%. In einer Deutung als schlechtes Gewissen oder Schuldeingeständnis sind die jeweiligen Anteile nicht besonders hoch, woraus ableitbar ist, dass z.B. mehr als 70% in Bezug auf die aktive Kontaktpflege im Familienkreis bei sich selbst keine größeren Versäumnisse sehen. Zugleich ist bei diesem Befund (angesichts des Abstandes zu allen weiteren Aspekten, für die man sich mehr Zeit hätte nehmen können) die Interpretationsoption nicht von der Hand zu weisen, dass die gesellschaftliche Norm, für Partner, Familie, Kinder, Enkel genug Zeit aufzubringen, weiterhin wirksam ist.

Eine zweite Frage in derselben Studie von IMAS zielte darauf ab, herauszufinden, mit welchen Aktivitäten die ÖsterreicherInnen am liebsten ihre Zeit verbringen. Hier liegt „sich mit Freunden treffen" mit 61% an erster Stelle, gefolgt von „Entspannen, Relaxen" (53%), sowie „Fernsehen" und „Spazieren gehen" mit jeweils 49% Nennungen (IMAS 2018, ebd.). Gemäß dieser Befragung zählen 45% „Zeit mit der Familie (Eltern, Großeltern)" zu ihren Lieblingsbeschäftigungen. „Intime Momente mit dem Partner/der Partnerin verbringen" sehen 29% als Aktivität an, mit der sie gerne Zeit verbringen; und „mit den eigenen Kindern spielen" ist für 17% eine gern ausgeübte Beschäftigung. Natürlich ist hier zu berücksichtigen, dass alle Altersgruppen ab 16 Jahren und ohne weitere Differenzierung erfasst sind, somit auch Jugendliche oder SeniorInnen, die entweder (noch) keine Kinder haben oder deren Kinder längst ausgezogen sind.

Interessant und in der Abbildung 5 dargestellt ist, für welche dieser Lieblingsaktivitäten erwachsene ÖsterreicherInnen anführen, zu wenig Zeit aufzuwenden. Aus einer Liste von mehr als 25 Aktivitäten finden sich für „zu wenig verbrachte Zeit" im Vorjahr die folgenden Aspekte auf den vordersten Rängen: Ausflüge / Reisen machen (48%), sich mit Freunden treffen (45%), Entspannen (43%). Für Familienmitglieder und Verwandte fallen diesbezügliche Nennungen im Durchschnitt etwas niedriger aus (wohl deshalb, weil dafür ohnehin mehr bzw. wesentlich mehr Zeit reserviert ist). Von zu wenig Zeit für Eltern / Großeltern berichten 36%; zu wenig Zeit mit dem Partner/der Partnerin äußern 24% (mangels PartnerIn trifft dieser Aspekt für 32% nicht zu); und zu wenig Zeit, um mit den eigenen Kindern zu spielen, nennen 17% (hier sehen sich 63% mangels Kinder im Haushalt nicht angesprochen). Als vorläufiges Fazit lässt sich festhalten, dass in Österreich über alle Erwachsenengruppen betrachtet vor allem die Zeit für Freunde / Bekannte knapp auszufallen scheint und / oder darin ein Manko gesehen wird.

Abbildung 5: Lieblingsaktivitäten der ÖsterreicherInnen (ab 16 Jahren) 2018 und Einschätzungen, ob dafür im Jahr vor der Befragung ausreichend Zeit vorhanden war, n=1.086 (Quelle: IMAS 2018)



Zeit für Kinderbetreuung

Ungeachtet der anhaltenden geschlechtsspezifischen Ungleichheitsverteilung bei bezahlter und unbezahlter Arbeit hat die für Kinderbetreuung aufgewendete Zeit (in Ländern wie Österreich und Deutschland, aber auch anderswo) in den letzten Jahrzehnten zugenommen, insbesondere seitens der Väter (Dörfler 2019, Berghammer 2013, Statistisches Bundesamt 2015, Schulz / Engelhardt 2017, Cornwell et.al 2019). Für Deutschland belegen Befunde aus den Zeitverwendungsstudien 2001/02 bis 2012/13, dass die Zunahme der Zeit für Kinderbetreuung von Müttern und Vätern insofern real ist, als sie nicht auf Kompositionsveränderungen der Bevölkerung zurückgeführt werden kann (z.B. weniger Kinder, spätere Geburt des ersten Kindes, mehr AlleinerzieherInnen oder Patchwork-Familien u.a.m.) (Schulz / Engelhardt 2017). Veränderungen in der Gesamtzeit für Kinderbetreuung können vor allem auf Veränderungen in wenigen Einzeltätigkeiten zurückgeführt werden. Beispielsweise spielen Väter heute mehr mit ihren Kindern und betätigen sich häufiger als Vorleser am Abend, während Müttern weiterhin der Löwenanteil der anstrengenderen Betreuungsarbeit verbleibt (Schulz / Engelhardt 2017).[17]

[17] Bei der Frage der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung wäre zu unterscheiden, inwiefern a) die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung als zu gering eingestuft wird (Einschätzung von Frauen in Österreich: 62% 2003, 60% 2016; Einschätzung von Männern in Österreich: 52% 2003, 43% 2016, vgl. Höllinger 2019, 255) und b) wie viel Zeit an Gesamt-Kinderbetreuung seitens der Eltern überhaupt als ausreichend angesehen wird. Ähnliche Diskrepanzen lassen sich übrigens auch bei der an Männer gerichteten Forderung nach mehr Hausarbeit und Kinderbetreuung feststellen (Höllinger 2019, 256): Gemäß Regressionsanalysen sind Forderungen nach mehr Väterbeteiligung an Hausarbeit / Kinderbetreuung ausgeprägter bei: höherer Bildung (beide Geschlechter); Partnerin arbeitet Vollzeit, städtischer Wohnort (wohl auch

Dass parallel zur niedrigeren Fertilitätsrate im Langfristvergleich der Stellenwert von Kindern gestiegen ist, dürfte offenkundig sein: Denn galten Kinder z.B. in landwirtschaftlichen Haushalten noch vor ein bis zwei Generationen de facto als Gratisarbeitskraft (je mehr, desto besser), hat sich das Bild gravierend zugunsten vom Kind als Kostenfaktor oder sogar als Selbstverwirklichungsprojekt gewandelt. Damit geht einher, dass Kindheit als selbständige Lebensphase anerkannt wird und die Erziehung, Begleitung und insbesondere Förderung des Nachwuchses stark ins Zentrum der elterlichen Verantwortug gerückt ist; mit veränderten Elternrollen wie z.B. jener als begleitende Coaches gegenüber (auch strengen) ErzieherInnen etc. (z.B. Ecarius et al. 2017 mit Daten für Deutschland).

Wertvorstellungen zur Kindererziehung ebenso wie zur Schulbildung sind vielen Studien zufolge schicht- und milieuspezifisch ausgeprägt. Eltern mit höherer Formalbildung und / oder aus mittleren und höheren Sozialschichten legen wesentlich mehr Wert auf „gute“ Erziehung, womit freilich ein dementsprechend höherer Betreuungsaufwand korrespondiert, von der täglichen Lernunterstützung bis zum Herumkutschieren des Kindes zwecks Bewältigung des durchgetakteten Freizeitprogramms. In dieser Hinsicht hat sich in der ungleichheitsorientierten „Parenting“-Literatur das Begriffspaar „concerted cultivation“ vs. „natural growth“ etabliert (z.B. Lareau 2003, Calarco 2014, Ishizuka 2019): „… working-class and poor families need to be on guard against life’s uncertainties, and middle-class parents want to reproduce class advantages through inculcating the ‘right’ values for future success” (Harrington 2015, 482). In kritischer Diktion gewendet tragen viele Eltern das eigene Statusdenken auf dem Rücken ihrer Kinder aus: „Middle-class family talk nurtures the entrepreneurial child“ (Ochs / Kremer-Sadlik 2015, 97).

Abbildung 6: Parenting Behavior Content by Parenting Style and Domain (Quelle: Ishizuka 2019, 6)

	Concerted cultivation	Natural growth
Organization of leisure	Structured, more involved	Unstructured, less involved
Language use	Reasoning, negotiation	Directives, no negotiation
Interactions with institutions	Active, interventionist	Passive, deferential

Neuere Zeitverwendungsstudien wie jene von Mullan und Chatzitheochari (2019) mit UK-Befunden belegen, dass die intensive Smartphone-Nutzung von Kindern und Jugendlichen einerseits der kontrollorientierten „konzertierten Kultivierung“ zusetzt, mehr noch allerdings den naturwüchsig-ungesteuerten Erziehungsstil in den unteren Milieus als Problemzone herausstellt. Gemäß den Daten von Mullan und Chatzitheochari ist die gemeinsam genutzte Zeit von Eltern(teilen) und Kindern 2015 genauso hoch wie im Jahr 2000, allerdings nimmt das Phänomen „alone-together“ zu, d.h. physische Kopräsenz bei kognitiver Abwesenheit während der Internet-Nutzung, insbesondere durch die rasante Ausbreitung von Smartphones. Nach Rosemarie Felder-Puig, Erstautorin der Österreich-Ergebnisse der Studie „Health Behaviour in School-aged Children“, sind hierzulande neun Prozent der Jugendlichen von Problemen mit Social-Media-Disorder betroffen, d.h. von Formen des Kontrollverlustes durch suchtartige Abhängigkeitstendenzen infolge der Nutzung sozialer Medien. „Jugendliche, die

deshalb, weil klar ist, dass der Aufwand für Haushaltsarbeit im Fall einer Wohnung niedriger ist als im Fall eines Einfamilienhauses am Land).

aktiv sind, viel Sport betreiben, sind viel weniger anfällig. Teenager, die sozial nicht so gut integriert sind, die wenige Freunde haben, die ihre Instagram-Vorbilder besonders ernst nehmen oder die Angst haben, ausgegrenzt zu werden, können sich dem schlecht widersetzen. Mädchen sind stärker betroffen als Burschen. Besonders Pubertierende sind gefährdet. Und bei sozial schlechter Gestellten fehlt oft jedes Bewusstsein für problematische Handynutzung".[18]

Zeit für die Paarbeziehung

Im Anschluss folgen knappe Befunde zur Teilhabe am Leben des Partners/der Partnerin. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass zur tatsächlich gemeinsam verbrachten Zeit von Paaren wenige Daten vorliegen, weil „Partnerschaftszeit" schwer von anderen Tätigkeiten (im Haushalt) abgrenzbar ist und zudem die hohe Bedeutung von Partnerschaft zumindest bei zusammenlebenden Paaren ohnehin eine Selbstverständlichkeit zu sein scheint. Demgegenüber befasst sich die Forschung detaillierter zur Aufteilung der Erwerbs- und Hausarbeit von Paaren (z.B. Stadler 2018).

Gemäß vielen demoskopischen Befunden (stellvertretend und mit österr. Daten: Marketagent 2017) wird der Wert von Partnerschaft höher gewichtet als so gut wie alle anderen Lebensdomänen (z.B. Freundschaften) und ist der/die PartnerIn zumeist auch die wichtigste Bezugsperson (oft auch mangels anderer enger Vertrauenspersonen). Die gemeinsam verbrachte „Eigenzeit" von Paaren (bzw. die Wertigkeit von gemeinsamer Zeit) variiert im Ländervergleich entlang kultureller, aber auch institutionell-rechtlicher Faktoren. Beispielsweise liefert Garcia-Roman (2017) einen dahingehenden Vergleich zwischen den USA (mit weniger Urlaubstagen) und Frankreich bzw. Spanien, wonach die gemeinsam verbrachte Zeit von Paaren in diesen europäischen Ländern (nicht nur bedingt durch mehr Urlaub) höher ist als in den USA.

Auch zur Paar-Zufriedenheit finden sich Befunde aus Österreich: Die Zufriedenheit mit dem Partner/der Partnerin hat zwischen 1986 und 2016 abgenommen, zumindest in Bezug auf die Ausprägung „sehr zufrieden", von 74% auf 62%. „Hohe Ansprüche an Beziehungsqualität einerseits und der Wunsch nach persönlichen Freiräumen in der Beziehung andererseits, gekoppelt mit sich verändernden Geschlechterrollen erfordern mehr Aushandlung, Interessenabwägung und Balancemanagement" (Beham-Rabanser et al. 2019, 203). Dementsprechend sind einer Regressionsanalyse zufolge AkademikerInnen mit ihrer Partnerschaft unzufriedener (höhere Ansprüche), weiters Paare in der „Rush-hour" (30- bis 49-Jährige) sowie (Ehe-)Paare, die bereits 10 oder mehr Jahre zusammen sind. Geschlechterunterschiede in punkto Paarzufriedenheit sind nach dieser Auswertung nicht signifikant, allerdings sind Männer im Fall von finanziellen Problemen im Haushalt mit der Beziehung unzufriedener und Frauen vor allem dann, wenn sie den Eindruck haben, dass die Haushaltsarbeit sehr ungerecht aufgeteilt ist (ebd., 200f).

Zeit für Bezugspersonen außerhalb der Familie

In der Zeitverwendungsstudie für Deutschland aus 2012/13 werden Zeiten für Sozialkontakte in unterschiedlicher Form ausgewiesen, dies insbesondere in Bezug auf hier interessierende Veränderungen im Zeitablauf. Die durchschnittliche Zeit aller Befragten für Kontakte / Geselligkeit im weiteren Sinn, d.h. für gemeinsame Zeitverwendung im Kontext diverser Aktivitäten (mit PartnerIn, Kindern,

[18] Interview mit Rosemarie Felder-Puig in: Der Standard, 12.7.2019, S. 8: „Auf Instagram sind immer alle toller".

Freunden, Bekannten etc.) hat im Zeitraum von 2001/02 bis 2012/13 abgenommen, von 1:14 Std. auf 1:06 pro Tag (Statistisches Bundesamt 2015, 28). In einer genaueren Zuordnung werden tägliche Zeiten, die nicht ohnehin Teil einer gemeinsam zugebrachten Aktivität sind (Betreuung, Zeit im Auto, Zeit für Hobbies usf.) in einer separaten Kategorie „soziale Kontakte" und dann weiter unterteilt in „Gespräche" (face-to-face) und „Telefonate / SMS" ausgewiesen. Anzunehmen ist, dass sowohl Teile von Kontaktzeit im als auch außerhalb des Haushalts darunter verbucht sind, folglich eine exakte Abgrenzung nicht möglich ist. Im Zeitvergleich 2001/02 und 2012/13 hat sich im Durchschnitt aller Befragten die Zeit für Face-to-Face-Gespräche von täglich 31 auf 26 Minuten verringert (Telefonate sind mit täglich 9 Minuten unverändert lang). Die täglich mit TV-, Video- bzw. DVD-Konsum zugebrachte Zeit hat von 1:53 auf 2:04 Std./Minuten zugenommen und jene für Computer- und Smartphone-Nutzung (für Zwecke der Kommunikation *und* Information) von 0:11 auf 0:23 (ebd., Tabellenanhang).

Die tägliche Zeit für Gespräche hat in diesem 10-Jahres-Vergleich insbesondere in der mittleren Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen abgenommen, von 0:34 auf 0:25 (bei weitgehend konstanter Zeit für Telefonate (von 0:09 auf 0:08) und einer Steigerung der Zeit für Computer / Smartphone von 12 auf 22 Minuten. Interessant ist, dass die tägliche „Gesprächszeit" bei Männern und Frauen ident ausfällt bzw. im identen Ausmaß abgenommen hat. Allerdings telefonieren Frauen häufiger (täglich 11 Minuten vs. Männer fünf Minuten). Dafür liegt 2012/13 die tägliche Computer- und Smartphone-Zeit der Männer bei 27 Minuten vs. 17 Minuten bei Frauen. Außerdem sehen Männer täglich um 17 Minuten länger fern als Frauen (Statistisches Bundesamt 2015, ebd.).

Bleibt man bei dieser soeben zitierten Zeitverwendungsstudie des statistischen Bundesamt und unterstellt, dass zumindest ein Teil der reduzierten Gesprächszeit pro Tag auf Nicht-Familienmitglieder entfällt; und zieht man aus dieser Studie weitere Befunde heran, wonach das freiwillige Engagement insbesondere in „geselligen" Domänen wie z.B. Musikausübung zurückgegangen ist, dann zeigt sich – nur in Bezug auf die quantitative Zeitverwendung –, dass die soziale Kontaktpflege außerhalb der Familie offenbar am ehesten von einer immer schwieriger aufzubringenden Synchronisierungsleistung betroffen zu sein scheint: „Im Vergleich zu 2001/2002 hat das ehrenamtliche oder freiwillige Engagement in einigen Bereichen abgenommen. So ist beispielsweise der Anteil engagierter Personen bei Kultur und Musik, also etwa in einer Theatergruppe oder einem Gesangsverein, um fast die Hälfte auf 5,9 % gesunken. Bei Sport, kirchlichem beziehungsweise religiösem Engagement und Politik sind die Rückgänge mit weniger als 1 Prozentpunkt moderater. Eine sinkende Engagementquote lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass Frauen zunehmend Zeit mit Erwerbsarbeit verbringen und dadurch weniger Zeit haben, sich zu engagieren. Gleichzeitig engagieren sich mit 6,3% mehr Personen als vor 11 Jahren in Schule oder Kindergarten, etwa als Elternvertreter oder in einem Förderverein. Ein möglicher Grund dafür ist, dass Kinder immer mehr Zeit in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen verbringen und es für Eltern wichtig ist, diese mitzugestalten. Auch im sozialen Bereich, also zum Beispiel bei Wohlfahrtsverbänden oder anderen Hilfsorganisationen, hat das Engagement zugenommen und liegt nun bei 7,3 %" (Statistisches Bundesamt 2015, 17).

Und Österreich? Einerseits ist das freiwillige Engagement in Österreich ausgeprägt und führt etwa die Hälfte der Erwachsenen an, sich regelmäßig ohne Bezahlung in Vereinen oder in der Nachbarschaftshilfe zu engagieren (IFES 2013). Andererseits beklagen Organisationen, dass es ihnen an freiwilligen HelferInnen fehle. Eva More-Hollerweger vom NPO-Institut der Wirtschaftsuniversität Wien konstatiert diesbezüglich, dass die Anzahl der freiwilligen Helfer zwar konstant bleibe, dass aber die

Zahl der Stunden weniger geworden sei. Ihre Erklärung: Freiwilligenarbeit konkurriere zunehmend mit Freizeitaktivitäten wie Shoppen oder Sport (Standard, 13.7.2019, K1).

Unweigerlich ist anhand dieser Befunde an die „Bowling alone"-These des US-amerikanischen Politologen Robert Putnam zu denken (Putnam 2000, 2001). Die These vom Sozialkapitalverlust aufgrund reduzierter Kontakte außerhalb der Familie wurde intensiv empirisch untersucht, mit widersprüchlichen Ergebnissen zwischen „community lost" vs. „community liberated" oder Einsamkeit vs. tragfähige Netzwerke auch über elektronische Medien (vgl. z.B. Schobin et al. 2016). Verlässliche Befunde zur These, vor allem im Zeitvergleich, sind außerdem aufgrund unterschiedlicher Indikatoren (von losen Kontakten bis zu regelmäßigen physischen Treffen, von vagem Zuspruch bis zu praktischer Hilfe usf.) schwierig einzulösen. Konsens scheint allerdings zumindest darin zu bestehen, dass sich ungeachtet von Quantität und Qualität der Kontakte diese insofern verengen, als in hochindividualisierten Gesellschaften Wahlverwandtschaften und -bekanntschaften tonangebend werden, Menschen sich folglich vielen Kontakten mehr als in der Vergangenheit entziehen können, die nicht das eigene Weltbild vertreten oder Meinungen äußern, die nicht mit den eigenen übereinstimmen. Insbesondere die nahräumliche Nachbarschaft mit ihren Kontaktgelegenheiten zu heterogenen Personengruppen ist vergleichsweise leicht zu umgehen (Dunkelman 2017), demgegenüber eröffnen sich nicht-raumbezogene Kontaktgelegenheiten mit Gleichgesinnten. Risiken liegen nun vor allem darin, dass Angehörige sozialer Mikromilieus und Lebensstilgruppen in der eigenen homogenen Filterblase gefangen bleiben, weil sie die Akzeptanz abweichender Meinungen sowie die Aushandlung oder gar Kooperation mit Personen mit abweichenden Positionen zunehmend verlernen („bridging" in der Sozialkapital-Terminologie). Dass hier das Internet und Social-Media-Kanäle gleichsam als „Brandbeschleuniger" wirken, dürfte offenkundig sein. Diese Konstellation ist wohl einer der maßgeblichen Faktoren, wenn nach Gründen für die häufig diagnostizierte gesellschaftliche Polarisierung gefahndet wird. Studien zur sozial-räumlichen Segregation gesellschaftlicher bzw. politischer Milieus wie jene von Torben Lütjen (2016) in zwei Bezirken im US-Bundesstaat Wisconsin ergeben z.T. drastische Befunde von sich verstärkenden Polarisierungstendenzen – unter Zurückweisung von Schuldzuschreibungen an nur eines der politischen Lager.

Hinzuweisen ist an dieser Stelle auch auf die Struktur des verfügbaren Beziehungsnetzwerks nach sozialen Schichten oder Geschlechtern (Alleweldt 2018, Hollstein 2018, Klatt 2011, Mewes 2010). Mit der Annahme, dass Statusniedrigere generell über weniger Sozialkapital verfügen, sollte dabei vorsichtig umgegangen werden. Eher scheint relevant zu sein, über welche konkreten Formen von sozialen Netzwerken unterschiedliche Personengruppen verfügen. Das beinhaltet, welche geografischen Ausdehnungen diese Netzwerke haben, d.h. ob sie (abseits der Partnerschaft) eher auf den engeren Familien- und Verwandtenkreis bzw. auf die unmittelbare Nachbarschaft konzentriert oder demgegenüber weitläufiger gespannt sind, weil die betreffende Person z.B. in unterschiedlichen Kontexten aktiv ist. Generell lässt sich der Forschungsstand (altersübergreifend) so zusammenfassen, dass soziale Netzwerke in den statusniedrigeren sozialen Milieus (sowohl „strong ties" als auch „weak ties" betreffend) vorrangig auf das Nahumfeld konzentriert sind. Mittelschichtsmilieus verfügen über weiter gespannte Netzwerke mit heterogeneren Kontaktpersonen, in denen insbesondere die „weak ties" variantenreicher sind.

Interpretiert man vereinfachend soziales Kapital, soziale Netzwerke und soziale Unterstützung als einigermaßen austauschbare Begriffe, so ist evident, dass gelingende Beziehungen bzw. eine gute Einbindung in tragfähige Netzwerke in der Tendenz gesundheitsförderlich sind, vor dem evolutionsbedingten Hintergrund, dass Menschen existenziell auf Unterstützung und Anregung durch Dritte

angewiesen sind. Die wissenschaftliche Befundlage zu den positiven Zusammenhängen zwischen Sozialkapital und Facetten von sowohl physischer als auch psychischer Gesundheit ist inzwischen sehr umfangreich. Dazu stellvertretend nur ein einziger Befund: Gemäß der österreichischen Gesundheitsbefragung 2006/2007 erfreuen sich Menschen, die mit ihren sozialen Beziehungen und der Unterstützung durch Freunde sehr zufrieden sind, kraft Selbsteinschätzung zu 50 Prozent einer *sehr guten* Gesundheit, während dies nur auf zehn bis 15 Prozent derjenigen zutrifft, die mit ihren sozialen Beziehungen unzufrieden sind (Gesundes Österreich 2013/3, 23). Gleichwohl sind soziale Beziehungen bekanntlich nicht per se gesundheitsförderlich, sondern demgegenüber aus unterschiedlichsten Gründen auch belastend bzw. Stress fördernd (Statistik Austria 2015, 2016).

3.5. Konstellationen sozialer Teilhabe trotz atypischer Erwerbsarbeitszeiten: KollegInnen im Beruf, Entgrenzung Erwerbs- und Privatleben

Bei undifferenzierter Übernahme der These, wonach lange und / oder atypische Erwerbsarbeitszeiten signifikant zur Beeinträchtigung von sozialer Teilhabe / des Soziallebens beitragen, können erstens Optionen übersehen werden, die Beschäftigte nutzen, um soziale Teilhabe trotz atypischer Arbeitszeiten zu verwirklichen. Hier ist vor allem an KollegInnen im Job bzw. im Berufsfeld als Reservoir für soziale Teilhabe zu erinnern. In jenen Fällen, in denen das Sozialleben zu einem Gutteil im Berufsalltag stattfindet, wäre folglich zu hinterfragen, warum lange oder atypische Arbeitszeiten das Sozialleben beeinträchtigen sollten. Ob die Tatsache, dass ein Teil der Beschäftigten einen Gutteil der eigenen sozialen Kontakte innerhalb der Erwerbsarbeit sucht und findet, als Reaktion auf und Strategie im Umgang mit langen oder atypischen Arbeitszeiten zu interpretieren ist, müsste wiederum separat analysiert werden. Außerdem ist davon auszugehen, dass auch Erwerbstätige mit mehr zeitlichen Ressourcen für ein Sozialleben außerhalb der Erwerbsarbeit gute berufliche Kontakte auch auf privater Ebene schätzen und dies zunehmend als Kriterium für einen guten Arbeitsplatz definieren (Martin 2006).

Zweitens sind Aspekte der Entgrenzung von Arbeit bis hin zur Fusion von Berufs- und Privatleben, IKT-basierte Arbeitsformen wie mobile Arbeit / Home Office u.a.m. zu nennen, die im Trend der letzten Jahrzehnte liegen und folglich zunehmend mehr Erwerbstätigen offenstehen. Hinzu kommt folglich im beruflichen und privaten Bereich die Nutzung von IKT-Anwendungen, die zur Aufhebung von zeitlichen und räumlichen Grenzen von Erwerbsarbeit beitragen. Dadurch lassen sich Lebensbereiche oftmals leichter vereinbaren: An Arbeitstagen im Homeoffice entfällt der Pendelaufwand, im Büro lässt sich via Smartphone das Privatleben organisieren u.a.m.

Es geht hier nicht darum, die Grundannahme zu bestreiten, wonach atypische Arbeitszeiten eine Beeinträchtigung des Soziallebens darstellen können; sondern um ein Plädoyer für differenzierte Perspektiven auf die individuellen Lebensarrangements von Erwerbstätigen. Wieviel soziale Beeinträchtigung jemand persönlich erlebt, hängt mit unterschiedlichen Faktoren zusammen: Tätigkeits- und Berufsgruppen, biografischen Hintergründe, persönlichen Präferenzen etc. – und darüber hinaus ist eine wichtige Frage: wie und wie unterschiedlich kompensieren davon Betroffene ein etwaiges Teilhabemanko?

3.5.1. Kollegialität im Berufsleben als Reservoir für soziale Teilhabe

Lange und / oder atypische Arbeitszeiten im Beruf gelten einerseits als „Killer" von Teilhabe am Leben anderer, etwa aufgrund der Schwierigkeiten der zeitlichen Abstimmung von Treffen etc. Zugleich sind KollegInnen im Betrieb oder im erweiterten Berufsfeld ein mehr oder weniger bedeutendes Reservoir (bis hin zum Rettungsanker) für soziale Teilhabe, die ja nicht auf Knopfdruck an- oder abgeschaltet wird. Hier macht sich auch die geläufige begriffliche Engführung von „Arbeit" vs. „Leben" bemerkbar, so als ob man in der (Erwerbs-)Arbeitszeit nicht ebenfalls leben würde.[19] Nun dürfte sich das erwerbsbedingte „Zeit-Reservoir" für Sozialkontakte z.B. für Personen mit Betreuungsverpflichtungen anders darstellen als für jene mit ausgeprägter Karriereorientierung, deren Netz an Sozialbeziehungen ebenso wie die Zeitrhythmen eher auf den Berufskontext ausgerichtet sind. Ähnliches lässt sich für Gesundheits- und Sozialberufe in stationären Einrichtungen, Montage- oder Beratungsteams oder für WochenpendlerInnen behaupten, deren berufliche Sozialisation auf lange Arbeitszeiten bzw. Absenzen von zuhause ausgerichtet ist – und die ihre Freizeit- und Beziehungsarrangements im Lauf der Jahre daran angepasst haben. Wiederum anders dürfte sich die Situation z.B. für viele AlleinerzieherInnen darstellen, deren außerberufliches Sozialleben mangels Unterstützung auf Kinderbetreuung fokussiert ist und die kaum zeitliche Ressourcen für private Kontakte aufbringen können; gute Beziehungen zu KollegInnen im Job dürften hier besonders wichtig sein.

Mit anderen Worten: Die Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten bzw. Arbeitszeitlagen frei von Abend-, Wochenend- oder Schichtarbeit u.a.m. findet folglich nur bei einem Teil der Erwerbstätigen Gehör. Und das nicht nur aufgrund der Risiken des damit einhergehenden Einkommensverlustes, sondern auch vor dem Hintergrund der individuellen Lebensarrangements.

Im Folgenden gehen wir lediglich auf zwei Aspekte ein: Welchen Stellenwert haben (gute) soziale Beziehungen im Beruf? Und was verändert sich, wenn aufgrund von Erwerbszentriertheit und aufgeweichten Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben auch das Sozialleben vermehrt ins Arbeitsumfeld verlagert wird – wie dies zum Beispiel für hochqualifizierte Erwerbsgruppen in Kreativbranchen, Forschung, Journalismus, IT oder generell bei Projektarbeit häufig konstatiert wird (z.B. Pongratz / Voß 2004, Ewers et al. 2006, Haffner / Krais 2008, Schraps / Hoff 2008).

Im Vergleich zur *instrumentellen* Kontaktpflege werden Identifikations- und Bindungsbedürfnisse (gegenüber Team, Organisation, Beruf) vor allem über *affektiv* geprägte Beziehungen realisiert (Riketta 2005, Felfe et al. 2006). Gerade in heutigen flexiblen Arbeitswelten, wo soziale Zugehörigkeit kraft Mitgliedschaft in einer Organisation nicht selbstverständlich ist, ist das Bedürfnis nach emotionalen Bindungen ausgeprägt und zugleich fragil (z.B. Geramanis / Hutmacher 2018). Gemäß eigener Befunde in Berufen der Kreativwirtschaft treten dabei intraindividuelle Konflikte zwischen Einbindungs- und Abgrenzungsbedürfnissen zutage; damit einhergehend Muster der raschen Neu-Konstituierung von Teams und der ebenso schnellen Auflösung aufgrund geringfügiger Anlässe, weil tendenziell eher das Team gewechselt als ein Konflikt ausgetragen wird (Eichmann / Bauernfeind 2011).

In vielen Studien wird die Bedeutung von sozialen Beziehungen im Job für Aspekte wie Arbeitszufriedenheit, Leistung oder Gesundheit dokumentiert. Beispielsweise analysiert Martin (2006) anhand

---

[19] Ähnlich verhält es sich mit Forderungen zur Verkürzung von Arbeitszeit, die mehr oder weniger exklusiv mit mehr gemeinsamer Zeit für Partnerschaft bzw. Kinder (im modernisierten Kleinfamilienmodell) begründet werden, so als ob das die einzigen Handlungsdomänen außerhalb der Erwerbsarbeit wären.

einer Befragung bei deutschen Erwerbstätigen in diversen Beschäftigungsverhältnissen soziale Beziehungen im Beruf (entlang der Dimensionen Nutzen, Zugehörigkeit, Fairness) und deren Auswirkungen auf die Arbeitsbewertung. Zum Vorschein kommt, dass Zugehörigkeit und Fairness wichtiger für Jobzufriedenheit eingestuft werden als der instrumentelle Nutzen einer Beziehung. Requena (2003) liefert für die spanische Erwerbsbevölkerung Daten zum engen Zusammenhang von sozialem Kapital (definiert über Indikatoren wie Vertrauen, Kontakte, Commitment, Offenheit und Einfluss) und Jobzufriedenheit. Sozialkapitalmerkmale erklären 28% der Varianz der Jobzufriedenheit und sind insofern deutlich bessere Prädiktoren für die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität als etwa Merkmale der Beschäftigung (Einkommen, Arbeitszeiten etc.) und der Organisation *zusammen*. Völker und Flap (2007) untersuchen in einer holländischen Repräsentativerhebung die Bedeutung von Gemeinschaft am Arbeitsplatz. Über alle Branchen hinweg wirken besonders gemeinschaftsförderlich: wenig Fluktuation, wechselseitige Abhängigkeit bei gleichzeitiger relativer Autonomie, keine überlangen Arbeitszeiten, Offenheit und Durchlässigkeit der Kommunikation. Relevant sind zudem die vorhandenen Optionen zur Gemeinschaftsbildung außerhalb der Erwerbsarbeit: Je umfangreicher das außerberufliche soziale Netzwerk ist, desto eher kann auf Gemeinschaftserfahrungen am Arbeitsplatz verzichtet werden. Ungeachtet der Bedeutung von sozialen Beziehungen im Beruf auf die Arbeitsqualität darf nicht übersehen werden, dass Beziehungen zu Kollegen, Vorgesetzten (und besonders zu Kunden) auch Stress verursachen (vgl. dazu Holz et. al 2004). Beispielsweise gilt für viele Berufstätige in Kreativjobs: Sowohl eine zu niedrige (z.B. bedingt durch Alleinarbeit im Homeoffice) als auch zu hohe Kontaktrate (z.B. durchgehende Büroarbeit) reduzieren die Berufszufriedenheit (Eichmann / Bauernfeind 2011).

Für hochqualifizierte Berufsgruppen, ManagerInnen oder für Selbstständige wird die Erwerbssphäre oft zum erweiterten „Wohnzimmer". Studien von Hochschild (2002) oder (für Österreich) Kasper et al. (2002) zu Mustern der Arbeits- und Lebensführung gelangten zum Ergebnis, dass in vielen Fällen das System Familie mehr und mehr in der Logik von Dienstleistungssystemen organisiert wird, während berufliche Kontakte, Netzwerke, Teambildungsmöglichkeiten sowie Anerkennung durch KollegInnen oder Vorgesetzte die bevorzugten Quellen für emotionale Befriedigung sind. Für viele ist das Erwerbsarbeitsleben schlicht deshalb attraktiv, weil es einfacher zu administrieren ist als die darüber hinausgehende (Interaktions-)Zeit. Hinter den Effekten der Emotionalisierung der Berufsarbeit (die von um Attraktivität buhlenden Arbeitgebern zwecks Bindung von High Potentials nach Kräften gefördert wird) steht weiters der Umstand, dass private Beziehungsnetzwerke aufgrund der Erwerbszentrierung ausgedünnt werden können, weshalb die Einbindung in berufliche Kontaktnetzwerke für individuelle Anerkennung umso wichtiger wird.[20] Riskant sind derartige Konstellationen deshalb, weil damit die Abhängigkeit von der Erwerbsarbeit zusätzlich steigt: Erstens wegen der Instrumentalisierbarkeit persönlicher Anerkennungsbedürfnisse für originär betriebliche Leistungsziele und zweitens,

[20] Diese Form der Karriereorientierung ist weiterhin ein männlich geprägtes Lebensmodell. Hinzuweisen ist jedoch darauf, dass insbesondere Frauen mit akademischer Ausbildung heute häufig kinderlos bleiben und insofern ihr Leben (auch zwecks Stabilisierung von Identität und Selbstwert) ebenfalls zu einem großen Teil auf Erwerbsarbeit ausrichten. In Ländern wie Deutschland und Österreich liegt (im Jahr 2008 im Segment der ca. 50-Jährigen) der Anteil der kinderlos gebliebenen Frauen mit akademischer Ausbildung bei ca. 30%, gegenüber ca. 20% im Durchschnitt aller Frauen (Kreyenfeld/Konietzka 2013). Mit spezifischen Studienabschlüssen wie v.a. Sozial- und Geisteswissenschaften steigt dieser Anteil in Österreich auf 35% bis 40% (Neyer et al. 2013, 117). Männer bleiben im Durchschnitt etwas häufiger kinderlos (ca. 30%), die Streuung nach Bildung ist allerdings nicht so ausgeprägt bzw. folgt tendenziell der umgekehrten Richtung.

weil der Verlust von sozialen Netzwerken, insbesondere im Fall einer Kündigung mit anschließender Arbeitslosigkeit, zum Exklusionsrisiko schlechthin werden kann (Böhnke 2007).

SoziologInnen wie Sabine Flick untergliedern zunächst grundsätzlich zwischen Freundschaften im Berufsleben und Privatleben (Flick / Marquardsen 2016). Lange und / oder atypische Arbeitszeiten begünstigen berufliche Freundschaften, allein durch die mit KollegInnen zugebrachte Zeit. Lange Arbeitszeiten bzw. die partielle Abdeckung des Bedarfs an sozialer Teilhabe reduzieren jedoch zugleich die Zeit- und Energieressourcen für die Freundschaftspflege außerhalb der Erwerbssphäre. „Nach acht bis zehn Stunden Arbeit kostet es Kraft, nicht nur mit jenen, mit denen man zusammenwohnt, zu sprechen, sondern auch mit der besten Freundin zu telefonieren."[21] Auch die Fähigkeit, sich auf neue Personen einzulassen, schwinde dadurch, sagt Flick. Die Folge laut Flick: „Man orientiert sich stark an den Personen, die da sind – und das ist in vielen Fällen der Partner oder die Partnerin." Freundschaften außerhalb der Erwerbsarbeit würden gemäß Flick dann stabil bleiben, wenn die Personen in ähnlichen Situationen sind und Verständnis füreinander aufbringen. „Wenn eine viel arbeitet und die andere mit einem Säugling daheim ist, ist das eine Herausforderung für eine Freundschaft." Auch Flick attestiert, dass Beschäftigte vermehrt die klaren und übersichtlichen Beziehungen am Arbeitsplatz suchen würden, während der private Lebensbereich anstrengend erscheine. Jedoch seien KollegInnen allzu oft nicht mit „echten" Freunden abseits der Arbeit zu vergleichen. „Meine Untersuchungen zeigen, dass es heute in Freundschaften besonders wichtig ist, Geheimnisse zu teilen", erklärt Flick. Doch das falle im Arbeitskontext, wo heute ein großer Wettbewerb zwischen Kollegen bestünde, immer mehr weg; man erzähle einander vorwiegend Erfolgsgeschichten, anstatt beispielsweise zuzugeben, dass man einen Fehler gemacht hat oder ausgelaugt ist. Flick sieht in der geringen Qualität vieler Beziehungen auch einen Grund für die Zunahme psychischer Erkrankungen. Wer sich nicht mit wahren Freunden über seine Sorgen und Ängste austauschen kann, wird unglücklich – oder fühlt sich einsam.

In einer dänischen Studie mit qualitativen Interviews bei Berufstätigen in unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen (fulltime day work, fulltime extended work, fulltime shiftwork) zeigen Pedersen und Lewis (2012), dass auch jene mit atypischen Arbeitszeiten imstande sind, neben Zeit für die Familie ihre Freundschaften im Rahmen flexibler Strategien aufrechtzuerhalten. Das „Aufgeben" manch langjähriger Freundschaft erfolgt dieser Studie zufolge bereits mit der Konstituierung der Paarbeziehung und dann vermehrt in der Familiengründungsphase. Gerade bei Befragten mit Kindern finden sich Konstellationen von „blurring boundaries" zwischen Familie, unterschiedlichen privaten und beruflichen Freundeskreisen, weil aufgrund des chronischen Zeitmangels die sich bietenden Gelegenheiten für Treffen jedweder Art genützt werden (müssen). Interessant ist zudem, dass z.B. die Befragten in Schichtarbeit (v.a. Pflegeberufe) überdurchschnittlich viel Zeit für Freundschaftspflege angeben. Das hängt in diesem Sample u.a. mit dem höheren Durchschnittsalter dieser Gruppe zusammen (Betreuungsaufwand für Kinder fällt weg) und ferner damit, dass gerade die atypischen freien Zeiten (z.B. tagsüber an Wochentagen) gefüllt und insofern zur Pflege von Kontakten genutzt werden, nicht zuletzt mit Bekannten aus der eigenen Berufsgruppe, die ebenfalls atypische Arbeitszeiten haben.

[21] https://www.derstandard.at/story/2000103895678/berufseinstieg-gehen-freundschaften-zu-bruch

3.5.2. Entgrenzung von Berufs- und Privatleben und die Bedeutung von IKT

Die möglichst strikte Trennung von Erwerbs- und Privatleben war zunächst der aufkommenden Lohnarbeit in den Fabriken im Zuge der Industrialisierung geschuldet und später zwecks Begrenzung der Arbeitszeiten eine historische Errungenschaft der organisierten Arbeiterschaft. In anderen Sozialmilieus wie Landwirtschaft, Handwerk sowie generell bei Selbständigen u.a.m. wurde die strikte Trennung nie in demselben Ausmaß mitvollzogen, und auch bei heutigen Gut- und Hochqualifizierten (auch abseits der Führungskräfte) in Feldern wie Wissenschaft, Journalismus, Beratung oder z.B. bei Vertriebsleuten wird oftmals eine große Diskrepanz zur eigenen Situation wahrgenommen, wenn die arbeitspolitische Forderung nach strikter Separierung von Lebenssphären oder nach exakter Arbeitszeitbemessung thematisiert wird. Besonders in Kulturberufen bzw. in künstlerisch gefassten Lebensentwürfen wird diese (als kleinbürgerlich denunzierte) Trennung teilweise sogar explizit abgelehnt. Arbeiten und Leben verschmelzen demgegenüber in zeitlicher, räumlicher oder sozialer Hinsicht zu mehr oder weniger stimmigen Lebensmodellen; beispielsweise ist ein Gemeinschaftsbüro in einer bestimmten Lebensphase häufig das erweiterte Wohnzimmer oder Folge der „Flucht aus dem Homeoffice". Subkulturelle bzw. individualisierte Arbeits- und Lebensstile sind zugleich die Eintrittskarte in bestimmte lokale Milieus zur Erlangung von Anerkennung, Status und Zugehörigkeit. Informelle bzw. an lokale Räume gebundene Szenen (oder Internet-Communities) übernehmen zudem die Funktion von Arbeitsmärkten und fungieren zugleich als Ort für soziale Integration (Storper / Venables 2004, Eikhof / Haunschild 2006, Lloyd 2006, Eichmann 2010, 2018).

Ungeachtet der aktuellen Anläufe, im Zuge des Digitalisierungsschubs der letzten Jahre ein gut bekanntes Phänomen als neu auszuschildern, wurde das Phänomen der Entgrenzung von Arbeit im Kontext von IKT-basierten Tätigkeiten im deutschsprachigen Raum in der ersten Hälfte der Nullerjahre intensiv erforscht; einerseits mit räumlichen Bezügen verstanden als „Telearbeit" oder „E-Work", andererseits im Rahmen von Konzepten wie Entgrenzung oder „Subjektivierung" (vgl. Pongratz / Voß 2004, Mayer-Ahuja / Wolf 2005, Krenn et al. 2010). Angesichts der Heterogenität von individuellen und betrieblichen Konstellationen ist hier sozialwissenschaftliche Typenbildung naheliegend, mit Handlungsstrategien irgendwo zwischen geplanter Entgrenzung, kontinuierlicher Ausbalancierung von Lebenssphären sowie strikter Segmentierung / Begrenzung (für IT-Berufe z.B. Ewers et al. 2006, Schraps / Hoff 2008).

Die Annahmen von „blurred boundaries" bis hin zu Lebensmodellen mit unterstellter Work-Life-Fusion erfahren anhand von Studien bei jüngeren technologieaffinen Trägergruppen neuen Aufschwung. Der ohnehin schon hochflexible Arbeitskraftunternehmer der Nullerjahre wird gleichsam durch den Lifestyle des „Digital Nomad" abgelöst, der flexibel von jedem Ort aus arbeiten kann (Haeger / Lingham 2014, Thompson 2019) – zumindest, solange keine Kinder zu versorgen sind. Freilich lassen technische Innovationen wie Smartphones und Tablets in Kombination mit dem ubiquitären Zugang zu bestimmten Daten die Grenzen zwischen Arbeit und Leben noch stärker verschwimmen. Heutige Arbeitende bezahlen erweiterte Freiheitsgrade wie flexible Arbeitsorte oder Vertrauensarbeitszeit oft mit ausgedehnter beruflicher Erreichbarkeit in der Freizeit. Eine österreichische Unternehmensbefragung der Unternehmensberatung Deloitte (2019) bei etwas mehr als 200 Führungskräften ergibt, dass in 65% der Unternehmen implizit erwartet wird, dass (zumindest) Führungskräfte auch in der Freizeit erreichbar sind. Von Teilen ihrer MitarbeiterInnen erwarten das immerhin 24% der Unternehmen.

Eine annäherungsweise Fusion von Berufs- und Privatleben ist auch im Sinn vieler Unternehmen mit hochqualifizierten Belegschaften. Im Wettbewerb um High Potentials stellen attraktive Arbeitgeber

Angebote für „leisure at work“ bereit (was seitens vieler Beschäftigter auch nachgefragt wird, vgl. Duerden et al. 2018, Lacanienta et al. 2018), um sicherzustellen, dass die Arbeitskräfte möglichst viel Zeit im Unternehmen verbringen, dabei möglichst viele produktiv verwertbare Ideen mit KollegInnen generieren etc. Bei Fragen, wer die Treiber der zunehmend mobileren Belegschaften sind, ist neben den Interessen der Arbeitgeber, Kunden (und Technologieanbietern) sowie den individuellen Präferenzen auch an die vorberufliche Sozialisation vieler Erwerbstätiger zu erinnern. Gerade junge Menschen akzeptieren im Zuge ihrer zeitintensiven Verwendung von Computer, Tablet und Smartphone in der Freizeit eine zeitlich-räumlich flexible (bzw. fragmentierte) Arbeitspraxis relativ problemlos (zu denken wäre z.B. an sogenannte „Microtasks“ im Rahmen von Crowdwork-Jobs als konsequente Fortsetzung der täglichen Social-Media-Praxis mit dem Abruf von Statusmeldungen im Viertelstundentakt).

In dieser Hinsicht bestätigt eine 2018 durchgeführte Studie an der TU Wien, dass eine intensive Smartphone-Verwendung die Abgrenzung von Beruf und Privatleben erschwert.[22] Mittels Fragebögen und Kurztagebucheinträgen bei 150 berufstätigen StudienteilnehmerInnen gelangt Martina Hartner-Tiefentaler vom TU-Institut für Managementwissenschaften zum Befund, dass sich intensive Smartphone-User weniger gut in ihre Arbeit vertiefen können, sich aber auch häufiger gelangweilt fühlen. Sie gaben zudem öfter an, an freien Tagen unter Zeitdruck gestanden zu haben bzw. gereizt oder verärgert gewesen zu sein. Ein bewussterer Umgang mit dem Smartphone, etwa die Festlegung von E-Mail- und Smartphone-freien Zeiten, sei sinnvoll; die strikte Trennung von Beruf und Privatleben sei dennoch nicht generell zu empfehlen, denn: „Manchmal ist die Organisation des Alltags einfacher, wenn Grenzen nicht zu strikt gezogen sind. Manche Leute berichten, dass sie die Freizeit besser genießen können, wenn sie noch eine wichtige Kleinigkeit erledigt haben,“ so Hartner-Tiefenthaler.

Damit gelangen wir zu den Vor- und Nachteilen von mobiler bzw. Homeoffice-Arbeit als relevantes Thema im Kontext möglicher Beeinträchtigungen von sozialer Teilhabe / Sozialleben durch atypische Arbeitszeiten; dies vor allem deshalb, weil Telearbeit durchaus als Ansatz zur Verringerung von Beeinträchtigungen angesehen wird. Zunächst ist zu veranschlagen, dass Telearbeit von unselbständig Beschäftigten in der Regel eher als Gratifikation aufgefasst wird (z.B. weniger Pendelzeit, Flucht aus Großraumbüros etc.), welche Führungskräften bzw. gut Qualifizierten in Dienstleistungsjobs angeboten wird, die sich davon eine Verbesserung ihrer jeweiligen Arbeitsorganisation erhoffen. Dennoch sind auch unfreiwillige Konstellationen nicht zu vergessen, etwa dergestalt, dass mobilen Vertriebsleuten der eigene Arbeitsplatz im Zuge von Desk-Sharing entzogen wird oder es keinen Schreibtisch für den Forschungsassistenten am Universitätsinstitut gibt u.a.m.

Nach IAB-Daten für Deutschland arbeiteten unter Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mind. 50 Beschäftigten im Jahr 2013 19% anteilig von zu Hause, im Jahr 2017 waren es 22%. Homeoffice wird dabei öfter stundenweise als tageweise praktiziert (Grunau et al. 2019). In Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten, unter Männern, bei Personen mit höherer Formalbildung bzw. in IT-affinen Berufen ist der Anteil mit Telearbeit noch verbreiteter (Sarbu 2015). Für Österreich liefert eine 2019 durchgeführte Befragung des Meinungsforschungsinstituts Marketagent bei 600 unselbständig und selbständig Erwerbstätigen die folgenden Befunde: 32% haben grundsätzliche Möglichkeiten zu Mobile Working, d.h. können auch ortsungebunden tätig sein, vor allem zuhause.

[22] http://science.apa.at/site/home/newsletter/detail-fancybox.html?key=SCI_20181018_SCI45011703444995218

Regelmäßig genutzt wird diese Option lediglich von 12 Prozent, von 15 Prozent hin und wieder. Fünf Prozent hätten zwar die Möglichkeit für Mobile Working, machen davon aber keinen Gebrauch.[23]

Die Logik der betrieblichen Gewährung von Telearbeit folgt der bekannten Regel: mehr Handlungsspielraum für „wertbringende" MitarbeiterInnen führt bei diesen zu mehr Zufriedenheit, allerdings weiten sie damit zugleich ihr Arbeitspensum aus, was längerfristig zu Gesundheitsproblemen führen kann (Grunau et al 2017, Krug et al 2019, Rau / Göllner 2019). Empirische Studien zur Erreichbarkeit außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit zeigen z.B., dass Arbeitsschritte, die in der regulären Arbeitszeit nicht finalisiert werden können, über Zeitflexibilität in Form der Ausdehnung der Arbeitszeit sowie des vorhandenen Tätigkeitsspielraums (mobil, zuhause) eher fertiggestellt werden können. Das ist einerseits ein Grund für eine höhere Arbeitszufriedenheit, verkürzt aber andererseits die Erholungszeiten (Rau / Göllner 2019). Die erhöhte Zeitflexibilität ist insofern ein zweischneidiges Schwert: Während die Hälfte der Beschäftigten mit Homeoffice gemäß IAB-Daten darin den Vorteil einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sieht und weiters Vorteile der Fahrzeitersparnis, berichten beinahe ebenso viele von Problemen bei der Trennung von Job- und Privatzeit – und sehen viele außerdem den Kontakt zu KollegInnen gefährdet (Grunau et al. 2019).

In einer WSI-Studie (Lott 2019), die Auswirkungen von Homeoffice-Arbeit bei beschäftigten Vätern und Müttern in Deutschland auf die Kinderbetreuung ermittelt, zeigen sich folgende Befunde:

- Sowohl Väter und Mütter mit Homeoffice-Arbeit verrichten mehr Überstunden; dasselbe gilt für Konstellationen mit völlig selbst bestimmten Arbeitszeiten. Hier steigt die Mehrarbeit bei Vätern gravierend, bei Müttern geringfügig.
- Sowohl Väter und Mütter mit Homeoffice-Arbeit erhöhen den eigenen Zeitaufwand für Kinderbetreuung. Mütter mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten erhöhen vor allem den Zeitaufwand für Kinderbetreuung, bei Vätern führen völlig selbstbestimmte Arbeitszeit dagegen zu einer gewissen Reduktion des Zeitaufwands für Kinderbetreuung (weil sie die Zeit für Mehrarbeit im Beruf verwenden).
- Sowohl Väter und Mütter mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten haben weniger Zeit für Freizeitaktivitäten.

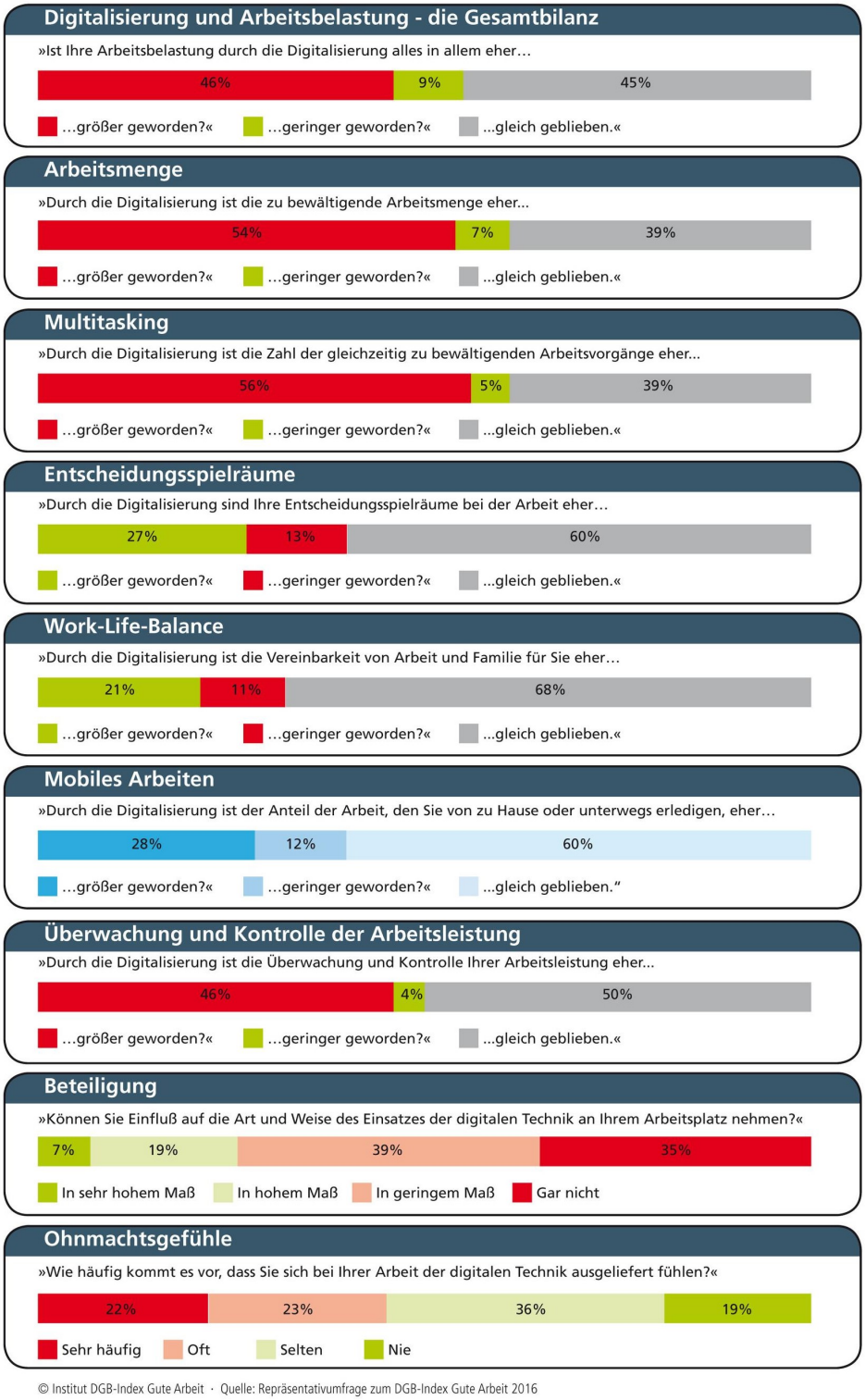
Eine Art Bilanz der vor- und nachteiligen Wirkungen von diversen Digitalisierungsprozessen auf Arbeitsbedingungen der Beschäftigten liefert der Index „Gute Arbeit" des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der auf einer Repräsentativbefragung aus 2016 beruht. Zum Thema Work-Life-Balance geben 21% der Befragten an, dass die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie durch die Digitalisierung größer geworden ist. 11% sprechen von einer Verringerung und die Mehrheit von 68% nehmen keine Veränderung war (vergleiche Abbildung 7). [24]

---

[23] https://www.karriere.at/presse/karriereat-studie-revolution-arbeit-die-berufswelt-heute-und-morgen

[24] http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++d29a36a6-3fa1-11e7-9fe1-525400e5a74a bzw. weitere Befunde unter http://index-gute-arbeit.dgb.de/

Abbildung 7: DGB-Index Gute Arbeit 2016 – Wirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsbedingungen



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016

4. METHODE

Arbeitszeiten wirken in vielen Dimensionen auf soziale Teilhabe. Entsprechend braucht es einen mehrdimensionalen methodischen Forschungszugang, um empirische Evidenzen zu den aufgeworfenen Problemstellungen zu generieren. Insgesamt wurden die Perspektiven von 71 Personen aus 8 Unternehmen und in die Erhebung aufgenommen.

Die Umsetzung, d.h. die empirische Analyse der Praktiken und der Gestaltbarkeit atypischer Arbeitszeiten erfolgt in einem aufeinander aufbauenden Setting mit:

- Betriebsfallstudien zu den Praktiken in Unternehmen im Umgang mit atypischen Arbeitszeiten und den Auswirkungen auf soziale Teilhabe; durchgeführt in vier unterschiedliche Branchen (Stationäre / Mobile Pflege, Sicherheitsdienstleistung, Hotellerie (Rezeption), IT Projektarbeit)
- Analysen der Freizeitgestaltung bei Personen mit atypischen Arbeitszeiten aus der mobilen Pflege, mithilfe standardisierter online-Befragung
- Analysen der Freizeitgestaltung und subjektiven Qualität der Freizeit bei Personen mit atypischen Arbeitszeiten aus der stationären Pflege, mithilfe Smartphone-basierter Datenerfassung.

Für die Erhebung konzentrierten wir uns auf drei relevante Formen von langen und / oder atypischen Arbeitszeiten, die in Betrieben unterschiedlicher Branchen untersucht wurden. Es handelt sich dabei um lange Arbeitszeiten (regelmäßig täglich über 8 Stunden oder wöchentlich über 40 Stunden), geteilte Dienste und Nachtarbeit. Betriebsfallstudien eignen sich außerordentlich gut, die individuellen Perspektiven von Beschäftigten in einem betrieblichen Kontext zu analysieren. Zusätzlich zu den qualitativen Fallstudien fand eine standardisierte online-Befragung und eine Erhebung zur Freizeitnutzung mithilfe mobiler Erhebungsinstrumente in zwei unterschiedlichen Pflegeorganisationen statt. Die Auswahl der Branchen begründet sich auf der Tatsache, dass sie exemplarisch für die ausgewählten langen und / oder atypischen Arbeitszeiten stehen.

Die empirische Analyse der Praktiken und der Gestaltbarkeit atypischer Arbeitszeiten und deren Auswirkungen auf soziale Teilhabe erfolgte in vier unterschiedliche Branchen in Österreich: stationäre und mobile Pflege, Sicherheitsdienstleistung, Hotellerie und dabei insbesondere Rezeption, sowie IT-Projektarbeit in einem internationalen Unternehmen und in Startup-Betrieben. Die Auswahl der Branchen begründet sich aus der Tatsache, dass sie exemplarisch für die ausgewählten langen und / oder atypischen Arbeitszeiten stehen, eine Abdeckung heterogener Konstellationen in Breite und Tiefe ermöglichen und (mit Ausnahme der Pflege) eher wenig erforschte Berufsgruppen darstellen. Insgesamt wurden die Perspektiven von 71 Personen aus 8 Unternehmen in die Erhebung aufgenommen.

Tabelle 6 gibt einen Überblick über die in unterschiedlichen Branchen untersuchten Arbeitszeitphänomene und die Datengrundlage der in weiterer Folge beschriebenen Befunde.

Tabelle 6: Überblick untersuchte Branchen, Arbeitszeitphänomene und Erhebungsmethode

	Stationäre / Mobile Pflege	Sicherheits-dienstleistung	Hotellerie / Rezeption	IT-Projektarbeit	Summe
Arbeitszeitphänomen					
Lange (teilweise unregulierte) Arbeitszeiten (>8 Stunden/Tag, >40 Wochenstunden					
Nachtarbeit					
Geteilte Dienste					
Datengrundlage					
Qualitative Fallstudien Anzahl einbezogene Unternehmen und Personen	2 Unternehmen, 18 Personen	1 Unternehmen, 4 Personen	2 Unternehmen, 4 Personen	3 Unternehmen, 10 Personen	
Standardisierte Onlinebefragung, Anzahl einbezogene Unternehmen und Personen	1 Unternehmen aus mobiler Pflege, 25 Personen				
Smartphonebasierte Erhebung, Anzahl einbezogene Unternehmen und Personen	1 Unternehmen aus stationärer Pflege, 10 Personen				
Summe					**8 Unternehmen, 71 Personen**

Qualitative Betriebsfallstudien

Die Fragestellungen zu den angeführten Varianten langer und / oder atypischer Arbeitszeiten wurden in sieben separaten Fallstudien empirisch analysiert. Diese Anzahl von Fallstudien sichert einerseits die Abdeckung heterogener Konstellationen in der Breite und Tiefe (durch qualitative Methoden);

Die Grundstruktur der Fallstudien basiert auf dem folgenden Setting:

(i) Einstiegsphase, Kontaktaufnahme durch FORBA oder XIMES: Gespräche mit betrieblichen Entscheidungsträgern (Unternehmens- oder Abteilungsleitung, Betriebsrat), Auswahl relevanter Abteilungen / Berufsgruppen und Konkretisierung des Gegenstandsbereichs;

(ii) Hauptphase mit qualitativer Erhebung auf der Beschäftigtenebene: problemzentrierte Interviews und Gruppendiskussionen zu (sozialen) Praktiken, Usancen und Bewertungen in Arbeitsprozessen, mit Bezug auf soziale Teilhabe vor dem Hintergrund atypischer Arbeitszeiten. Im Fokus stehen sowohl die Handlungen Einzelner als auch deren Zusammenwirken in Gruppen bzw. im organisationalen Kontext (inkl. dabei auftretender Probleme, Belastungen etc.).

Die Betriebsfallstudien zu den Praktiken in Unternehmen im Umgang mit atypischen Arbeitszeiten und den Auswirkungen auf soziale Teilhabe wurden in den Jahren 2018/2019 durchgeführt. Für jede Fallstudie wurden auf der Ebene der ausgewählten Abteilung / der ausgewählten Berufsgruppen zwischen 4 und 10 Interviews mit Beschäftigten, VertreterInnen des Betriebsrates sowie mit Personen aus dem Management durchgeführt, mit einer zum jeweiligen Setting passenden aussagekräftigen Zusammensetzung nach soziodemografischen Kriterien (v.a. Geschlecht, Altersgruppe inkl. Betreuungspflicht für Kinder oder sonstige Personen, Formalbildung / Beruf / Position, Beschäftigungsstatus u.a.m.). In Summe wurden 36 Personen in die qualitative leitfadengestützte Erhebung in Form von Einzel- oder Gruppeninterviews einbezogen. Die erste Auswertungsebene der gesammelten Befunde ist die Fallstudie; Kurze Fallstudienbeschreibungen finden sich auch im Bericht. Darauf aufbauend erfolgt eine Zusammenführung der Ergebnisse entlang von aus dem Material und aus der Literatur generierten Indikatoren für soziale Teilhabe. Diese haben das Ziel branchenübergreifende Gültigkeit zu erlangen, werden also deutlich allgemeiner formuliert sein, als dies in den Darstellungen zu den untersuchten Branchen der Fall ist.

Standardisierte Befragung

In einem Fall konnte eine ergänzende quantitative Erhebung durchgeführt werden. Aufbauend auf den qualitativen Erhebungen, sowie der smartphonebasierte Erhebung wurde für den Bereich der mobilen Pflege ein kurzes Fragebogeninstrument entwickelt, um die ermittelten Befunde bei einer größeren Gruppe im Untersuchungsbetrieb zu erhärten / zu falsifizieren. An der Befragung nahmen ausschließlich diplomierte Pflegekräfte teil. Ausgewertet werden konnten die Angaben von 25 TeilnehmerInnen.

Smartphonebasierte Erhebung

Darüber hinaus wurde in einer Fallstudie zusätzlich eine Smartphone-basierte Datenerfassung eingesetzt, die „Smarte Freizeiterfassung“; dies mit dem Ziel der Generierung quantitativer Daten zur Arbeitszeit und Aktivitäten während der arbeitsfreien Zeit an mehreren Zeitpunkten. Dazu wurden eigens programmierte mobile Erfassungsgeräte (basierend auf Smartphones) an 10 Teilnehmer/innen eines Pflegeheims ausgeteilt. Die Erfassung verlief rund um die Uhr über 14 Tage im Zeitraum Februar - März 2019. Folgende Methoden wurden kombiniert:

- **Tagebuchstudie**: selbstgesteuerte Erfassung Beginn und Ende von Arbeit, Schlaf/Ruhe und arbeitsfreier Zeit
- **Multimomentstudie**: Zufallsstichprobe derzeitiger Aktivitäten in der arbeitsfreien Zeit, die zufallsgesteuert etwa alle 45 Minuten abgefragt wurde. Zusätzlich waren eigene Eingaben zu selbstgewählten Zeiten möglich. Die Abfrage „Was machen Sie gerade?“ wurde anhand einer vorher definierten Liste von 12 Aktivitäten durchgeführt, die auf dem Display zur Auswahl angezeigt wurde:
  - Freizeitaktivität / Hobby alleine (zB Sport, Ausflug, Shoppen)
  - Freizeitaktivität / Hobby gemeinsam mit anderen

- Essen allein
- Essen gemeinsam mit anderen
- Persönliche Verrichtung (Hygiene,...)
- Hausarbeit (Einkaufen, Kochen, Putzen,…)
- Betreuung Kinder / Angehörige
- Mediennutzung (z.B. Internet-Surfen, Spielen, Fernsehen)
- Kommunikation (z.B. Gespräch, Telefonieren, Skype, Chat)
- Weg / Fahrt / Wartezeit
- Erholung / Entspannung / Nichts tun
- Sonstige Aktivität

- **Fragebogenstudie**: Zufriedenheit mit der arbeitsfreien Zeit (5 Fragen, siehe Abbildung 8) immer bei Beginn der Schlaf/Ruhephase.

Abbildung 8: Fragebögen zur Zufriedenheit mit der Freizeit (Smartphone-Erhebung)

Diese Erhebung stellte eine Pilotierung dar, um zu testen, wie hoch die Compliance von Teilnehmer/innen ist, über viele Tage hinweg kontinuierlich ein Erfassungsgerät mitzuführen, und welche Qualität die resultierenden Daten haben (z.B. Drop-out, fehlende Antworten, ...). Die erhobenen Daten wurden anschließend ausgewertet mit dem Ziel, die Zeitverwendung an verschiedenen Uhrzeiten genauer zu beleuchten und Unterschiede in der Zeitgestaltung und Zufriedenheit zwischen Personen mit langen vs. kürzeren Diensten sowie Tag- vs. Nachtdienst zu ermitteln.

5. FALLSTUDIENPORTRAITS

Im Folgenden stellen wir die wichtigsten Hintergrundinformationen zu den untersuchten Fallstudien zusammen.

5.1.1. Mobile Pflege

Das Fallstudienunternehmen aus der mobilen Pflege ist ein Anbieter für Pflege- und Betreuungsdienstleistungen (Hauskrankenpflege und Betreuung) und in einer österreichischen Großstadt tätig. Teil der Fallstudie sind diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte, PflegefachassistentInnen und PflegeassistentInnen. Auch die Perspektive von Verwaltungspersonal fließt ein. Die verschiedenen Beschäftigtengruppen verfügen auch über unterschiedliche Arbeitszeitmodelle.

PflegeassistentInnen und PflegefachassistentInnen arbeiten seit einigen Monaten in einem langfristig planbares 2-Schichtmodell mit 4-9 Stunden Diensten. Die Höchstarbeitszeitgrenze liegt bei 10 Stunden täglich. Fix eingeplant werden zwei freie Tage pro Woche und zwei freie Wochenenden im Monat. Darüber hinaus ist ein geteilter Dienst pro Woche vorgesehen. Die Dienstzeiten sind im geteilten Dienst ca. 6-11 Uhr und 17-19 Uhr. Um Flexibilität in der Personalplanung aufrecht zu erhalten, werden bewusst kaum Vollzeitkräfte angestellt, bevorzugt werden 20-30-Stunden Kräfte. Aus dieser Gruppe konnten die Erfahrungen von vier Beschäftigten in die Studie aufgenommen werden. Es handelt sich dabei um drei Männer und eine Frau, die zwischen sechs Wochen und 2 Jahren im Unternehmen tätig sind, durchwegs aber über jahrelange Erfahrung in der Pflege verfügen.

Diplomierte Pflegekräfte arbeiten in der untersuchten Organisation ebenfalls in einem 2-Schichtmodell (ca. 6-15:30 Uhr & ca. 15:30-20:00 Uhr) in Gleitzeit von Montag bis Freitag. Die tägliche Höchstarbeitszeitgrenze beträgt wie bei den PflegeassistenInnen und PflegefachassistentInnen 10 Stunden. Auch Teilzeitkräfte sind an 5 Tagen in der Woche eingesetzt. Hinzu kommen Wochenenddienste. Dabei handelt es sich um 2 oder 3 zusätzliche Tage im Monat. Spätdienste werden im Team eigenständig geplant. Samstagsstunden können in Form von Zeit ausgeglichen werden. Der Zeitausgleich wird eigenständig im Team geplant. Sonn- und Feiertagsstunden werden immer mit Zuschlägen ausbezahlt. Wochenend,- Feiertag,- und Spätdienste werden 14-Tage vor Monatsbeginn festgelegt. Aus dieser Gruppe konnten die Erfahrungen von drei Beschäftigten in die Studie aufgenommen werden. Es handelt sich dabei um zwei Frauen und einen Mann, die alle seit drei Jahren in der Organisation tätig sind.

Das Verwaltungs- und Managementpersonal arbeitet in Gleitzeit mit einer täglichen Höchstarbeitszeitgrenze von 10 Stunden. Aus dieser Gruppe konnten die Erfahrungen von zwei Beschäftigten in die Studie aufgenommen werden. Es wurde mit einer der GeschäftsführerInnen und mit einer Bereichsleiterin für mobile Hauskrankenpflege gesprochen.

Ein zentraler Befund ist, dass sich die Arbeitszeitmodelle der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen vor allem in Hinblick auf die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten unterscheiden. Durch die Einführung eines neuen Arbeitszeitmodells für PflegeassistentInnen und PflegefachassistentInnen schildert vor allem diese Gruppe eine Reduktion der individuellen Möglichkeiten zu flexibler Zeiteinteilung und beschreiben eine Entwicklung hin zur Standardisierung und langfristigen Planung. Diplomierte Pflegekräfte verfügen über deutlich größere Möglichkeiten, ihre eigenen Bedürfnisse in

die Arbeitszeitplanung einfließen zu lassen. Über die größte Selbstbestimmung der Arbeitszeit verfügen die Personen in Verwaltung und Management.

5.1.1.1. Ergebnisse der Onlineerhebung in der mobilen Pflege

Wie oben erwähnt konnte die Onlineerhebung nur im Fallstudienbetrieb der Mobilen Pflege eingesetzt werden, wobei sich ausschließlich Diplomierte an der Erhebung beteiligten; 25 Fragebögen konnten ausgewertet werden. Unter diesen 25 Befragten sind 20 Frauen, 2 Männer, 3 verweigerten die Angabe. Das Arbeitszeitausmaß beträgt bei 13 Befragten Vollzeit, bei 7 Teilzeit, 5 verweigerten die Angabe.

Ein zentraler Inhalt des Online-Fragebogens bestand in der Abfrage, welche Formen von Freizeitgestaltung den Befragten mehr oder weniger wichtig sind und wie gut sie diese Gestaltungsvarianten in ihrer Freizeit tatsächlich unterbringen. Neben einer wenig genutzten offenen Kategorie enthielt der Fragebogen dabei in Anlehnung an die Smartphone-Erhebung die folgenden sechs Kategorien der Freizeitgestaltung:

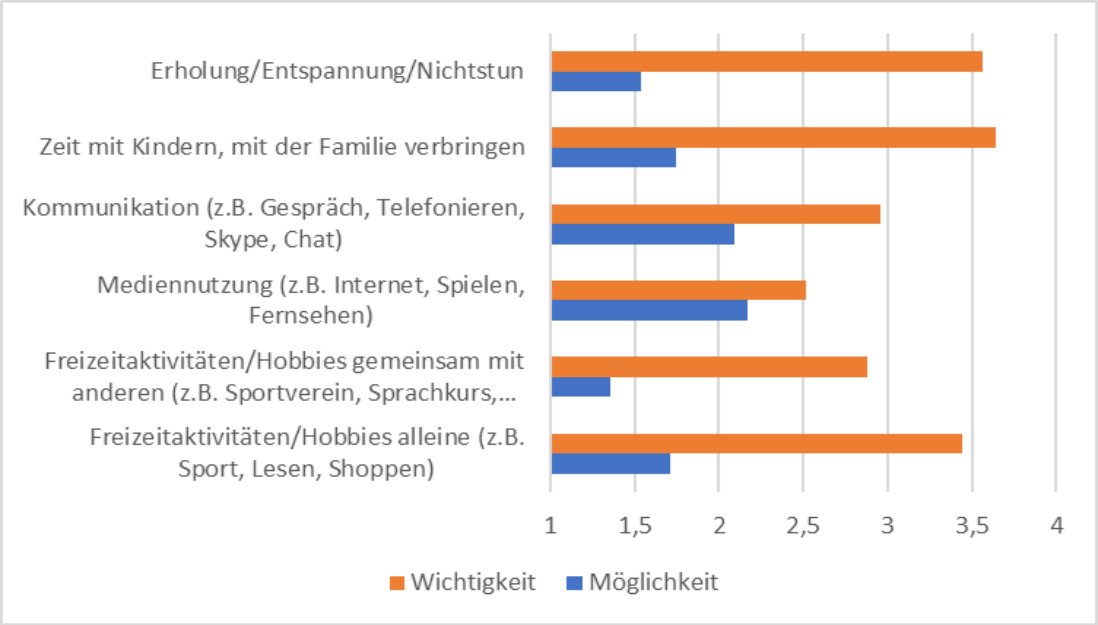
- Freizeitaktivitäten / Hobbies alleine (z.B. Sport, Lesen, Shoppen)
- Freizeitaktivitäten / Hobbies mit anderen (z.B. Sportverein, Sprachkurs, Freiwilligenarbeit)
- Mediennutzung (z.B. Internet, Spielen, Fernsehen)
- Kommunikation (z.B. Gespräch, Telefonieren, Skype, Chat)
- Zeit mit Kindern, mit der Familie verbringen
- Erholung / Entspannung / Nichtstun

Die höchste durchschnittliche Wichtigkeit wird von den Befragten dem Verbringen von Zeit mit Kindern und Familie zugeordnet, gefolgt von Entspannung, Erholung und Nichtstun sowie Freizeitaktivitäten und Hobbies alleine; umgekehrt ist den Befragten Mediennutzung am wenigsten wichtig, am zweit- und drittwenigsten Freizeitaktivitäten und Hobbies mit anderen, sowie Kommunikation.

Die Möglichkeit, die jeweilige Form der Freizeitgestaltung in der eigenen Freizeit unterzubringen, wird von den Befragten für Mediennutzung und Kommunikation am günstigsten eingeschätzt, am ungünstigsten für Freizeitaktivitäten und Hobbies mit anderen, gefolgt von Erholung, Entspannung und Nichtstun, sowie Freizeitaktivitäten und Hobbies alleine.

Setzt man die Wichtigkeits- zur Möglichkeitseinstufung für die jeweilige Kategorie zueinander in Relation, so zeigt sich, dass die Befragten zwar für alle abgefragten Formen der Freizeitgestaltung weniger Zeit haben als sie gerne hätten (d.h. es besteht in allen Kategorien ein Missverhältnis zwischen Wichtigkeit und Möglichkeit), das Ausmaß der Zeitknappheit ist aber nicht überall gleich: Am geringsten ist es für Mediennutzung und Kommunikation, am höchsten für Erholung, Entspannung und Nichtstun, gefolgt von Freizeitaktivitäten mit anderen sowie Zeit mit Kindern und der Familie. Siehe dazu auch Abbildung 9.

Abbildung 9: Wichtigkeit und Möglichkeit von Varianten der Freizeitgestaltung



Quelle: Onlineerhebung in der mobilen Pflege im Rahmen des Projekts; die Wichtigkeit und Möglichkeit der einzelnen Freizeitgestaltungsvarianten konnte jeweils auf einer fünfteiligen Skala eingestuft werden, die Grafik zeigt die jeweiligen Durchschnittswerte.

Die Gesamtzufriedenheit der Befragten mit ihrer Freizeit ist nicht sehr hoch – 52% der Befragten sind „weniger zufrieden", 20% „nicht zufrieden mit ihrer Freizeit. Bei den Fragen zur Trierer Kurzskala Work Life Balance liegen die Befragten im Durchschnitt zwischen „stimme eher zu" und „stimme eher nicht zu".

5.1.2. Pflegeheim

5.1.2.1. Fallstudienportrait

Bei der untersuchten Einrichtung handelt es sich um ein Pflegeheim in kommunaler Trägerschaft mit zwei in räumlicher Nähe zueinander gelegenen Standorten. Die Einrichtungsleiterin zeigte sich sehr aufgeschlossen gegenüber dem Projekt und seinen Fragestellungen, sodass neben den Fallstudieninterviews auch eine direkte Erhebung der Freizeitaktivitäten einzelner Beschäftigter mit speziell ausgestatteten Smartphones möglich war (zur genauen Vorgangsweise und den Ergebnissen siehe unten). Für die Fallstudie konnten neun Einzelinterviews durchgeführt werden, acht davon mit Mitarbeiterinnen beider Standorte (alle weiblich; das geplante Gespräch mit einem der wenigen männlichen Mitarbeiter kam aus organisatorischen Gründen nicht zustande); das neunte Interview wurde abschließend mit der Einrichtungsleiterin geführt, mit der bereits ein allgemeines Eingangsgespräch stattgefunden hatte.

Die Interviews mit den Mitarbeiterinnen begannen mit Fragen nach dem jeweiligen individuellen Arbeitszeitmuster (u.a. zur Wochenarbeitszeit, Nachtdiensten, geteilten Diensten etc.). Davon ausgehend wurde thematisiert, welche anderweitigen Interessen und Verpflichtungen bei den Befragten vorhanden sind und wie gut sie diese in ihrem Arbeitszeitmuster unterbringen.

Als betriebliches Arbeitszeitmodell kann auf Basis der Interviews ein in Pflege- und Behinderteneinrichtungen allgemein übliches Turnusmodell identifiziert werden. Einem Nachtdienst ohne Schlafmöglichkeit stehen dabei unterschiedlich lange Tagdienste gegenüber. Die Leiterinnen der Stockwerkteams haben die Möglichkeit, das Dienstmodell in Absprache mit dem jeweiligen Team an die spezifischen Anforderungen am Stock anzupassen. Geteilte Dienste kommen vor, Nachtdienste werden nicht von allen MitarbeiterInnen übernommen, es gibt Voll- und Teilzeitkräfte. Die Dienstpläne werden von den Leiterinnen der Stockwerkteams erstellt und vier Wochen im Voraus bekanntgegeben. Die MitarbeiterInnen haben dabei die Möglichkeit, vier Tage als „wunschfrei" anzugeben, was in der Regel berücksichtigt wird. Andererseits kommt es, meist aufgrund von Krankenständen, offenbar durchaus häufig zu unerwarteten Lücken in der Besetzung, sodass MitarbeiterInnen kurzfristig zusätzliche Dienste übernehmen müssen. Die diesbezügliche Bereitschaft dürfte unter den MitarbeiterInnen unterschiedlich verteilt sein, was in mehreren Interviews als Problem in der Teamzusammenarbeit thematisiert wurde.

5.1.2.2. Ergebnisse der Smartphone-Analyse (Smarte Freizeiterfassung) Pflegeheim

Die smarte Freizeiterfassung basierend auf eigens programmierten Handys wurde durch XIMES im oben beschriebenen Pflegeheim durchgeführt. Insgesamt nahmen 10 Personen (1 männlich, 9 weiblich) über 14 Tage hinweg teil und es wurden 10.801 Messungen erfasst. Die Compliance bei der Tätigkeitsanalyse (Multimomenterhebung von Aktivitäten in der arbeitsfreien Zeit) war akzeptabel mit 64,7% beantworteten Abfragen der Freizeitaktivitäten. Alle Teilnehmenden blieben bis zum Studienende über 14 Tage hinweg in der Erfassung. Insgesamt wurden 165 Fragebögen zur Zufriedenheit mit den Freizeitaktivitäten beantwortet (ca. 1 pro Person und Tag, wie erwartet). Die Auswertung der Tätigkeitsanteile für Arbeit, Ruhe/Schlaf und „Freizeitaktivitäten" (

Abbildung 10) zeigt, dass die Mehrheit der Teilnehmenden tagsüber zwischen 6 und 20 Uhr arbeitete. Nur etwa 7-8% der Tätigkeitsanteile in der Nacht stammten aus der Arbeit; die Haupt-Schlafzeit lag zwischen 23 und 5 Uhr. Trennt man zwischen Befragten mit längeren Diensten (≥10 Stunden) und kürzeren Diensten (<10 Stunden) so ließen sich bei ersteren etwas längere Arbeitszeiten aber auch Schlafzeiten feststellen. Im Gegenzug wurde der Anteil von „Freizeitaktivitäten" reduziert (siehe Abbildung 11).

Abbildung 10: Anteile von Arbeit, Ruhe/Schlaf und arbeitsfreier Zeit ("Freizeit") im Zeitverlauf, gemittelt über alle Befragten und Tage

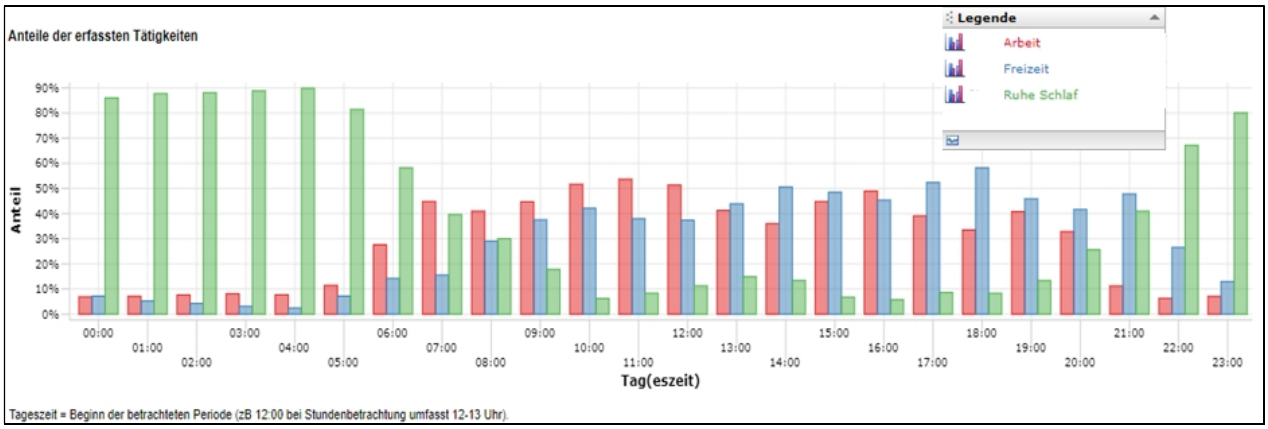
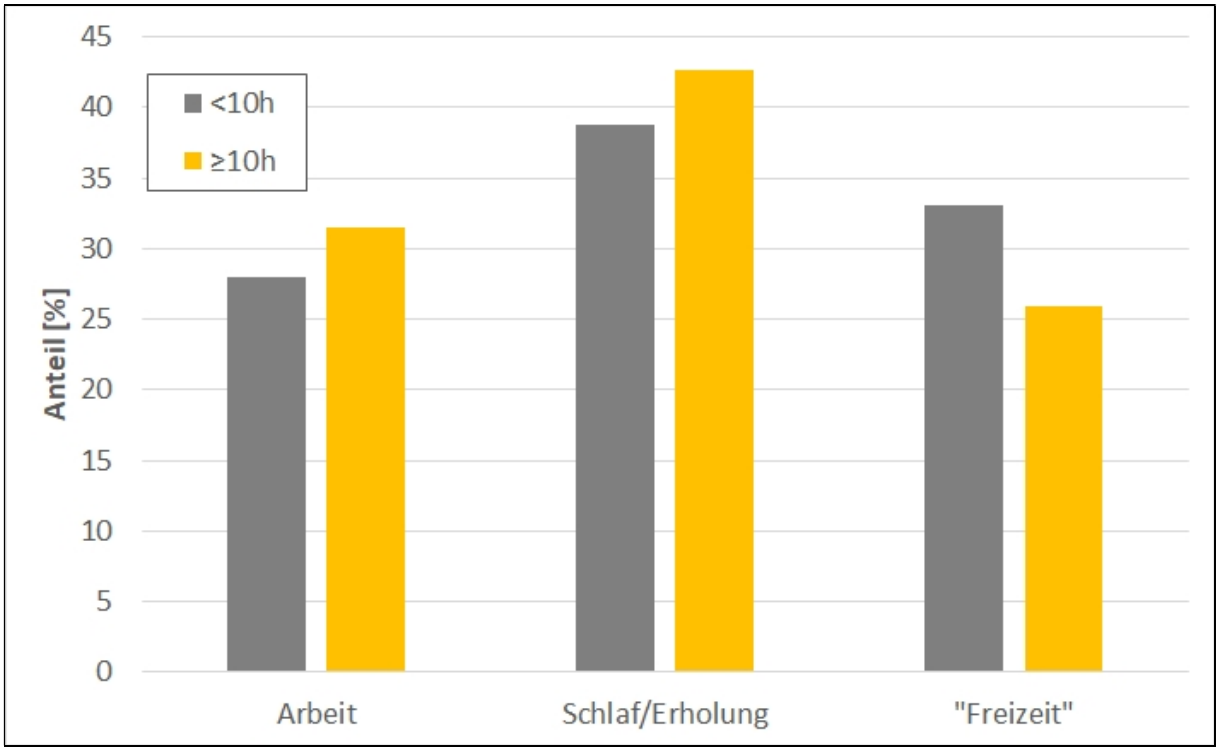


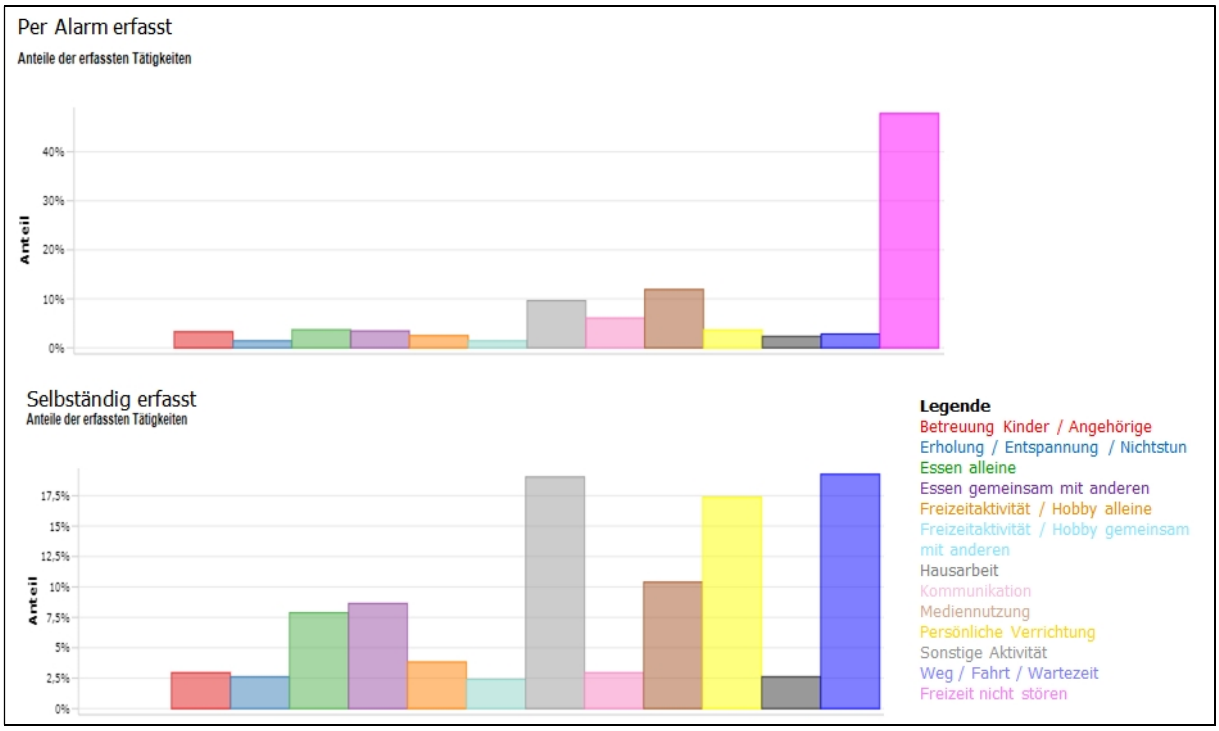
Abbildung 11: Anteile von Arbeit, Ruhe/Schlaf und arbeitsfreier Zeit ("Freizeit") bei Personen mit längeren (≥10 Std.) und kürzeren (<10 Std.) Diensten



Per Multimomenterhebung wurde während der arbeitsfreien Zeit alle 45 Minuten die derzeitige Aktivität mittels einer Liste abgefragt. Zusätzlich konnten eigene Eingaben zu selbstgewählten Zeitpunkten durchgeführt werden. Die Anteile der Aktivitäten sind in Abbildung 12 dargestellt. Die Funktion „Freizeit – nicht stören“ wurde am häufigsten ausgewählt. Während dieser Zeit sollte das Erfassungsgerät keine Alarme senden. Von den übrigen Tätigkeiten wurden Mediennutzung und

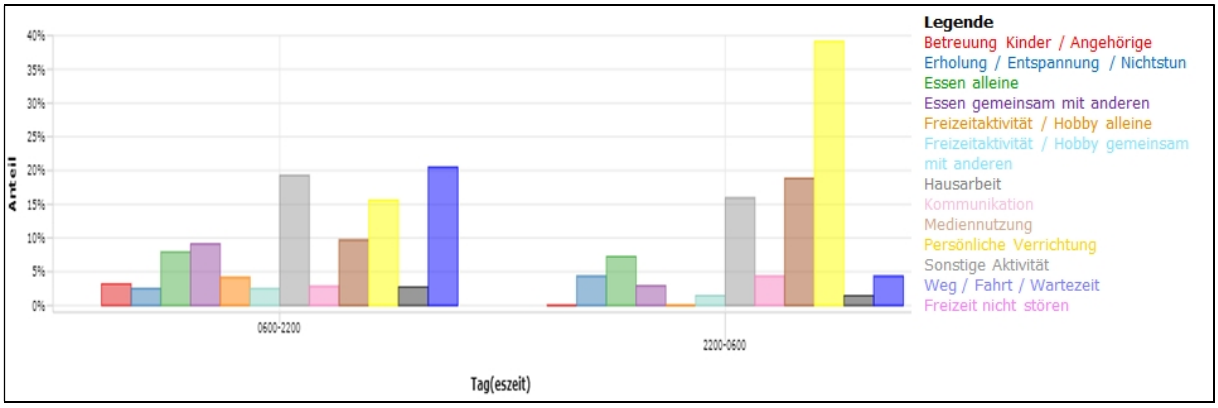
Hausarbeit am häufigsten angegeben, gefolgt von Kommunikation, Kinderbetreuung, Essen und allein ausgeübten Freizeitaktivitäten.

Abbildung 12: Anteile der Aktivitäten während der arbeitsfreien Zeit, Mittelwert über alle Tage und Personen



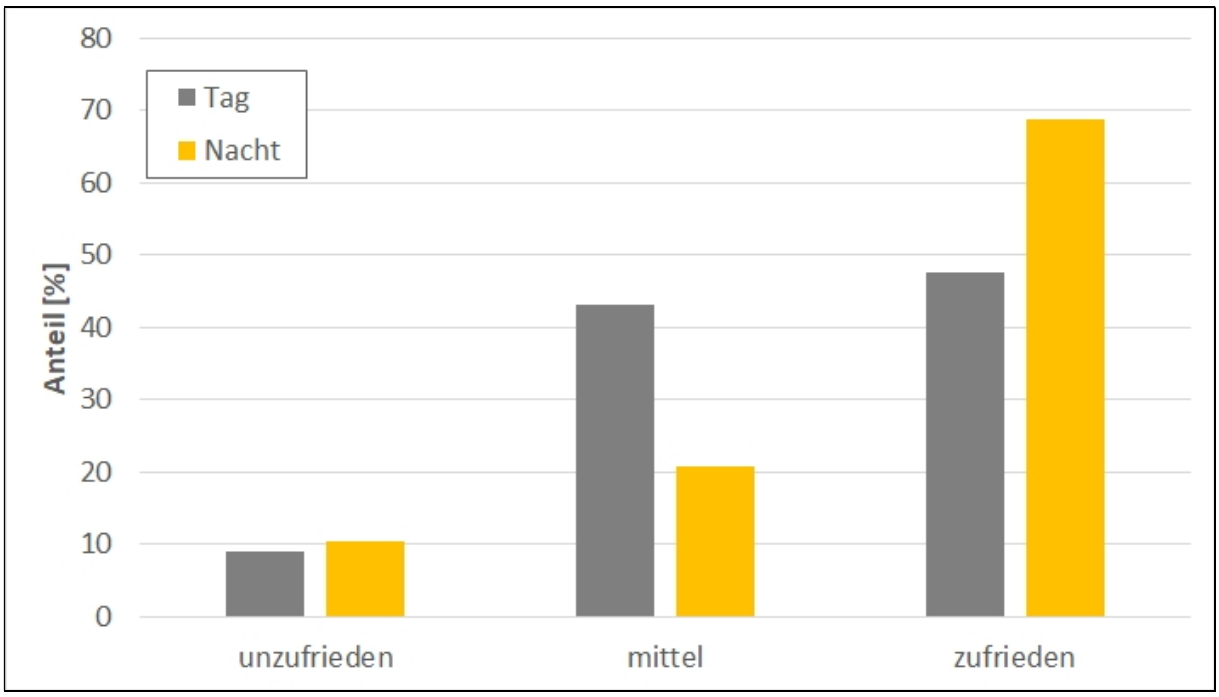
Die Art der Aktivitäten unterschied sich deutlich je nach Tageszeitpunkt der Abfrage. Wie in Abbildung 13 dargestellt, gaben Personen zwischen 6 und 22 Uhr („Tag“) häufiger an, Wege/Fahrtzeit, Hausarbeit, persönliche Verrichtungen, gefolgt von Mediennutzung, Essen mit anderen oder allein. Zwischen 22 und 6 Uhr („Nacht“) wurden neben persönlichen Verrichtungen (z.B. Duschen, Ankleiden, ...) vor allem Mediennutzung und Hausarbeit angegeben. Kinderbetreuung oder Aktivitäten mit anderen sowie Fahrten fanden in dieser Zeit kaum statt.

Abbildung 13: Aktivitäten während der arbeitsfreien Zeit nach Tageszeitpunkt der Aktivität



Die Zufriedenheit mit der vorherigen Freizeit war insgesamt recht hoch: Nur 10% der Befragten gaben an, unzufrieden zu sein; ausdrücklich zufrieden waren knapp 60%. Die Zufriedenheit unterschied sich jedoch deutlich in Abhängigkeit vom Tageszeitpunkt (Abbildung 14). Personen, die zwischen 22 Uhr und 6 Uhr Schlafen gingen – und somit auch den Fragebogen präsentiert bekamen – waren deutlich zufriedener mit ihrer Freizeit (70% zufrieden) als Personen, die den Fragebogen vor dem Schlafengehen während der Tagzeit (6 bis 22 Uhr) beantworteten (47% zufrieden).

Abbildung 14: Zufriedenheit mit der vorherigen Freizeit, in Abhängigkeit vom Zeitpunkt der Zufriedenheitsangabe („Tag“: 6 bis 22 Uhr, „Nacht“: 22 bis 6 Uhr)



Als Fazit lässt sich festhalten, dass sich die Smarte Freizeiterfassung für die Erhebung von Tagebuch- und Aktivitätsdaten gut eignet. Als Vorteile stellten sich in der Pilotierung heraus

- Hohe Compliance mit zufriedenstellenden Antwortraten
- Alle Befragten blieben über 14 Tage hinweg in der Studie
- Viele Messpunkte und damit statistische Stabilität der Daten
- Aufwand deutlich niedriger als bei Paper-and-Pencil-Befragungen
- Erhebung ist genauer und weniger invasiv (insb. bei der Freizeit) als Beobachtungen durch Externe
- Automatische Zeitstempel führen zu hoher Validität der Zeitangaben

Limitationen ergaben sich unter anderem durch das Format der Handys, das die maximal darstellbare Anzahl von Items, Kategorien, etc. begrenzt. Die Rekrutierung von Teilnehmenden war nicht einfach, da der wahrgenommene Aufwand für die Befragten recht hoch schien und einige der kontaktierten Betriebe kein tiefergehendes Interesse an einer Erhebung der Freizeitgestaltung und sozialen Teilhabe hatten. Eine Verbesserung wäre hier denkbar durch das Anbieten von Incentives, sowie der guten Information aller möglichen TeilnehmerInnen über den Ablauf der Studie. Insbesondere die Möglichkeit, die Geräte auf „nicht stören“ zu schalten, wurde von den Teilnehmenden besonders positiv gewertet.

Weitere Analysen der erhobenen täglichen Abläufe von Arbeit, Ruhe und Freizeitaktivitäten in einer größeren Stichprobe könnten künftig aufschlussreich sein, um direkte zeitliche Auswirkungen der Arbeitszeitgestaltung zu untersuchen.

5.1.3. Sicherheitsdienstleistung

Die Interviews für die hier präsentierte Fallstudie wurden in einer Bundesland-Niederlassung eines großen Sicherheitsunternehmens durchgeführt. In Österreich gibt es nur wenige österreichweit agierende Sicherheitsunternehmen. Um die Anonymität der Befragten zu wahren, wird deshalb hier nicht auf Spezifika wie die Rechtsform oder die Unternehmensstruktur eingegangen.

Insgesamt wurden in diesem Unternehmen vier Interviews an zwei Termin durchgeführt. Ein weiteres Interview mit der Geschäftsführung des Unternehmens war vereinbart, wurde jedoch wegen Terminproblemen kurzfristig abgesagt. Die Gespräche fanden jeweils im Pausenraum des Unternehmens statt. Alle Gesprächspartner waren Männer.

Eingeleitet wurden die Interviews mit Fragen zum beruflichen Hintergrund, zur Ausbildung und früheren Beschäftigungen. Ebenfalls gleich zu Beginn wurden Fragen zur privaten Situation gestellt, d.h. ob die Gesprächspartner alleine oder zusammen mit einem/einer PartnerIn und Kindern leben und wie sie ihr soziales Leben gestalten. Anschließend wurde über die konkrete Tätigkeit im Unternehmen, das vereinbarte Arbeitszeitmodell und die Praxis der Arbeitszeit gesprochen. Auf dieser Basis wurde schließlich nachgefragt, welche Vorzüge und welche Probleme und Belastungen mit den konkreten Arbeitszeiten verbunden sind.

Der Kollektivvertrag für „Wachorgane im Bewachungsgewerbe“ weist einige Besonderheiten auf, die für das Verständnis der Arbeitsbedingungen und besonders der Gestaltung der Nachtarbeit wichtig sind. Aus diesem Grund werden hier die Arbeitszeit- und die Entgeltregelungen des Kollektivvertrags kurz beschrieben. Die Wochenarbeitszeit von Wachorganen im Bewachungsgewerbe ist im KV grundsätzlich mit 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche festgelegt. Bei „vorhandener Arbeitsbereitschaft“ kann die Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden pro Woche bzw. 12 Stunden pro Tag ausgeweitet werden. Innerhalb einer Woche kann die Arbeitszeit ohne Zuschläge darüber hinaus auf 60 Stunden ausgedehnt werden, wenn diese Mehrarbeit innerhalb eines Monats bzw. wenn es dazu eine Betriebsvereinbarung gibt, innerhalb von drei Monaten, wieder auf durchschnittlich 48 Wochenstunden ausgeglichen wird. Nach Ende des Durchrechnungszeitraumes von einem bzw. drei Monaten müssen nicht ausgeglichene Mehrstunden mit 50% Zuschlag abgegolten werden.

Der kollektivvertraglich festgelegte Brutto-Stundenlohn liegt, abhängig von der ausgeübten Tätigkeit, zwischen brutto 9,19 € und 11,48 €, Gehaltsvorrückungen bei längerer Dienstzeit sind im Kollektivvertrag nicht vorgesehen. Für Nachtdienste zwischen 22.00 und 5.00 erhalten die Beschäftigten eine Nachtzulage von 40ct pro Stunde, für einen Nachtdienst ergibt sich daraus also ein Zuschlag von 2,80 € brutto. Verglichen mit anderen Branchen ist das Lohnniveau im Bewachungsgewerbe also sehr niedrig, auch die Zuschläge für Nachtarbeit sind sehr gering. Um auf ein höheres Gehalt zu kommen, sind viele Beschäftigte in dieser Branche daran interessiert, mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten. Da viele Tätigkeiten in der Nacht anfallen, ist damit sehr häufig Arbeit in der Nacht verbunden.

Die Arbeit in der Sicherheitsbranche ist, wie in einigen anderen Branchen auch, durch immer wieder auftretende kurzfristige Arbeitsanforderungen geprägt. Dies können sehr kurzfristig einlangende Arbeitsaufträge von Kunden sein, aber auch am Dienstort auftretende Probleme (z.B. eine eingeschlagene Fensterscheibe im Überwachungsobjekt) oder Alarme wie ein Liftalarm sein. In den Arbeitszeitregelungen des KV ist darauf insofern Bedacht genommen, als ein bestimmter Anteil der täglichen Arbeitszeit als „Anwesenheitsbereitschaftsdienst“ definiert, d.h. nicht schon im Vorhinein mit bestimmten Aufgaben verplant, ist. Wie die Berichte der Beschäftigten zeigen werden, reichen diese Zeitpuffer jedoch häufig nicht aus um mit der vereinbarten und geplanten Arbeitszeit auch tatsächlich das Auslangen zu finden.

Grundsätzlich werden die Arbeitszeiten im untersuchten Unternehmen, so wie auch gesetzlich vorgesehen, mindestens zwei Wochen im Voraus geplant. Die Planung wird dabei innerhalb von Teams z.B. vom Revierzuständigen vorgenommen. Nicht zuletzt wegen eines chronischen Personalmangels, der die Situation im Unternehmen aber auch in der Branche insgesamt prägt, werden MitarbeiterInnen aber immer wieder kurzfristig angefragt, zusätzliche Dienste zu übernehmen. Je nach persönlicher Situation übernehmen Mitarbeiter diese kurzfristigen Dienste häufiger oder versuchen diese eher zu vermeiden.

Interviewt konnten für die vorliegende Studie folgende Personen werden: Der Betriebsrat (männlich) war früher langjährig im Nachtdienst tätig; ein Revierfahrer im Nachtdienst (männlich), ein Kontrolleur (männlich) der Dienstaufsicht, sowohl Tag- als auch Nachtdienste ausführt und ein Innendienstmitarbeiter (männlich) in der Einsatzzentrale mit Tagdienst;

5.1.4. Hotellerie (Rezeption)

Die Interviews im Bereich der Hotellerie wurden in zwei verschiedenen Stadthotels durchgeführt. Drei der vier Interviews fanden in einem großen Hotel statt, das Teil einer internationalen Kette von insgesamt 27 Hotels ist. Ein weiteres Interview wurde mit einem Geschäftsführer eines mittleren Familienbetriebs durchgeführt. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf jenes Hotel, in dem der überwiegende Teil der Interviews stattgefunden hat.

Rechtlich ist dieser Betrieb eine GesmbH und Tochtergesellschaft einer größeren Aktiengesellschaft. Im Hotel sind ca. 100 MitarbeiterInnen beschäftigt. Der Betrieb ist im Stadtzentrum angesiedelt und verfügt über etwa 500 Zimmer.

Alle MitarbeiterInnen sind angestellt und der Großteil ist in Vollzeit beschäftigt. Der Housekeeping-Bereich, d.h. die Zimmerreinigung wird allerdings durch eine Fremdfirma betreut. Durch diese Konstruktion arbeiten etwa 20 MitarbeiterInnen im Haus, die nicht direkt beim Hotel angestellt sind.

Der Betrieb zeichnet sich nach Auskunft des Betriebsrates durch eine im Branchenvergleich geringe Fluktuation aus. Auch ist der Anteil von MitarbeiterInnen im Altern von über 30 Jahren ist höher als im Durchschnitt der Branche.

Die Rezeption des Hotels ist 24 Stunden am Tag besetzt. Dort gibt es drei Schichten, von 7:00 bis 14:30 (Frühdienst), von 14:30 bis 23 Uhr (Spätdienst) und während der Nacht von 22.30 bis 7 Uhr (Nachtdienst). Ein Teil der MitarbeiterInnen im Bereich der Rezeption wechselt wochenweise zwischen Früh- und Spätdienst. Für die Nachtdienste sind eigene MitarbeiterInnen zuständig, die keine anderen Dienste übernehmen. Die Rezeption ist jede Nacht mit zwei RezeptionistInnen besetzt.

Entsprechend dem Kollektivvertrag für die Hotellerie erhalten MitarbeiterInnen an der Rezeption beim Berufseinstieg ohne einschlägige Ausbildung ein Brutto-Mindestgehalt von 1.540 €, mit Ausbildung liegt dieses bei 1.750 €. Abhängig von den Dienstjahren steigt das kollektivvertragliche Mindestgehalt auf bis zu 1.925 €. Pro Nachtdienst ist ein Zuschlag von 22 € vorgesehen.

Mit folgenden Personen konnten im Rahmen der Studie Interviews durchgeführt werden: mit dem Betriebsrat (männlich) des Hotels, mit zwei 2 Mitarbeitern (männlich) der Rezeption, die ausschließlich im Nachtdienst tätig sind und mit einem Geschäftsführer (männlich) eines weiteren Hotels;

5.1.5. IT-Tochter eines Finanzdienstleistungsunternehmens

Der analysierte Fallbetrieb ist die rechtlich selbständige IT-Tochtergesellschaft eines international tätigen Finanzdienstleistungsunternehmens mit Sitz in einer österreichischen Großstadt. Im gesamten Konzern sind weltweit mehrere Tausend Personen beschäftigt. Am untersuchten Standort in Österreich arbeiten ca. 300 Personen. Das Kerngeschäft der IT-Tochter ist das gesamte Datenmanagement inkl. Rechenzentrum im Konzern sowie die Konzeption und Umsetzung der Internetservices.

Der Beschäftigtenstand in der IT-Tochtergesellschaft ist ungeachtet der krisenhaften Jahre infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 relativ stabil geblieben; vor allem bedingt durch die Digitalisierung vieler organisatorischer Prozesse. Die gesamte Konzernbeschäftigung an den österr. Standorten ist lt. Auskunft von Befragten „stabil bis leicht sinkend“.

Gemäß Einschätzungen der Befragten zur Verteilung der Belegschaft der IT-Tochter nach Geschlecht und Arbeitszeitausmaß arbeiten (an den österreichischen Standorten) ca. drei Viertel Männer und

ungefähr ebenso hoch ist der Anteil der Anstellungen in Vollzeitjobs. In Bezug auf Formalqualifikationen hat die große Mehrheit der Beschäftigten in der IT-Tochter entweder ein technisches (v.a. Informatik) bzw. teilweise ein betriebswirtschaftliches Studium absolviert oder verfügt über einen HTL-Abschluss. Während in der österr. Muttergesellschaft verschiedene Kollektivverträge zur Anwendung kommen, ist für die IT-Tochtergesellschaft bis auf wenige Ausnahmen der IT-KV von Relevanz.

Für diese Fallstudie wurden in der Zentrale sechs Interviews durchgeführt: Mit dem Betriebsratsvorsitzenden des Konzerns, mit einem Gruppenleiter mit ca. 25 MitarbeiterInnen; Er arbeitet Vollzeit und verfügt über ein Informatikstudium; mit einer Software-Expertin / Business-Analytikerin mit BWL-Studium in Teilzeit (MA1), mit einem Software-Entwickler / Tester mit HTL-Abschluss in Vollzeit (MA2), mit einem Software-Experten / Business-Analytiker mit BWL- u Informatikstudium in Vollzeit (MA3) und mit einem Software-Architekten mit Informatikstudium in Vollzeit (MA4) ;

5.1.6. Start-ups in der Internet-Branche

Gleichsam als Kontrast zur gut etablierten IT-Konzerntochter wurden in diesem Projekt zwei sehr junge und dementsprechend kleine Startup-Unternehmen der Internet-Branche analysiert; dies auch deshalb, weil hier – bei durchaus vergleichbaren Projektarbeitswelten – eher lange und wenig regulierte Arbeitszeitmuster als in einem arrivierten Betrieb mit hoch formalisierter Ablauforganisation zu erwarten sind, wo zudem ein Betriebsratsgremium über die Einhaltung kollektivvertraglicher Regelungen wacht.

Beide Startups sind zum Zeitpunkt der Interviewdurchführung in der ersten Hälfte 2019 (1x Gründerin von Startup A, 1x Mitarbeiter Startup A, 2x Mitarbeiter Startup B) jünger als zwei Jahre, d.h. wurden 2017 bzw. 2018 gegründet und befinden sich dementsprechend in einer dynamisch bis chaotischen Aufbauphase.

Startup A betreibt eine Online-Matchingplattform und listet auf der eigenen Website ein Team von mehr als 15 Personen auf, wovon auf Nachfrage nur fünf unselbständig beschäftigt sind. Unter den Verbleibenden finden sich die drei aktiven GründerInnen, Freelancer aus dem erweiterten Netzwerk bzw. Bekanntenkreis sowie auch Business-Angels (d.h. Investoren, die auf schnelles Wachstum mit Exit und dem Verkauf der eigenen Anteile um ein Mehrfaches der getätigten Investition setzen). Dieses Startup-Unternehmen konnte sich medial bereits gut positionieren, schafft durch regelmäßige Auftritte an einschlägigen Veranstaltungen der Startup-Community viel Aufmerksamkeit für sein Leistungsportfolio, konnte dementsprechend private und auch öffentliche Investitionen bzw. Förderungen lukrieren und scheint insgesamt auf einem guten Kurs zu sein, den ambitionierten Businessplan umzusetzen.

Startup B ist ein Dienstleister im Segment Online-Marketing und verspricht insbesondere größeren Unternehmenskunden wie beispielsweise Handelsketten durch neuartige Tools eine Verbesserung ihrer Internet-Performance in Form zielgruppenaffinerer Zugriffsraten. Obwohl eine Neugründung in Österreich, ist diese Firma Teil eines weitläufigeren internationalen Unternehmensnetzwerks, dessen Haupteigentümer in mehreren Branchen aktiv ist und aus einem arabischen Land stammt. Deshalb ist der technische „Backbone“ mit mehr als 100 IT-Experten weiterhin in diesem Herkunftsland angesiedelt und stellt das Gros der technischen Applikationen bereit. Insofern fungiert die Gründung in Österreich als eine Art Vertriebsniederlassung für den mitteleuropäischen Markt. Nach Auskunft

der Gesprächspartner, die beide über Dienstverträge beschäftigt sind, arbeiten am Bürostandort in einer Großstadt weniger als zehn Personen „fix“. Allerdings werden die Projektteams je nach Kundenbedarf flexibel um Internetexperten aus dem Ursprungsland des Unternehmers erweitert. Angestrebt wird ein schnelles Wachstum. Zum Interviewzeitpunkt ist allerdings nicht sicher, ob das Startup das Jahr 2019 überleben kann – oder demgegenüber wieder „eingedampft“ wird, sollte sich die „Burn-Rate“ am Standort in der Großstadt als zu hoch erweisen. Kriterium dafür ist kein Business-Plan, sondern die Bewertung des Haupteigentümers, um dessen Investitionen es geht.

Angemerkt wird an dieser Stelle, dass Interviewsequenzen der Befragten aus Startup B in den anschließenden Auswertungen nur ganz sporadisch wiedergegeben werden. Zwar konnten die beiden befragten Männer in langen Gesprächen ausgesprochen anregende und interessante Einblicke liefern, wie Startups in der Startphase agieren, nämlich: Alle machen beinahe alles und Beteiligte ohne Enthusiasmus, Unternehmensgeist und Frustrationstoleranz verabschieden sich bei gröberem Gegenwind am besten. Die Schwierigkeit in den beiden jeweils einzeln geführten Interviews bestand darin, die Gesprächspartner ans Forschungsthema heranzuführen bzw. dort festzunageln, nämlich Arbeitszeiten und Arbeitszeitrhythmen bei diesem Arbeitgeber. Erstens konnten (oder wollten) beide infolge der Formierungsphase nur vage Angaben zu Arbeitszeitumfang und -lagen oder zum eigenen Gehalt machen, abgesehen von wiederkehrenden Hinweisen wie „chaotisch“, „informell“ oder „rund um die Uhr“. Zweitens gelang es auch deshalb kaum, den Respondenten Aussagen zu ihren Arbeitszeitrhythmen abzuverlangen, weil solche Themen in der subjektiven Relevanzsetzung weit unten rangieren. Die Energien sind darauf gerichtet, Kunden zu gewinnen und Mittel zu lukrieren, um die aktuelle Phase zu überstehen. Rücksicht auf eigene Arbeitszeiten wären im Moment kontraproduktiv. Ist man erfolgreich, bleibt man an Bord und wähnt sich in einer späteren Etablierungsphase als relevanter Player im Betrieb (oder hat Anspruch auf eine großzügige Abfertigung u.a.m.).

Bei den vier Gesprächspartnern aus Startup A und B, die zwischen 30 und 50 Jahre alt sind, kommt hinzu, dass sie über weite Strecken ihrer bisherigen Berufsbiografien mehr oder wenig selbständig agiert haben. Startups rekrutieren sich bekanntlich zu einem Gutteil aus Freelancer-Milieus. Insofern sollte nicht verwundern, dass betont arbeitnehmerorientierte Fragestellungen wie normierte Arbeitszeitregelungen bzw. -begrenzungen im Habitus derartiger Erwerbstätiger eine untergeordnete Rolle spielen.

6. ARBEITSZEITPHÄNOMENE UND IHRE WIRKUNG AUF SOZIALE TEILHABE

Im Folgenden stellen wir entlang von fünf Unterkapiteln die zentralen empirischen Befunde aus den Organisationsfallstudien dargestellt. Jedes Kapitel widmet sich einem zentralen Aspekt von Arbeits(zeit)gestaltung, von dem sich gezeigt hat, dass er in der einen oder anderen Form in die Entwicklung von Indikatoren für einen Beeinträchtigung von sozialer Teilhabe einfließen soll. Es handelt sich dabei um die Lage und Dauer von Arbeitszeit, die Arbeitszeitrhythmen, um die Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung und die Kontrolle und Planungshorizonte. Darüber hinaus wird auf das Thema räumliche Mobilitätsanforderungen, auf Aspekte von Arbeitstätigkeit, Organisation und Profession und auf das Thema privates Umfeld und Lebensphase eingegangen.

Ziel ist es, das Feld der Arbeitszeitphänomene in den Untersuchten Bereichen möglichst breit darzustellen und in ihrer Diversität zu beschreiben, um darauf aufbauend im gemeinsamen Workshop Schlussfolgerungen für die Entwicklung möglicher Indikatoren zu diskutieren.

6.1. Dauer, Lage und Rhythmen der Arbeitszeit

6.1.1. Dauer: lange Dienste bzw. viele Arbeitsstunden pro Tag inkl. Reglungen Mehrarbeit, Überstunden

Die Dauer der Arbeitszeit ist einer der naheliegendsten Faktoren, wenn es darum geht, die Beeinträchtigung von sozialer Teilhabe durch Erwerbsarbeit zu analysieren. Für eine Definition von langen Diensten kann auf das Arbeitszeitgesetz verwiesen werden. Dort ist eine Normalarbeitszeit von 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche festgelegt.[25] In vielen Kollektivverträgen sind jedoch kürzere wöchentliche Arbeitszeiten von beispielsweise 38,5 Stunden vereinbart. In der Unternehmenspraxis sind zusätzlich häufig die Arbeitszeiten nicht gleich über die Woche verteilt. ArbeitnehmerInnen arbeiten zum Beispiel von Montag bis Donnerstag länger als 8 Stunden und können am Freitag die Arbeit früher beenden. Um jedoch einen allgemeinen Richtwert heranziehen, werden in diesem Bericht Arbeitszeiten, die über 8 Stunden hinausgehen, als lange Dienste bezeichnet

In der alltäglichen Praxis der Arbeitszeitgestaltung verliert dieser gesetzliche Rahmen schon seit einiger Zeit an Bedeutung, flexible Formen der Arbeitszeitgestaltung werden für immer mehr Beschäftigte zur gelebten Realität (Seifert 2005, Pomberger 2005, Kümmerling 2010, Astleithner / Stadler 2018). Auch durch die mit 1.9.2018 in Österreich in Kraft getretene Ausweitung der gesetzlichen Höchstgrenze der Arbeitszeit von täglich 10 auf 12 Stunden und wöchentlich auf 60 Stunden wird weitere Flexibilisierung von Arbeitszeiten ermöglicht. Weiterhin dienen jedoch traditionelle Arbeitszeiten sowohl was ihre Lage (wochentags und tagsüber) als auch ihre Dauer (ca. 8 Stunden) betrifft als Orientierungspunkte für Aushandlungsprozesse am Arbeitsplatz als auch mit Familienmitgliedern.

Im Folgenden werden in einem ersten Schritt Berichte über die Dauer der Arbeitszeit und ihre Wirkungen auf soziale Teilhabe in den einzelnen Fallstudien dargestellt.

---

[25] Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit vierzig Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird. Vgl. Arbeitszeitgesetz §3 (1)

Lange Arbeitszeiten meinen in diesem Sinne Arbeitszeiten, die deutlich über 8 Stunden pro Tag hinausgehen. Diese können entweder in Form von vereinbarten längeren Tagen (z.B. Zehn-Stunden-Tage) vorkommen, in Form von Mehrstunden innerhalb eines Gleitzeitmodells, als Überstunden oder im Rahmen vollständig flexibler, häufig auch wenig dokumentierter Arbeitszeitform. Wie diese Arbeitszeiten auf soziale Teilhabe wirken, wie sie von ArbeitnehmerInnen wahrgenommen und bewertet werden und welche Wirkmechanismen bei der Zusammenschau unterschiedlicher Beispiele sichtbar werden, wird in den nächsten Abschnitten dargestellt.

Mobile Pflege

Im untersuchten Unternehmen der mobilen Pflege ist die tägliche Höchstarbeitsgrenze für alle Beschäftigten auf 10 Stunden beschränkt – die gesetzliche Möglichkeit zum 12-Stunden-Tag wurde nicht wahrgenommen. Der Betriebsrat sieht dies klar als Besserstellung der MitarbeiterInnen. Von den MitarbeiterInnen wird dies bestätigt, auch wenn es im Fall der Fälle mit Herausforderungen für die Arbeitsorganisation verbunden ist. Ist nämlich im Laufe des eines Arbeitstages absehbar, dass die geplante Pflegetätigkeit nicht innerhalb der 10 Stunden abzuschließen ist, so muss dies rechtzeitig angekündigt werden, damit die restlichen Tätigkeiten von jemand anderem übernommen werden können. Als Beeinträchtigung der sozialen Teilhabe wird insbesondere beschrieben, dass die Dauer der Dienste zwar theoretisch geplant wird, in der Praxis aber auch im Laufe des Arbeitstages nicht genau gesagt werden kann, wann man tatsächlich den Dienst beenden wird. Dazu noch genaueres im Anschnitt zu Flexibilität.

Von Beschäftigten aus dem administrativen Bereich wird die 10-Stunden-Obergrenze teilweise als Bevormundung verstanden. Im konkreten Fall hätte eine Interviewte den Wunsch, sich die Arbeitszeit ganz frei einzuteilen, und mitunter dann auch gelegentlich 12 Stunden zu arbeiten, um Arbeiten abzuschließen, Arbeitszeit zu blocken und dann längere Freiphasen zu haben.

„Ich sage: „Das ist eine Schlechterstellung.“ Für mich ist es definitiv eine Schlechterstellung. Ich möchte die 12-Stunden-Regelung, ja? Aber das ist eine provokante Geschichte von mir. (...) Na, ich finde es einfach bevormundend, mich auf diese 10 Stunden zu reduzieren. Und wenn es jetzt noch eine allgemeine Regelung gibt, die sagt: „Du darfst dich in 12 Stunden bewegen“, und meine Firma sagt aber: „Nein, du darfst dich nur 10 Stunden“, dann sehe ich das als deutliche Verschlechterung, als Schlechterstellung, ja? Und, also das wird hier offiziell nicht so gesehen.“ (BL mobile Pflege)

Auch in der Arbeit in der mobilen Pflege, ist das Entgrenzung von Arbeit und unbezahlte Arbeit regelmäßig Thema, wodurch auch die Nutzung der Freizeit beeinträchtigt wird. Diese Probleme entstehen nicht in der Pflegetätigkeit an sich, sondern durch zusätzliche Tätigkeiten, die nur außerhalb der Dienstzeit stattfinden können, wenn beispielsweise noch vor Dienstbeginn via Smartphone geschaut wird, welche KundInnen zu betreuen sind, ob sich an der Planung etwas verändert hat. Auch organisatorische Tätigkeiten für die KundInnen finden oft in der Freizeit statt. In der Arbeitszeiterfassung sind diese Tätigkeiten nicht vorgesehen. Eine diplomierte Pflegekraft dazu:

„Oder ich schaue mir die Mails an: Ist jetzt jemand dazugekommen, weggekommen? Es fällt auch für mich unter Arbeitszeit, die Dinge, die wir privat machen, die absolut nirgends aufscheinen sollen (...). Wir müssen Mails schicken. Wir müssen mit Ordinationen, mit Ärzten sprechen, wo die nicht offen haben, wenn wir arbeiten. Wir müssen mit Angehörigen sprechen, der auch einen normalen Arbeitstag hat und erst um 17.00 Uhr heimkommt, weil wir mit der Oma Probleme haben und da irgendwas

besprechen müssen. Also es fällt auch das unter Arbeitszeit, das sollte man vielleicht einmal irgendwo erwähnen. Aber wir arbeiten doch, glaube ich, durch die Bank, viele Kollegen, außerhalb der offiziellen Arbeitszeit. Das kommt noch zusätzlich dazu." (DGKP3 mobile Pflege)

„Wenn ich jetzt heute frei habe, und es wird heute am Nachmittag eingeteilt, wo ich morgen hinmuss, ja, zu welchen Ersteinsätzen, dann muss ich mir heute am Nachmittag den Computer aufdrehen und den ersten Kunden in der Früh anrufen und sagen: „Ich komme morgen um 7.00 Uhr." Und das ist meine Freizeit." (DGKP1 mobile Pflege)

Wie in vielen Bereichen finden sich auch im Unternehmen der mobilen Pflege, Beschäftigte, die sich bewusst für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, um Belastungen zu reduzieren und mehr Freizeit zu haben, denn – so ein Interviewter – mit flexiblem Arbeitseinsatz und Mehrstunden sei immer zu rechnen. Ein diplomierter Pfleger dazu:

„Ich mache das absichtlich, weil ich genau weiß, was in der Branche läuft. Also mir ist persönliche Freizeit wichtig. Ich mache auch viel Sport, brauche die Zeit, brauche auch die Erholung dazu. Und drum akzeptiere ich, dass ich weniger verdiene und habe aber auch mehr Freizeit." (DGKP2 mobile Pflege)

Die mobilen Pflegekräfte verfügen Großteiles über Erfahrung in unterschiedlichen Organisationen und auch in der stationären Pflege. Sie schildern, dass dort lange Dienste meist in Kombination mit Nachtdiensten entstehen. Dass es sich dabei um eine Belastung handelt, der man sich weitgehend bewusst ist, wenn man einen Pflegeberuf im stationären Bereich auswählt, wird mehrfach erwähnt:

„Und die Nachtdienste, auch wenn sie ruhig sind, sind natürlich belastend – keine Frage – aber das ist bei Nachtdiensten so. Das weiß man." (BL mobile Pflege)

„Alles, was Wochenende, Feiertage oder so ist, ist total unbeliebt, ja, das geht gar nicht oder wird zunehmend unbeliebter. Und, ja, die Langzeitkrankenstände resultieren sicher zu einem Teil aus dieser Stundenüberbelastung in diesen Zusatzdiensten. Das glaube ich schon." (BL mobile Pflege)

Pflegeheim

Die interviewten Mitarbeiterinnen arbeiten in einem branchenüblichen Wechseldienstmodell, in dem sich unterschiedlich lange Tagdienste und Nachtdienste abwechseln. Die Diensttypologie umfasst dabei zwei durchgehende Tagdienste, zwei geteilte Dienste und einen Nachtdienst; diese Dienste gelten grundsätzlich sowohl für diplomierte Kräfte als auch für PflegehelferInnen. Im Detail können von den LeiterInnen der einzelnen Stockwerke Anpassungen hinsichtlich der Beginn- und Endzeiten vorgenommen werden, wenn dies auf Grund spezifischer Anforderungen erforderlich erscheint:

„Ja, bei uns ist es jetzt eigentlich immer so. Ich habe jetzt nur gehört, dass sie es im anderen Stock das ein wenig abgeändert haben, diesen Dienst halt, oder? Weil es einfach von den Bewohnern und halt vom Bedarf her anders gleich besser geht, dass halt der eine gleich so…halt einfach die Zeit ein wenig verschoben. Und das heißt, das bespricht man dann im Team, wenn man einfach das Gefühl hat: Da…oder wird man nicht fertig, aber dass sie halt am Abend auch ein wenig länger bleiben, oder? und dafür ein wenig später anfangen, oder? Aber bei uns sind sie eigentlich, seit ich angefangen habe, glaube ich, immer gleichgeblieben, zumindest wäre es mir nicht aufgefallen. (lacht)" (Int 2 Pflegeheim)

Die interviewte Vorgesetzte setzt diese Änderungsspielräume mit der Finanzierung in Relation; letztere hängt von der Pflegestufe der BewohnerInnen ab:

„Es ist so: Wir sind sehr bewohnerorientiert. Das heißt, wenn unsere Bewohner andere Zeiten benötigen, passen wir sie dort an. Das heißt, unsere Dienstzeiten gehen auf „den hilfsbedürftigen Bewohner". Da sind die Zeiten so festgelegt. Wenn es Verschiebungen gibt, dann darum, weil der Arbeitsaufwand am Abend oder Morgen vermehrt wird, dann werden auch die Dienstzeiten umgeändert. Weil wir haben einmal den speziellen Fall, wir haben ja…wir sind über den [Betreuungs-] Schlüssel gekoppelt. Das heißt, je nach Schwere des Bewohners haben wir gewisse Zeitressourcen." (Int 9 Pflegeheim)

Lange Dienste treten im Pflegeheim zum einen in Gestalt der Nachtdienste auf, die grundsätzlich zwölf Stunden dauern. Zum Tragen kommt dabei ein Nachtarbeitszuschlag, der dazu führt, dass die Entgeltung der Nachtdienste in der Wahrnehmung der Mitarbeiterinnen einem zwei Stunden längeren Dienst entspricht:

„Ja, ja. Du schaffst 12, zählt aber 14 nachher." (Int 2 Pflegeheim)

Auch die durchgehenden Tagdienste dauern laut Beschreibung der Beschäftigten zumindest auf manchen Stationen bis zu zwölf Stunden, wobei eine Mitarbeiterin hervorhebt, dass die offizielle Dauer nur 11 Stunden 30 Minuten beträgt. Bestätigt wird dies von der Vorgesetzten, derzufolge die Tagdienste höchstens elf Stunden dauern (von den Beschäftigten werden sie aber dennoch als Zwölfstundendienste angesprochen).

Was die Bewertung der langen Dienste betrifft, ist auffällig, wie häufig die befragten Mitarbeiterinnen die damit verbundenen Vorteile hervorheben, insbesondere den Umstand, dass lange Dienste mit langen Freizeitblöcken einhergehen:

I: „Aber das heißt, das ist eigentlich dann immer auch, ja, die 12-Stunden-Dienste haben zur Folge, dass man dann längere Blöcke frei hat, sozusagen."

IP: „Natürlich. Genau, eben. Und das ist halt auch als junger Mensch ganz fein, weil du kannst dann einfach einmal weg und verreisen, ohne dass du Urlaub eintragen musst. […] Ich bin eher ein Freund von 12-Stunden-Diensten und Durch-Diensten. Aber, vermutlich, wenn ich selber einmal Kinder haben werde, dann wäre wahrscheinlich auch die familienfreundlichere Variante mit geteilten Diensten auch eine Option. Aber ich bin eher der Meinung, ich komme für mehrere Stunden herein und weniger Tage und dann ist es vorbei, wie ich komme fünfmal oder teilweise sechsmal in der Woche rein und hackle halt 5 Stunden. Das bringt für mich nicht wirklich viel. Genau." (Int 3 Pflegeheim)

IP: „Na, ich habe manchmal eine Woche frei. Ich weiß gar nicht, wie das geht. (lacht) Ja, ich habe sowieso voll viel frei. Also, ich habe jetzt einmal 60% geschafft auch, aber da ich ja eigentlich viele Überstunden habe, habe ich auch irgendwie immer so an die 70% geschafft, so im Nachhinein, oder? Und ich habe echt wenig geschafft, also oft. Ja, das wundert mich auch." (Int 2 Pflegeheim)

I: „Und ist das dann auch unter der Woche manchmal so, dass Sie da länger frei haben?"

IP: „Ja, also da habe ich sowieso… Das ist wie im Urlaub da. Also da habe ich es wirklich…von der Freizeit habe ich es wirklich schön."

I: „Schön. Ja."

IP: „Ja, in anderen Heimen habe ich es jetzt nicht so schön gehabt, weil die sind natürlich hergegangen und haben mit den 80% nur 6 Stunden eingeteilt. Da bin ich wieder…“

I: „Ah ja, viele Tage auch.“

IP: „Genau, so ist es. Aber da, also da ist der Dienstplan wirklich super.“

I: „Okay. Also das heißt, das ist ein Vorteil auch von den längeren Diensten eben, dass man dann halt schneller fertig ist.“

IP: „Genau. So ist es.“ (Int 1 Pflegeheim)

„Und dann, von den Tagen her, bist du dann noch mehr am Schaffen als wie wenn du einfach einen 8-Stunden-Dienst machst. Also bist du genau gleich viel am Schaffen. Und das war dann schon, wenn du dann 6 Tage in der Woche im Heim bist, das ist dann schon sehr anstrengend.“ (Int 8 Pflegeheim)

Mit diesen überwiegend positiven Erfahrungen der Mitarbeiterinnen mit langen Diensten kontrastiert die Einschätzung der interviewten Vorgesetzten. Sie betont vor allem das steigende Risiko von Arbeitsunfällen und Gewalt mit zunehmender Dauer der Arbeitszeit:

„Für mich ist das Risiko bei so einer langen Arbeitszeit zu hoch, das Patientenrisiko steigt natürlich, wenn ein Mitarbeiter 10 Stunden lang arbeitet, oder? […]Ja, die Gewaltkaskade. Man muss sich ja vorstellen, wir haben Bewohner, die sind desorientiert. Die fragen den ganzen Tag: „Wo bin ich? Ich will heim.“ Oder sie sind angespannt, sie sind eine Herausforderung. Ob ich das 8 Stunden bewältigen muss oder ob ich das 10 oder 11 Stunden..? Das macht einen großen Unterschied. Und Zurücknahme geht im Pflegeheim nicht.“ (Int 9 Pflegeheim)

Zugleich sieht sie aufgrund der aktuellen Arbeitsmarktsituation derzeit (noch) keine realistische Möglichkeit, das Arbeitszeitmodell auf kürzere Dienste umzustellen:

„Nein, der Arbeitsmarkt ist sehr angespannt. Und zurzeit ist das Entgegenkommen des Unternehmens für die Mitarbeiter, also ihnen gefällig zu sein und über die Grenzen eigentlich Dienstzeiten anzubieten, hat einen höheren Stellenwert wie die Sicherheit. […] Also ich muss jetzt zuerst einmal die Leitungen überzeugen, dass es mit kürzeren Diensten wahrscheinlich klüger wäre und auch der Informationsfluss gewährleistet ist, die Mitarbeiter sich besser erholen, aber…“ (Int 9 Pflegeheim)

Sichtbar wird somit ein Arbeitszeitkonflikt zwischen Beschäftigten und Vorgesetztenebene, in dem von ersteren längere Arbeitszeitblöcke befürwortet werden, während letztere für ihre Verkürzung eintritt.

Sicherheitsdienstleistung

Abhängig von der Art der Tätigkeit gibt es im hier untersuchten Unternehmen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Weit verbreitet ist eine tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden, an vier oder fünf Arbeitstagen pro Woche. Bis vor einigen Jahren waren in der Sicherheitsbranche noch lt. KV 60 Wochenstunden zulässig gewesen, meist aufgeteilt auf 5 Tage zu 12 Stunden. Mit Hilfe von Änderungen im Kollektivvertrag konnte die tägliche Normalarbeitszeit der ArbeitnehmerInnen auf 10 Stunden pro Tag reduziert werden. Durch gleichzeitige Anpassung der Stundenentgelte erhielten die ArbeitnehmerInnen für 10 Arbeitsstunden das gleiche Entgelt, das sie vorher für 12 Stunden erhalten hatten. Trotzdem führte diese Veränderung, so wurde in Interviews berichtet, kurzfristig zu Unruhe unter den Beschäftigten, da Befürchtungen, kürzere Arbeitszeiten würden auch zu geringeren Löhnen führen,

erst durch die Praxis und die am Lohnzettel ausgewiesenen Beträge ausgeräumt werden konnten. Ein interviewter Revierfahrer[26] arbeitet entsprechend seinem Dienstplan von 19 Uhr abends bis 5 Uhr in der Früh, diese Arbeitszeit von 10 Stunden pro Tag wird inzwischen positiv bewertet.

„Und bei uns ist es z. B. so: 8 Stunden ist für jeden Mitarbeiter für uns nicht passend. Ja, das ist wirklich so. Weil bei uns ist auch – das muss man ehrlich dazusagen – natürlich auch lohnmäßig. Und viele arbeiten auch Überstunden, nicht, die sagen natürlich, mit den 10 Stunden ist es für sie akzeptabel, dass sie 4 Tage arbeiten, normal, und einmal einen 5. Tag machen, und somit haben sie trotzdem noch 2 Tage frei. Bei 8 Stunden fehlt ihnen das und das ist für die… Umgekehrt ist es aber 12 Stunden, das ist für uns die meisten bei uns genauso, nein, das wollen sie auch nicht, das ist dann wieder zu viel, weil da...“ (Sicherheit MA 1)

Wichtig für die Gestaltung der Arbeitszeit ist hier also einen Weg zwischen der finanziellen Notwendigkeit viele Stunden zu leisten um einen höheren Lohn zu erhalten und der Machbarkeit der Dienste zu finden.

Ein Kontrollor, der auch als Springer[27] eingesetzter wird, hat 12-Stunden-Dienste, seine Arbeitszeit beschreibt er folgendermaßen:

„Das heißt, viermal in der Woche muss ich arbeiten laut meinem Vertrag. Es kann sein, dass ich 48 bis 60 Stunden mache. Ich habe auch 72 Stunden auch einmal gehabt. Also es ist je nach, wie gerade… Oft habe ich einmal eine Woche mit 24 Stunden, wo ich einmal ein bisschen absacken kann, (…).“ (Sicherheit MA 3)

Wie eingangs bereits beschrieben wurde, sind auch lt. KV für Wachorgane im Bewachungsgewerbe bis zu 60 Stunden pro Woche erlaubt, wenn sie innerhalb von einem bzw. mit Betriebsvereinbarungen, von drei Monaten durch Zeitausgleich wieder auf durchschnittlich 48 Stunden pro Woche ausgeglichen werden, drüber hinausgehende Mehrstunden müssen als Überstunden mit 50% Zuschlag abgerechnet werden. Ob diese Anforderungen in der Praxis stets eingehalten werden oder informelle Formen der Abgeltung von Arbeit vorkommen, konnte im Rahmen der Fallstudie nicht ermittelt werden.

Ein Teil der MitarbeiterInnen im Sicherheitsunternehmen ist also durchaus gerne bereit, mehr als 40 oder auch 48 Stunden pro Woche zu arbeiten und dafür lange Dienste zu leisten. Als wichtiges Motiv wird beschrieben, dass die KollegInnen mit zusätzlichen Arbeitsstunden ihr grundsätzlich sehr geringes Gehalt (vgl. die genauere Beschreibung der Gehaltsstruktur in Kapitel...) aufbessern möchten.

Hotellerie (Rezeption)

In einem großen Stadthotel muss die Rezeption rund um die Uhr besetzt sein. Der Nachtdienst an der Rezeption dauert im Hotel von 22:30 bis 7 Uhr. Während der Nacht sind jeweils zwei Personen anwesend.

---

[26] Ein Revierfahrer hat die Aufgabe meist nachts in verschiedenen Unternehmen nach einem festgelegten Ablaufplan Kontrollen durchzuführen.

[27] Die Aufgabe dieses Mitarbeiters besteht darin, einerseits die Arbeit von Revierfahrern zu prüfen, andererseits muss er auch bei Ausfall von Mitarbeitern oder plötzlichem Alarm (z.B. Liftalarm) die anfallenden Arbeiten übernehmen.

„Wir beginnen um 22.30 Uhr, bis 7.00 Uhr sind wir da. (...), das ist immer das Gleiche." (Hotel MA 1)

Um 22:30 übernehmen die Nachtportiere den Dienst von ihren KollegInnen. Um 7 Uhr morgens treffen die MitarbeiterInnen der Frühschicht ein und setzten die Arbeit fort. In den Interviews wurde nicht über längere Dienste berichtet, dies scheint durch das regelmäßige Dienstrad nicht vorzukommen.

Im Zuge der Einführung des 12-Stunden-Tages war im Hotel mit von Betriebsrat und Management gemeinsam überlegt worden, ob eine Änderung auf 12-Stunden-Dienste sinnvoll wäre.

„Wir haben das schon durchdiskutiert (...) das haben wir einmal ganz neutral betrachten wollen, ob das Sinn macht. Weil wenn es wirklich so ist, dass man sagt, man macht eine 4-Tage-Woche oder 3-Tage und man ist dann schneller fertig mit der Arbeit, das geht aber bei einem Hotel-Betrieb, der 7 Tage offen hat…wäre sich das… wir haben uns das wirklich abteilungsweise durchgerechnet, das wäre nicht gegangen." (Hotel BR)

Auch die MitarbeiterInnen im Nachtdienst sind hinsichtlich einer möglichen Verlängerung ihrer Arbeitszeiten skeptisch bis ablehnend.

IT-Tochter Finanzdienstleister

Die sechs GesprächspartnerInnen im analysierten IT-Tochterunternehmen des Finanzdienstleisters berichten von faktischen Wochenarbeitszeiten, die bei Vollzeit die vereinbarten 38,5 Stunden gemäß IT-Kollektivvertrag nur geringfügig überschreiten. Auf Basis einer Anzahl an Betriebsvereinbarungen mit Gültigkeit für den Gesamtkonzern und / oder für die IT-Tochter, beginnend von einem Gleitzeitrahmenmodell bis hin zu Regelungen für Rufbereitschaft, Arbeitsruhe sowie mobile bzw. Telearbeit u.a.m. arbeiten die Befragten bis zu einer täglichen Höchstarbeitszeit von maximal 10 Stunden und bleiben dabei in der Regel unter 45 Wochenstunden. Ab der elften Arbeitsstunde am Tag sowie bei Wochenendarbeit fällt ein Überstundenzuschlag an. All-in-Verträge oder vergleichbare Regelungen wie Überstundenpauschalen sind bei MitarbeiterInnen ohne Vorgesetztenfunktion wenig verbreitet. Mehrstunden sind innerhalb des Durchrechnungszeitraums auszugleichen bzw. als Zeitausgleich zu konsumieren. Mehrarbeit im Sinn von über KV und Gleitzeit hinausgehender und folglich auszahlbarer Überstunden ist zu vermeiden, weshalb z.B. nur 40 Plusstunden ins nächste Jahr mitgenommen bzw. als Überstunden ausbezahlt werden. Inwiefern für spezielle Konstellationen wie z.B. seltene Extraschichten mit Abend- oder Wochenendarbeit anlässlich von EDV-Umstellungen oder insbesondere für die vierteljährlich erfolgenden Updates von Software-Releases Überstunden ausbezahlt werden, dürfte individuell unterschiedlich geregelt werden.

Von den oft kolportierten ausufernden Tages- oder Wochenarbeitszeiten hochqualifizierter Arbeitskräfte in Technologieunternehmen ist jedenfalls in den Interviews mit Beschäftigten dieses Fallunternehmens wenig zu hören. Demgegenüber sind möglichst exakt einzuhaltende Vorgaben für Arbeitszeitbestimmungen inkl. Stundenaufzeichnung, Pausenregelungen u.a.m. – bei gleichzeitig großzügig ausgestalteten Flexibilitätsspielräumen – in erster Linie auf den ausgeprägten Formalisierungsgrad der internen Aufbau- und Ablauforganisation im Großkonzern zurückzuführen, d.h. einem international agierende Finanzdienstleister mit branchenspezifischen „diskreten" Usancen. Risiken des Reputations- oder Vertrauensverlusts bis hin zu Datenmissbrauch u.a.m., bedingt etwa durch saloppe interne Umgangsformen, sind gleichsam auszuschließen.

Außerdem gibt der befragte Konzern-Betriebsratsvorsitzende zu erkennen, dass die betriebliche Sozialpartnerschaft in diesem Unternehmen weiterhin hohe Prägekraft hat:

„Bei uns haben wir es bis jetzt geschafft, ich hoffe, das wird sich fortsetzen, dass durch die Auszahlung der zusätzlichen Überstunden für die 11. und 12. Stunde, dass das eine Kostenbelastung ist für jede Einheit. […] Es ist nicht erwünscht, arbeiten über die zehnte Stunde ist nicht erwünscht. Aber wenn jemand das macht und wenn es notwendig ist, dann wird es bezahlt." (BR IT-Tochter)

Diese Position teile der Personalchef ebenfalls, auch dieser halte lieber das Arbeitszeitgesetz und den KV ein als irgendwelche Risiken einzugehen. Freilich bedauert dieser Betriebsrat, dass z.B. die neunte und zehnte Stunde heute – diskussionslos – nicht mehr als Überstunden gelten. Dazu komme, dass angesichts teilweise dünner Personaldecken Zeitausgleich oft gar nicht in Anspruch genommen werden könne. Ferner gesteht der BR-Vorsitzende ein, dass manche MitarbeiterInnen eine Tageszeitobergrenze als störend empfinden, wenn sie bestimmte Aufgaben fertigstellen möchten. Dessen ungeachtet habe die mit September 2018 eingeführte 12-Stunden-Regelung bislang (April 2019) noch keine Auswirkungen gezeigt:

„Die 10 Stunden sind geblieben … seit September sind es 12 Stunden. Und da haben wir ein Übereinkommen getroffen, dass wir sagen, na ja, gesetzlich ist es erlaubt. Also wenn ich 12 Stunden arbeite, bis zu 12 Stunden, dann kommt nicht mehr der Arbeitsinspektor und verhängt Strafen, sondern für den ist ja alles in Ordnung. Was ich nicht in Ordnung finde …, weil man sich offenbar nur ans Gesetz hält und nicht an andere Normen wie KV, Betriebsvereinbarung. Das heißt, so gesehen wäre es von der gesetzlichen Seite bis zu 12 Stunden in Ordnung. Da haben wir eine Regelung getroffen, dass wir gesagt haben, im Unternehmen alles über zehn Stunden hinausgehend wird als Überstunde bezahlt. Egal ob ‚all in' oder nicht ‚all in'. Es wird bezahlt. […] Also, wir versuchen die Mehrarbeit so teuer wie möglich zu machen" (BR IT-Tochter)

Der Leiter einer Software-Entwicklungsgruppe bestätigt, dass die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden im Betrieb weiterhin Gültigkeit hat:

„Nein, zehn Stunden dürfen wir gar nicht überschreiten. … Das wird streng kontrolliert, bis vor kurzem zumindest, bis die 12- Stunden-Grenze kommt. Aber es gibt, soweit ich weiß, von unserem HR bzw. Betriebsrat noch keine Vereinbarung. Für mich als Führungskraft gilt noch immer die 10-Stunden Grenze für meine Mitarbeiter. Bis wir eine neue Vereinbarung haben." (Gruppenleiter, IT-Tochter).

Dieser Befragte ist zudem der einzige mit einer speziellen Arbeitszeitregelung. Als Führungskraft arbeitet er auf Basis eines Bonusvertrags, woraus eine variable Zusatzvergütung von max. 10% des fixen (Jahres-)Gehalts erwachsen kann, abhängig vom Unternehmenserfolg. Doch auch dieser Vorgesetzte grenzt sein Zeitmodell vom All-In-Vertrag bzw. von einer Überstundenpauschale ab, d.h. auch er arbeitet bis auf Ausnahmesituationen nur bis zu fünf Wochenstunden mehr als im KV vorgesehen und baut seine Mehrstunden überwiegend per Zeitausgleich ab.

An Aussagen von zwei Informatikern mit Uni-Abschluss soll der Befund von „geordneten" Regelarbeitszeiten ohne überlange tägliche oder wöchentliche Stunden verdeutlicht werden; bei zugleich vorhandener Zeitflexibilität mit Gleitzeitmodell. So schildert z.B. ein vollzeitbeschäftigter Software-Tester ziemlich regelmäßige Tagesrhythmen bei insgesamt selten signifikant über 40 Stunden hinausreichenden Wochenarbeitszeiten.

„Es gibt immer so Höhen, wo dann schon viel mehr sein kann. Wo ich dann halt nicht statt um halb neun, sondern um sieben schon da bin. Aber es gibt Wochen, wo es weniger stressig ist, wo ich die Überstunden dann wieder abbauen kann. […] Man darf eine gewisse Anzahl von Stunden ins nächste Jahr mitnehmen. Man kann sich auch Zeitausgleich-Tage nehmen, da nehme ich mir die Tage, wo ich es brauche, den ganzen Tag oder den halben Tag. Und kompensiere so die Überstunden, die ich vorher gemacht hatte" (MA2, IT-Tochter).

Arbeitszeitrhythmen relativ eng am „9-to-5"-Modell von Montag bis Freitag trotz *„eigentlich ganz freier Zeiteinteilung"* (MA2, IT-Tochter) fungieren in diesem Betrieb nicht nur für diesen Befragten als habitualisierte Norm. Diese Arbeitszeitnorm ist erst in den letzten Jahren infolge einer signifikanten Zunahme von Telearbeit vermehrt aufgebrochen worden (vgl. weiter unten). Denn danach befragt, ob er auch z.B. zwei Monate oder mehr am Stück Urlaub für eine ausgedehnte Reise frei nehmen könnte, meint dieser Gesprächspartner: *„Ich denke, es würde theoretisch schon gehen. Ab zwei Wochen muss man das besser absprechen mit dem Vorgesetzten, aber grundsätzlich könnte man das alles"* (MA2, IT-Tochter).

Die Ausrichtung bzw. das Einschwenken auf das „klassische" Normalarbeitszeitmodell mit wenig Mehrstunden hat sich bei einigen der Interviewten infolge der zunehmenden Berufserfahrung ergeben, d.h. infolge der konkreten Einschätzung, dass eine Vorgesetztenposition nicht (mehr) interessant bzw. nicht (mehr) aussichtsreich ist. Eine Führungsposition wäre mit Mehrarbeit und mehr Verantwortung verbunden. Bei einigen machte sich in den mittleren Berufsjahren mit +/- 40 und vor dem Hintergrund eines ohnehin soliden Gehalts bei diesem Arbeitgeber die Einschätzung breit, nicht nur der Erwerbsarbeit, sondern auch der Freizeit ausreichend Raum zu geben. Ein 42-jähriger Informatiker skizziert seine Situation wie folgt:

„Wenn ich jeden Tag zehn Stunden arbeiten wollte, dann könnte ich das auch. Ich habe genug Arbeit da … Ich mache keine Minusstunden, geht auch nicht als Angestellter, ich mache auch nicht viel Überstunden, aber es ist definitiv genug Arbeit da, um viele Überstunden zu machen. […] Ich habe mir früher eigentlich jedes Monat Überstunden auszahlen lassen und länger gearbeitet, ähm, eben um mehr zu verdienen. Und, irgendwann ist es ja nicht mehr so wichtig gewesen, mehr zu verdienen. […] Also von dem her ist der Antrieb mal nicht da. Ob ich mir dadurch Karrierechancen verbaue, weil ich weniger Stunden arbeite, kann ich schwer sagen. Hätte ich eine Führungsposition, wäre die Anforderung ganz klar zu Überstunden." (MA4, IT-Tochter)

Start-up Unternehmen

Befunde zu Arbeitszeitpraktiken aus kleinbetrieblich strukturierten Milieus wie der Startup-Szene könnten bei AkteurInnen der Arbeitszeitpolitik, die in erster Linie auf mittlere und große Betriebe fokussiert sind, auf etwas Unverständnis stoßen, denn Ausmaß und Lage von Arbeitszeiten sind in vielen dieser Unternehmen ebenso von untergeordneter Bedeutung wie längere Planungshorizonte, zumindest in den Jahren nach der Gründung. Dazu kommt, dass viele der in solchen Szenen Aktiven einen Gutteil ihrer Berufsbiografie in einem Selbständigen-Umfeld zugebracht haben und insofern wenig mit systematischer Arbeitszeitregulierung oder dahingehenden Forderungen an eigene AuftraggeberInnen vertraut sind.

Beispielsweise kommt die befragte Gründerin von Startup A aus dem Filmbusiness, wo sie (als heute 35-Jährige) zwar zwischendurch einmal zwei Jahre lang angestellt war, aber ungeachtet dessen beinahe idealtypisch den Habitus einer Selbständigen verkörpert.

„Ich war zwei Jahre angestellt. Wobei, da war es mir auch recht wurscht, weil mir der Job Spaß gemacht hat. Mir war wichtig, dass meine Lebenskosten gedeckt sind und ja. Als Alleinstehende war mir das damals wurscht und ich habe sicher nicht 40 Stunden gearbeitet, sondern eher 80. […] Im KV der Filmschaffenden hat man ja 60 Stunden, das ist sowieso normal." (GF Startup A)

Das heutige Ausmaß ihrer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit als Jungunternehmerin lasse sich schwer abschätzen, es liege aber, und das sei positiv, unter jener in der Filmbranche: *„Gar nicht so arg (lacht). […] Also ich glaube, dass ich jetzt weniger arbeite als im Filmbereich."* In weiterer Folge macht die Befragte eine relevante Unterscheidung zwischen Brutto- und Nettoarbeitszeit: Während sie die eigene Nettoarbeitszeit auf 50 bis 55 Wochenstunden taxiert, sei eine Eingrenzung der „Bruttoarbeitszeit" wesentlich schwieriger, weil: *„der Kopf arbeitet immer, auch am Wochenende, wenn ich Zeitung lese und beim Obi einkaufen bin, das lässt sich nicht vermeiden."* Auf die Anschlussfrage, ob sie so lange Wochenstunden auch von den eigenen fünf Beschäftigten (4x Vollzeit, 1x Teilzeit) erwarten würde, antwortet sie kategorisch: *„Nein, das verlangen wir nicht, es leiden Sachen darunter."* Die Arbeitszeiten der heutigen und zukünftigen MitarbeiterInnen sollen nicht ausufern, generell lasse sich aber nicht alles regeln und werde gerade bei Arbeitszeiten viel Wert auf gegenseitiges Vertrauen gelegt:

„Ich versuche, das nicht auszunutzen und meine Mitarbeiter zu zwingen, dass sie 80 Stunden arbeiten. Und umgekehrt, die Mitarbeiter versuchen, produktiv ihre Sachen zu machen und sich zu engagieren und nicht zu sitzen und Kaffee zu trinken." (GF Startup A)

Viel wechselseitiges Vertrauen in Bezug auf das Ausmaß der Arbeitsstunden sei auch deshalb wichtig, weil gegenwärtig der Widerspruch aufzulösen sei, wonach einerseits für die lukrierten Förderungen genaue Stundenaufzeichnungen zu führen sind, der Betrieb jedoch andererseits mangels wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit keine Überstunden zahlen könne. Eine halbwegs gangbare Lösung dafür sind Verträge mit einem Überstundenpauschale. Einer der weiteren Unternehmensgründer war im Job davor Controller und achte gleichsam im Sinn von „dreifacher" Buchhaltung darauf, dass hier formal keine Unstimmigkeiten entstehen:

„Wir haben schon zum Teil Pauschalverträge, all inclusive. Wir können keine Überstunden zahlen. Die Mitarbeiter zeichnen auch selbst die Stunden auf … so, dass man in einer Woche ungefähr auf die Stundenanzahl kommt. […] Dementsprechend schauen wir natürlich auf KV und Arbeitszeitaufzeichnung usw., dass es uns rechtlich nicht in drei Jahren auf den Kopf fällt. Aber in der derzeitigen Phase ist alles nur pro forma." (GF Startup A)

Den Angestellten kann gegenwärtig ein Gehalt in KV-Höhe ausbezahlt werden (1.800 € brutto), das sei ohnehin mehr als die Gründerin und Geschäftsführerin selbst entnimmt. Außerdem: Reich zu werden war weder in den früheren Jobs noch im heutigen Unternehmen ein vorrangiges Handlungsmotiv. Vielmehr gehe es um Selbstständigkeit und noch mehr um die Wahrnehmung von Selbstwirksamkeit, d.h. um Erfolge bei der Umsetzung von als sinnvoll eingestuften Lösungen im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit.

„Man sagt, dass man zum glücklich sein 2.000 Euro netto zur Verfügung haben sollte, alles drüber und drunter ist nicht das Ziel..." (GF, Startup A)

Gesprächspartner zwei von Startup A ist über einen unbefristeten Dienstvertrag vollzeitbeschäftigt und schätzt, dass er im Durchschnitt mehr als 40, aber max. 45 Wochenstunden für diese Firma arbeitet.

Darüber hinaus ist er weiterhin im vorherigen Selbständigen-Job als Webdesigner tätig. Wenn gleich dafür nicht mehr viel Zeit bleibt, hat er seine Gewerbeberechtigung nicht ruhend gestellt, man weiß ja nie. Zu seinem Arbeitsvertrag führt er aus:

„Ich glaube, es sind 40 Stunden. Überstunden werden bezahlt, wenn ich ausdrücklich darum gebeten wurde, diese zu verrichten. Also wenn ich nicht gebeten wurde, muss ich sie nicht machen und sie werden auch nicht vergütet. Das ist der Vertrag. […] Von den Arbeitsstunden, ich schreibe sie mir auf, aber das ist eher so für mich." (MA, Startup A)

Von diesem Mitarbeiter sind keine Unmutsäußerungen vernehmbar, obwohl er häufig mehr Stunden als im Arbeitsvertrag vorgesehen verrichtet. Für den ca. 30-Jährigen ist die gegenwärtige Situation mit fixem Gehalt deutlich stabiler als seine ca. zehn Jahre in einer (allein-) selbständigen Tätigkeit, mit der er schon bald nach dem Maturaabschluss begonnen hatte. Außerdem eignet er sich für den aktuellen Job autodidaktisch neue Programmierkenntnisse an, vor allem zum Thema der künstlichen Intelligenz.

„… wenn mich etwas interessiert, wie man etwas macht, dann arbeite ich halt dran. Das war im ersten Jahr so, wo ich noch nicht programmieren konnte, dass einfach, ja, die Arbeit war um 18 Uhr aus und dann war ich die nächsten sechs Stunden dort und habe weiter gelernt eigentlich. Da gab es nicht wirklich so ein [klares Ende]." (MA, Startup A)

Es sei der unausgesprochene Deal mit diesem Arbeitgeber, dass er im Gegenzug für die Chance zu einem Neustart als Programmierer bzw. für den Weiterbildungskurs, für den er oft die Büroräumlichkeiten bis spät in die Nacht nutzt, bei Bedarf Mehrarbeit leistet. Das Ausmaß der Zeit für Weiterbildung beziffert der Befragte mit etwa 30 Wochenstunden.

„Im Moment mache ich noch einen Online-Kurs. Weil dieses ‚Machine learning' braucht viel Mathematik. Und jetzt lerne ich Mathematik und da bin ich meistens so bis zwei Uhr in der Früh da."

I: Aber nicht durchgehend.

Doch!

I: Okay, also sozusagen, gut 40 Stunden Job und dann noch kontinuierlich abends lernen? Also Ihr Hobby wäre, wenn man so will, Weiterbildung?

„Ja, zumindest im Moment. Am Anfang habe ich viel programmieren gelernt und dann bemerkt, dass es mich nicht wirklich weiterbringt in diese Machine learning Geschichte. Und jetzt lerne ich viel weniger programmieren und konzentriere mich auf Machine learning, es ist konstant geblieben. Aber ich lerne jetzt etwas Anderes." (MA, Startup 1)

[…]

Kennen Sie das Pokémon Lied? Das ist immer meine Motivation, der singt: 'I wanna be the very best, like no one ever was.' (lacht)

I: Das ist tatsächlich Ihr Anspruch?

Ja, das ist meine Motivation. Ich muss es nicht wirklich werden, aber ich kann.

I: Ähem, der Eifer dahinter, Sie sind offenbar ehrgeiziger als man es Ihnen ansieht.

Ja … oder ich bin gerne dort, wo ich der Blödeste bin (lacht). Wo ich mich nicht auskenne.

I: Das heißt was?

Ich bin gerne dort, wo ich mich NICHT auskenne, ja.

I: Hm, verstehe langsam, damit die Lernkurve möglichst steil ist?

Ja! (MA, Startup A)

6.1.2. Arbeitszeitlage

Gerade in Zeiten immer stärker ausdifferenzierter und flexibilisierter Arbeitszeiten scheint die Frage berechtigt, welche Arbeitszeitlagen als typisch und welche als atypisch gelten können. Traditionell wird Arbeit am Abend, in der Nacht oder am Wochenende mit dem Begriff „atypische Arbeitszeiten" zusammengefasst. In manchen Analysen werden zusätzlich schwer planbare Arbeitszeiten mit diesem Begriff angesprochen (vgl. Arlinghaus et. al 2019). Für unsere Analyse meinen wir mit dem Begriff „atypische Arbeitszeiten" Arbeit außerhalb der üblichen Normalarbeitszeit, d.h. in den frühen Morgenstunden, spät am Abend, in der Nacht und / oder am Wochenende. Das Themenfeld Arbeitsrhythmen, in den auch geteilte Dienste fallen, wird im darauffolgenden Abschnitt separat behandelt. Auch Fragen der Planbarkeit von Arbeitszeiten und eines kurzfristigen Arbeitseinsatzes werden in einem eigenen Abschnitt zu Flexibilität behandelt (siehe Kapitel 6.2).

Mobile Pflege

Wie in den meisten Arbeitsfeldern sind auch in der mobilen Pflege die Präferenzen was die Lage der Arbeitszeit betrifft, individuell sehr verschieden. Einerseits ist es der Biorythmus, der durch die Lage der Arbeitszeit stark beeinflusst wird. Wann zu Bett gegangen wird, wann aufgestanden wird, wann Mahlzeiten eingenommen werden, sind wichtige Faktoren für das physische und psychische Wohlbefinden und dadurch die Qualität der Freizeit und folglich der sozialen Teilhabe stark beeinflussen. Hierbei werden insbesondere die frühen Beginnzeiten als für einen Teil der Beschäftigten belastend hervorgehoben. Übermüdung wird in diesen Fällen zum Dauerthema. Andere Beschäftigte in der mobilen Pflege kommen wiederum mit dem Wechsel aus Früh- und Spätschicht schlecht zurecht. Vor allem von den nicht diplomierten Pflegekräften wird kritisiert, dass in der Dienstplanung nicht auf individuelle Vorlieben eingegangen wird. Es gibt „Morgenmenschen" und „Abendmenschen", die entsprechende Arbeitszeiten präferieren, die Schichten werden jedoch 50:50 verteilt. Es wird klar: die Beschäftigten fühlen sich durch das standardisierte Schema, als Individuen kaum wahrgenommen:

„Wenn ich weiß, mir tut das für meinen Biorhythmus, die Spätschichten, nicht gut, ja, das macht mich fertig. Und ich bin aber, auch wenn ich Spätschicht habe, um Punkt ½ 5 Uhr munter, weil ich es seit 12 Jahren [früheres Arbeitsverhältnis] *so gewohnt bin. Wieso kann man nicht auf so einen Wunsch eingehen: „Gut, dem tut das besser mit der Frühschicht"." (PA2 mobile Pflege)*

Spätdienste (und auch geteilte Dienste) enden üblicherweise um 19:00 oder 20:00. Folgt darauf ein Frühdienst, so beginnt dieser am nächsten Tag meist um 6:00. Die gesetzlichen Ruhezeiten werden zwar eingehalten, die Abendfreizeit ist für die Beschäftigten aber nur sehr begrenzt nutzbar, was von vielen Beschäftigten als große Einschränkung der Freizeit erlebt wird.

„Ich habe bis 19.00 Uhr Dienst. Natürlich könnte ich mich jetzt abhetzen, dann in den 2. fahren, dann ist es aber schon 20.00 Uhr, bis ich dort bin. (...) Und ich bin erledigt. Ich weiß, morgen ist um 6.00 Uhr wieder Dienstbeginn, also verzichte ich darauf. Und das sind halt dann schon Einschränkungen, wo ich mir denke: Okay, warum mache ich es?" (PA2 mobile Pflege)

„Weil man trifft seine Freunde am Abend, am Wochenende, am Freitag oder wie auch immer, oder Stammtische sind auch teilweise unter der Woche. Aber es ist halt dann, man muss halt dann sagen: „Okay, ich kann nicht kommen, weil ich habe am nächsten Tag, am nächsten Tag muss ich früher arbeiten, und am Tag davor habe ich eben Spätdienst." Und dann geht es halt nicht, außer ich bin halt

dann halbtot in der Arbeit, aber das will ich den Leuten nicht zumuten und mir selber auch nicht." (PA1 mobile Pflege)

Eine weitere zentrale Einschränkung für die die Nutzbarkeit der Freizeit ist darüber hinaus, dass die Lage der freien Tage stark variiert. Das betrifft einerseits die Wochenenden, an denen teilweise gearbeitet werden muss, aber auch die Wochentage. Die Beschäftigten beklagen, dass regelmäßige Termine, die auf einen fixen Wochentag fallen, eigentlich nicht wahrgenommen werden können.

„Ich habe auch einen Hund, ja, wo ich einfach gerne einmal wieder einen Kurs machen würde mit ihm, aber die finden meistens am Wochenende statt, also kann ich das nicht einhalten, das tue ich mir gar nicht an. Ich würde gerne unterm Wochenende einmal einen Tanzkurs starten, weil ich das gerne mache. Im Moment über die Winterzeit in dem Job nicht wirklich möglich, weil es dann oft heißt: „Der Kollege ist krank, kannst du einspringen?" Ah, ja, nicht wirklich umsetzbar in der Branche. Nein. Und, wie gesagt, am Wochenende die ganzen, die haben alle frei, die wollen natürlich wissen: „Was machst du nächstes Wochenende? Gehen wir fort? Oder einfach: „Kommst du?" „Ich kann nicht, ich habe Spätdienst. Ich kann nicht, ich habe Frühdienst. Ich weiß nicht, wann ich heimkomme." Also es ist dann schon teilweise sehr, sehr schwierig, das alles unter einen Hut zu bringen." (DGKP3 mobile Pflege)

Pflegeheim

Das Dienstplanschema im untersuchten Pflegeheim umfasst nicht nur Nachtdienste, die per Definition in die Kategorie atypischer Arbeitszeit fallen; auch die Tagdienste liegen teilweise außerhalb der Normalarbeitszeit (Beginn frühestens um 5.00, Ende um spätestens 20.00). Da das Leben der HeimbewohnerInnen nicht oder nur sehr beschränkt durch eine hausexterne Tagesstruktur geprägt ist, gilt das Dienstrad zudem grundsätzlich die ganze Woche, also auch an Samstagen, Sonn- und Feiertagen. Die MitarbeiterInnen leisten somit regelmäßige Wochenend- und Feiertagsarbeit, die erhöht entlohnt wird. Bei einer 100%-Tätigkeit ist von zwei Arbeitswochenenden pro Monat auszugehen.

Anders als in anderen sozialwirtschaftlichen Feldern haben die Nachtdienste im untersuchten Pflegeheim nicht den Charakter von Arbeitsbereitschaft (was meist auch Schlaf ermöglicht), sondern werden von den befragten Mitarbeiterinnen übereinstimmend als überwiegend mit Arbeit ausgefüllt beschrieben:

I: „Ja. Okay. Jetzt mit den Nachtdiensten, also ist das dann eigentlich, sozusagen, ja, ist das eher so in Richtung Bereitschaft, dass man auch einmal schlafen kann oder eher weniger?"

IP: „Nein."

I: „Ist immer was los. Ja."

IP: „Ist immer was los. Also bei mir ist einmal immer was los. (schmunzelt) Ich weiß nicht, ich kann nur von mir ausgehen. Ja, aber ich weiß halt so von den anderen, Nachtdienst ist schon, weil du dann nicht so…also bei uns jetzt momentan sowieso nicht viele machen, das ist schon eine Herausforderung, weil du bist ja doch alleine mit den ganzen Leuten. Und dann ist die Verantwortung schon höher. Ja, und…" (Int 2 Pflegeheim)

I: „Genau, weil mit dem Schlafen, das scheint ja nicht wirklich so gut zu gehen im Nachtdienst, so?"

IP: „Nein, haben wir keine Schlaferlaubnis. (Int 4 Pflegeheim)“

Der Eindruck, dass die Pflegeeinrichtung den individuellen Arbeitszeitbedürfnissen der Beschäftigten relativ weitgehend entgegenzukommen bereit ist, entsteht u.a. dadurch, dass eine interviewte Pflegekraft angibt, auf eigenen Wunsch keine Nachtdienste zu machen, da sie damit nicht gut zurechtkommt, was Schlafrhythmus und Erholungsbedarf betrifft.

In den Interviews mit den Beschäftigten finden sich Hinweise, dass die atypischen Dienstzeiten mitunter als körperlich belastend erlebt werden:

„Ja, also den letzten Nachtdienst habe ich am Freitag gehabt jetzt zufällig, aber da haben meine Kinder Schikurs gehabt, und da habe ich am Samstag mitgehen müssen. (lacht) Und das war dann schon zäh, also das merkt man brutal. Also wenn was zum Tun ist, geht das dann eh am Tag, aber so, ja…[…] Also hinsetzen darf man sich da nicht, also weil man einfach wirklich kaputt ist. Ja. Und das merkt man schon ein paar Tage danach immer, also ich merke es noch. Aber ich bin, glaube ich, generell jemand, der viel schläft auch oder halt, ja, gerne schläft.“ (lacht) (Int 4 Pflegeheim)

„Nein, weil für mich ist halt der Nachtdienst das Schwierige, weil ich danach nicht zum Erholen komme.“ (Int 5 Pflegeheim)

„Ja, weil ich habe… In der letzten Woche habe ich z. B. 2 Tagdienste gehabt und 3 Nächte. Und das war schon heavy. Also das war schon…“ (Int 2 Pflegeheim)

Diesen Belastungsschüben werden in den Gesprächen zum einen die bereits im vorigen Unterkapitel behandelten längeren Freizeitblöcke, die der Dienstplan typsicherweise aufweist, gegenübergestellt. Zum anderen werden Strategien erwähnt, mit den Belastungen der atypischen Arbeitszeitverteilung besser zurechtzukommen. Dazu zählen die Reduktion der Arbeitszeit von Voll- auf Teilzeit oder die Adaptierung der individuellen Schlafgewohnheiten in Abhängigkeit vom Dienstplan. Angedeutet wird auch, dass die spezifisch atypisch-arhythmische Art des Arbeitens, wie sie das Dienstrad im Pflegeheim mit sich bringt, so etwas wie eine Zurüstung des sozialen Umfelds erfordert, eine Art Gewöhnungsphase, nach der es leichter wird:

„Ich glaube, der Anfang ist sehr schwierig. Und bis die Familie mitspielt, braucht es ein paar Jahre, weil es sind doch die Feiertage auch abzudecken, Weihnachten, Silvester, Ostern, Pfingsten, also die Sachen, Muttertag und, und, und, sind abzudecken. Nur, mit der Zeit gewöhnt sich die Familie auch daran.“ (Int 7 Pflegeheim)

Sicherheitsdienstleistung

Die Sicherheitsbranche ist geprägt von häufiger Nacharbeit, dies zeigen auch die einleitend präsentierten Auswertungen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Von den Gesprächspartnern aus der Sicherheitsbranche wird Nachtarbeit als Herausforderung gesehen.

„Es ist nicht so leicht mit dem Nachtarbeiten und so, das ist schon eine eigene… Das musst du schon wirklich in den Griff auch kriegen.“ (Sicherheit MA 1)

Diese Herausforderung betrifft vor allem die „Schlafstrategien“, d.h. die Frage wie man nach einem Nachtdienst zu ausreichend Schlaf kommt, ob die Schlafenszeiten der Nachtarbeit während freier Tage eher beibehalten oder umgestellt werden und wie ein Wechsel zwischen Tag- und Nachtarbeit am besten zu bewerkstelligen sei.

Auch die Chronobiologie unterscheidet zwischen verschiedenen Chronotypen, manche Menschen können ihre Schlafenszeiten nur schwer verändern, anderen Menschen gelingt es besser mit wechselnden Schlafenszeiten umzugehen und entgangenen Schlaf mehr oder weniger flexibel nachzuholen.[28]

„Also ich bin da sehr flexibel. Ich schlafe auch nach dem Nachtdienst komplett aus, 8 Stunden. Und am Abend um 10.00 Uhr bin ich auch schon im Bett, 11.00 Uhr spätestens bin ich auch schon für den nächsten Tag… Und ich kann auch ohne Probleme aufstehen. Also, ja, wenn ich jetzt – keine Ahnung – um 12.00 Uhr ins Bett gehe, stehe ich um 3.00 Uhr auf ohne Probleme. Also ich bin da nicht so…" (Sicherheit MA 3)

Andere Gesprächspartner berichten, dass sie die Schlafenszeiten während der Nachtarbeit auch an freien Tagen weitgehend beibehalten.

Insgesamt, und in diesem Punkt sind sich die Gesprächspartner einig, bleibt während der Nachtarbeit kaum Zeit für die Pflege eines Soziallebens.

„Duschen, essen, Kinder, Schlafengehen. (lacht) Also das sind die… Man versucht dann trotzdem, mit der Frau vielleicht irgendwas zu unternehmen, kurzfristig. Ja, es geht sich auch zweitweise aus. Man ist halt sehr, sehr müde, aber es geht." (Sicherheit MA 3)

Hinzu kommt, dass nicht nur während der Woche gearbeitet wird, sondern Dienste auch am Wochenende geleistet werden müssen. Vor allem die Wochenenddienste werden als sehr schädlich für das Sozialleben beschrieben. Kurzfristig können die Kontakte aufrecht erhalten werden, wird diese Form der Arbeitszeiten aber über einen längeren Zeitraum beibehalten, gehen Freundschaften unweigerlich verloren.

„Der Freundeskreis bezieht sich dann, sagen wir, weil ja viel…auf Kollegen zum Teil, und bezieht sich dann eigentlich, so Freundeskreis, auf die Familie netto mehr, so in die Richtung, weil so viele, die genau in der Zeit.. … sagen wir einmal, die 12-Stunden-Dienste haben, so viele gibt es ja nicht in die Richtung." (Sicherheit BR)

Gerade Probleme mit z.B. einer PartnerIn oder der Familie werden dann auch als häufiger Grund für das Verlassen der Branche genannt.

„Der Nachteil? Also der einzige Nachteil ist halt dann schon, die sagen: ‚Natürlich, in der Früh steht das Kind auf, da gehe ich dann schlafen', nicht? Aber, ja. Es gibt einige bei uns, die haben auch aufgehört, die haben gesagt: ‚Das drückt, das geht nicht, es geht einfach nicht mit der Nacht.'" (Sicherheit MA 1)

Um länger in der Branche zu arbeiten, muss mit der Familie ein Arrangement getroffen werden, so dass trotz Nachtarbeit auch gemeinsame verbrachte Zeiten gestaltet werden kann.

Zugleich werden aber auch positive Seiten der Arbeit während der Nacht gesehen. In dieser Zeit gibt es weniger Anforderungen von Kunden, alles ist ruhig.

„Tag ist trotzdem Taggeschäft. Wissen Sie eh, da rufen die Kunden an. Die Kunden sind munter. Die Stadt ist munter. Alle möglichen Kunden rufen bei uns natürlich in der Einsatzzentrale an oder am Handy an: „Was war da? Was?" Also man muss…man hat mehr am Tag an Kunden-Geschichten zum

[28] Vgl. für eine Zusammenfassung: https://awblog.at/von-eulen-und-lerchen-und-der-chronisch-mueden-gesellschaft/

Erledigen als so in der Nacht. In der Nacht hast du keine üblen Anrufe, außer von den Revierstreifen oder von den Standposten-Kollegen, weil sie halt momentan ein Problem haben. Da hat man halt weniger und hat mehr Ruhe, sage ich einmal, in der Nacht als am Tag." (Sicherheit MA 3)

Mitarbeiter, die während der Nacht im Auto zu Kontrollen unterwegs sind, schätzen darüber hinaus, dass sie ihre Arbeit innerhalb eines vorgegebenen Rahmens autonom gestalten können und z.B. selbstständig entscheiden können, wann sie eine Pause einlegen.

Schließlich sind auch die Vorgesetzten, bis auf Kontrolldienste, die die Arbeit prüfen, während der Nacht nicht anwesend. So wurde auch als Vorteil der Nachtarbeit beschrieben, dass kein „Vorgesetzter im Nacken sitze".

Hotellerie (Rezeption)

Regelmäßig im Hotel während der Nacht Beschäftigte versuchen ihre Schlafenszeiten so zu organisieren, dass sie zwischen den Nachtdiensten ausreichend Schlaf finden. Um Nachtarbeit auf Dauer leisten zu können, braucht es Planung und Training.

„Ich habe mich eigentlich trainiert. Das haben auch manche, viele, die die Nachtdienste machen, natürlich, ich sage denen einfach ganz offen, ja, man muss seinen Körper trainieren oder versuchen zu trainieren." (Hotel MA 2)

Zugleich ist aber auch Disziplin bei den Schlafenszeiten erforderlich. Nur so kann dafür gesorgt werden, dass es gelingt auch zu atypischen Zeiten ausreichend Schlaf zu finden.

„Weil, dass wir in der Nacht arbeiten, das heißt nicht, dass wir auch eine Disziplin nicht haben müssen. Also es muss genau fixiert sein, wann wir ins Bett gehen." (Hotel MA 1)

Eine Verlagerung des Schlafes auf andere Zeiten ist aber trotzdem mit Belastungen verbunden. So berichtet ein Gesprächspartner von tagsüber immer wieder auftauchender Müdigkeit.

„Ich kann sagen, dass ich nie ausgeschlafen bin. Und ich bin auch nie komplett wach. Also ich bin irgendwie…also am Tag bin ich manchmal in einem Raum dazwischen, ja, ich bin nicht komplett wach." (Hotel MA 1)

Aber auch am allgemeinen sozialen Leben nehmen die Gesprächspartner, wenn sie nachts arbeiten, weniger Teil.

„Und, ja, sozial, natürlich, also das…wir leben wie Vampire. Also in der Nacht aktiv, am Tag sind wir im Bett." (Hotel MA 1)

Dies zeigt sich beispielsweise anhand von alltäglichen Ritualen wie dem Frühstück.

„Sagen Sie mir, was ist Frühstück für mich? (...) Ist Frühstück jetzt in der Früh, oder? Für mich ist es das Abendessen vielleicht oder wenn ich ins Bett gehe." (Hotel MA 1)

Zugleich sind mit der Arbeit in der Nacht auch Vorteile verbunden. Ein wichtiger Vorteil betrifft die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeit. Während der Nacht wenden sich nur selten Gäste an die Rezeption, Anfragen von außen erreichen die MitarbeiterInnen gar nicht. Auch die Türen des Hotels ist in der Nacht versperrt und der Eintritt ist nur für Gäste möglich. Vorgesetzte sind nicht im Haus und die Arbeit wird weniger kontrolliert.

„Die Ruhe, die ich in der Nacht habe. Der Direktor ist nicht da, alle Chefs, keiner ist da. Also organisiere meine Nacht, wie ich will. Ich sage: Okay, jetzt bin ich fit, jetzt mache ich die Arbeit. Oder ich trinke einen Kaffee, dann fange ich in einer Stunde an. Ja, oder wie auch immer. Also das ist ein riesiger Vorteil." (Hotel MA 1)

Aber auch in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsverantwortung für Kinder kann Nachtarbeit Vorteile haben. So berichten beide Gesprächspartner mit Nachtarbeit, dass sie durch die Lage ihrer Arbeitszeit während der Woche mehr Zeit für ihre Kinder haben und mehr Betreuungsaufgaben übernehmen können als dies bei Arbeit am Tag der Fall wäre. Die Partnerinnen sind jeweils in Vollzeit berufstätig.

„Also ich spiele eigentlich die Vater- und Mutterrolle halt unter dem Tag, bis die Mutter von der Arbeit kommt. (lacht)" (Hotel MA 2)

So können die Kinder nachmittags betreut oder zu Aktivitäten begleitet werden.

„Aber auch Vorteile sind da für mich persönlich. Meine Tochter trainiert Tennis vier- bis fünfmal pro Woche. Und ich bin ständig mit ihr zusammen. Also das könnte ich nicht machen ohne Nachtdienst." (Hotel MA 1)

Aber auch andere Termine können so leichter wahrgenommen werden.

„Also die Tatsache, dass ich am Tag da bin, das finde ich schon ein Vorteil. Ja, alle meine Nachbarn z. B. geben mir diese Wohnungsschlüssel, wenn die Strom-Ablesung ist oder irgendwas, weil sie wissen, dass ich da bin. Ich habe 20 Schlüssel da, die… (lacht) Also, wenn ich was brauche auch unterm Tag, es ist keine Katastrophe, wenn ich nicht sofort ins Bett gehe, irgendwas zuhause… Ich bin da, ich kann das machen." (Hotel MA 1)

IT-Tochter Finanzdienstleister

In der untersuchten Betriebsfallstudie aus dem Finanzsektor beschreibt ein Vorgesetzter die typischen Facetten von Arbeitszeitlagen der ihm unterstellten 20 bis 25 MitarbeiterInnen: *„Also normalerweise, der größte Teil der Arbeit ist ganz normal sagen wir 9 bis 17 Uhr. In der IT ist es aber in vielen Fällen so, wir können erst anfangen, wenn alle anderen Mitarbeiter nicht arbeiten. Das heißt, wir haben manche Aktivitäten, die wir erst spät am Abend machen. Das ist sehr selten, aber doch auch, manche Aktivitäten, die nur am Wochenende durchgeführt werden können.Aber der Regelfall ist der normale 9 bis 17 Uhr Job." (Gruppenleiter IT-Tochter)*

Wenn Abend- oder Wochenendarbeit ansteht, dann vor allem im Zuge eines fixen, viermal jährlich durchzuführenden Release-Zyklus in punkto relevanter Software-Updates oder anderweitiger EDV-Umstellungen bei der Muttergesellschaft. Vor dem Hintergrund der üblichen Zyklen bei projektförmiger Arbeit steigt der Arbeits- und Zeitaufwand, je näher die Deadlines heranrücken. Nach den Releases werden die angesammelten Mehrstunden wieder abgebaut. Von den Release-Zyklen ist ein Gutteil der Arbeitsgruppe dieser Führungskraft betroffen, doch auch diese Arbeitstage sind lang im Vorhinein bekannt und insofern gut planbar.

„Wir haben einen fixen Release-Zyklus, das heißt, wir liefern die Ergebnisse unserer Arbeit planmäßig viermal im Jahr.

I: Viermal im Jahr?

Ja. Das ist, also einmal pro Quartal, das ist dann an einem Abend. Da fängt man normalerweise spät

an, dass man die 10-Stunden-Grenze nicht überschreitet. Aber die Arbeitszeit selbst ist versetzt, also, weiß ich nicht, fangen wir um zwei an, bis zehn am Abend, also zwei am Nachmittag und bis zehn, elf am Abend.

I: Gibt's noch andere außertourliche Zeiten?

Ja. Es gibt immer wieder auch bestimmte Textaktivitäten, weil manche Systeme umgestellt werden. Unser Provider stellt was um, Upgrade von Software-Paketen, da gibt es auch Randzeiten, wo so Tests, Aktivitäten sind. Aber die großen, vorausgeplanten Aktivitäten sind viermal im Jahr. Das sind die Releases. Vielleicht kommt es noch drei- oder viermal zusätzlich im Jahr vor. Aber im Prinzip ist die Regelarbeitszeit ganz normal.

I: Und ein Release, wie Sie es beschreiben, das ist sozusagen auch nichts Kurzfristiges?

Die sind ein Jahr vorausgeplant. Also für 2020 werden demnächst die Termine fix gemacht."

Anhand dieser Darstellung von selten auftretenden atypischen Arbeitszeitlagen lässt sich die These der sehr geordneten Regelarbeitszeiten beim IT-Tochterunternehmen dieses international tätigen Finanzdienstleisters untermauern. Das dahinterstehende Credo nicht nur dieses Gruppenleiters lautet offenbar:

„*9 bis 17 Uhr, dafür aber ordentlich. Und Mehrarbeit bedeutet nicht immer auch richtige Arbeit oder gute Ergebnisse liefern … das predige ich auch meinen Mitarbeitern (lachen).*

I: Und das kommt an?

Das kommt gut an. Wobei ich sagen muss, manche Kollegen arbeiten auch mehr. … Manche sind es gewohnt von früher, dass sie mehr machen möchten. Erstens, weil es genug Arbeit gibt. Bei uns gibt es immer genug Arbeit. Zweitens, weil sie das mit der Familie planen können und auch, weil sie vielleicht das Finanzielle brauchen, das Geld." (Gruppenleiter IT-Tochter)

Interessant ist in diesem Betrieb in Bezug auf Arbeitszeitrhythmen – angesichts von überwiegend Hochqualifizierten mit exzellenter IT-Ausstattung –, dass zwar theoretisch Vier-Tage-Wochen möglich wären, dass aber zumindest jene, die überwiegend bis ausschließlich am Büroarbeitsplatz arbeiten (gegenüber MitarbeiterInnen mit zwei bis drei Tagen in Telearbeit), davon kaum Gebrauch machen und demgegenüber weiterhin die geregelte Fünf-Tage-Woche von Montag bis Freitag präferieren.

„Na ja, bei mir ist es so, dass die Arbeitszeiten sehr symmetrisch sind, von dem her habe ich nicht so die Spitzen drinnen. Man könnte ja mit der Gleitzeit, wenn es die Besprechungen zulassen, grundsätzlich auch vier Tage knapp zehn Stunden arbeiten und einen Tag freinehmen. Mache ich nicht. Ich versuche es ausgeglichen zu halten, bei dem, was ich mache, ja. Weil ich das als relativ anstrengend empfinde und deshalb jetzt nicht einzelne Tage stark verlängern möchte. Und es ist leider so, dass ich verdammt viele Besprechungen habe." (MA4, IT-Tochter)

Die Präferenz für oder gegen eine Fünf-Tage-Woche hängt einerseits vom Abstimmungsaufwand gegenüber KollegInnen oder Kunden ab. Inwiefern hier auch private Betreuungsverpflichtungen eine Rolle spielen, kann auf Basis der eigenen Interviews nicht beantwortet werden. Denn die einzige von uns befragte weibliche Angestellte in diesem Betrieb, die als Akademikerin einen Teilzeitjob mit 25 Wochenstunden ausübt (und Mutter ist), präferiert ebenfalls die Fünf-Tage-Woche. Insofern dürfte zudem die „Typsache" relevant sein. Vor allem unter den „Mobileren" mit einem Tele(heim)arbeitsarrangement fänden sich inzwischen Personen, die vom Modell der 5-Tage-Woche abweichen, wird mehrmals angedeutet.

Eine Vier-Tage-Woche wiederum ist ein Szenario, mit dem auch der Betriebsratsvorsitzende leben kann. Arbeit an vier Wochentagen mit neun bis zehn Stunden zieht er insbesondere als Argument gegen den 12-Stunden-Tag heran.

„… du predigst: ‚Leute, zehn Stunden sind mehr als genug. Eigentlich haben wir im KV acht Stunden festgeschrieben, die zehn Stunden sind eh schon zwei Stunden mehr. Mit den zehn Stunden könnt ihr den Freitag, die Vier-Tage-Woche, genauso haben, da brauchen wir keine 12 Stunden dazu.‘ Nichtsdestotrotz kriegst du Fragen: ‚Na ja, warum kann ich nicht mehr als zehn Stunden arbeiten?‘ Ich meine, das ist nicht die Norm, muss man auch sagen. Aber mancherorts ist die Erwartungshaltung und die Gefahr natürlich, wenn es ein paar machen, dann wird es von anderen erwartet…“ (BR IT-Tochter).

Start-up Unternehmen

Der interviewte Mitarbeiter von Startup A beschreibt typische Arbeitszeitlagen im Büro des Arbeitgebers, die auf die Regelarbeitszeiten tagsüber konzentriert sind. Mit seinen eigenen nächtlichen Lernsessions sei er ab 20.00 Uhr meist allein im Büro. Die KollegInnen, die fast durchgehend (nur) an den fünf Wochentagen ins Büro kommen, würden nicht vor 9.00 Uhr beginnen, er selbst starte vormittags gegen 10.00 bis 11.30. Danach *„… bin ich fast immer im Büro, auch nach der Arbeit (lacht)*“. Obwohl der Befragte auch über Homeoffice arbeiten könnte (was er gelegentlich auch tut), schätzt er die Gemeinschaft im Büro sehr, die er so in den Jahren seiner Selbstständigkeit nicht gekannt hatte und die offenbar eine Art Ersatzfamilie für diesen Single ist. Soziale Teilhabe verstanden als Teilhabe an relevanten Face-to-Face-Sozialkontakten deckt dieser Befragte überwiegend in der Erwerbsarbeit ab (denn bei 40-45 Stunden für den Job plus 25-30 Stunden für Weiterbildung dürfte zusätzliche Zeit für die Kontaktpflege in der Freizeit eher knapp ausfallen).

„Theoretisch könnte ich von überall arbeiten, aber ich konzentriere mich besser im Office als zuhause. Manchmal mache ich dann vielleicht einen Tag in einem Café oder so etwas. Aber das ist sehr selten. Also 99 Prozent der Zeit arbeite ich im Büro.“ (MA, Startup A)

Die Gründerin von Startup A bestätigt, dass das Unternehmen nicht als (weiteres) Role Model für Abend- oder Wochenendarbeit bekannt werden möchte. Vielmehr betone man „normale“ Regelarbeitszeiten an fünf Tagen in der Woche zwischen ca. 9.00 bis 19.00 Uhr; dies abgesehen von Spitzenzeiten im Zuge von Deadlines oder den individuellen Zeitpräferenzen einzelner MitarbeiterInnen, die man in dieser Hinsicht nicht einengen möchte, wenn sie z.B. nachtaktiv sind. Der Interviewpartnerin ist ferner bewusst, dass Mitglieder ihres jungen Teams demnächst in die Phase der Familiengründungen kommen und sich dann Arbeitszeiten ohnehin weiter „normalisieren“ dürften. Letztendlich ist auch Burnout-Prävention ein Thema.

„Jetzt versuchen sowohl mein Freund, der ist auch selbstständig, als auch ich, als auch die beiden anderen Gesellschafter, dass wir wirklich unsere Freizeit nehmen und das Wochenende und wirklich drauf achten, dass nicht nur die Mitarbeiter Ruhezeiten haben, sondern auch wir uns das nehmen. Weil wir nicht ausbrennen wollen, wie es bei vielen Gründern ist und das sieht man auch. Eigentlich arbeite ich jeden Tag so 8 bis10 Stunden. Montag bis Freitag.“ (GF, Startup A)

Außerdem möchte sie im Unternehmen keine „Erreichbarkeitskultur“ etablieren.

„Und auch, da sind wir auch ein bisschen stolz, dass wir im Urlaub Email abschalten, wir haben eine Skala für interne Kommunikation, dass man nicht im Urlaub noch irgendwie die Mitarbeiter managt. Vom Strandhaus aus.“ (GF, Startup A)

6.1.3. Arbeitszeitrhythmen

Arbeitszeiten, die nicht dem Muster von sog. Normalarbeitszeiten folgen, können unterschiedlichste Rhythmen haben. Um diese Arbeitszeiten beschreibend fassbar zu machen, sind mehrere Aspekte wichtig. Einerseits geht es um die Frage nach der Dauer von Pausen zwischen Arbeitstagen, d.h. wie lange die Ruhezeit zwischen hintereinander folgenden Arbeitstagen dauert. Aber auch die Zahl arbeitsfreier Tage zwischen Arbeitsphasen beeinflusst die Möglichkeit zur Erholung und auch zur sozialen Teilhabe wesentlich. Schließlich können Arbeitsphasen und freie Tage wöchentlich im gleichen Rhythmus vorkommen, sie können aber auch in kürzeren oder längeren Phasen als eine Woche wechseln oder gar kein Muster zeigen. Hier kommen die unterschiedlichen Modelle der Arbeitszeitorganisation ins Spiel: geteilte Dienste, Schichtmodelle, Wechseldienste usf.

Mobile Pflege

In der mobilen Pflege sind es zwei Aspekte des Arbeitszeitrhythmus, die auf die soziale Teilhabe einwirken. Dies sind einerseits die geteilten Dienste, die mit einem Freizeitblock am Nachmittag und relativ geringer Abendfreizeit verbunden sind. In der mobilen Pflege sind sie relativ weit verbreitet, werden im untersuchten Unternehmen mit einmal in der Woche, aber relativ selten eingesetzt. Generell lässt sich sagen, geteilte Dienste sind eher unbeliebt, da die Freizeit als lange Arbeitspause empfunden wird, der Arbeitstag sich in Summe aber über mehr als 12 Stunden erstreckt. Abhängig von der Entfernung von Arbeits- und Wohnort wird die Nutzbarkeit der Freizeitphase unterschiedliche wahrgenommen. Viele Befragte beschreiben den Freizeitblock an einem Tag mit geteiltem Dienst als verlorene Zeit:

„Na, im Prinzip ist der Tag im Eimer, weil bis ich da zuhause bin, dann ist es 12.00 Uhr usw. und um 4.00 Uhr oder so muss ich wieder weg. Also da geht sich jetzt nicht wirklich was aus, nicht? Da kann ich mich vielleicht eine Stunde niederlegen und das war es auch schon wieder, nicht?“ (PA1 mobile Pflege)

Besonders belastend wird die kurze Ruhezeit in der Nacht zwischen zwei Diensten empfunden, die zwar den gesetzlichen Bestimmungen entspricht, aber kaum Spielraum für Aktivitäten abseits von Essen und Schlaf erlaubt:

„Ich bin eine Vollzeitkraft, 40 Stunden. Und was mich dann fertig macht, ich habe den geteilten Dienst bis 19.00 Uhr, und am nächsten Tag beginnst du aber schon wieder um 6.00 Uhr. Die Ruhezeit wird natürlich eingehalten, aber es ist für den normalen Biorhythmus nicht wirklich gesund. Das ist meine Einstellung.“ (PA2 mobile Pflege)

Entsprechend der unterschiedlichen Vorlieben gibt es in der untersuchten Organisation aber auch einzelne Beschäftigte, die freiwillig öfter geteilte Dienste übernehmen, als in der Arbeitsorganisation vorgesehen. Dabei handelt es sich aber um die Ausnahme. Nichtsdestotrotz sind die Gründe individuell nachvollziehbar:

- Vereinbarkeit: Eine Beschäftigte (PA2 mobile Pflege) beschreibt, dass sie den Vorteil darin sieht, dass sie an diesen Tagen ihr Kind früh aus der Nachmittagsbetreuung abholen kann. Ihr Mann übernimmt dann die Betreuung, bevor sie am Abend wieder in den Dienst geht. Sie schätzt diese Nachmittagsstunden mit ihrem Kind, da sie anders genutzt werden können, als die Abendstunden. Für gemeinsame Freizeit mit dem Ehemann, bleibt an Tagen mit geteiltem Dienst, allerdings keine Zeit.

- Geteilte Dienste dauern meist 9 Stunden, d.h. sie reduzieren die Anzahl der monatlichen Dienste – insbesondere für Teilzeitkräfte spürbar. *„Das heißt, ich habe schon wieder einen Dienst weniger pro Monat. (…) Genau, ich habe einen Tag mehr frei, ja? Und freie Tage zählen, weil ob ich jetzt 7 oder 9 Stunden arbeite, das ist mir schon wurscht (…). Also, aber einen Tag zuhause zu sein, das spüre ich.*" (BL mobile Pflege)

Die Anzahl der Dienste im Monat ist der zweite Aspekt des Arbeitszeitrhythmus, der in der mobilen Pflege hervorgehen wird. Es zeigt sich, dass Teilzeit- und Vollzeitkräfte das Ziel haben, eine möglichst geringe Anzahl von Diensten zu absolvieren. In der untersuchten Pflegeorganisation kam es vor einiger Zeit zu einer Umstellung, sodass nunmehr Teilzeit- und Vollzeitkräfte in etwa gleich viele Dienste pro Monat absolvieren, nur eben unterschiedlich lang. Dies stößt auf Ärger bei den Teilzeitkräften.

„Wo er früher nur 14, 15 Dienste gehabt hat, hat er [Teilzeitkraft] jetzt 22 Dienste. Das ist eine ganze Woche weniger Freizeit. Das ist halt schon was wert." (PA2 mobile Pflege)

Auch für die Vereinbarkeit von Weiterbildung und Arbeit wird dies als problematisch geschildert. Im alten Modell hatten Teilzeitkräfte ganze Tage Zeit, um sich einer Ausbildung (z.B. Studium) zu widmen. Im neuen Modell sind es nun einzelne Stunden am Tage, die aber nicht immer mit den Lehrveranstaltungen zusammenpassen.

Die diplomierten Pflegekräfte haben 2-3 Mal im Monat eine 6-Tage-Woche. Wie sehr dies die Qualität der Freizeit der Beschäftigten beeinträchtigte, hängt stark mit der täglichen Arbeitsdauer zusammen. In Phasen starker Auslastung haben Vollzeitkräfte 10-Stunden Arbeitstage. Wenn dann noch ein 6. Arbeitstag dazukommt, ist der Erholungswert des einen freien Tages gering.

„Dann hast du noch einen 6. Tag dazu. (…) Also dieser eine Tag frei, also da merke ich oft, dass ich da, dass das kaum einen Erholungswert hat." (DGKP2 mobile Pflege)

„Ja, es ist schon so, wenn du am Samstag arbeitest oder am Sonntag, dann gehst du… Ich mache es zumindest so, dass ich am Vortag nicht fortgehe, weil da bin ich müde, brauche ich nicht, ich muss um 6.00 Uhr auf, ich komme aus Niederösterreich, manchmal um 5.00 Uhr, ja? Ich bin dann müde, wenn ich heimkomme, weil du doch am Sonntag die 6 Stunden, 7 Stunden gearbeitet hast, ja, und das ist nur ein halber Arbeitstag, quasi. Man hat einen Haushalt, einen Garten. Also irgendwie ist das manchmal so sehr schwierig. Mir war das zwar bewusst, wie ich diesen Job gewählt habe, die Pflege ist rund um die Uhr 24 Stunden Montag bis Sonntag, aber es ist die Realität dann doch mitunter sehr bitter, als wie es dir dargestellt wird, ja, auch die Flexibilität dann. So wie die Kollegin sagt: „Du kannst dir nicht immer freinehmen, wenn du es gerade brauchst." Ja, und diese Wochenenden halt massiv in den letzten Monaten. So habe ich mir das halt auch nicht vorgestellt." (DGKP3 mobile Pflege)

Aus ihrer Erfahrung aus früheren Beschäftigungsverhältnissen berichten die Befragten davon, dass Nachtdienste in der Pflege dazu führen, dass die erforderlichen Arbeitsstunden mit einer relativ geringen Zahl an Diensten geleistet werden können. Die Zahl der Dienste innerhalb eines Monats möglichst gering zu halten, ist auch vielen Beschäftigten in der stationären Pflege ein zentrales Anliegen. Dies schafft längere Freizeitblöcke, die als positiv für soziale Teilhabe empfunden werden.

„Also ich bin persönlich, wie ich an der Basis war, ein Verfechter der 12-Stunden-Dienste (…) Also die Bereitschaft von Mitarbeitern im stationären Bereich, von 12- auf 8-Stunden-Dienste zu gehen, ist gleich null. Ist aber auch nachvollziehbar, ich selber gelebt. Man ist, wenn man Nachtdienste macht, mit 12 Diensten im Monat fertig." (BL mobile Pflege)

Pflegeheim

Die Diensttypologie im untersuchten Pflegeheim enthält wie erwähnt zwei geteilte Dienste, in den Interviews wurden diesbezügliche Erfahrungen und Präferenzen abgefragt. Dabei werden in den Interviews vor allem zwei Aspekte thematisiert: zum einen der Vereinbarkeitsaspekt, also die Relevanz dieser Dienste für die Eltern (vor allem Mütter) betreuungsbedürftiger Kinder:

„Gerade in der Langzeitpflege tendieren die Diplomierten und auch generell auch die Pflegehelfer dazu, geteilte oder kurze Dienste zu machen. Das liegt daran, meiner Meinung, dass sehr viele Hausfrauen und Mütter in diesem Bereich arbeiten und familienfreundliche Dienste brauchen, gerade bezüglich, dass die Dienste erst um 8.00 Uhr beginnen, damit sie ihre Kinder noch in den Kindergarten bringen, oder auch um die Mittagszeit herum zuhause sind, um zu kochen. Die Dienste sind recht angenehm, einfach, damit man den Haushalt und die Einkäufe und die Arbeit ein Bissl miteinander kombinieren kann." (Int 3 Pflegeheim)

Dabei ist interessant, dass dieser Punkt von den Gesprächspartnerinnen, die selbst keine Kinder haben, positiver thematisiert wird als von der einzigen Gesprächspartnerin mit Kindern:

I: „Okay. Und so, also geteilte Dienste sind ja auch ein Thema. Da habe ich jetzt auch schon gehört, das wäre sogar besonders attraktiv für Leute mit Kindern. Wie ist das bei Ihnen?"

IP: „Also ich mag sie nicht. (lacht) Aber es ist, glaube ich, immer je nachdem, was für Vorlieben man hat. Ich habe halt…wenn ich im Sommer mit dem Rad unterwegs bin, bringt mir der geteilte…dann bleibe ich meistens im Pflegeheim sitzen, bis der Nachmittag… Also eigentlich ist dann der ganze Tag dahin, und ich kriege aber nicht so viele Stunden, wie wenn ich einen durchgehenden mache." (Int 5 Pflegeheim)

Zum anderen die Frage der Entfernung zwischen Wohnort und Pflegeheim: je weiter weg man wohnt, für desto schwieriger wird es gehalten, mit geteilten Diensten einen guten individuellen Umgang zu finden:

„Ich meine, die wieder (weit ?) wohnen, sage ich, ja, ich meine, da soll man halt ein wenig Rücksicht nehmen. Aber das ist halt auch von der Wohnbereichsleitung eigentlich die Aufgabe, oder? Dass man sagt, dass man denen vielleicht mehr durchgehende gibt. (…) Ich weiß es nicht, ich kann ja nur von mir ausgehen, oder? Aber mir ist das wurscht, wenn man dann sagt: „Die machen dann halt mehr durchgehende", weil wenn ich da irgendwo in Lochau wohne oder so, ich meine, das ist ja voll blöd, oder? Du kannst ja nicht heimfahren, oder?" (Int 2 Pflegeheim)

„Das ist einfach von der Fahrzeit, vor allem, weil du hast nachher mehr Freizeit, oder? Und ich bin in einer Viertelstunde daheim, wenn ich einen geteilten Dienst habe. Da koche ich dann halt. Ich habe das so fein auch mit dem Hund. Und für mich ist das total fein, ein geteilter, oder? Dann ruhe ich mich dort auf, und wenn ich am Abend dann heimkomme, da bin ich einfach fertig, dann lege ich mich noch aufs Canapé kurz, oder?" (Int 1 Pflegeheim)

Der Gesamtrhythmus der Arbeitszeiten im Pflegeheim ist als stark unregelmäßig zu bezeichnen, wobei sich intensivere Arbeitsphasen typischerweise mit längeren Freizeitblöcken abwechseln; dies führt wie oben ausgeführt dazu, dass längere Dienste von den meisten befragten Beschäftigten als attraktiv erlebt werden, da sie die Wahrscheinlichkeit solcher längeren Freizeitblöcke erhöhen.

Sicherheitsdienstleistung

NachtarbeiterInnen im Sicherheitsunternehmen arbeiten meist, abhängig von ihrer Tätigkeit, an vier Tagen pro Woche. Anschließend haben sie drei Tage frei. Da viele Arbeiten an sieben Tagen pro Woche ausgeführt werden müssen, ändern sich die Dienstpläne jedoch immer wieder. Aus diesem Grund kann dieser vorgesehene Rhythmus häufig nicht eingehalten werden. Auch werden die Mitarbeiter wiederholt zu kurzfristigen Arbeitseinsätzen gerufen. Von den Gesprächspartnern werden jedoch drei freie Tage am Stück gewünscht, den ersten Tag brauchen sie zur Erholung, erst an den nächsten beiden Tagen sind auch andere Aktivtäten möglich.

Ob diese längere freie Zeit, wenn sie im Dienstplan vorgehsehen ist, auch wirklich eingehalten werden kann, hängt auch von der Frage ab, ob sich die Mitarbeiter zur Leistung von zusätzlichen Diensten bereit erklären oder ob sie dies verweigern. Die Wahrscheinlichkeit, dass zusätzliche Dienste zur geplanten Arbeitszeit hinzukommen, ist aber insgesamt als eher hoch zu bewerten. Zusätzliche Arbeiten, Alarme oder Ausfälle von Mitarbeitern wegen Krankheit kommen häufig vor. Zusätzlich verspüren Mitarbeiter aufgrund des geringen Stundeneinkommens Druck, mehr als die vereinbarten Stunden zu arbeiten.

„Es ist ja auch eine Freiwilligkeit da. Natürlich, die Firma zahlt dir die Überstunden, die Zulagen. Die Firma zahlt dir das alles. Also es ist…es beruht auf Freiwilligkeit. Man kriegt den Dienstplan. Nach dem Dienstplan musst du arbeiten. Ob du jetzt freiwillig deine zusätzlichen Stunden machst und deine Überstunden machst, das bleibt dir (überlassen). Und es ist aber auch, sage ich einmal, öfters nicht einmal so wenig Geld, ja? Das ist auch dann nie schlecht, wenn du ein paar Hunderter mehr im Monat kriegst, sage ich einmal.“ (Sicherheit MA 3)

Darüber hinaus gibt es wohl auch von Seiten des Dienstgebers durchaus Druck in Richtung der Übernahme von zusätzlichen Diensten. Mitarbeiter, die kurzfristiges Einspringen mehrmals verweigern, sind im Unternehmen schlechter angesehen als solche, die sich zum Einspringen bereit erklären. Auch was die Bezahlung betrifft, dürfte sich dies, über entgangene Mehrstundenabgeltung hinaus, negativ auswirken.

Gerade kurzfristiges Einspringen an freien Tagen führt zu Problemen und belastet soziale Beziehungen stark. Diese Belastungen nimmt auch ein für die Diensteinteilung verantwortlicher Mitarbeiter wahr.

„Und dann ist es natürlich irgendwann auch teilweise blöd, dass du dann 4 Stunden vorher anrufst und sagst: „Hey, kannst du bitte heute am Abend arbeiten?“, nicht? Drum sage ich, da gibt es dann schon viele, die in einer Beziehung sind, wo die Frau am Tag arbeitet, die natürlich sagen: „So, jetzt weiß ich, ich habe 2 Tage frei, jetzt stelle ich mich sofort wieder auf Tag um, dass ich mit der Frau noch was machen kann“, nicht? Und für die ist das natürlich, die sagen: „Was soll ich dann? Jetzt stehe ich um 8.00 Uhr in der Früh auf und dann soll ich arbeiten gehen.“ (Sicherheit MA 1)

Ein Teil der Mitarbeiter arbeitet ausschließlich in der Nacht, andere Gesprächspartner leisten sowohl Tag- als auch Nachtdienste. Der Wechsel der Dienste von Nacht- zu Tagdienst bzw. umgekehrt ist besonders schwierig. Um zu gelingen braucht die persönliche Umstellung des Schlafrhythmus detaillierte Planung.

„Ich komme z. B. um 5.00 Uhr in der Früh heim, also höre ich auf, um 6.00 oder 7.00 Uhr geht man schlafen und duschen und alles. Und ich stehe um 10.00 Uhr wieder auf, also nach 3 Stunden Schlaf stehe ich wieder auf, weil sonst kann ich am Abend nimmer schlafen, nicht? Da ist es dann natürlich

so, der Tag ist für mich gerannt, ja, weil da mache ich nicht viel, weil logisch, ich bin müde (...) Aber der Vorteil ist, ich kann um 9.00, 10.00 Uhr am Abend schlafen gehen und schlafe bis um 5.00 Uhr in der Früh um 5.00 Uhr, 6.00 Uhr, nicht, und bin fit. Und ich kann Tagschicht arbeiten. Passt, ja? Und dann sage ich, dann schaue ich, dass ich dann entweder wieder frei habe oder eh weiterhin Tagschicht habe, weil dann ist es normal. Ein anderer bei uns z. B., der sagt, er kann das nicht. Der kommt nach dem Nachtdienst heim, schläft normal bis Mittag, ja, und sagt: „Dafür bleibe ich bis um 2.00 Uhr in der Früh munter, lege mich dann 3 Stunden nieder" und geht dann in die Tagschicht." (Sicherheit MA 1)

„Wir schauen. Also, nein. Also wir schauen schon zeitweise, wenn wir z. B. Nacht auf Tag machen, dass wir zumindest dazwischen 3 Tage frei haben. Das schauen wir. Minimum 2 Tage. Es sind auch zeitweise sehr wenig, aber 3 Tage müssen da sein. Das haben wir uns auch abgesprochen so mit unserer Personal-Dispo, dass das so funktioniert auch. Und es funktioniert zeitweise, zeitweise natürlich auch nicht, weil gewisse Kollegen kurzfristig krank geworden sind und, und, und. Aber, okay, das machen wir uns dann selber nachher aus. Das ist dann (mein Bier ?), ob ich einspringe." (Sicherheit MA 3)

Hotellerie (Rezeption)

Insgesamt teilen sich drei RezeptionistInnen die Nachtdienste auf. Im Dienstrad werden sie so eingeteilt, dass jede Nacht zwei Personen an der Rezeption anwesend sind. Da die Nächte am Wochenende ebenso wie die Nächte während der Woche abgedeckt werden müssen, haben die Gesprächspartner an jedem dritten Wochenende frei, an zwei Wochenenden müssen sie arbeiten.

Diese regelmäßigen Wochenenddienste führen manchmal zu Problemen mit der Familie.

Interviewerin: „Und Sie haben aber…Sie haben öfters während der Woche frei und auch am Wochenende dann nicht frei. Wie gehen Sie damit um?

IP3: „Ja, es ist teilweise, natürlich, die Kinder fühlen sich irgendwie benachteiligt in diese Richtung, weil man kann nicht alle Aktivitäten immer auf die 2. oder 3. Woche verschieben." (Hotel MA 2)

Zusätzlich kann die häufige Wochenendarbeit zum Verlust oder zu Einschränkungen bei den Sozialkontakten führen. Freunde können nicht davon ausgehen, dass man am Wochenende Zeit hat.

„Früher haben wir das gehabt, jetzt nicht mehr. Also keiner ruft uns an. Das ist diese soziale Geschichte." (Hotel MA 1)

In einem anderen Fall kann unregelmäßige Verfügbarkeit für Freunde durch mehr Planungsaufwand kompensiert werden.

„Wenn ich frei habe, dann auch tut meine Frau das ankündigen auch bei unseren Freunden. Sie können uns besuchen oder umgekehrt." (Hotel MA 2)

Angesprochen auf Wünsche in Hinblick auf ihre Arbeitszeit, nennen die Gesprächspartner vor allem den Wunsch nach weniger Wochenenddiensten.

Das sich die Dienste, zu denen die NachtportierInnen eingeteilt werden, immer wieder andern, arbeiten die Gesprächspartner immer wieder mehr als fünf Tage am Stück und haben anschließend mehr als zwei freie Tage. Diese längeren Dienstphasen werden als anstrengend beschrieben, scheinen aber durch den Vorteil von längeren freien Phasen aufgewogen zu werden.

6.1.4. Diskussion möglicher Indikatoren

Dauer der Arbeitszeit

In der österreichischen Gesellschaft orientiert sich der soziale Rhythmus grundsätzlich an ca. 8 Stunden Arbeit tagsüber mit einer anschließenden Freizeit. Lange, über 8 Stunden hinausgehende, Arbeitszeiten sind tendenziell sozial belastend. Wie belastend hängt von zahlreichen weiteren Faktoren ab. Diese sind u.a.:

- die Häufigkeit der langen Dienste
- die Erholungsphasen zwischen den Diensten
- die Planbarkeit der Dienste
- die Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitszeiten durch die ArbeitnehmerInnen

Um längere Arbeitszeiten (>8h/Tag) zu leisten, muss neben belastenden Faktoren von den betroffenen Individuen ein positiver Aspekt für das eigene Leben und auch für die soziale Teilhabe gesehen werden. Ein Teil der befragten ArbeitnehmerInnen bewertet 12-Stunden-Dienste eher positiv (z.B. Pflegeheim). Der Grund sind primär die langen Freizeitphasen. Dies wird durch zwei Faktoren verstärkt:

- Zeitbonus für lange Dienste (12+2 Stunden bei Nachtdienst)
- Kombination mit Teilzeit (teilweise aber auch Coping-Strategie)

In anderen Fällen (Sicherheit) werden 10-Stunden-Dienste bevorzugt, da sie ein guter Kompromiss sind zwischen Erholungsbedürfnis, dem Ziel viele Stunden zu arbeiten (Einkommen, freie Tage) und dem Ziel längere Freizeitphasen zu gewinnen. In einem IT-Start Up werden lange Arbeitszeiten und das Verwischen von Grenzen zwischen Arbeitszeit, Selbstverwirklichung und Freizeit aus drei Gründen akzeptiert:

- Sie sind Teil der Kultur der Branche
- Die Freizeitphasen können autonom definiert werden
- Die langen Arbeitsphasen werden möglicherweise als vorübergehend angesehen

Geht die Grenze zwischen bezahlter Arbeit und Freizeit beispielsweise durch regelmäßige, unbezahlte Vorbereitungsarbeit in der mobilen Pflege verloren, wird dies sehr negativ bewertet. In der Pflege ist auch ein Bedarf an Mindestdienstzeit, vor allem in Teilzeit, relevant. Bei zu geringer täglicher Arbeitszeit sind die zeitlichen und sozialen „Kosten“ der Arbeitszeit zu hoch.

Lage der Arbeitszeit

Arbeitszeiten außerhalb der sozial üblichen Tageszeiten werden als belastend für soziale Teilhabe empfunden. Hierbei gibt es große Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitszeitlagen:

- Frühe Beginnzeiten (mobile und stat. Pflege) schränken bereits die Gestaltung des Vorabends ein
- Späte Dienste sind ebenso mit negativen Auswirkungen verbunden (z.B. soziale Aktivitäten am Abend)
- Wechselnde Dienste verhindern die Teilnahme an regelmäßig stattfindenden sozialen Aktivitäten

Bei Nachtarbeit muss zwischen gelegentlicher und Dauernachtarbeit unterschieden werden

- Bei gelegentlicher Nachtarbeit (z.B. in der stationären Pflege) laufen soziale Aktivitäten häufig ähnlich den Phasen ohne Nachtarbeit weiter. Es bleibt zu wenig Zeit für Erholung. Menschen nehmen, gerade jene mit Familie, wenig Rücksicht auf ihre eigenen Erholungsbedürfnisse
- Bei Dauernachtarbeit besteht während der Arbeitsphasen keine Zeit für soziale Teilhabe außerhalb der Kernfamilie. Das gesamte Leben (zum Teil auch der Familie) ist auf Nachtarbeit ausgerichtet. Schlafstrategien erfordern Disziplin von dem/der ArbeitnehmerIn und dem Umfeld. Als Vorteil wird die Zeit für Kinderbetreuung erwähnt, die aufgrund der Nacharbeit tagsüber vorhanden ist.

Bei Nachtarbeit mit mehr als 8h/Dienst werden die längeren Freizeitphasen hervorgehoben, die der Erholung dienen. Hervorgehoben wird, dass die Lage der Freizeitphasen den eigenen Wünschen und Bedürfnissen anpassbar werden soll.

Nachtarbeit ist hingegen besonders belastend für soziale Teilhabe, wenn sie in Kombination mit anderen Arbeitszeitformen auftritt:

- Wochenend-Dienste
- Wochenend-Nachtdienste
- Wechselnde Arbeitszeiten
- Wechselnde Arbeitszeiten mit Nachtdiensten im Wechsel mit anderen Dienstzeiten
- Dienstzeiten, die in ihrer Lage nicht den eigenen Bedürfnissen angepasst werden können
  - Frühdienste für LangschläferInnen
  - Nachtdienste für Personen, die damit nicht zurechtkommen

Eine häufig gewählte Copingstrategie in diesem Zusammenhang ist Teilzeitarbeit. Diese geht mit freiwilligem Lohnverzicht einher.

Fazit

In den Interviews zeigt sich, dass eine höhere Dauer der täglichen Arbeitszeit per se nicht sozial belastend wirkt. Wie belastend sie ist hängt von unterschiedlichen Faktoren ab:

- Der Häufigkeit/Rhythmus der langen Dienste
- Der Erholungsphasen zwischen den Diensten
- Der Planbarkeit der Dienste
- Der Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitszeiten durch die ArbeitnehmerInnen

Die Lage der Arbeitszeit ist klar höher zu gewichten (stärker beeinträchtigend) als die Dauer der Arbeitszeit. Besonders belastend sind Abend,- Nacht- und Wochenendarbeit und variierende Rhythmen.

6.2. Flexibilität und Planungshorizont von Arbeitszeiten

Wie vereinbar unregelmäßige bzw. atypische Arbeitszeiten mit sozialer Teilhabe sind, hängt maßgeblich davon ab, in welchem Ausmaß Beschäftigte selbst mitbestimmen können, wann sie arbeiten. Bisherige Forschung hat gezeigt, dass die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit bzw. Privatleben mit dem Ausmaß selbstbestimmter Arbeitszeitflexibilität ansteigt; dies gilt sogar dann, wenn das Ausmaß fremdbestimmter Arbeitszeitflexibilität ebenfalls hoch ist (Saupe 2018). Unregelmäßige Arbeitszeiten könnten sich somit sogar positiv auf die Möglichkeit sozialer Teilhabe auswirken, wenn ihre Unregelmäßigkeit den dafür erforderlichen und oft auch unregelmäßigen Zeitbedürfnissen angepasst werden kann. In welchem Ausmaß dies möglich ist, dürfte wesentlich von der Arbeitsorganisation wie auch Arbeitskultur der jeweiligen Branche bzw. des jeweiligen Unternehmens bestimmt sein.

Wo die Selbstbestimmung der Arbeitszeit an Grenzen stößt, sei dies auf Grund des Arbeitszeitmodells, der Arbeitsorganisation oder aus anderen Gründen, gewinnt für die Verwirklichungschance sozialer Teilhabe ein weiterer Faktor an Bedeutung, nämlich der Planungshorizont der Arbeitszeit. Gemeint ist damit, wie lange im Voraus die Beschäftigten üblicherweise wissen, ob und wann sie an einem bestimmten Tag arbeiten, bzw. inwieweit es zu fremdbestimmten kurzfristigen Änderungen der geplanten Arbeitszeit kommt. Vorausgeschickt sei, dass sich kurzfristige arbeitnehmerInnenorientierte Flexibilität und langfristige Diensteinteilungen in der Praxis oftmals ausschließen.

6.2.1. Planungshorizonte von Arbeitszeiten

Mobile Pflege

In der mobilen Hauskrankenpflege wird bei der Einteilung der PflegeassistenInnen begrifflich zwischen Dienstplanung (= langfristig) und Einsatzplanung (kurzfristig) unterschieden. Seit der Einführung des neuen Schichtmodells ist die langfristige Planbarkeit der Arbeitszeiten der PflegeassistenInnen in der mobilen Pflege ist relativ hoch. Die Einteilung der Dienste folgt einem fixen Schichtrad, dass sich alle 4-6 Wochen wiederholt. Dies wird von den Beschäftigten als sehr positiv für Planung von außerberuflichen Tätigkeiten wahrgenommen. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass der Plan immer wieder durch den Arbeitgeber kurzfristig geändert wird, sich 100%ig auf das Schema zu verlassen, ist also nicht möglich.

„Also einfach, jetzt ist keine Garantie, weil wenn wer ausfällt, dann ist sowieso alles wieder anders, aber um einmal so grundsätzlich den Mitarbeitern eine gewisse Planbarkeit, auch der Freizeit, zu ermöglichen, dass man sagt: „Okay, alle 4 Wochen, 6 Wochen wiederholt sich dieses Muster.“ Ja, also theoretisch weiß man, was man in einem Jahr für einen Dienst hat. Das geht aber nicht immer zum Durchziehen, weil man muss ja auch immer mit irgendwelchen Ausfällen rechnen, die grundsätzlich schon mitgeplant sind, so ein normaler durchschnittlicher Ausfall, also das ist berücksichtigt. Aber wenn an einem Tag 4 Leute krank werden, ist nix mehr mit Muster, ja?“ (BL mobile Pflege)

Pflegeheim

Zur Planbarkeit der Arbeitszeiten im untersuchten Pflegeheim ist festzuhalten, dass die Dienstpläne der MitarbeiterInnen wie schon erwähnt keinem wiederkehrenden Dienstrad folgen, sondern sozusagen geplant unregelmäßig sind. Die Bekanntgabe der Dienstpläne erfolgt jeweils vier Wochen im Voraus. Eine Einschränkung dieser Vorausfrist ergibt sich in der gelebten Praxis aus der Notwendigkeit, Dienstausfälle durch Krankenstände kurzfristig nachzubesetzen. Dies wird im Unterkapitel fremdbestimmte Arbeitszeitflexibilität genauer behandelt. Insgesamt ist der Planungshorizont der Beschäftigten im untersuchten Pflegeheim damit als eher kurzfristig einzustufen.

Sicherheitsdienstleistung

In den Sicherheitsdiensten gibt es eine große Zahl von Beschäftigten, die keinen geregelten Dienstplan erhalten. Auch MitarbeiterInnen mit einem Dienstplan werden immer wieder kurzfristig angefragt, um in den Dienst zu kommen.

„Es gibt in der Bewachung – ich sage einmal – von 100% Mitarbeitern kriegen ungefähr 60% der Mitarbeiter kriegen einen Dienstplan fürs nächste Monat vollständig nachhause geschickt. (…) Und dann die – ich sage einmal - 40%, die letzten 40% sind Springerdienste. Das heißt, wenn wo ein Mitarbeiter ausfällt oder im Urlaub ist oder im Krankenstand – keine Ahnung – in die Richtung oder kurzfristig ein Zusatzauftrag reinkommt, dann werden diese Mitarbeiter aktiviert und werden teilweise tagesaktuell angerufen, ob sie nicht in den Dienst kommen können. Oder manche haben zwar einen Dienstplan, fällt ein Mitarbeiter aus, dann wird er Mittag angerufen an seinem freien Tag, ob er nicht Dienst machen könnte, weil wer ausgefallen ist.“ (Sicherheit BR)

Die Arbeit in der Sicherheitsbranche ist, wie bereits beschrieben, geprägt von kurzfristigen Arbeitseinsätzen. Zu möglichen Ausfällen von MitarbeiterInnen wegen Krankenständen kommen noch kurzfristige Arbeitsaufträge hinzu, weil z.B. bei einem Kunden die Alarmanlage ausfällt und nun ein Mitarbeiter einer Sicherheitsfirma bis zur Reparatur der Anlage vor Ort die Sicherheit gewährleisten muss.

Diese kurzfristigen Einsätze beruhen grundsätzlich auf Freiwilligkeit, trotzdem erleben Mitarbeiter Druck, diese Dienste auch zu übernehmen.

Interviewerin: „Das heißt, es kann dann, z. B. in der Vorweihnachtszeit oder über Weihnachten, jederzeit vorkommen, dass Sie angerufen werden?“

IP: „Genau. Es ist ja auch eine Freiwilligkeit da. Natürlich, die Firma zahlt dir die Überstunden, die Zulagen. Die Firma zahlt dir das alles. Also es ist…es beruht auf Freiwilligkeit. Man kriegt den Dienstplan. Nach dem Dienstplan musst du arbeiten. Ob du jetzt freiwillig deine zusätzlichen Stunden machst und deine Überstunden machst, das bleibt dir (überlassen). Und es ist aber auch, sage ich einmal, öfters nicht einmal so wenig Geld, ja? Das ist auch dann nie schlecht, wenn du ein paar Hunderter mehr im Monat kriegst, sage ich einmal.“ (Sicherheit MA 3)

MitarbeiterInnen im Springerdienst erfahren ihre Dienstzeiten also sehr kurzfristig, dies kann zum Teil erst am Tag des Arbeitseinsatzes sein. Aber auch MitarbeiterInnen mit fixen Dienstplänen werden immer wieder kurzfristig angefragt, um einzuspringen. Dies führt zu Unzufriedenheit und zu hoher Fluktuation in der Branche.

Was passiert, wenn jemand kurzfristiges Einspringen ablehnt?

„Ja, prinzipiell, vom Gesetz her, ja, kann ich, auch wenn ich keinen Dienstplan nicht habe 14 Tage vorher, kann ich sagen: „Den Dienst mache ich nicht." Prinzipiell, ja. Dann hängt es immer vom Betriebsrat ab, wie stark ist der in der Firma. Wenn einer immer verneint, wird er irgendwann auf der…aufscheinen, er wird zur Kündigung angemeldet." (Sicherheit BR)

Gerade von diesen kurzfristigen Arbeitseinsätzen gehen hohe Belastungen für das Sozialleben und die soziale Teilhabe aus. Zusätzlich scheint dies ein wichtiger Grund für die hohe Fluktuation der MitarbeiterInnen in der Branche zu sein. Sobald sich eine Beschäftigungsmöglichkeit auftut, die nicht von solch hohen Belastungen geprägt ist, wird diese ergriffen.

Ein als „Springer" eingesetzter Mitarbeiter schätzt seine Chancen auf längerfristige Planbarkeit der Arbeitszeiten sehr pessimistisch ein:

Interviewerin: „Dass Sie sich wünschen, dass Sie längerfristig wissen, wann Sie arbeiten werden? Das ist kein Wunsch?"

IP: „Das, es ist nicht machbar." (Sicherheit MA 3)

Hotellerie (Rezeption)

Aus Sicht des Betriebsrates hat die Planbarkeit von Arbeitszeiten zwei Aspekte. Einerseits geht es um die Planung der Arbeitszeiten, auf der anderen Seite brauchen MitarbeiterInnen auch die Sicherheit, dass der Plan hält. Hier ist das untersuchte Hotel bemüht, sich von der in Hotel- und Gastronomiebranche leider immer wieder vorkommenden schlechten Praxis abzugrenzen und den MitarbeiterInnen Sicherheit über ihre Arbeitszeiten zu geben.

„Planung. Genau. Und diese Dienstplansicherheit. Also planen kann ich viel, aber diese Sicherheit zu haben, dass der Plan dann auch hält." (Hotel BR)

Gerade für die Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Verpflichtungen ist eine längerfristige Gewissheit über die Arbeitszeiten von unerlässlicher Bedeutung. Zumindest im untersuchten Betrieb scheint die Planung weitgehend zur Zufriedenheit der MitarbeiterInnen zu erfolgen.

„Aber der Chef versucht jede 3. Woche, dass einer von uns 4 Tage frei bekommt. Er tut das, 4 Tage geben, 2 Tage von einer Woche, 2 Tage von nächster Woche, und dann haben wir 4 Tage frei. Und das ist super, wenn so was passiert. Also dann sammeln wir Energie." (Hotel MA 1)

Zum Teil werden diese Freizeitblöcke zusätzlich mit Urlaubstagen kombiniert, dies ergibt immer wieder längere Phasen ohne Arbeit, was von den Gesprächspartnern geschätzt wird.

IT-Tochter Finanzdienstleister

Eine möglichst präzise Vorausplanung und Abstimmung der betriebsnotwendigen Prozesse sind in der IT-Tochter des Finanzdienstleisters von zentraler Bedeutung; fungiert man doch als Verwalter der Daten eines großen Mutterkonzerns, der in mehr als 10 Ländern Millionen von Kunden bedient. Die ausgeprägte „Planungsdisziplin" (gegenüber relativ lockeren Laissez-faire-Haltungen in den Startup-Kontrastbeispielen) korrespondiert mehr oder weniger zwangsläufig damit, dass die Relevanz vorauszuplanender Abläufe und Termine etc. in den Köpfen der Beschäftigten dauerpräsent ist.

Folgerichtig steht außer Frage, dass in Bezug auf die Planbarkeit der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten der MitarbeiterInnen ebenfalls ausreichend Sorgfalt aufzuwenden ist, bis zum Punkt, dass Termine für die viermal jährlich stattfindenden Abend- und oder Wochenendschichten anlässlich der regelmäßigen Software-Releases ein Jahr im Voraus festgelegt werden.

Planungs- bzw. Selbstorganisationskompetenz wird bei allen Beteiligten wie selbstverständlich vorausgesetzt, denn ungeachtet der Betonung einer guten Planbarkeit der Ablaufprozesse ist in diesem Unternehmen wie überall dort, wo projektbasierte Arbeit vorrangig ist, indirekte Steuerung das entscheidende Kriterium – gegenüber „bloßer" Anwesenheit. Anders formuliert: Damit das uns vermittelte hohe Planungs-Ethos im IT-Betrieb tatsächlich gelebt werden kann, ist eine entsprechende Disziplin auf Seiten der Beschäftigten zwingende Voraussetzung:

„Anwesenheitszeiten sind eher uninteressant, das Ergebnis zählt. Und in unserer Branche arbeitet man sehr oft projektorientiert. Egal welcher Auftrag es ist, es wird vorausgeplant. Man schätzt, wie lange man brauchen wird, wie viele Leute man brauchen wird und somit ist eigentlich Spielraum. 80 Stunden in der Woche braucht man nicht, denn das hat man im Voraus geplant, man weiß ungefähr, wie lange man brauchen wird undja. Wenn man jetzt Milestones und Ergebnis überprüft hat, hat man auch gleich die Arbeitszeit mitüberprüft." (Gruppenleiter, IT-Tochter)

Eine Folge des ausgeprägten Planungs- und Ordnungssinns in der Ablauforganisation scheint zudem zu sein, dass die vielfach diskutierte Erreichbarkeit per Smartphone etc. außerhalb der regulären Arbeitszeiten im untersuchten Fallunternehmen so gut wie keine Rolle spielt:

„Wenn man mich um 23 Uhr anruft, werde ich reagieren. Ist vielleicht in den letzten 20 Jahren zweimal passiert." (Gruppenleiter, IT-Tochter)

Start-up Unternehmen

Bei Fragen zu Planbarkeit bzw. Selbststeuerung vs. Fremdsteuerung von Arbeitszeiten lassen sich in den analysierten Startup-Betrieben zumindest drei Aspekte unterscheiden: *Erstens* gilt dort wie vielerorts, dass die Arbeitsteilung viel Abstimmungsaufwand verlangt, weshalb u.a. Kernarbeitszeiten definiert sind, an denen die Meetings stattfinden sollen. Darüber hinaus wird den MitarbeiterInnen viel Freiheit bei der Arbeitszeitgestaltung gewährt.

Zweitens ist im Kontext von Selbststeuerung vs. Fremdsteuerung die ausgeprägte Präferenz für Selbstbestimmung sowohl bei Unternehmensverantwortlichen als auch bei MitarbeiterInnen zu nennen. Wichtiger als der monetäre Erfolg im Zuge eines lukrativen Verkaufs sind vielen Startup-Akteuren Freiheitsgrade in der Arbeitsgestaltung bzw. umgekehrt die Vermeidung von Fremdbestimmung seitens der Auftraggeber oder Investoren. Durchwachsene berufliche Vorerfahrungen erhöhen den Drang nach Freiheit zusätzlich – und was man für sich selbst anstrebt, kann man auch den eigenen MitarbeiterInnen schlecht verwehren. Eben deshalb sind vage definierte Freiheitsversprechen eine wesentliche Motivation vieler, bei Startups anzuheuern.

„Ich kann es besser selbst steuern, das war in der Agentur halt anders. In der Filmproduktionsfirma war ich fremdgesteuert. Auch wenn es nicht quasi vorgeschrieben wird, du musst es trotzdem machen. […] Also das ist ein mega-wichtiger Aspekt. Bei mir ist es jetzt so, ich kann darüber verfügen und muss niemand Rechenschaft ablegen und bin nicht verpflichtet." (GF, Startup A)

Wenig überraschend ist in dieser Hinsicht gerade in For-Profit-Startups ein enormes Spannungsfeld gegeben, einerseits aufgrund der grundsätzlichen Ausrichtung auf wirtschaftlichen Erfolg, wofür Umsätze bei Kunden oder Investorengelder u.a.m. nötig sind. Dazu kommt bei vielen Startups die

vorrangige Ausrichtung auf die Interessen von Investoren, deren Hauptmotiv zumeist der gewinnbringende Exit ist und die deshalb einen konstant hohen Handlungsdruck herstellen. Analog zum Leistungssport und euphemistisch würde man davon sprechen, „die Grundspannung aufrecht zu erhalten“ sprechen, um das Klima in solchen Biotopen zu beschreiben.

Damit korrespondierend impliziert „Startup“ *drittens* und gleichsam per Definition, dass eine Unternehmung mangels Kunden, UserInnen, Umsatz oder Risikokapitalgebern und angesichts des Wettbewerbs scheitern kann. Das Damoklesschwert der ungesicherten wirtschaftlichen Zukunft ist oft nicht weit weg. Insofern antwortete der Mitarbeiter von Startup A mit einem milden Lächeln, als zeitliche Planbarkeit angesprochen wurde, die zunächst (lediglich) auf die Vorausplanung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten angesichts von Deadlines etc. abzielte. Demgegenüber gestaltet sich hier Planungs(un)sicherheit wesentlich existenzieller, dann nämlich, wenn lange ungeklärt bleibt, ob es den eigenen Job in einigen Monaten überhaupt noch gibt und die schwer zu beantwortende Frage auftaucht, wieviel zeitliches und emotionales Investment man in einer solchen Konstellation noch für den aktuellen Job aufbringen sollte – dies gegenüber dem Aufwand, sich nach Alternativen umzusehen.

In Startup A waren die letzten Monate vor diesem Interview unsicher, weil die Entscheidung aussteht, ob eine weitere Finanzierungsrunde durch Risikokapitalgeber gelingen würde. Zwar sind die Tücher diesbezüglich noch nicht ganz im Trockenen, doch zum Interviewzeitpunkt waren die beiden GesprächspartnerInnen (wieder) sehr optimistisch. Im Gespräch mit dem Mitarbeiter führt dieser mit Ironie aus, trotz seines unbefristeten Vertrags bislang und wohl auch auf absehbare Zeit faktisch befristet zu arbeiten. Ihm falle das aufgrund seiner vorherigen Selbständigen-Biografie leichter als einigen der KollegInnen im Betrieb.

„Aber weil es ein Start-up ist: Es ist halt immer so jährlich finanziert und das ist halt immer ganz lustig, wenn man weiß, dass man eigentlich nur auf ein Jahr angestellt ist, praktisch. […] Also für mich ist es eigentlich einfach, weil ich selbstständig war … Aber für manche war das schon etwas stressig, wenn es dann heißt, okay, ab diesem Monat gibt es kein Geld mehr (lacht). Für viele ist dann das Folgende ein Thema: Wenn es eine Arbeit gibt, die über diesen Zeitpunkt gehen würde, dann gibt es ein bisschen Schwierigkeiten für manche, sich das vorzustellen. Weil: Vielleicht arbeite ich nicht mehr da. Und ja, das ist eine interessante Beobachtung, wie die Leute damit umgehen.

I: Und bei Ihnen?

Ich habe schon die Hoffnung gehabt oder ich war schon ziemlich sicher, dass es weitergeht, aber wird das rechtzeitig sein mit dem Geld? Und da hätte ich mir gedacht, okay, bin ich ein paar Monate vielleicht beim AMS und dann kriegen sie das Geld. Und dann werde ich wieder eingestellt. Das wäre jetzt für mich kein Problem gewesen.

I: Ja, das AMS gibt es hier auch noch.

Ja. So habe ich auch versucht, die anderen zu beruhigen … aber ja, es ist schon ein bisschen stressig.“ (MA, Startup A)

6.2.2. *selbstbestimmte Flexibilität* (vs. fremdbestimmt bei IT)

Mobile Pflege

Die Organisation für mobile Pflege wurden den **diplomierten Pflegekräften** große Entscheidungskompetenzen bei der Einteilung der KundInnen übertragen und sie arbeiten weitgehend selbstorganisiert. Laut Bereichsleiterin der mobilen Pflege können die diplomierten Pflegekräften selbständig Dienste tauschen, oder Freiwünsche der Führungskraft bekannt geben (Persönlich oder per E-Mail). Dies ist geprägt von einem *„Geben und Nehmen"*.

„Und wenn kurzfristig ein Notfall ist oder sich was ergibt, wird eben geschaut, dass getauscht wird, freigeschaufelt wird. Ja, also in dem Sinn Geben – Nehmen, Geben – Nehmen ist schon ein Thema, weil bei uns fallen ja auch Leute aus aufgrund Krankenstands. Und dann brauchen wir ja auch die Kollegen, Kolleginnen, die die Dienste abfedern, abfangen. Und drum ist das so ein Geben-Nehmen-Prozess auch." (GF mobile Pflege)

„Wenn die kommen und sagen: „Wir 2 tauschen den Dienst", ist das so. Und wenn sie aber jetzt niemanden zum Tauschen haben, dann geht das über die Einsatzplanung. Ich habe noch nie gehört, dass, wenn irgendwas wirklich Wichtiges gewesen wäre, das nicht ermöglicht worden wäre." (BL mobile Pflege)

Die diplomierten Pflegekräfte beschreiben, dass es phasenweise kaum Möglichkeiten gibt, die angesammelten Mehrstunden mit Zeitausgleich abzubauen. Durch die hohe Anzahl an Dauerkrankenständen, ist die Personalplanung sehr eng, was für die restlichen Belegschaft die Arbeitsbelastung erhöht und die verfügbare Freizeit reduziert. In Zeiten mit geringer Auslastung – und dies ändert sich oftmals im Wochenrhythmus – wird der Zeitausgleich jedoch von der Personalplanung eingeteilt. Die Möglichkeiten, angesammelte Mehrstunden im eigenen Interesse – z.B. für verstärkte soziale Teilhabe – auszugleichen sind somit sehr beschränkt.

„Also ich mache jetzt seit fast 10 Tagen schon jeden Tag Minusstunden. Und ich meine, das sehe ich halt dann auch nicht ein, ja? Also ich kann mir meine Freizeit nicht dann nehmen, wenn ich will, sondern das, entweder wenn ich zu viele Stunden habe, dann darf ich nur Dienstag oder Donnerstag zuhause bleiben, weil da am wenigsten los ist, ja? Also ich kann mir jetzt nicht spontan den Montag oder den Freitag vorm oder nach dem Wochenende freinehmen, sondern bei mir sagt die Regionalleitung: „Na, bleibst am Dienstag zuhause", ja? Ich meine… Also ich kann mir das nicht aussuchen. Und jetzt werden wir quasi alle dazu gezwungen, Minusstunden zu machen, weil eben die Auslastung nicht da ist, nicht?" (DGKP1 mobile Pflege)

Konsens bei den diplomierten Pflegekräften herrscht darüber, dass die Möglichkeit auf längere Freiphase (3-Tage am Stück) gewünscht wird. Dies ist aktuell nicht vorgesehen. Die Beschäftigten gehen davon aus, dass eine solche Maßnahme Krankenstände und Fluktuation reduzieren würde und die MitarbeiterInnenzufriedenheit erhöhen würde. Problematisch ist auch, dass der Haupturlaub eines Jahres bereits im Jänner bekanntgegeben werden muss. Die Möglichkeit, drei Wochen am Stück Urlaub zu nehmen, gibt es zum Bedauern der Beschäftigten nicht mehr. Aktuell dürfen nur 2 Wochen am Stück genommen werden.

Für die **PflegeassistenInnen** im fixen Schichtmodell sind die Möglichkeiten für Flexibilität im eigenen Interesse noch eingeschränkter. In ihrer Wahrnehmung wird wenig auf ihre persönlichen Wünsche eingegangen – mit Auswirkungen auf ihre Kooperationsbereitschaft:

„Es ist immer ein Geben und Nehmen. Aber wenn das in eine Richtung nicht mehr wesentlich funktioniert, ist ja dann auch die Motivation für Mitarbeiter schwierig, dass sie sagen: „Okay, ich springe dir morgen ein", weil 5 Krankenstände sind. Da denke ich mir: Warum? Wenn ich was brauche, weiß ich genau, es funktioniert nicht. Also, und das Geben und Nehmen lässt dann sehe wohl nach." (PA2 mobile Pflege)

Zeitausgleich ist in der mobilen Pflege zwar üblich, die Möglichkeiten sind aber eingeschränkt. Ganztätiger Zeitausgleich kann primär nur an einem Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag genommen werden, da Freitag und Montag die auslastungsstärksten Tage sind. Mehrere Tage hintereinander Zeitausgleich zu konsumieren, ist schwer möglich. Für viele Beschäftigte haben die Wochentage jedoch unterschiedlichen Wert was ihre Nutzbarkeit für Freizeitaktivitäten betrifft. *„Ja, was mache ich am Dienstag?" (BL mobile Pflege)*

Auch bei den PflegeassistenInnen stößt es auf großen Widerwillen, dass Zeitausgleich nur in geringem Ausmaß selbst festgelegt werden kann. Da sie formal in einem Schichtmodell arbeiten, werden Mehrstunden üblicherweise von einer zentralen Stelle im Dienstplan berücksichtigt und sukzessive stundenweise abgebaut. Die Beschäftigten würden jedoch einen geblockten Abbau in Form von ganzen Tagen bevorzugen. Gerade für die Gestaltung der Freizeit und den Erholungswert würde ihnen das subjektiv mehr bringen, als vereinzelt kürzere Arbeitstage. In der Betriebsvereinbarung wurde lediglich ein tägliche Mindestarbeitszeit von vier Stunden vereinbart.

„Wenn ich Zusatzdienste mache, ich mache das auch ganz gerne. Es stört mich nicht. Aber dafür will ich die dann einen ganzen Tag in Freizeit umgewandelt haben, dass ich daheim bleibe. Das ist dann der springende Fakt." (PA2 mobile Pflege)

Probleme scheint es auch in Bezug auf Dienste tauschen bei den PflegeassistenInnen dann zu geben, wenn Personen mit unterschiedlichem Arbeitszeitausmaß Dienste tauschen wollen. In einem Fall wurde davon berichtet, dass ein Tauschen aus diesem Grund nicht möglich war.

„Was ich bis jetzt so mitgekriegt habe, ist, dass man halt relativ unflexibel ist, weil ich wollte einmal tauschen und da hat es geheißen, na, da muss man jemanden finden. Und dann habe ich jemanden gefunden, dann hat es geheißen: Das geht nicht, weil die hat ja nicht 35 Stunden, sondern die arbeitet nur 30 Stunden und das passt dann alles nicht und qua-qua. Jetzt habe ich dann drauf verzichtet und habe aber diesen Termin umgeschichtet." (PA1 mobile Pflege)

Wünsche der Beschäftigten, zu bestimmten Zeiten frei zu bekommen, stehen im neuen Arbeitszeitmodell häufig im Konflikt mit der Schichtplanung. Die Beschäftigten werden daher des Öfteren darauf verwiesen, dass sie sich Urlaub oder Zeitausgleich nehmen sollen, eine Umplanung der Arbeitszeiten aber nur schwer möglich ist, weil sich dadurch die Schichten verschieben. Die Einhaltung des Schichtplan-Modells hat hohe Priorität. In dieses nach einer Änderung wieder einzusteigen, führt zu großen Belastungen bei den Beschäftigten.

„(...) da hätte ich dann aufgrund des Radls 6 Tage durcharbeiten müssen, damit ich wieder in mein altes Radl reinhupfe. Und da hört sich bei mir eigentlich jedes Grundverständnis auf. (...) Und ich habe dann auch drauf verzichtet, weil es mir zu blöd war, 6 Tage durchzuarbeiten, damit ich wieder in das Radl komme." (PA2 mobile Pflege)

Darüber hinaus wird es als große Einschränkung empfunden, dass die Beschäftigten an Wochenenden, an denen sie für einen Dienst eingeteilt sind, sich keinen Urlaub oder Zeitausgleich nehmen dürfen.

„Wenn ich am Wochenende Dienst habe, dürfen wir uns am Wochenende keinen Urlaub nehmen und auch keinen Zeitausgleich." (PA2 mobile Pflege)

Im **administrativen Bereich** der mobilen Pflege sind die Beschäftigten mit schwankendem Arbeitsaufkommen konfrontiert. Im hier untersuchten Unternehmen ist die tägliche Höchstarbeitsgrenze auf 10 Stunden beschränkt – die gesetzliche Möglichkeit zum 12-Stunden-Tag wurde nicht wahrgenommen. Eine Bereichsleiterin – sie ist kinderlos, bezeichnet ihren Lebenspartner als „Workaholic" und auch in ihrem Leben nimmt die Erwerbstätigkeit zeitlich viel Raum ein, sie bezeichnet sich als „sehr berufsorientiert" (BL mobile Pflege, S5) – empfindet dies als Bevormundung. Eine Wahrnehmung, die auch aus vielen Bereichen der höherqualifizierten Projektarbeit bekannt ist.

„Ich habe mit dieser 10-Stunden-Regelung insofern ein wirklich massives Problem, weil ich mich dadurch extrem bevormundet fühle. Es gibt Phasen, und gerade im strategischen Leitungsbereich oder so, da gibt es eben intensive Phasen. (…) Und wenn ich gerade in einem Thema drinnen bin, dann höre ich nicht auf, weil die 10. Stunde aus ist, sondern dann mache ich das fertig. (…) Entweder loggt man sich aus, und es ist Hobby. Oder man, kreative Buchführung. Aber das ist etwas, was mich wirklich, wirklich stört, dass ich mich bevormundet fühle, ja, in meiner Arbeitseinteilung. Weil es gibt wieder Phasen, da ist es ruhig. Und dann sage ich nach 5 Stunden: Okay, es ist jetzt nix, ich gehe jetzt, ja? Passt ja auch. Aber mir nicht zuzumuten oder zuzutrauen, dass ich in der Lage bin, meine Arbeit so zu verteilen, dass das Ergebnis passt, sondern (…), dass einer nach 9 Stunden 59 beschließt, dass ich jetzt aufhören muss zu arbeiten. Damit habe ich ein massives Problem." (BL mobile Pflege)

Pflegeheim

Selbstbestimmte Arbeitszeitflexibilität ist im Dienstplansystem des untersuchten Pflegeheims insofern verankert, als die MitarbeiterInnen die Möglichkeit haben, pro Monat vier bis fünf Tage (bzw. Wochenenden, die Angaben der Befragten sind in dieser Hinsicht nicht ganz konsistent) als „wunschfrei" zu markieren, was in den allermeisten Fällen auch berücksichtigt wird:

„4 Tage im Monat kann man Wünsche äußern. (…) 4 Tage im Monat kann man sich wünschen, wann man frei will." (Int 6 Pflegeheim)

„Und du kannst zwar…wunschfrei hast du ein paar, die du angeben kannst. Also das heißt: Dieses Wochenende möchte wunschfrei. Also 4 Tage hast du normal, 2 Wochenende und 2 Tage, oder?" (Int 2 Pflegeheim)

Also die [MitarbeiterInnen] können nicht wirklich viel selber entscheiden, außer ihre 5 wunschfreien Tage im Monat. (Int 3 Pflegeheim)

Als zusätzliche Möglichkeit wird von einzelnen Befragten der Diensttausch mit KollegInnen genannt. Dieser ist allerdings insofern nurmehr eingeschränkt möglich, als die Bestimmungen zur Mindestanwesenheit diplomierter Kräfte in den letzten Jahren verschärft wurden:

„…also jetzt kann ich mit einem Pflegehelfer nimmer tauschen. Als ich angefangen habe, habe ich noch mit jedem Dienst tauschen (können), also wenn es jetzt um das geht."

I: „Aha, das heißt, eigentlich haben Sie dadurch auch noch eingeschränkte Tauschmöglichkeiten."

IP: „Jetzt habe ich nur noch mit 4 Leuten, wo ich tauschen kann. Und es muss immer eine Diplom-Abdeckung eigentlich da sein." (Int 5 Pflegeheim)

Sicherheitsdienstleistung

Eine zumindest teilweise Mitbestimmung der MitarbeiterInnen bei Gestaltung der Arbeitszeit scheint in der Sicherheitsbranche eher die Ausnahme denn die Regel zu sein. Die Arbeitszeiten orientieren sich am Bedarf des Arbeitsgebers bzw. an den Anforderungen der KundInnen. Ein Teil der ArbeitnehmerInnen erhält zeitgerecht, d.h. mindestens zwei Wochen im Voraus einen Dienstplan. Ein gewisses Maß an Mitbestimmung bei der Gestaltung der Dienstpläne ist gegeben, zugleich muss auch zu wenig attraktiven Zeiten wie am Wochenende oder an Feiertagen gearbeitet werden, d.h. hier wird eher das „notwendige Übel" an verschiedene Personen verteilt.

Kurzfristige Anpassungen der Arbeitszeiten durch Diensttausch werden im Unternehmen nicht zugelassen. Eher geht es darum, Arbeitseinsätze zu bestimmten, für die ArbeitnehmerInnen besonders wertvollen Zeiten oder zu besonders wichtigen Anlässen, abzuwehren. Erschwert wird die Situation sicher dadurch, dass viele ArbeitnehmerInnen eine Normalarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche vereinbart haben.

Hotellerie (Rezeption)

Viele MitarbeiterInnen im Hotel, auch die in der Nacht beschäftigten MitarbeiterInnen, haben fixe Dienstzeiten. Für sie besteht innerhalb eines Tages wenig Möglichkeit im Sinne der Anpassung an eigene Bedürfnisse und zugleich auch wenig Notwendigkeit für Flexibilität der Arbeitszeit. Flexible Beginn- oder Endzeiten wurden von den Gesprächspartnern nicht als wünschenswert beschrieben. Eher scheint es wichtig, zu fixen Zeiten den Arbeitsplatz verlassen zu können, um die gewohnten Schlafenszeiten einhalten zu können.

Wünsche der MitarbeiterInnen betreffen eher die Diensteinteilung. Wunschdienste werden dem/der DienstplanerstellerIn mitgeteilt und dann nach Möglichkeit berücksichtigt.

„Man teilt das dem Dienstplanersteller dann mit, sozusagen, der geht dann bestmöglich drauf ein." (Hotel BR)

Ein selbständiger Diensttausch der MitarbeiterInnen wird nur in Ausnahmefällen zugelassen und braucht eine explizite Genehmigung des/der Vorgesetzten.

„Und ist es möglich oder nicht so gerne gesehen, wenn die Leute individuell Dienste tauschen? IP: Nur in Ausnahmen." (Hotel BR)

Ein großer Teil der MitarbeiterInnen im Hotel hat Migrationshintergrund, auch die MitarbeiterInnen an der Rezeption. Viele von ihnen möchten ihren Urlaub für einen längeren Besuch im Herkunftsland oder im Herkunftsland der Eltern nutzen. Gewünscht sind dann längere Urlaube oder der Verbrauch des Jahresurlaubes am Stück. Wenn die MitarbeiterInnen schulpflichtige Kinder haben, soll dieser Urlaub meist in den Sommerferien stattfinden. In dieser Zeit ist das Hotel üblicherweise sehr gut gebucht.

„Das ist halt so, dass die Beschäftigten im Tourismus in der Stadt-Hotellerie, oder jetzt bei uns speziell ist es so, dass die ja nicht diese Kurz-Urlaube machen, sondern Langzeit-Urlaube. Klar, auf

die Philippinen fliegt man jetzt nicht für eine Woche, sondern da will man 5 Wochen bleiben. Jetzt muss man das irgendwie auch wieder vereinbaren. Man ist 5 Wochen weg. Der fehlt. Das ist eine lange Zeit." (Hotel BR)

IT-Tochter Finanzdienstleister

Schon bedingt durch das Gleitzeitmodell, aber vor allem durch die Tätigkeitsmuster von hochqualifizierten Angestellten in einer projektorientierten IT-Arbeitsumgebung sind viele selbst zu organisierende Handlungs- und Flexibilitätsspielräume angelegt, über die MitarbeiterInnen dieses Betriebs frei verfügen können – freilich immer unter der Voraussetzung, dass betriebsnotwendige Anforderungen wie der interne Abstimmungsbedarf oder die Einhaltung von Terminen nicht beeinträchtigt werden. Insofern ist dem interviewten Gruppenleiter relativ egal, ob die ihm unterstellten MitarbeiterInnen zeitig am Morgen oder erst deutlich später kommen. Dessen ungeachtet würden wie bereits skizziert bis auf einige Ausnahmen „normale" Tagesarbeitszeiten dominieren.

„Es gibt Mitarbeiter, die um sieben Uhr in der Früh da sind, manche kommen erst um zwei. Das können sie sich einteilen.

I: Und der Abstimmungsbedarf?

Genau, wir haben regelmäßig Jour fix und Besprechungen, da müssen sie da sein. Das wissen sie auch. Alles andere … sie müssen ihre Termine einhalten. Wenn ich sage, wenn wir einen Projektplan haben und danach muss ab dem ersten Juli das Paket fertig sein, das ist, was zählt.

I: Aber gibt's wirklich Fälle bei Ihnen, die erst am Nachmittag beginnen?

Ja. Selten, aber doch. … Also wie gesagt, Regelfall ist 9 bis 17 Uhr oder 8 bis 16 Uhr. Das sind die Exoten, die eher eine versetzte Arbeitszeit haben (lachen).

I: Das heißt dann, eine Firma, die das ermöglicht, ist attraktiver?

Ja natürlich. Das ist win-win, das ist gut für uns, weil die Mitarbeiter sich wohlfühlen bei uns und auch gut für die Mitarbeiter, weil sie ihre Zeit einteilen können, es bringt eine Erleichterung. Da sind wir alle glücklicher." (Gruppenleiter, IT-Tochter)

Wie „großzügig" die von uns Interviewten mit ihren vorhandenen Zeitspielräumen umgehen, variiert je nach Beschaffenheit der Tätigkeit, privater Verpflichtungen und wohl auch des Persönlichkeitstyps. Dazu nachfolgend zwei Beispiele:

Zunächst bestätigt ein Software-Tester die von der Firma ausgegebene Losung, wonach die termingerechte Abwicklung des vereinbarten Workloads grundsätzlich Priorität hat: *„Ich sage mal, das Wichtigste ist, dass das, was man fertig haben muss bei einem Termin, das muss halt fertig sein."* (MA2, IT-Tochter). In diesem Kontext holt der Gesprächspartner weiter aus und erklärt, dass abgesehen von abwechselnden Phasen mit höherem vs. gemächlicherem Arbeitstempo vor allem bedingt durch die Tätigkeit Lücken im Sinn von Zeitfenstern entstehen, wo dann auch Privates erledigt werden kann. Wir erwähnen das an dieser Stelle vor dem Hintergrund einer der Projektfragestellungen, inwiefern die „soziale Teilhabe" durch besonders lange oder atypische Arbeitszeiten beeinträchtigt werden kann. Am Beispiel dieses Befragten findet sich ein Muster, wonach diverse außerberufliche Erledigungen relativ problemlos in der Arbeitszeit durchgeführt werden können (Mails, Termine, Internetrecherchen etc.), weil es ohnehin arbeitsbedingte Lücken gibt, die überbrückt werden müssen. Anders formuliert: Ein wohl nicht geringer Anteil von Erwerbstätigen, z.B. in Bürojobs, kompensiert etwaige Zeitknappheiten im Privatleben dergestalt, dass am Arbeitsplatz Zeit für diverse Erledigungen abgezwackt wird.

„Und es gibt halt Tage, wo man dann die Erledigungen macht, oder Wochen, da gibt es dann Tage, wo man mehr Zeit hat, wo man das schon machen kann. […] Bei mir ist auch noch etwas anderes: Ich tue Tests automatisieren und das kann auch hin und wieder 30 Minuten dauern, bis ich wieder an der Stelle bin, wo ich etwas machen kann, ohne, dass ich dazwischen etwas machen kann." (MA 2, IT-Tochter)

Einen Fall von relativ viel Freiheit am Arbeitsplatz schildert eine Business-Analytikerin, die im Ausmaß von 25 Wochenstunden beschäftigt ist. Hier variieren die Wochenarbeitszeiten beträchtlich – je nach Arbeitsanfall können Phasen mit 40 bis 45 Wochenstunden dabei sein. Das ist in diesem Fall u.a. deshalb unproblematisch, weil sie die betriebsseitig „geächtete" Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden dennoch nicht erreicht wird. Dazu kommen variierende Beginn- und Schlusszeiten und ferner Tage, an denen es praktisch ist, diverse Arbeitsschritte z.B. am Abend im Rahmen der betrieblich vereinbarten Regelung für fallweises mobiles Arbeiten durchzuführen. Grundsätzlich meint die Befragte: *„Also, ich nehme mir dann den Luxus heraus, dass ich mir das selbst einteile"* (MA1, IT-Tochter). Im Anschluss folgen Statements dieser Gesprächspartnerin, was für sie unter alltägliche Zeitflexibilität fällt – dies alles z.B. unter der unausgesprochenen Voraussetzung, dass diese Befragte mit einem Kind im Volksschulalter in der Großstadt lebt und der Arbeitsplatz nicht mehr als 20 Minuten von der Wohnung entfernt ist.

„Es gibt bei mir schon viele Phasen, wie es momentan ist, dass ich deutlich Überstunden mache, also Mehrstunden, keine Überstunden. Und dann z.B., weil gerade schulfrei ist, mir Zeitausgleich nehme."

„Es schwankt bei mir schon sehr, ja (lacht). Wenn ich meine Tochter in die Schule bringe, da bin ich um 8.30 da, aber Mittwoch und Donnerstag bringt sie mein Mann, da kann es auch sein, wenn ich daheim irgendetwas tun will, dass ich vielleicht erst um elf komme."

„Ich mache das [mobiles Arbeiten zuhause] teilweise, recht selten, ich komme lieber her. Ich trenne das lieber gerne, aber zum Beispiel morgen … da arbeite ich dann daheim, am Abend von daheim. Und z.B. ein gutes Beispiel ist Freitag, da muss ich die Tochter früher von der Schule holen, weil es eine Grillerei gibt. Da werde ich mir auch einen mobilen Arbeitstag nehmen und wenn ich den Laptop eh schon von Donnerstag zuhause habe, mach ich Freitag auch daheim." (MA1, IT-Tochter)

6.2.3. Fremdbestimmte Flexibilität

Mobile Pflege

In der mobilen Pflege führen einerseits Krankenstände von KollegInnen zu Flexibilitätserfordernissen durch die Beschäftigten, andererseits Änderungen bei den zu betreuenden KundInnen (jemand fällt aus, jemand kommt dazu).

Bei kurzfristigen Erkrankungen von KollegInnen werden die KundInnen üblicherweise auf die anderen Pflegekräfte aufgeteilt. Mit der Folge, dass sich die Dienste mehrerer Beschäftigter verlängern. Bei Planungen mit einem Tag Spielraum werden KollegInnen aus den freien Tagen zum Einspringen gebeten. Dies führt bei den PflegeassistenInnen zu Problemen mit der Dienstradplanung und bei den Diplomierten Pflegekräften zu einer hohen Anzahl von Mehr- und Überstunden.

Die diplomierten Pflegekräfte kritisieren, dass ihr tägliches Dienstende nur selten mit der geplanten Zeit übereinstimmt. Auch die geplanten Einsätze erfahren sie sehr kurzfristig und ob diese dann auch halten, ist oft fraglich. Darüber hinaus kann es auch vorkommen, dass lange Wegstrecken mit schlechter Verkehrslage zwischen KundInnen entstehen, die zu längeren Diensten führen.

„ (…), dass wir die Einsatzplanung relativ spät am Vortag erst kriegen. Und somit ist bei uns schwer abschätzbar, wie lange wir am nächsten Tag eigentlich arbeiten müssen. Und oft ist es auch so, dass wir gar nicht am selben Tag abschätzen können, wann wir nachhause kommen, weil eben dann z. B. noch Stunden aufgeteilt werden müssen." (DGKP2 mobile Pflege)

„Die Leute, die kleine Kinder hatten, haben bei uns schon ein schweres Problem gehabt. (…) Die sind alle weggegangen. (…) Weil das nicht zum Organisieren war." (DGKP2 mobile Pflege)

Kommt es zu ungeplanten Notfällen in der Betreuung von KundInnen, enden Abendschichten mitunter erst um 21:30 statt um 20:00. In solchen Fällen kann der Frühdienst frühestens um 8:30 statt um 6:00 begonnen werden, was diesen wiederum nach hinten verschiebt und Folgen für andere Beschäftigte hat, die KundInnen übernehmen müssen, die auf Betreuung am frühen Morgen angewiesen sind. Die diplomierten Pflegekräfte beschreiben schwerwiegende Auswirkungen auf ihr Privatleben:

„Ja, manchmal ist das schon schwierig. Ja, wenn man sich was ausgemacht hat und man ist dann länger im Dienst, dann muss man das halt oft verschieben, nicht?" (DGKP1 mobile Pflege)

„Ja, also Termine einzuhalten ist für mich relativ schwierig im Privaten, weil wenn mich wer anruft und sagt: „Wann hast du heute aus?", dann habe ich meinen Standardsatz: „Wann ich fertig bin", weil ich es nicht weiß. Es können Kunden wegfallen, es kann was dazukommen. Man kann um 2.00 Uhr noch einen Anruf kriegen: „Kannst du noch der Kollegin helfen, die hat einen Arzttermin" oder wie auch immer. Es gibt für uns eigentlich nicht wirklich irgendwelche Freizeiteinteilungen. (…) Also man kann da nicht wirklich sagen: „Ich gehe heute einmal shoppen oder erledige einmal Weihnachtseinkäufe." Es kann dir wirklich dann passieren, dass du um 2.00 Uhr einen Anruf kriegst. „Du hast noch einen Ersteinsatz, der mitunter 90 Minuten dauert." Und schon ist der private Plan dahin. Ja." (DGKP3 mobile Pflege)

Es sind insbesondere die Teilzeitkräfte, die für Zusatzdienste herangezogen werden, da sie – was die tägliche Höchstarbeitsgrenze betrifft – den meisten Spielraum haben. Für die Betroffenen ist das eine große Herausforderung, da sie ja meist aus definierten Gründen in Teilzeit arbeiten.

„Dann ist natürlich das Problem auch bei den Halbtageskräften, die haben ja persönliche Gründe, weil er dann sagt: „Wie komme ich dazu, dass ich jedes Mal vollgepulvert werde?" (…) Das wird nicht funktionieren und dann zusätzlich noch die Wochenenden auch, die sehr belastend sind, überhaupt wenn man Kinder hat." (DGKP3 mobile Pflege)

Pflegeheim

Der (begrenzten) Möglichkeit, den Dienstplan gemäß eigenen Präferenzen durch Wunschfreieintragung und Diensttausch zu beeinflussen, steht als sozusagen maximales Gegenteil die Anforderung gegenüber, kurzfristig für erkrankte oder anderweitig verhinderte KollegInnen einzuspringen. Hier zeigt sich in den Gesprächen eine gewisse Unschärfe in der Frage, inwieweit die MitarbeiterInnen zur kurzfristigen Übernahme zusätzlicher Dienste verpflichtet sind. Die interviewte Vorgesetzte sieht eine Verweigerungsmöglichkeit nur im Fall einer chronischen Unterbesetzung und daraus resultierender häufiger Anordnung zusätzlicher Dienste. In der gelebten Praxis im Heim besteht jedoch offenkundig ein gewisser Spielraum für MitarbeiterInnen, sich der Bitte um kurzfristige Dienstübernahmen zu verweigern. Von dieser Möglichkeit wird jedoch in der Wahrnehmung der interviewten Mitarbeiterinnen in stark unterschiedlichem Ausmaß Gebrauch gemacht, was für Unmut zwischen den KollegInnen sorgt und weitere Interpretationen der gesetzlichen Lage zur Folge hat:

„Ja, halt, dass das ein Kündigungsgrund ist, wenn man nie einspringt, also wenn man könnte und einfach…“

I: „Wenn man sich dauerhaft nicht…, dass man da verweigert, so?“

IP: „Ja, dass da sehr wohl ein Kündigungsgrund ist. Und das, man ist schon dazu verpflichtet, das zum Einspringen. Natürlich, wenn man selber einen Arzttermin oder irgendwas hat, und es ist jetzt auch nicht das, dass es wirklich strikt, was sie halt… Aber so vereinzelt zu den einen, die nie einspringen, sage ich jetzt einmal, oder wo man es schon von vorneherein weiß: Die muss ich gar nicht anrufen, die kommt eh nicht, dort kann es schon sein, dass einmal eine Leitung zu ihnen sagt, dass sie…“

I: „Okay, da gibt es dann, dass das ein Bissl ungleich verteilt ist, sozusagen die Bereitschaft von den Mitarbeitern.“

IP: „Ja, es…du kennst ja dann auch die Personen, die einspringen, und die Personen, die definitiv immer irgendwas haben und nicht können. Und, ja.“ (Int 8 Pflegeheim)

„Wenn dann irgendwie Not am Mann ist, dann kann es dann schon sein, dass man eher dich als Erstes anruft oder einfach auch generell, ja, dass du einfach immer diejenige bist, die einspringt. Es gibt einfach solche Leute, die gerne und auch das immer wieder anbieten: „Ich springe dir gerne ein“, nur das hat oft einmal zur Folge, dass genau diese Personen – das merkt man dann einfach auch – ein Bissl… Ja, man merkt dann einfach, wenn du öfter da bist, dann steht es dir einfach bis an die Stirn, die ist fertig.“ (Int 3 Pflegeheim)

Sicherheitsdienstleistung

Die Dynamiken der fremdbestimmten Gestaltung flexibler Arbeitszeiten im Sicherheitsunternehmen wurden bereits unter dem Punkt 6.2.1 „Planbarkeit von Arbeitszeiten“ beschrieben. Für Details sei auf diesen Abschnitt verwiesen.

Hotellerie (Rezeption)

Die Dienstzeiten an der Rezeption werden in erster Linie durch die Vorgabe bestimmt, dass verpflichtend jede Nacht zwei Personen anwesend sein müssen. Fällt jemand aus oder gibt es wegen Urlauben zu wenig Personal, um die Nachtdienste abzudecken, wird jemand aus dem Pool der tagsüber beschäftigten RezeptionistInnen angefragt, einen oder mehrere Nachtdienste zu übernehmen. Auch wegen der zusätzlich bezahlten Nachzulage scheint es relativ leicht zu sein, MitarbeiterInnen zu finden, die diese Dienste übernehmen. Bei den dauerhaft in der Nacht beschäftigten MitarbeiterInnen sind kurzfristige Änderungen der Dienstplanung nicht vorgesehen und bei den Interviews wurde auch nicht über eine solche Praxis berichtet.

6.2.4. Diskussion möglicher Indikatoren

Für das Ausmaß und die Qualität der sozialen Teilhabe spielt der Planungshorizont für die Beschäftigten eine wichtige Rolle. Also die Frage, wie lange im Voraus ist mir bekannt wann ich wie viel Arbeiten werde und mit welcher Verlässlichkeit tritt diese Planung dann auch ein. Aus Sicht der Beschäftigten ist der Idealfall eine Kombination aus langfristiger verlässlicher Planung durch den

Arbeitgeber mit der Möglichkeit zu kurzfristiger selbstbestimmter Flexibilität auf Seiten der ArbeitnehmerInnen. Dass diese Ansprüche in der betrieblichen Realität nur schwer einlösbar sind, zeigt die Empirie.

Planungshorizont

Als besonders belastend für die soziale Teilhabe werden besonders kurzfristige Dienstplanungen beschrieben. In diesen Fällen können langfristig geplante private Termine nicht mit Sicherheit zu- oder abgesagt werden. Entscheidungen müssen zeitnah getroffen werden und die Beschäftigten sind auf eine ebenso kurzfristige Planung ihres Umfeldes angewiesen. Als Belastend wird auch beschrieben, wenn es zu kurzfristiger Unterauslastung kommt, da dies zu ungeplanter Freizeit führt, die aus Sicht der Beschäftigten insbesondere für soziale Teilhabe nicht gut genützt werden kann.

Insbesondere bei unregelmäßigen Diensten kann ein langer Planungshorizont die Belastungen entschärfen. Probleme entstehen aber, wenn mit stark standardisierter Dienstplanung gearbeitet wird (häufiger in großen als in kleineren Organisationen), die kaum kurzfristige Änderungen zulässt, ohne, dass das Dienstrad durcheinandergerät.

Flexibilität

Von geringer selbstbestimmter Flexibilität sprechen wir, wenn kurzfristige Wünsche nicht, oder nur mit enormem Aufwand in die Dienstplanung einbezogen werden können. Die Beeinträchtigung der sozialen Teilhabe potenziert sich, wenn für kurzfristige freie Tage immer Urlaub oder Zeitausgleich herangezogen werden muss und die Flexibilität nicht in Form einer Verschiebung von Diensten möglich ist. In den untersuchten Fällen zeigt sich, dass sich langfristige Planung in fixen Diensträdern oft schwer mit kurzfristiger Flexibilität durch die ArbeitnehmerInnen vereinbaren lässt.

Hohe fremdbestimmte Flexibilität, also Flexibilität im Interesse des Arbeitgebers (Z.B. wegen Krankenständen und Änderungen im Arbeitsanfall), gilt als besonders belastend für soziale Teilhabe. Hervorzuheben sind dabei:

- stundenweise oder auch an ganzen Tagen notwendiges Einspringen
- Zeitguthaben, die im Interesse des Arbeitgebers aufgebraucht werden müssen

Zu einer Potenzierung der Problemlage kommt es bei:

- atypische Lage, insb. Nachtarbeit oder Wochenendarbeit
- extreme Kurzfristigkeit von wenigen Stunden oder spontan

In den Fallstudien finden wir zu den Themen Planungshorizont und Flexibilität unterschiedliche Ausprägungen, die in folgender Tabelle dargestellt sind.

Tabelle 7: Ausprägungen von Planungshorizont und Flexibilität in den Fallstudien

Indikatoren für Beeinträchtigung sozialer Teilhabe		Mobile Pflege		Pflegeheim	Sicherheits-dienstleistung	Hotel (Nacht-Rezeption)	IT-Tochter Finanz-DL	Start-up Unternehmen
		Diplomierte	Pflege(fach)-assistentInnen					
Planungshorizont	rel. kurzfristige Planung ohne langfristiges Schema			X	X	X		X
	Langfriste Planung ohne Mitgestaltungsmöglichkeit		X					
Flexibilität	wenig selbstbestimmte Flexibilität für AN		X		X	X		
	viel fremdbestimmte Flexibilität für AG	X	X	X	X			X

Als sogenannte Demands sind also kurzfristige Planung, geringe eigene Einflussmöglichkeiten und hohe kurzfristig fremdbestimmte Flexibilität festzustellen. Zu Ressourcen, durch die die Belastungen teilweiser abgemildert oder ausglichen werden können sehen wir den eigenen Einfluss und die längerfristige Vorhersehbarkeit als zentral.

Die Ausprägung dieser Ressourcen ist in folgender Tabelle dargestellt.

Tabelle 8: Ausprägungen von Ressource in den Fallstudien

Indikator für gute Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe		Mobile Pflege		Pflegeheim	Sicherheits-dienstleistung	Hotel (Nacht-Rezeption)	IT-Tochter Finanz-DL	Start-up Unternehmen
		Diplomierte	Pflege(fach)-assistentInnen					
Planungshorizont	Langfristige Planung	X	X			X	X	
	Planung mit Mitgestaltungsmöglichkeit	X		X		X	X	X
Flexibilität	Hohe kurzfristige selbstbestimmte Flexibilität	X		X			X	X
	Geringe kurzfristige fremdbestimmte Flexibilität					X	X	

6.3. Räumliche Mobilitätsanforderungen

Räumliche Mobilitätsanforderungen in der Erwerbsarbeit, z.B. die tägliche Wegstrecke zum und vom Arbeitsplatz insbes. bei längeren Pendeldistanzen, sind für viele Erwerbstätige sowohl Stressfaktor als auch „Zeitfresser", die eine zufrieden stellende soziale Teilhabe in der privaten Lebenswelt beeinträchtigen können. Räumliche Mobilität hat viele Facetten, die zunächst in „berufsassoziierte" vs. „berufsbedingte" untergliedert werden können (Ducki / Nguyen 2016). Die mit einem Beruf oder Job assoziierte Mobilität ist der Arbeit vor- und nachgelagert und dient dazu, berufliche und außerberufliche Anforderungen zu koordinieren (tägliches oder wöchentliches Pendeln bzw. auch Umzüge). Berufsbedingte Mobilität ergibt sich aus den Mobilitätserfordernissen der Erwerbstätigkeit selbst. Zu denken ist an die Vor-Ort-Arbeit in unterschiedlichsten Berufen: mobile Pflege, Außendienst, Servicejobs, Baustellenarbeit, Transportberufe etc. Differenziert man bei berufsbedingter Mobilität weiters nach der Mobilitätsintensität bzw. der Anzahl der Übernachtungen an wechselnden Orten, sind insbesondere Businesstrips sowie Entsendungen (vom LKW-Fernfahrer bis zum Botschafter) hervorzuheben. Vor allem bei der berufsbedingten Mobilität liegt die Gestaltung der Mobilitätsbedingungen im Verantwortungsbereich des Betriebes: Vorhersehbarkeit, Planbarkeit, Zeitdruck, Kontrollaspekte, Ausstattung bei der Wahl der Verkehrsmittel oder Unterkünfte; Videokonferenzen anstatt Reisen u.a.m.

Gemäß European Working Condition Survey 2010 liegt der hauptsächlich genutzte Arbeitsplatz bei drei Viertel aller Erwerbstätigen in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers (bzw. bei Selbständigen im eigenen Büro oder Geschäft), bei immerhin einem Viertel allerdings nicht. Daten aus dem EWCS 2015 belegen in dieser Hinsicht im Zeitablauf eine Zunahme der Tätigkeiten außerhalb Betriebsstätte des Arbeitgebers insofern, als der Anteil jener, die hauptsächlich in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers tätig sind, auf 68% zurückgegangen ist. Markante Unterschiede – hier dargestellt für die EWCS-Erhebung 2010 – finden sich zwischen Berufsgruppen sowie den Geschlechtern. Etwa 40% aller FacharbeiterInnen sowie 45% aller Hilfskräfte nennen andere Orte als zentralen Arbeitsplatz: Baustellen, Fahrzeuge bzw. Transportmittel, Arbeiten im Freien in der Land- und Forstwirtschaft u.a.m. Die aufgezählten „alternativen Arbeitsorte" sind eher männliche Domänen, weshalb der Unterschied zwischen den Geschlechtern signifikant ist, mit 13% aller Frauen, aber 36% aller Männer, die als zentralen Arbeitsplatz nicht die Räumlichkeiten des Arbeitgeberbetriebs anführen. Erwähnenswert ist außerdem, dass 9% aller Erwerbstätigen die Räumlichkeiten von Kundinnen und Kunden als zentralen Arbeitsplatz angeben (Männer 11%, Frauen 6%). Zu denken ist hier an eine breite Palette von Berufen: von Unternehmensberatung, über Reparatur- und Handwerksarbeiten, mobile Pflege oder Reinigung bis hin zur Leiharbeit (vgl. Eichmann / Saupe 2014, 141).

Mit Bezug auf das Themenspektrum der möglichen Beeinträchtigung von sozialer Teilhabe, womit insbesondere außerberufliche Teilhabe gemeint ist, gelangen Ducki / Nguyen (2016) in einer instruktiven Scoping-Studie bei fünf mobilen Gruppen gemäß der Tabelle im Anschluss zu folgenden Einschätzungen von Belastungen bzw. Beanspruchungsfolgen.

Tabelle 9: Belastungen mobiler Erwerbspersonen, Fokus soziale Teilhabe, X= wird mehrfach in Einzelstudien genannt, (X)= wird vereinzelt genannt (Quelle: Ducki / Nguyen 2016, 67f)

	Tages-pendler	Wochen-pendler	Vor-Ort-Arbeit	Business-Trips	Entsen-dungen
Mobilitätsintensität – Entfernung Wohn-/Arbeitsort (E), Häufigkeit der Mobilität (H)	X [E, H]	X [E]	X [E, H]	X	(X)
Zeitdruck	am AP	zuhause	am AP	zuhause	
Arbeit abends und am Wochenende		X	X	(X)	
Work-Family-Konflikte		X	X	X	(X)
Abtrennung v. sozialen Netzwerken	(X)	X		(X)	
Einsamkeit		X		(X)	

6.3.1. Allgemeine räumliche Mobilitätsaspekte

Mobile Pflege

Im Bereich der mobilen Arbeit spielen die Wegzeiten zwischen KundInnen eine große Rolle für das Einhalten der geplanten Arbeitszeiten. Es werden beispielsweise pauschal 15 Minuten für die Wegzeit eingeplant. Dauert dies länger, verschieben sich alle weiteren Termine nach hinten und die Arbeitszeit verlängert sich. Das reale Arbeitsende stimmt somit nur selten mit dem geplanten überein und hängt u.a. von der Distanz zwischen KundInnen, der Verkehrslage und den Verkehrsmitteln ab. Und davon, ob kurzfristig ein Kunde / eine Kundin aufgrund einer Erkrankung eines Kollegen / einer Kollegin übernommen werden muss.

Der zweite relevante Aspekt im Zusammenhanf mit Mobilität ist in der mobilen Pflege die Wegzeit zur Arbeit. Diese kommt im Zusammenhang mit dem Wunsch nach geblockter Arbeitszeit und im Zusammenhang mit geteilten Diensten zur Sprache. Vor allem für Teilzeitkräfte in der mobilen Pflege zeigt sich, dass eine geringe Anzahl täglicher Arbeitsstunden auch im Zusammenhang mit An- und Abreise zur Arbeit zu Unzufriedenheit führt.

„Ich gehe sicher nicht für 4 Stunden arbeiten, der ganze Tag ist hinüber. Ich muss die Kilometerpauschale – ich bin ein Autofahrer – genauso berücksichtigen." (PA2 mobile Pflege)

Besonders schwierig sind lange Pendelzeiten in Kombination mit geteilten Diensten. Neben der geringen Nutzbarkeit dieser Freizeit, aufgrund der Wege, kommt in vielen Fällen noch die finanzielle Belastung durch das Auto hinzu.

„Wir haben aber Kollegen, die von (...) wesentlich außerhalb der Stadt, und da frage ich mich halt schon: Ist das finanziell, wirtschaftlich wirklich gegeben, dass sie jetzt in der Früh schon 50 Kilometer Herfahrt herschenkt, zu Mittag wieder heim 50 Kilometer, dann wieder? Also viermal am Tag! Das ist ein wirtschaftlicher Faktor, das kann man sich nicht leisten. Was mache ich aber dann im Winter 6 Stunden bei einem geteilten Dienst? Wo gehe ich hin, wenn ich nicht in der Stadt wohne?" (PA2 mobile Pflege)

Pflegeheim

Wie bereits weiter oben ausgeführt, wird die räumliche Distanz zwischen Wohnort und Arbeitsplatz von den befragten Mitarbeiterinnen hauptsächlich hinsichtlich der geteilten Dienste für relevant gehalten: Je weiter weg man wohnt, desto weniger kann die freie Zeit zwischen den Diensten sinnvoll genutzt werden.

Sicherheitsdienstleistung

ArbeitnehmerInnen, die in der Nacht arbeiten, legen den Weg zwischen Wohnung und Arbeitsplatz meist außerhalb der Stoßzeiten und damit auch der Stauzeiten zurück. Dies wird im Vergleich zu Arbeit tagsüber als Vorteil wahrgenommen. Um rechtzeitig am Arbeitsplatz zu sein, muss kein Puffer für mögliche Staus eingeplant werden.

Auch bei den Überlegungen zur Schichtplangestaltung wird von den Gesprächspartnern die Pendelzeit mit einbezogen und als Argument für längere Dienste gesehen. Haben sie längere aber dafür seltenere Dienste, muss der Weg zwischen Arbeit und Wohnung weniger oft zurückgelegt werden. Bei der Abwägung zwischen fünf Arbeitstagen mit acht Stunden-Diensten und vier Arbeitstagen mit zehn Stunden wird dieser Aspekt angeführt.

„Ich spare mir einen Arbeitsweg." (Sicherheit MA 1)

Hinzu kommen auch die Kosten, die durch das Pendeln mit dem eigenen Auto anfallen. Die nicht gefahrenen Kilometer wirken sich direkt auf die Benzinkosten aus.

„Wir haben manche, die fahren weiter her, der sagt: ‚Ich spare mir einen bis 2 Tank.' Und das sind im Monat 80,00 Euro, ca." (Sicherheit MA 1)

Am Ende eines Nachtdienstes sind die ArbeitnehmerInnen erschöpft und müde, das Risiko, dass MitarbeiterInnen, die mit dem Auto unterwegs sind, während der Fahrt einschlafen, ist groß. Die Tatsache, dass die MitarbeiterInnen nach dem Ende des Dienstes meist auch noch mit dem eigenen PKW nach Hause fahren, wird als problematisch gesehen. Die Gefahr, während der Fahrt einzuschlafen, steigt stark an. Dies trifft besonders zu, wenn Nachtdienste z.B. wegen eines Alarms unerwartet länger dauern und man zu Zeiten, an denen man normalerweise schon schläft, noch mit dem Auto unterwegs ist.

Hotellerie (Rezeption)

Die im Nachtdienst beschäftigten Gesprächspartner legen den Weg von ihrer Wohnung zum Arbeitsplatz im Hotel im Auto zurück. Im Hotel haben sie die Möglichkeit ihr Auto in einer Garage zu parken, d.h. die in der Stadt oft schwierige Parkplatzsuche entfällt. Von den Gesprächspartnern positiv gesehen wird die Tatsache, dass sie den Weg in die Arbeit nicht während der Stoßzeiten zurücklegen müssen. Auch aus diesem Grund dauert die Fahrt zum Hotel recht kurz.

„Ca. 20 Minuten mit dem Auto, weil das sind günstige Zeiten, wo wir in die Arbeit fahren, da gibt es keinen Stau." (Hotel MA 1)

Wegen der innerhalb der Stadt – verglichen mit ländlichen Regionen – eher geringen Distanzen gibt es auch keine Überlegungen, sich durch weniger aber dafür längere Dienste Arbeitswege zu ersparen.

IT-Tochter Finanzdienstleister

Weil (zumindest) die von uns Befragten in diesem IT-Unternehmen bis auf eine Ausnahme in der Stadt wohnen, also am Firmenstandort, sind Belastungen durch den Pendelaufwand überschaubar. Auch der heutige Pendler, der vor einigen Jahren von der Wohnung in der Stadt ins Einfamilienhaus ins Tullnerfeld gezogen ist, sieht seine Situation entspannt.

„Es gibt (…) Schnellzüge, in 20 Minuten sind sie in der Stadt. Also von Tür zu Tür brauche ich eine Stunde.

I: Und das ist okay?

Ja. Länger hätte ich es nicht gemacht, aber eine Stunde ist okay. Wie ich noch in der Stadt gewohnt habe, habe ich auch 40 Minuten gebraucht.

I: Also heute pro Tag noch zwei Stunden dazu

Richtig.

I: Ist das auch Arbeitszeit am Computer?

Nein, ich persönlich mache das nicht. Ich lese sehr gerne, ich habe zwei Stunden Lesezeit am Tag, das genieße ich. Außer, wenn es sein muss, vielleicht telefonieren oder Emails lesen. Aber dass ich mich wirklich hinsetze und ordentlich arbeite, das mache ich nicht." (Gruppenleiter, IT-Tochter)

Weitere PendlerInnen konnten uns auch auf Nachfrage nicht vermittelt werden – wohl nicht zuletzt deshalb, weil es sich dabei zu einem Gutteil um die vorhin angesprochenen TelearbeiterInnen handeln dürfte, die an den Tagen, wo sie im Büro in der Stadt sind, eher im verdichteten Modus arbeiten und insofern wenig Interesse für ein Interview aufbringen. Interessant ist ferner, dass nach Einschätzung einiger durch den steigenden technologischen Reifegrad der elektronischen Kommunikation (Videokonferenzen, gemeinsamer Echtzeit-Zugriff auf Bildschirme u.a.m.) virtuelle Formen der Zusammenarbeit professioneller geworden sind, wodurch insbesondere das internationale Verkehrsaufkommen für betriebsinterne Face-to-Face-Meetings verringert werden konnte. Ein Gesprächspartner brachte noch vor einigen Jahren regelmäßig mehrere Tage pro Woche an Niederlassungen im osteuropäischen Ausland zu. Heute sei das anders, der Reiseaufwand sei geringer, was der Befragte als positiv einstuft:

„Das ist nicht gewollt, deshalb macht man es virtuell. Und es geht ja auch extrem viel, dass man nicht in den Flieger steigt, sondern einfach da eine Session aufmacht, Telko und zusammen auf den gleichen Bildschirm schaut. Da ist nicht mehr viel Verlust dabei. Ich glaube, da ist bei vielen Sachen die Sprachbarriere ein größeres Hindernis, als dass man nicht nebeneinandersitzt." (MA4, IT-Tochter)

6.3.2. Spezielle räumliche Mobilitätsaspekte – Telearbeit / Homeoffice-Arbeit

IT-Tochter Finanzdienstleister

Dass Angebote zur Inanspruchnahme von Telearbeit in einem IT-Unternehmen auf eine Nachfrage treffen, wird nicht überraschen. Ein weiterer Treiber für die Akzeptanz mobiler Arbeitsformen liegt darin, dass annähernd die Hälfte der Belegschaft von ca. 500 MitarbeiterInnen nicht am Hauptstandort in einer österreichischen Großstadt arbeitet, sondern vor allem in osteuropäischen Ländern tätig ist und insofern ein Gutteil der Zusammenarbeit ohnehin virtuell erfolgt.

„Ganz normal, ja. Das ist ja so, wir haben die Mitarbeiter auch in unseren Auslandsgesellschaften in Rumänen, Bulgarien, Ungarn usf. Und wir sind es gewohnt, dass die Mitarbeiter nicht dauernd neben mir sitzen müssen. Somit ist der Schritt zum ‚mobile working' nichts Besonderes." (Gruppenleiter, IT-Tochter)

Präzise Angaben zum Anteil jener, die Varianten mobiler Arbeit in Anspruch nehmen, waren nicht zu eruieren, weil es dazu offenbar keinen Gesamtüberblick gibt. Anzunehmen ist, dass ein gutes Drittel der Bürobelegschaft in der Zentrale in der Großstadt *auch* mobil arbeitet, entweder nur sporadisch oder regelmäßig an zwei bis drei Tagen pro Woche. Der Betriebsratsvorsitzende berichtet von zwei unterschiedlichen Regelungen: einerseits existiert eine Betriebsvereinbarung für vollwertige Home-office-Arbeit an zwei bis drei Tagen je Woche mit bereitgestellter IT-Ausstattung; andererseits geht es um flexible mobile Arbeit außerhalb des Büros.[29] Letzteres wurde erst 2018 als Formalisierung einer informellen Praxis entwickelt und basiert auf Einzelvereinbarungen mit den MitarbeiterInnen. Aus Sicht des Betriebsrats dient diese Regelung zu mobiler Arbeit zur Schließung einer versicherungstechnischen Lücke; ergänzend dazu dürfte die Umsetzung der EU-Datenschutzgrundverordnung eine Rolle gespielt haben.

„Das haben wir auf bessere Basis gestellt, haben eine Vereinbarung hinterlegt und nennen es mobiles Arbeiten. Da hat der Mitarbeiter nur den Laptop, sonst keine Hardware, und eine sichere Verbindung natürlich, das Handy zum Telefonieren und für die Verbindung und das war es. Mobiles Arbeiten kann natürlich von der Strandbar genauso wie von zuhause gemacht werden." (BR, IT-Tochter)

Von den vier Befragten ohne Führungsfunktionen praktizieren zwei IT-gestütztes mobiles Arbeiten und zwei nicht. Die Argumente pro und contra Telearbeit divergieren. Pro-Argumente sind diverse Flexibilitätsvorteile, die Reduktion des Pendelaufwandes bei weiter entfernt lebenden MitarbeiterInnen – und außerdem eine Flucht aus überfüllten Großraumbüros, wie uns mehrfach geschildert wurde. Tendenziell gegen Telearbeit sprechen sich jene aus, die es nicht weit zum Arbeitsplatz haben oder deren Job viel Abstimmungsaufwand mit KollegInnen beinhaltet. Trotz unterschiedlicher individueller Präferenzen stimmend alle Befragten darin überein, dass die Vorteile von mobiler Arbeit bei jenen, die sie Anspruch nehmen, ganz klar überwiegen – andernfalls würden diese ja nicht darauf zurückgreifen.

„… ich habe noch was zu erledigen, aber bis es soweit ist, dass ich es mir anschauen kann, dauert es noch zwei Stunden. Ich fahre derweil heim. Hab den Laptop genommen und habe von zuhause aus weitergearbeitet. […] Es kann auch sein, dass ich irgendein Thema habe, wo ich konzentriert arbeiten möchte, und wir sitzen da in einem Großraumbüro und da ist es vielleicht nicht möglich. Und dann vereinbare ich mit dem Chef, ich möchte es gerne daheim analysieren, weil ich mich besser konzentrieren kann und meine Ruhe habe. Und dann vereinbart man mobil einen Tag." (MA1, IT-Tochter)

Beim Home-Office hängt es davon ab, was man macht. Wenn man etwas programmiert, wo man nur alleine herumtut, dann ist es einfach, das alleine zuhause zu machen. Bei den Sachen, die ich aktuell mache, da muss man ständig wen fragen … dass man den Nachbarn fragt, ‚kennst dich aus damit, kannst du mir weiterhelfen?' Als dass ich wen anrufe, also von dieser Seite ist mir das auch lieber." (MA2, IT-Tochter)

„Ja, also ich arbeite jetzt seit Längerem regelmäßig am Freitag von zuhause aus. Ganz einfach deswegen, weil mein Sohn Ergotherapie hat und ich passe dann auf meine kleinste Tochter auf. Da

---

[29] Personen, die überwiegend im Außendienst arbeiten, was in der IT-Tochter ohnehin kaum vorkommt, werden von diesen Vereinbarungen nicht erfasst und gelten insofern nicht als TelearbeiterInnen.

verliere ich zwar wieder eine Stunde von der Arbeitszeit, aber ich arbeite den Rest zuhause, weil es einfacher ist, gleich zuhause zu sein, als herfahren, wieder zurück und wieder her. Also durchgängig Telearbeit, halt nur tagesweise, hin und wieder." (MA3, IT-Tochter)

„Es ist relativ leer hier geworden. Aus meinem Bauchgefühl heraus ist das aus dem Großraumbüro entstanden, weil man eine starke Lärmbelastung hat.

I: Man flüchtet…

… ja, in die Telearbeit. […] Das Zusammenarbeiten mit den Telearbeitern, das ist besser geworden, wir haben letztes Jahr Skype eingeführt, ist für Konferenzen eigentlich recht super. Fast so gut wie bei Festnetz und in Zusammenarbeit ist es auch sehr gut." (MA4, IT-Tochter)

Ein Pferdefuß der so bezeichneten „Flucht" aus dem Großraumbüro mithilfe von Telearbeit dürfte darin liegen, dass infolge der zunehmenden Inanspruchnahme die Bürofläche verringert und vermehrt auf Desk-Sharing gesetzt werden könnte. Damit werde im Fallunternehmen bereits experimentiert, erzählt der zuletzt zitierte Gesprächspartner. Er als Nicht-Telearbeiter profitierte von dieser Absetzbewegung indirekt ebenfalls, weil dadurch ja der Lärmpegel zurückgegangen ist. Das könnte sich in Zukunft wieder ändern, wenn die insgesamt zur Verfügung stehenden Büroflächen reduziert werden, weil ein Gutteil ohnehin nur die Hälfte der Zeit vor Ort ist.

6.3.3. Diskussion möglicher Indikatoren

Neben den bisher diskutierten Faktoren, die unmittelbar mit Arbeitszeitplanung auf betrieblicher Ebene zusammenhängen gibt es Faktoren die die soziale Teilhabe beeinflussen, die mit der weiterführenden Arbeitsgestaltung zu tun haben. Dazu zählen die physische Mobilitätsanforderungen.

Da ist zum einen die berufsbedingte Mobilität. Zu starker Beeinträchtigung führen dabei hohe physische Mobilitätsanforderung im Beruf, wenn zum Beispiel mehr als ¼ der Arbeitszeit nicht an einer Betriebsstätte zugebracht wird. Dies betrifft Berufe in der Vertriebsarbeit, im Transport und Montage und häufige Businesstrips. In den analysierten Berufsfeldern betrifft es die mobile Pflege. Erleichterung können in manchen Fällen Optionen zu bzw. betriebliches Angebot für IKT-basierte Telearbeit und Homeoffice bieten. Im untersuchten Fall der mobilen Pflege wird es als Erleichterung wahrgenommen, wenn Routen möglichst effizient geplant werden und ausreichend Fahrtzeit eingeplant ist.

Darüber hinaus gibt es Mobilitätsanforderungen, die außerhalb der eigentlichen Tätigkeit liegen, die so genannte „berufsassoziierte" Mobilität. Dazu zählen lange Anfahrtswege und Pendeln. Als besondere Beeinträchtigung gelten lange Anreisezeiten von Tagespendlern. Zu einer besonderen Form der Beeinträchtigung kommt es bei Wochenpendlern. Die jedoch in dieser Untersuchung nicht einbezogen wurden.

6.4. Aspekte von Arbeitstätigkeit, Organisation und Profession

Im vorliegenden Projekt liegt der Fokus Erwerbsarbeitszeit und ihren Auswirkungen auf die soziale Teilhabe der Beschäftigten. In der Praxis existiert jedoch ein Bündel von Facetten der Erwerbsarbeit mit erkennbaren Auswirkungen auf die soziale Teilhabe, die nicht mit Arbeitszeitmerkmalen assoziiert sind, d.h. Aspekte der beruflichen Tätigkeit sowie des Betriebs. Dazu zählen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die Beschäftigungsform, die Berufs(gruppen)kulturen. Mit bestimmten Tätigkeiten korrespondieren häufig soziodemografische Merkmale (Geschlecht, Qualifikation, auch Alter etc.) womit spezifische Zuschreibungen (z.B. *die* weiblichen fürsorgenden Berufe, *die* männlichen technischen Berufe) verbunden sind, die als Leitbilder für Berufs- oder Branchenkulturen aufzufassen sind und zu Erwartungshaltungen in Bezug auf den Arbeitsalltag disponieren, die in der beruflichen Sozialisation erworben bzw. habitualisiert wurden; Darüber hinaus spielen Betriebsstrukturen und -kulturen eine wichtige Rolle. Merkmale wie die Betriebsgröße, Eigentumsverhältnisse, Mitbestimmung, Gewinnorientierung (Profit vs. Non-Profit), Branchenzugehörigkeit u.a.m. korrespondieren häufig mit kulturellen Merkmalen. Mit Organisationskulturen ist ein Set an formalisierten und informellen Regeln des täglichen Umgangs miteinander gemeint, insbesondere mit Bezug auf das Führungsverhalten sowie Beziehungen zwischen KollegInnen in vertikal-hierarchischer und horizontaler Hinsicht (z.B. Zusammenarbeit, Konkurrenz etc.), sei dies begrenzt auf eine bestimmte Organisationseinheit oder das gesamte Unternehmen.

Nachfolgend ein Beispiel zum oft unterschätzten Einfluss der Betriebsgröße, die maßgeblichen Einfluss auf typische vertikale und nicht-vertikale Arbeitsbeziehungen hat, etwa deshalb, weil entweder eher regelbasiert-distanzierte Umgangsformen (bei Trennung von formellen und informellen Spielregeln) oder demgegenüber eher „gesamthafte“ Face-to-Face-Beziehungen vorherrschen: Ergebnisse einer 2016 durchgeführten Studie bei insgesamt 1100 Pflegekräften in den Bundeländern Wien, Oberösterreich und Salzburg zeigen, dass die Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und familiären Verpflichtungen von der Größe des Anbieters, der Berufsgruppe, dem Beschäftigungsausmaß sowie vom Bestehen informeller Pflegeverpflichtungen beeinflusst sind. Vor allem aber: „Statistisch hoch signifikant zeigt sich, dass Beschäftigte, die in mittleren und größeren Organisationen der Langzeitpflege tätig sind, ihre Arbeitszeiten und private Verpflichtungen als schlecht vereinbar beurteilen. Die Größe der Organisation hat demnach maßgeblichen Einfluss auf die Vereinbarkeit und auch generell auf die schlechtere Beurteilung der Arbeitsbedingungen, worauf fast alle Ergebnisse der Regressionsanalysen hinweisen. […] (Bauer et al. 2018, 83-84)

Mobile Pflege

Pickt man einen der relevanten Aspekte in der mobilen Pflege heraus, der besonders häufig im Zusammenhang mit Belastungen der sozialen Teilhabe Erwähnung findet, so ist dies – wie bereits ausgeführt – die Arbeit an Wochenenden. In den Interviews betonen die Beschäftigten jedoch, dass sie sich bereits bei der Berufswahl darüber klar waren, dass Pflege rund um die Uhr zu organisieren sei und dies auch atypische Arbeitszeiten mit sich bringen würde. Diese Arbeitszeiten werden als belastend beschrieben, vor dem Hintergrund, dass atypische Arbeitszeiten in der Branche nicht abzuwenden sind, fokussieren sich die Wünsche nach Veränderung auf die Häufigkeit und Dauer der Dienste und nicht auf die Tatsache, dass diese zu leisten sind. Die bereits beschriebene Balance

zwischen Geben und Nehmen wird in der mobilen Pflege häufig hervorgehoben. Die Beschäftigten setzen sich intrinsisch motiviert für die KundInnen ein und bringen dafür ein hohes Maß an Flexibilität auf. Sie erwarten sich jedoch im Gegenzug, dass auch die Organisation ihnen gegenüber Flexibilität bietet, wenn sie aus privaten Gründen Veränderungen in der Dienstplanung brauchen. Dieses Verhältnis ist aus Sicht der Befragten leicht im Ungleichgewicht – zu ihrem Nachteil.

In der untersuchten Organisation für mobile Pflege weisen die Befragten des Öfteren darauf hin, dass es für die Belastung und in weiterer Folge für die Nutzbarkeit der Freizeit und sozialen Teilhabe einen großen Unterschied macht, welche Art der Pflegetätigkeit tatsächlich ausgeübt wird und mit welcher Art KundInnen man arbeitet. Für die mobilen Pflege meint das konkret, dass ausschließlich körperliche Arbeit in Form von Waschen und Anziehen – von teilweise physisch und psychisch beeinträchtigten Personen und innerhalb schlechter räumlicher Gegebenheiten – enorm anstrengend ist. Eine Mischung mit Tätigkeiten wie Verbandwechsel, Gesprächen und Beratung führt zu körperlichen Erholungsphasen während der Arbeit, die zeitnah spürbar sind und sich auf die Qualität der Freizeit auswirken. Es wird in der untersuchten Organisation daher versucht, den pflegerischen Anteil der Arbeit der diplomierten Kräfte niedrig zu halten und sie möglichst qualifiziert einzusetzen. Bei den PflegeassistentInnen wird im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten versucht, die Pflege durch möglichst qualifizierte Tätigkeiten anspruchsvoll und interessant zu gestalten (z.B. Verbandwechsel und Insulingabe). Von den Pflegekräften wird auch darauf hingewiesen, dass dieser Unterschied auch in der stationären Pflege im Krankenhaus relevant sei.

„(…) es hängt von der Station ab, im stationären Bereich, wie die Anforderungen sind. Man kann eine Unfall-Chirurgie nicht mit einer Internen oder Augenabteilung vergleichen. Und da ist im Normalfall auch so, dass man sich seine Ruhephasen durchaus einrichten kann." (BL mobile Pflege)

Da es sich bei Pflegearbeit um zu einem hohen Anteil körperliche Arbeit handelt, fühlen sich die meisten Interviewten körperlich ausgelastet und haben geringes Interesse an Sport als Freizeitbeschäftigung.

„(schmunzelt) Entschuldigung, Sport ist für mich im Moment seit glaube ich, 6, 7 Monaten passé, weil ich so dermaßen erschöpft und müde bin. (…) Ich falle über den Stepper. Also ich kann nicht sporteln." (DGKP3 mobile Pflege)

„Das ist ja das: Wenn du 10 Stunden machst? Wir sind ja von der Konzentration her beansprucht, wir sind körperlich beansprucht, nicht? Ich meine, dann, nach 10 Stunden mache ich auch keinen Sport mehr." (DGKP2 mobile Pflege)

Hinzu kommt, dass mobile Arbeit sehr stark von Wetterbedingungen beeinflusst wird. Ist man bei Regen, Kälte oder Hitze den ganzen Tag mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen den KundInnen unterwegs, so führt dies zu deutlich erhöhter Erschöpfung – mit direktem Einfluss auf die Qualität der Freizeitgestaltung.

„Außendienst in dem Bereich ist ein Knochenjob! Ja, man ist mit den wildesten Situationen konfrontiert. (…) Arbeitsbedingungen, bei Regen, bei Schnee draußen zu sein, das ist kein Spaziergang, ja, das muss man schon sagen." (BL mobile Pflege)

Pflegeheim

Die Organisationskultur im untersuchten Pflegeheim kann entlang der bereits in den bisherigen Unterkapiteln behandelten Aspekte in mehrerlei Hinsicht als flexibel beschrieben werden. Zum einen erfordert der Heimbetrieb den erwähnten Mix aus langen Diensten, geteilten Diensten, sowie Abend- Nacht- und Wochenendarbeit. Zum anderen erlaubt das aktuelle Dienstplanmodell längere zusammenhängende Freizeitblöcke, was von den befragten Mitarbeiterinnen überwiegend als Flexibilität in ihrem eigenen Interesse betrachtet wird (und der Geschäftsführung eher ein Dorn im Auge ist); hinzu kommen natürlich die als wunschfrei markierbaren vier bis fünf Tage pro Dienstplan. Die weiter oben beschriebene Notwendigkeit, kurzfristig einzuspringen, kann als weiterer organisationskultureller Aspekt betrachtet werden, wobei hier die Unmutsäußerungen einiger Befragter zur unterschiedlichen Bereitschaft von KollegInnen, kurzfristige Dienste zu übernehmen, einen Hinweis darauf liefert, dass die tägliche Praxis der Kultur in dieser Hinsicht nur teilweise entspricht.

Über diese einzelnen Aspekte hinaus finden sich in den Gesprächen wiederholt Äußerungen, die angesichts schwieriger Aspekte der Arbeitszeitgestaltung auf die allgemeine Üblichkeit in der Pflege rekurrieren:

„Aber, ja, das habe ich gewusst, wie ich angefangen habe, Berufsrisiko, oder? Das weiß jeder vorher auch, wenn er mit so einem Job anfangt, dass das halt so ist, oder? […] Ja, ist so, oder? Aber mit den Wochenenddiensten? Ich meine, man kann dann versuchen, viel zum Jammern, dass man dann nicht so viel…oder Arbeitskollegen findet, die das gerne tun, und die tauschen dann mit dir. Aber, ja, das ist halt – kann man wirklich sagen – Berufsrisiko." (IP 5 Pflegeheim)

Sicherheitsdienstleistung

Das Bild der Sicherheitsbranche in der Öffentlichkeit ist wenig positiv, so ist die Wahrnehmung in der Branche selbst. Die Sicherheitsbranche wird in Medien vor allem dann zum Thema, wenn Probleme auftreten. Zugleich und dies zeigt das breite Spektrum an ausgeübten Tätigkeiten, werden inzwischen wesentliche gesellschaftliche Aufgaben an private Sicherheitsunternehmen übertragen. Vor diesem Hintergrund kann von einem gewissen Widerspruch zwischen der öffentlichen Wahrnehmung und der tatsächlichen gesellschaftlichen Bedeutung der Branche ausgegangen werden.

In Österreich gibt es in der Sicherheitsbranche mehrere große, österreichweit agierende Unternehmen. Die meisten von diesen sind Teil internationaler Konzerne. Zusätzlich gibt es eine Vielzahl an lokalen, kleineren Anbietern, die sich häufig auf bestimmte Angebotssegmente spezialisiert haben. Große wie kleinere Unternehmen bieten Leistungen im Bereich Sicherheitsdienste zu sehr niedrigen Preisen an und versuchen so zu Aufträgen zu kommen. Vom interviewten Betriebsrat wird dies als problematisch gesehen.

„Sehr viele, billig, Billigst-Anbieter. Das ist in unserer Branche natürlich auch klar. Und auch die großen Firmen wie xxx, mir kommt vor, es gibt ja viele Bewachungsfirmen, die bekämpfen sich gegenseitig auch noch um jeden Preis." (Sicherheit BR)

Entsprechend dieser niedrigen Preise ist auch das Lohnniveau in der Branche sehr gering. Dies führt, sobald aufgrund guter Arbeitsmarktlage auch in anderen Branchen vermehrt ArbeitnehmerInnen gesucht werden, zu einem Mangel an Arbeitskräften. Vor dieser Situation steht das untersuche Unternehmen seit dem Jahr 2018.

„Weil wir haben wirklich noch so ein Niveau, wo ein Mitarbeiter, wenn er mit 40 Stunden dann mit 1.250,00, 1.300,00 Euro netto heimgeht, ist halt nicht viel, für Nachtdienst, und für - ich sage einmal - für unregelmäßige Dienste, Diensteinteilung. Ist natürlich auch, dass die Bewachungsbranche gerade heuer, jetzt, das erste Mal wirklich erlebt, dass sie keine Mitarbeiter nicht kriegen."

Der Mangel an Arbeitskräften führt inzwischen auch dazu, dass mögliche Aufträge nicht angenommen werden können.

Mit ein Grund für den Mangel an Arbeitskräften dürfte auch ein gewandeltes Anforderungsprofil an MitarbeiterInnen in der Branche sein. Am Beginn des Aufstiegs der Sicherheitsbranche waren vor allem Studierende und Pensionisten beschäftigt.

„Wir haben früher viele Studenten gehabt, Studenten, Pensionisten haben wir früher gehabt. (...) Weil früher, wenn ich so zurückrechne, vor 30 Jahren, haben wir halt bei den Firmen so einen Nachtportier gehabt. Das habe ich auch lange gemacht. Das heißt, ich habe 12-Stunden-Dienste gehabt. Ich habe am Abend, wenn die Firma zugesperrt hat um 18.00 Uhr oder irgendwas, haben wir den Dienst übernommen, haben dann Firmen…haben wir Rundgänge gemacht, einfach zugesperrt, dann hat man Pause gehabt 2, 3 Stunden, wieder einen Rundgang gemacht, einfach, dann wieder eine Pause gehabt, wieder herumgegangen, und in der Früh wieder alles aufgesperrt, und vielleicht noch die Zeitungen geholt und ein paar Schlüsseln ausgegeben. Und das war das Aufgabengebiet. (...) Das gibt es nimmer heutzutage." (Sicherheit BR)

Inzwischen sind sehr viele Aufgaben hinzugekommen, die anfangs während der Arbeitszeit vorhandenen Freiräume sind mit Zusatzaufgaben wie der Überprüfung von Brandmeldeanlagen oder anderen Dienstleistungen für die Auftraggeber, gefüllt worden. Dies führt dazu, dass während des Dienstes weder geruht noch eigenen Beschäftigungen wie dem Lernen im Rahmen eines Studiums nachgegangen werden kann.

Nach wie vor sind aber die formalen Qualifikationsanforderungen in der Sicherheitsbranche gering.

„Prinzipiell, der aufrecht geht und der einigermaßen sich artikulieren kann, wird aufgenommen. Die Kriterien sind da auch nicht sehr hoch. Das einzige hohe Kriterium ist, die Zuverlässigkeit muss gegeben sein." (Sicherheit BR)

Diese „Zuverlässigkeit" entspricht einem erweiterten Leumundszeugnis und wird bei der Polizei erfragt.

Die Motive für die Arbeit in der Branche gehen in verschiedene Richtungen. Zu Einen eröffnen die niedrigen Qualifikationsanforderungen ArbeitnehmerInnen, die in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes nur schwer unterkommen, eine Beschäftigungsmöglichkeit. Die Wege in die Sicherheitsbranche scheinen vielfältig und häufig nicht gerade zu sein. Hinzu kommt für einen Teil der Beschäftigten das Tragen einer Uniform als attraktives Merkmal der Tätigkeit.

„Manche wollen Uniform tragen. Manche vergleichen das öfter wie Polizei, man ist zwar keine Polizei nicht, aber sie meinen, sie haben eine Uniform an, schaut ein wenig so schneidig aus. Sie legen dann auch auf Beförderungen wert, weil es gibt so ein internes Beförderungssystem, nach einem Jahr kriegt man ja den Keks drauf, und dann ist man Oberwachmann, Hauptwachmann. Das ist mehr so Bundesheerdenken haben viele drinnen, auch in die Richtung, Uniform." (Sicherheit BR)

Gerade am Beginn der Berufslaufbahn in der Sicherheitsbranche ist die Fluktuation hoch. Viele Menschen kehren der Brache relativ rasch wieder den Rücken, allerdings wird der Wechsel in eine

andere Branche mit längerer Verbleibedauer zunehmend schwierig. Langjährige Tätigkeit in der Sicherheitsbranche wird in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes eher als Nachteil gesehen, so zumindest die Wahrnehmung von Beschäftigten in diesem Bereich.

MitarbeiterInnen, die in der Sicherheitsbranche überwiegend in der Nacht arbeiten, erleben in ihrem beruflichen Umfeld wenig sozialen Austausch. Das gemeinsame Bier nach der Arbeit, das in manchem KollegInnenkreis immer wieder einmal getrunken wird, ist nicht möglich. Auch während der Arbeit sind die NachtarbeiterInnen meist alleine unterwegs. Dies wird immer wieder als Vorteil gesehen – in der Nacht ist es ruhig – bedeutet aber auch wenig Kontakt zu Kollegen.

Hotellerie (Rezeption)

Die Interviews für die Fallstudie wurden in zwei Stadthotels durchgeführt. Hotels, deren Angebot sich an Städtereisende richtet, unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht von Hotels in touristischen Regionen außerhalb von Städten. Saisonale Schwankungen kommen zwar vor, der Betrieb ist jedoch das ganze Jahr über aufrecht und wegen der Lage in der Stadt gibt es ein größeres potentielles Angebot an Arbeitskräften als dies Saisonbetriebe vorfinden. Das hier untersuchte Hotel ist Teil einer nationalen Kette von insgesamt 27 Hotels. Im Betrieb gibt es einen Betriebsrat, auch ein Zentralbetriebsrat vertritt im Gesamtkonzern die Interessen der ArbeitnehmerInnen.

Alleine schon aufgrund der Größe des Hotels mit ca. 500 Zimmern ist eine vorausschauende Planung des Arbeitseinsatzes der MitarbeiterInnen notwendig. Dies ist, so berichtet der befragte Betriebsrat, in der Branche durchaus nicht immer der Fall.

„Das ist ein großes Manko der Branche, was einige noch immer nicht kapiert haben, dass, wenn ich was vereinbare mit jemanden, dass ich mich daran halte. Und da wird dann immer von den Ausnahmen gesprochen: ‚Da ist ein Bus reingekommen. Und wir haben ja nicht gewusst… Und der ist krank.' Das sind die Ausnahmen, da sagt ja keiner was. Aber die Branche schafft es leider nicht, dass ich, wenn ich zu Ihnen sage: ‚Frau St., Sie haben nächstes Wochenende frei', dass ich mich grundsätzlich daran halte. Und wenn ich Ihnen sage: ‚Hören Sie, der Kollege ist jetzt krank geworden, können Sie mir vielleicht reinkommen', und Sie wissen, der ist wirklich krank, und ich habe sonst niemanden, dann werden Sie auch Verständnis haben. Und ich im nächsten Zug dann aber auch weiterdenke und sage: ‚Aber das nächste Wochenende kriegen Sie extra frei, mache ich Ihnen noch dazu oder kriegen Sie 2 Wochenenden hintereinander als Wiedergutmachung.'" (Hotel BR)

Die Hotellerie insgesamt und auch im städtischen Raum hat, wenn im Vergleich zu Saisonbetrieben weniger gravierende, Probleme, Arbeitskräfte zu finden. Dies führt schon seit einiger Zeit zu einer Verdichtung der Arbeitsanforderungen für die in den Betrieben Beschäftigten.

„Durch diesen Engpass an Arbeitskräften, müssen heute weniger Kollegen mehr leisten, was vorher zwei gemacht haben, macht einer. Das ist ein generelles Thema in der Arbeitswelt, das weiß ich schon, aber im Speziellen durch diese Flexibilität usw. wirkt sich das bei uns in der Branche sicher noch ganz stark aus aufs Leben der Beschäftigten." (Hotel BR)

Ähnlich der Sicherheitsbranche sind auch in der Hotellerie viele Menschen beschäftigt, die über geringe formale Qualifikationen verfügen. Die Branche gilt auch als Einstiegsbranche in den Arbeitsmarkt. Zugleich gibt es in der Hotellerie aber auch eine Vielzahl an Tätigkeiten, für die ein berufliche Ausbildung erforderlich ist, sei es nun in gehobenen Restaurants oder auch im Management oder an der Rezeption.

Im untersuchten Hotel arbeiten etwas mehr Männer als Frauen und das Durchschnittsalter liegt branchentypisch unter 30 Jahren.

„Männer und Frauen ist 60:40, also mehr Frauen wie Männer. Wir sind ein sehr junges Team. Also da ist auch...aber nicht jung, weil wir alle da…(von) allen Alten uns getrennt haben, sondern wir haben sehr viele langjährige Mitarbeiter auch, die 25 Jahre, 30 Jahre da sind, eher durch Pensionierungen dann natürliche Abgänge stattgefunden haben, und die dann durch Junge ersetzt worden sind. Das. Und, ja, es ist so ein guter Mix, aber ich sage einmal, jetzt der Großteil sind jüngere Mitarbeiter unter 30, und dann, ein geringerer Teil, ich sage jetzt einmal 20%, 30%, ist älter, aber dann älter auch an Jahren im Haus." (Hotel BR)

Für viele Beschäftigte stellt die Arbeit im Hotel eine vorübergehende Phase in ihrem Leben dar, nur ein Teil der MitarbeiterInnen entscheidet sich dafür, längerfristig im Hotel zu arbeiten.

„Da ist die Dropout-Quote so ab 30 und ‚Auf Wiedersehen.' Also entweder bleiben die Leute…und drum ist die Branche auch sehr jung, weil sehr viele das entweder nur als Durchgangsposition sehen, und die, die es geschafft haben, die sind dann in Führungspositionen, aber der Großteil wird nicht alt in der Branche, muss man sagen." (Hotel BR)

Viele Beschäftigte im Hotel bringen unterschiedlichste Migrationshintergründe mit. Aufgabe der Beschäftigten im Hotel scheint weniger zu sein, eine als traditionell österreichisch wahrgenommene Kultur und Identität zu repräsentieren, sondern vielmehr offen auf die unterschiedlichen Ansprüche und Bedürfnisse der Gäste aus aller Welt zu reagieren. Kenntnisse anderer Sprachen und Kulturen, auch solcher, die in Österreich nur von vergleichsweise wenigen Menschen repräsentiert werden, sind im Hotel von großem Vorteil. Die Vielfalt an Hintergründen der MitarbeiterInnen konnte auch bei den Besuchen im Hotel beobachtet werden. Zentral ist die Bereitschaft, Dienstleistungen zu erbringen, oder wie es im Interview vom Betriebsrat formuliert wurde, der „Servicegedanke".

Innerhalb der MitarbeiterInnen im Hotel haben die ausschließlich in der Nacht beschäftigten KollegInnen eine Sonderrolle. Die Teilnahme an Firmenfeiern und anderen gemeinsamen Aktivitäten ist für diese wesentlich schwieriger zu organisieren, Treffen und Austausch mit KollegInnen, die nicht in der Nacht arbeiten, kommen im Rahmen der Arbeit wenig bis gar nicht vor. Für NachtarbeiterInnen haben KollegInnen, was soziale Kontakte und damit auch soziale Teilhabe betrifft, wohl wesentlich geringere Bedeutung als dies für zu anderen Zeiten Beschäftigte der Fall ist.

„Wir leben wie Vampire. Also in der Nacht aktiv, am Tag sind wir im Bett" (Hotel MA1)

IT-Tochter Finanzdienstleister

Im Fall eines großen Unternehmens in der „diskreten" Finanzdienstleistungsbranche von einer betont förmlichen Organisationskultur auszugehen, mit sehr detaillierten Spielregeln für viele Ablaufprozesse und auch Arbeitszeitregelungen, erwies sich als zutreffend. Dabei ist zugleich von mehreren Subkulturen im Konzern auszugehen (von Berufs- bis hin zu Länderkulturen). Beispielsweise grenzen sich einige der befragten TechnikerInnen in der IT-Tochter gegenüber den „Geldmenschen" in der

Muttergesellschaft ab, indem sie eine gewisse „Lockerheit“ signalisieren, veranschaulicht etwa über die ausgeprägte Zeitflexibilität oder die Optionen zu mobiler Arbeit.[30]

Einige kursorische Hinweise auf Organisationskultur(en) und Organisationsklima empfehlen sich insbesondere deshalb, weil im Kontext von „sozialer Teilhabe“ auch berücksichtigt sein sollte, inwiefern soziale Teilhabe im Sinn von guten Kontakten in der KollegInnenschaft bzw. im Rahmen der Erwerbsarbeit gegeben ist, sei dies mit Bezug auf den generellen Umgang miteinander oder konkreter auf Freundschaften mit KollegInnen, mit denen z.B. auch abseits der Erwerbsarbeitszeit gemeinsame Aktivitäten unternommen werden. Mit anderen Worten: Soziale Teilhabebedürfnisse werden in vielen Fällen zumindest anteilig über Kontakte und Netzwerke in der Erwerbsarbeit abgedeckt. Je besser das Organisationsklima bewertet wird, umso eher darf davon ausgegangen werden.

Zusammengefasst vermittelt das Gros der von uns Befragten in diesem IT-Unternehmen, dass die Beschäftigten eigentlich gern ins Büro kommen und generell von einem guten Betriebsklima auszugehen ist. Darüber hinaus wird von einigen erwähnt, eigene ArbeitskollegInnen auch am Feierabend oder zu Anlässen wie z.B. gemeinsamen Sportaktivitäten u.a.m. zu treffen.

„Wir haben ein super Klima, echt ... ich war kurz in einer [anderen] ganz kleinen IT Firma, das war echt schrecklich. Und da habe ich es zu schätzen gelernt, wie wichtig das Klima ist. Wir haben einen guten Zusammenhalt, wir machen die Arbeit gut, aber wir haben auch Spaß. Man kann miteinander reden und fragen, wenn man was braucht. Hin und wieder wird auch offen ein Konflikt ausgetragen. Ja, das kommt auch vor bei uns. Bei uns kommt es schon auch vor, dass mal gestritten wird, aber das ist nicht sozusagen hinten rum, das kommt einmal auf den Tisch, dann wird mal gebrüllt und dann ist es auch wieder erledigt. Ich finde, wir haben ein sehr offenes Klima, ja.

I: Macht man mit den Leuten auch außerhalb der Arbeit Aktivitäten?

Ja, man macht viel privat auch, es gibt viele Freundschaften.“ (MA1, IT-Tochter)

Relevant für ein positives Betriebsklima bzw. die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber sind letztendlich auch die üblichen „Basics“ (im Sinn von Hygienefaktoren[31] bei Herzberg 1959): von der Arbeitsplatzsicherheit, der Höhe des Gehalts bis zum günstigen Essen in der Betriebskantine.

„Kein bisschen Home-Office, weil ich im 7. Bezirk wohne. Wir haben gutes Essen hier und es ist spannender, mit den Arbeitskollegen auf einen schnellen Kaffee zu gehen als zuhause alleine einen zu trinken […] Ich glaube, das ist auch bei vielen Leuten, die XY als einzigen Arbeitgeber kennen, dass die das gar nicht wertschätzen können, in was für einem guten Umfeld wir arbeiten.“ (MA2, IT-Tochter)

„Das ist einer der Gründe, warum ich mir dann … nicht einen anderen, vielleicht höher bezahlten Beruf gewählt habe. Weil mich die Sicherheit hier im Haus schon gereizt hat. Weil ein stabiler Arbeitgeber ist für meine Verhältnisse jetzt gut, wo meine Kinder klein sind. In fünf, sechs Jahren … weil Jugendliche interessieren sich nicht mehr so sehr für ihre Eltern, dann kann ich mich wieder quasi mehr meiner persönlichen Karriere widmen. Jetzt ist es für meine Bedürfnisse hier sehr angenehm.“ (MA3, IT-Tochter)

---

[30] All das dürfte allerdings den ebenfalls hochqualifizierten Beschäftigten in anderen Teilen des Konzerns auch offen stehen; allein durch den Umstand, dass relativ komplexe Aufgaben nicht rigide kontrollierbar sind bzw. das dies kontraproduktiv für die Motivation der davon Betroffenen wäre.

[31] https://de.wikipedia.org/wiki/Zwei-Faktoren-Theorie_(Herzberg)

Start-up Unternehmen

Kleinbetriebe unterscheiden sich in ihren Strukturen und Abläufen markant von größeren Unternehmen. Das sollte die knapp gehaltene Gegenüberstellung von IT-Betrieben unterschiedlicher Größe veranschaulichen. Die Spielregeln in der Tochter des Finanzdienstleistungskonzerns sind nur eingeschränkt mit denen in kleinen Startups zu vergleichen. Der Blick lediglich auf Arbeitszeitmuster mag das verdecken, denn in beiden Fällen wird ja versichert, dass wenig an den Regelarbeitszeiten gerüttelt werde. Die dahinter stehenden Logiken und Anforderungslagen für Beschäftigte unterscheiden sich bei durchaus vergleichbaren Tätigkeiten in IT-Arbeitswelten massiv: Dort ein formalisierter und ausdifferenzierter Organisationsgrad mit bürokratischen im Sinn von geregelten Abläufen, was MitarbeiterInnen stabile und langfristige Planungsperspektiven eröffnet; hier dagegen wenig formalisierte Ablaufprozesse in Jungunternehmen, die auf der Suche nach einem tragfähigen Geschäftsmodell sind, in denen daher vieles experimentell und selbstorganisiert erfolgt und die Beteiligten zumindest geraume Zeit mit existenziellen Jobrisiken leben müssen. Es wird nicht verwundern, hier z.B. in Bezug auf individuelle Risikoakzeptanz von prototypischen Akteursgruppen mit unterschiedlichen Mentalitäten auszugehen, etwa Autonomieanspruch bei wenig Sicherheit vs. Akzeptanz von betrieblichen Hierarchien bei relativ hoher Sicherheit.

Doch auch zwischen Startup-Organisationskulturen finden sich gravierende Unterschiede, etwa dahingehend wieviel Planung und Ordnung zumindest perspektivisch anvisiert wird oder wieviel demgegenüber einem „hip“ anmutenden Laissez-fair-Stil überlassen wird. Dazu im Anschluss zwei Beispiele:

Die beiden Befragten in Startup A erwecken den Eindruck, die Herausforderungen meistern zu wollen und versprühen eine entsprechende Zuversicht, die sich beim Mitarbeiter auch darin niederschlägt, das Organisationsklima in dieser Firma besonders zu loben; dies wohl auch deshalb, weil er gegenüber seiner früheren Alleinselbständigkeit offenbar den Wert von Kollegialität zu schätzen gelernt hat. In diesem Unternehmen kommt noch dazu, dass die verantwortlichen Personen überwiegend weiblich sind und insgesamt – im Vergleich zur männerlastigen IT-Startup-Szene – ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gegeben ist.

„Organisatorisch machen sie einen überraschend guten Job, die Mädels. Sich auch so Gedanken machen über das, was angenehm im Büro ist usw. Also das ist super.

I: Frauendominierte Start-ups sind nicht so häufig, das macht vielleicht einen Unterschied?

Ja, auf jeden Fall. Zum Beispiel war das Start-up neben, die haben auch ein neues Office bekommen. Und dort sind halt alle nur Männer; die waren schon ein bisschen fortgeschrittener wie wir. Und die haben erst bei uns gesehen, dass wir Möbel haben und so ein paar Pflanzen, dass es angenehm ist (lachen). Wo ich auch selber gedacht hätte, geh bitte, das sind so unnötige Sachen. Aber dann, wenn sie da sind, machen sie das Office viel angenehmer und dann hat das andere Start-up auch gedacht, kaufen wir auch irgendwelche Sofas, damit es etwas gemütlicher ist. Also, da (lacht) ist es wahrscheinlich, weil es bei uns Frauen sind, ja.“ (MA, Startup A)

Im Vergleich dazu sind die geschilderten Praktiken in Startup B teilweise als „frühkapitalistisch“ einzustufen. Eine ausgeprägte Informalität in den Abläufen sowie das oft erratische Verhalten des Eigentümers erzeugen Abstimmungsprobleme und viel Druck. Zum Interviewzeitpunkt ist man noch nicht auf dem Businesspfad, der ursprünglich vorgesehen war. Doch gerade dieser existenzielle „Touch“ ist für einen der Befragten ein Grund, in diesem Startup zu arbeiten. Angesichts des geforderten Energielevels habe er das Gefühl, sich endlich wieder richtig zu spüren, außerdem lade der

Boss gerne zu Partys ein. Dieses Gesamtpaket sei für ihn jedenfalls interessanter als die letzten Jahre als Freelancer in eher „verstaubten" IT-Firmen ohne viel Perspektive.

Wie sich ein Leben unter existenziellen Bedingungen tatsächlich anfühlt, schildert der zweite Interviewpartner aus Startup B, ein etwa 35-jähriger Informatiker, der sein Studium in seinem arabischen Herkunftsland abgeschlossen hat und daraufhin mangels zufriedenstellender Jobaussichten vor ca. zehn Jahren nach Österreich gekommen ist. Anfangs gelang es ihm auf Basis einer Kontaktperson, die er im Herkunftsland kennengelernt hatte und die ihn insofern eher zufällig nach Österreich gelotst hat, in der angestammten Profession einen unselbständigen Job zu finden. Es dauerte aufgrund der hohen Motivation auch nicht lange, um sich auf einem passablen Niveau in deutscher Sprache zu verständigen. Mit dem Konkurs des ersten Arbeitgebers und anschließenden instabilen Folgebeschäftigungen in weniger gut beleumundeten Betrieben ging es danach eher abwärts. Über AMS-Kurse und Webdesign-Jobs als Freelancer konnte er sein Wissen aus dem Studium erhalten bzw. erweitern. Vor dem Einstieg bei Startup B vor einem halben Jahr war der Befragte längere Zeit als Uber-Fahrer in der Stadt unterwegs. In der nachfolgenden Interviewsequenz schildert er seinen etwas ungewöhnlichen Rekrutierungsprozess bei Startup B.

I: Wie sind Sie zum jetzigen Arbeitgeber gekommen?

Das ist eine interessante Geschichte. Aber davor, nach 300 Bewerbungen habe ich keine Chance gehabt, deswegen habe ich mit Uber gearbeitet.

I: Als Fahrer?

Ja. Kennen Sie vielleicht Y?

I: Das ist der Geschäftsführer bei [Startup B].

Ja, der Geschäftsführer.

I: Den haben Sie chauffiert, den sind Sie gefahren?

Genau!

I: Da haben Sie zu reden angefangen und er fragt nach, und dann kommt er drauf, dass sie aus demselben Land wie der Eigentümer von [Startup B] stammen?

Nein, umgekehrt (lacht): Er ist beschäftigt mit dem Telefon. Er redet viel am Handy. Er ist reingekommen, in mein Auto, sitzt und hat mit jemandem telefonisch gesprochen. Habe ich ‚Hallo' gesagt, ‚Grüß Gott' und so weiter. Ich will anfangen kurz zu plaudern, ein bisschen wegen dem Trinkgeld. Weil wenn ich nett bin, bekomme ich Trinkgeld.

I: Alles klar.

Ich habe zu meinen Kollegen gesagt, machen wir das so, dann bekommen wir mehr Trinkgeld. Was habe ich gemacht? … Ich habe meinen Gästen ein Ladegerät gegeben, alle verschiedenen Ladegeräte. Habe eine IPad montiert hinten. Mein IPad. Die können dann selber Musik auswählen, Musikvideos. Was haben sie noch bekommen? Meine Visitenkarte, aber niemand hat mich angerufen (lacht).

I: Wie ist es dann mit Y weitergegangen?

Habe ich „Hallo" gesagt und er hat nichts zurück gesagt. Ich habe gedacht, ja die Österreicher, die sagen nicht hallo zurück und reden, reden, reden. Und habe ihn zum Parkhotel gebracht. Die machen dort viele Meetings, andere auch.

I: Okay.

Ich habe ihn dorthin gebracht und habe gehört, dass er über ein Problem mit der Webseite redet, etwas, das ich machen kann. Aber er war immer beschäftigt mit dem Handy in diesen 15 Minuten bis zum Parkhotel. Und als er aussteigen wollte, habe ich gesagt: ‚Haben Sie Webseite-Probleme mit

Wordpress und so? Ich kann das machen.‘ Hat er zu dieser Person, mit der er spricht, gesagt, ‚warte mal.‘ Und hat mir dann sein laufendes Handy übergeben. Dann hat mich gefragt: ‚Kannst du das?‘ ‚Ja, kann ich, das ist meine Visitenkarte.‘ Ich habe ihm die Visitenkarte gegeben, die ich 2012 gemacht habe. Als ich den Kurs besucht habe.

I: Wie ging es dann weiter?

Genau am selben Abend um neun Uhr hat mir Y zurückgeschrieben: ‚Schick mir Dokumente, Lebenslauf usw.‘ und ich habe ihm das sofort geschickt. Das war letztes Jahr am 25. oder 26. August. Nach ein paar Tagen habe ich seinen Chef Z getroffen, im Parkhotel. Und genau am ersten September habe ich schon angefangen.

I: Witzig, ich hätte jetzt drauf gewettet, dass der Kontakt über Herrn Z gelaufen ist. Weil es ja dasselbe Land ist, aus dem Sie kommen.

Umgekehrt. Ich habe Herr Z nicht gekannt, erst dort getroffen.

I: Okay, aber jetzt sollte es ja gut passen, gleiches Land und so.

Das ist perfekt. Für mich passt es, aber es ist gefährlich. Warum ist es gefährlich? Weil es vielleicht morgen die Firma schon nicht mehr gibt. Dann muss ich wieder zurück, Uber und so weiter.

6.4.1. Diskussion möglicher Indikatoren

Neben den bisher diskutierten Faktoren, die mit Arbeitszeitplanung oder der Arbeitsgestaltung zu tun haben, haben auch andere Aspekte der Profession einen wichtigen Einfluss auf die Möglichkeiten und Qualität der sozialen Teilhabe. Dazu zählt bei den Belastungen:

- Atypische und/oder unregelmäßige Arbeitszeiten können soziale Teilhabe aufgrund der geringen Eingebundenheit ins Team zusätzlich erschweren.

Als Ressource finden Erwähnung:

- Soziale Teilhabe über KollegInnen: Wertschätzendes Betriebsklima als begünstigender Faktor, um das individuelle Bedürfnis nach sozialer Teilhabe abzudecken.
- Freundschaften zu Personen aus derselben Branche können die Situation erleichtern, da mit mehr Verständnis für unregelmäßige Arbeitszeit bei denselben zu rechnen ist.
- Professionelle Identität als letztinstanzliches Argument im Umgang mit arbeitszeitbedingten Herausforderungen „Man wusste worauf man sich einlässt und stellt sich darauf ein“.

6.5. Privates Umfeld und Lebensphase

Wie bereits eingangs skizziert, kann soziale Teilhabe in einem Spannungsfeld aus ermöglichenden Umweltfaktoren und subjektiver Präferenz verortet werden, wobei nicht auszuschließen ist, dass letztere von ersteren beeinflusst wird. Neben den hier in im Mittelpunkt stehenden Arbeitszeitmerkmalen bildet das private Umfeld einen weiteren zentralen Ermöglichungs- (oder Erschwernis-) -faktor für soziale Teilhabe. Maßgeblich sind hier vor allem die individuelle Lebensphase, die familiäre Situation und Rollenverteilung, sowie das Vorhandensein von Betreuungspflichten für Kinder und andere Angehörige. Ebenso wirken Gesetze, Institutionen, Infrastrukturen etc., z.B. Arbeitszeitgesetzgebung, Kinderbetreuungseinrichtungen (Altenbetreuung), Öffnungszeiten von öffentlichen Einrichtungen, Dichte und Erreichbarkeit von Geschäften, Ärzten etc., geografische und klimatische Bedingungen bzw. Besonderheiten u.v.m. auf die Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe mit ein.

Ergebnisse einer 2016 durchgeführten Studie bei insgesamt 1100 Pflegekräften in den Bundeländern Wien, Oberösterreich und Salzburg zeigen, dass Kinder nur einen geringen Einfluss auf die Vereinbarkeitsproblematik nehmen. Beschäftigte mit informellen Betreuungsverpflichtungen gegenüber älteren Familienangehörigen beurteilen die Vereinbarkeit ihrer Arbeitszeiten und dieser familiären Verpflichtungen hingegen signifikant schlechter. Zum einen kann dies auf den geringeren Anteil an Personen mit jüngeren Kindern unter den befragten Beschäftigten zurückgeführt werden. Zum anderen kann dies auch auf die Verfügbarkeit institutioneller Pflege- und Betreuungsdienste hinweisen, die im Bereich der Kinderbetreuung eher gegeben ist, wodurch Betreuungsverpflichtungen tendenziell planbarer werden“ (Bauer et al. 2018, 83-84)

Mobile Pflege

Von den Befragten in der mobilen Pflege wird deutlich auf unterschiedliche Wertigkeit von Freizeit hingewiesen, die u.a. mit dem sozialen Umfeld zu tun hat. Freizeit unter der Woche schneidet dabei deutlich schlechter ab, als Wochenendfreizeit. Auch, da aufgrund der Ladenöffnungszeiten, man am Wochenende im Vergleich zu Wochentagen, vor Erledigungen geschützt ist und Zeit für Erholung hat.

„Weil ja die „Nullachtfünfzehn-Arbeitswelt“, sage ich einmal, Wochenende und Feiertag frei hat. (…) Unter der Woche frei zu haben, bringt mir persönlich aus meiner privaten Sicht jetzt gar nix, (…), weil in meinem ganzen privaten Umfeld alle Montag bis Freitag arbeiten. Ich möchte auch nicht Samstag, Sonntag hintereinander. Das ist für mich immer so ein Bissl ein Heiligtum. Mir ist schon klar, dass die Pflege rund um die Uhr und auch Wochenende ist, das ist vollkommen klar, aber doch in meinem flexiblen, persönlichen Rahmen hätte ich es gerne. Mir würde das unter der Woche überhaupt nix bringen, 2 Tage frei zu haben, außer jetzt Erledigungen zu machen, aber das hat für mich keinen Erholungswert.“ (DGKP3 mobile Pflege)

Wesentlich geringer ist dieses Problem für Personen, deren privates Umfeld ähnlich Arbeitszeitmodelle hat.

„Also bei mir ist das nicht so, weil eigentlich fast mein gesamter Freundeskreis arbeitet in der Pflege, also die kennen das. (lacht) (…) „Machen wir uns was aus, aber schauen wir, ob es geht.““ (DGKP1 mobile Pflege)

Es wird darüber hinaus berichtet, dass sich mit zunehmendem Alter der Beschäftigten und einer damit zusammenhängenden anderen Lebensphase auch die Arbeitszeitpräferenzen ändern. Mit steigendem Altern nimmt der Wunsch nach mehreren freien Tagen am Stück zu und die Attraktivität von Überstundenzahlungen sinkt, so die Beobachtung einer Bereichsleiterin:

„ „Ein freier Tag ist mir wichtiger als die Überstunden", ja? Also da hat es auch einen Wandel gegeben in der Haltung vieler Mitarbeiter. (...) Und der Wunsch der Mitarbeiter wird immer lauter. Und die Stimmen, die sagen: „Na, 2 zusammenhängende Tage sind mir einfach wichtig und brauche ich zur Erholung." " (BL mobile Pflege)

Pflegeheim

Was folgt aus den bisherigen Ausführungen zu Arbeitszeitmodell und Arbeitszeitkultur im untersuchten Pflegeheim für die soziale Teilhabe der Beschäftigten? In welcher Weise erscheint diese potentiell eingeschränkt und wie gehen die befragten Beschäftigten mit dieser Einschränkung um?

Geht man von der Definition der University of Kent[32] aus, so besteht ein erfüllendes Sozialleben wesentlich darin, bedeutungsvolle Beziehungen zu FreundInnen und Familienangehörigen aufrecht zu halten und sich – sofern dies subjektiv für wichtig gehalten wird – als Teil einer Gemeinschaft zu fühlen. Diese weitgehend beziehungsorientierte Definition kann aus der Sicht eher gesellschaftlich bis politisch orientierter Theorieansätze um den Aspekt der gemeinsamen Arbeit an überindividuell relevanten Inhalten erweitert werden. Wie in Kapitel 3 ausgeführt, geht soziale Teilhabe in diesem Verständnis in der einen oder anderen Form mit Synchronisationsanforderungen einher, d.h. das Erleben von Beziehung und Gemeinschaft kann zwar sehr unterschiedlich ausgeprägt sein, ist jedoch ohne ein Mindestmaß an Gleichzeitigkeit in Tun und Erleben schwer denkbar. Inwieweit ist dieses Mindestmaß im Rahmen der atypischen Arbeitszeiten, wie sie für das untersuchte Pflegeheim maßgeblich sind, zu verwirklichen? Diese Frage wird im Folgenden entlang der drei Dimensionen Vereinsaktivitäten und Kursangebote, freundschaftliche Kontakte und familiäre Beziehungen behandelt.

Vereinsaktivitäten und Kursangebote

Vereinsaktivitäten, Sport- und Erwachsenenbildungskurse und vergleichbare Aktivitäten (z.B. politische und zivilgesellschaftliche Initiativen, Chöre, Bands, Tanzgruppen etc.) erfordern das höchste Synchronitätsausmaß der drei erwähnten Dimensionen: damit derartige Aktivitäten überhaupt zustandekommen, muss ein Mindestmaß an Personen (in aller Regel mehr als zwei) zugleich an einem Ort anwesend sein; der Ort ist außerdem nicht beliebig, sondern muss bestimmte Ausstattungsmerkmale erfüllen, d.h. auch die örtliche Flexibilität ist meist stark begrenzt. Das typische Format einer derartigen Aktivität besteht in einem fixen, wöchentlich wiederkehrenden Termin.

In den Interviews mit den Beschäftigten des Pflegeheims zeigt sich hinsichtlich Vereins- und Kursaktivitäten die klarste Einschränkung sozialer Teilhabe. Häufig wird thematisiert, dass angesichts der sehr unregelmäßigen Dienstpläne auch die vier wunschfreien Tage pro Monat nicht (oder nur

[32] University of Kent, Personal Social Service Research Unit, Übersetzung EXCELC-Austria

schwer) ausreichen, um die wöchentliche Einhaltung eines fixen Termins zu gewährleisten, besonders bei höherer Stundenverpflichtung:

„Oder so, so Freizeitaktivitäten? Du musst es halt, ja, wenn du jetzt fix in einen Kurs gehst, der fix an einem Tag ist, z. B. Mittwoch, das ist dann vielleicht echt schwieriger. Also das kann ich mir schon vorstellen…“

I: „Aber das machen Sie auch weniger, so?“

IP: „Nein, das mache ich gar nicht, weil ich weiß, es funktioniert nicht… Gerade ich als 100%ige, da ist es echt schwierig zur Chefin zu sagen: „Du, ich möchte jeden Mittwochnachmittag frei“.“ (Int 2 Pflegeheim)

I: „Und, ich meine, gibt es da auch irgendwelche, sozusagen jetzt, na ja, Reibungspunkte, sagen wir, die irgendwie mit Freizeit auch was tun haben, z. B. dass Leute irgendwelche Kurse besuchen wollen, die fixe Zeiten haben und das dann schwierig ist oder so?“

IP: „Ja, das ist schon schwierig. Also wir haben doch einen Betrieb, der von 7.00 Uhr am Morgen…also ein 24-Stunden-Betrieb ist, wo 2 bis 3 Dienste immer bis um 20.00 Uhr gehen. Und dann Kurse, die um 16.00 Uhr, 18.00 Uhr oder sonstiges sind, da sind Schwierigkeiten.“ (Int 3 Pflegeheim)

Eine weitere Befragte sieht für Aktivitäten mit fixen regelmäßigen Terminen keine Möglichkeit, erwähnt aber zugleich ihre Rettungsdienste, die sie unterbringt, weil sie dabei auf ihren Dienstplan Rücksicht nehmen kann:

I: „Ja, und wie ist das dann so mit…also sowas wie irgendwelche Sportkurse oder so, wo das dann fixe Geschichten sind?“

IP: „Das geht gar nicht. […] Ja. Also es ist halt schwierig, da müsste ich meiner Chefin sagen, dass ich z. B. immer Mittwochabend frei brauche. Das ist dann schwierig, wenn ich Dienst bis um 8.00 Uhr am Abend habe. Ich bin ja nebenbei ja bei der Rettung. Da muss ich mich auch zweimal im Monat einteilen für den Nachtdienst. Und da muss ich halt dann immer den Dienstplan abwarten von meiner Chefin und kann mich erst dann bei der Rettung eintragen. Da kann ich auch nicht sagen: „Ich brauche fix den und den frei.“ […] Aber wenn ich jetzt jede Woche am Mittwochabend Yoga gehen täte oder so, das geht nicht.“ (Int 5 Pflegeheim)

„Ich boxe, also ich mache ein Box-Training und das ist zweimal in der Woche.“

I: „Okay. Ah ja, das hat aber so fixe Zeiten.“

IP: „Genau, und das ist sehr schwer. Z. B. heute weiß ich – ich fahre immer mit dem Rad zur Arbeit - , heute weiß ich, morgen muss ich mit dem Auto, weil ich muss dann nach dem so schnell wie möglich zum Boxen und hoffe, dass ich noch pünktlich komme. Und meine Trainerin ist natürlich…halt, die ist so nett und sagt: „Es reicht, wenn du es einmal in der Woche schaffst zu kommen.“ Aber wenn du eben ein Musikinstrument lernen willst oder in irgendeinem Chor bist oder sonstige Veranstaltungen, dann bist du halt immer diejenige, die halt immer so quasi auf dem Schwimmbrett schwimmt. Alle Mitglieder oder alle im Verein wissen halt: Bei dir weiß man halt nie genau, ob du wirklich Zeit hast oder nicht, oder? Weil gerade im Musikverein – ich spiele selber auch Klarinette - , da musst du dich verpflichten für jede Veranstaltung, dass du zur Verfügung stehst. Und das ist…“

„Okay, da muss man auch bestimmte Anwesenheiten, eigentlich… Ja.“

IP: „Genau. Oder du musst das einfach so, du musst es kommunizieren, dass du eben so einen Beruf hast, und dass es halt einfach nicht immer geht. Und dann halt Vereine, Familie und Beruf zu vereinbaren, das wird dann halt noch einmal wahrscheinlich ein schwieriger Strudel. Und da vermute ich, dass einfach auch viele, gerade in der Pflege, mit solchen Dingen dann schnell aufhören, gerade so Vereinstätigkeiten, weil einfach viel Verpflichtung und viel Engagement dazugehört. Und gerade solche Dinge, die eigentlich gut tun, dann eher abgelegt werden, weil das halt finanziell kein…also finanziell ist es halt… Wie soll sagen? Der Beruf ist einfach wichtiger, weil es deine finanzielle Existenz ist. Und den Verein legst du halt schneller ab.“ (Int 7 Pflegeheim)

Eine der Befragten hat mit ihrer Musikkapelle ausgehandelt, dass sie unregelmäßig an den regelmäßigen Proben teilnehmen darf:

IP: „Ja. Ich gehe…also so, ich nehme nicht Rücksicht. Also ich gebe kein wunschfrei ein zum [Musik-]Proben gehen. Ich habe gesagt: „Entweder habe ich zufällig frei dort oder ich schaffe [arbeite].*“ Also das habe ich auch zu unserem Kapellmeister gesagt: „Das ist einfach so.““*

I: „Das passt auch?“

IP: „Wir haben jetzt immer am Freitag Probe. Ja, es… Ich meine, glücklich ist er nicht mit der Situation, aber es geht nicht anders, weil der Freitag ist eigentlich der optimale Tag für mich, zum Nachtdienst dann auch, weil am Samstag meistens mein Mann daheim ist, dass ich nur schlafen kann. Und sonst muss ich halt wohl kämpfen, irgendwie.“ (Int 4 Pflegeheim)

Freundschaftliche Kontakte

Die Pflege freundschaftlicher Kontakte dürfte im Durchschnitt niedrigere Synchronisierungsanforderungen stellen als Vereinsaktivititäten und Kursangebote. Zwar können auch Unternehmungen mit FreundInnen mehr als zwei Personen umfassen und beträchtlichen Organisationsaufwand verursachen. Anders bei Vereinen, Kursen und dergl. sind bei freundschaftlichen Kontakten Treffen zu zweit aber eine weit verbreitete Option, die für viele sogar die häufigste Variante der Freundschafts- oder Bekanntschaftspflege bilden dürfte. Darüber hinaus finden freundschaftliche Aktivitäten, auch wenn sie mehr als zwei Personen umfassen, in wesentlich geringerem Ausmaß zu fixierten regelmäßigen Terminen statt, sondern werden eher individuell ausgehandelt und geplant, was Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten zumindest theoretisch bessere Chancen einräumt, freundschaftliche Treffen mit ihrem Dienstplan zu vereinbaren.

Tatsächlich äußern sich die befragten Mitarbeiterinnen zur Möglichkeit, in ihrer Freizeit FreundInnen zu treffen, positiver als zu Vereins- und Kursaktivtitäten. Dass einige Befragte viele FreundInnen aus der Pflegebranche haben, wird als positiv gesehen, weil dadurch ein Grundverständnis für die spezifischen Arbeitszeiten im Pflegeheim vorausgesetzt werden kann; zugleich entstehen aus der Abstimmung der Dienstpläne auch logistische Herausforderungen.

„Meistens ganz spontan ist fast besser wie lange im Voraus planen, weil… Ja.“

I: „Ja, weil dann doch wieder irgendwas ist.“

IP: „Ja.“ (lacht)

I: „Ja, da gibt es zumindest dann das Verständnis, auch so mit der…“

IP: „Ja, durch das, dass sie eigentlich in der gleichen Dings sind schon. Aber so, ja, andere Dings? Ja, also das sind eigentlich alles Krankenschwestern. So. Ich meine Familie, zu der Mama kann ich natürlich immer kommen. Die sitzt daheim immer und was weiß ich was alles. Aber sonst, wenn es jemand ist, der normale Arbeitszeiten hat, das überschneidet sich halt dann oft so. Das geht nicht gut." (Int 4 Pflegeheim)

IP: Ja. Und die meisten von meinen Freundinnen schaffen [arbeiten]*auch in der Pflege und haben auch viel unter der Woche frei.*

I: Ah ja, okay. Und das ist dann auch nicht irgendwie schwierig, dass man da überhaupt einmal zu gleich frei hat oder so?

IP: Wohl, das ist schon schwierig. (schmunzelt) Ja. Aber wenn man jetzt nur bis um, wenn ich einen 8-Stunden-Dienst habe und nur bis um 4.00 Uhr schaffen [arbeiten] *muss, dann kann man sich danach auch noch treffen.*

I: Ja. Ja, ja, sicher. Okay. Aber die haben jedenfalls dann auch Verständnis für die Situation, wenn sie auch sowas machen?

IP: Ja. Ja, wohl. Wir haben auch eine Kochgruppe, wo wir zu viert sind. Und jeden Monat kocht jemand anders. Jetzt wollten wir gerade einen Termin finden für den Monat und haben genau einen Tag, wo wir alle miteinander frei haben. (lacht) (Int 7 Pflege)

FreundInnen und Bekannte mit weniger atypischen Arbeitszeiten haben mitunter weniger Verständnis für arbeitszeitbedingte Einschränkungen der Verfügbarkeit, was auch Freundschaften gefährden kann:

„Natürlich. Also ich habe Bekannte z. B., die verstehen das nicht, dass ich am Wochenende arbeiten kann. Da gehen Freundschaften natürlich auseinander. Natürlich, auch Partnerschaften gehen auseinander. Gibt es genauso. […[Der enge Kreis, der enge Kern, der hartnäckige Kern bleibt bestehen, ganz sicher. Aber, eben, gerade mit so Freundschaften, die mit der Partnerschaft auch zusammenhängen und die dann nicht verstehen, dass z. B. mein Partner bis um 10.00 Uhr abends arbeitet und ich dann noch bis um 8.00 Uhr, und die immer gemeinsam mit mir und ihm was gemeinsam unternehmen, das geht halt nicht mehr." (Int 5 Pflegeheim)

Eine Befragte nennt als Vorteil ihrer Arbeitszeiten, leichter FreundInnen treffen zu können, deren Alltag ihrerseits von Unregelmäßigkeit geprägt ist (in dem Fall Mütter in Karenz):

I: Ja. Ja. Und wie ist das jetzt, sagen wir, mit Leuten treffen, also Freunde, Bekannte oder auch Partnerschaft oder so?

IP: Ist natürlich unter der Woche schon eher ein Bissl schwer, weil natürlich wir da – ich sage einmal – die meiste Zeit am Schaffen sind. Aber es kommt auch immer drauf an, was für einen Freundeskreis du hast. Ich habe einen mit vielen Mamas schon, die natürlich unter der Woche perfekt sind. (Int 6 Pflegeheim)

Familiäre Beziehungen

Unterschieden werden kann hier zwischen der Beziehung zu PartnerInnen, zu Kindern, sowie verwandtschaftlichen Kontakten. Diese drei Unterkategorien werden im Folgenden getrennt abgehandelt.

Partnerschaft

Einige Befragte berichten von Schwierigkeiten in der Abstimmung gemeinsamer freier Zeit mit ihrem Partner, wobei es von Vorteil sein kann, wenn der Partner seinerseits unregelmäßige Arbeitszeiten hat:

„Mein Partner ist Koch. Der hat unter der Woche frei, z. B., und ich arbeite jetzt von Montag bis Freitag. Also jetzt werde ich auf jeden Fall…also, ja, ist natürlich schwierig zu handeln. Natürlich kann ich es mir jetzt im Laufe von der Dienstplangestaltung auch so einplanen, damit ich gemeinsam mit meinem Partner auch frei habe." (Int 5 Pflegeheim)

„Und mein Mann schafft auch eher am Wochenende, der ist selbständiger Fotograf und hat eigentlich am Wochenende immer Arbeit. […] Von dem her ist das für mich kein Problem, wenn ich am Wochenende schaffe [arbeite]. *Also ich habe damit überhaupt keine Probleme. Er hat natürlich immer mehr unter der Woche frei. Und dann passt das perfekt." (Int 3 Pflegeheim)*

Verwandtschaft

Die Pflege weiterer verwandtschaftlicher Beziehungen war in den Interviews eher selten Thema. Wenn, so ging es um die Schwierigkeit, den Überblick über Familienfeste zu bewahren, sowie teilweise fehlendes Verständnis dafür, dass alle verwandtschaftlichen Ereignisse mit dem Dienstplan vereinbar sind:

„Aber man muss sehr viel vorplanen, das muss man wirklich sagen. Geburtstage im Kopf haben, immer wissen: Wer, wo, wann. Familie. Und dann gibt es schnell Leute oder Familienmitglieder, die sind beleidigt, wenn du nicht auf den Geburtstag kommen kannst, weil du arbeiten musst."[…] Und wenn man es so nimmt, z. B. halt, ich und mein Partner haben das Glück, irgendwo, dass wir halt eine relativ große Familie haben, beide, und halt die Eltern von uns beiden sind geschieden, und dann hast du halt 3, 4 Termine an Weihnachten, wo du gehen musst, so quasi. Und wie händelst du das dann noch? Weil daneben musst du arbeiten, oder? Da kommen die Leute und die Familienmitglieder kommen zu kurz. Und dann kannst du nicht kommen. Und dann kommt es halt auch einmal vor, dass du jemanden vergisst, ein gutes neues Jahr zu wünschen oder Sonstiges. Und dann… Ja, aber die verstehen das dann einfach nicht. Und dann musst du das halt einfach so akzeptieren, dass die einfach oft einmal aus einer anderen Generation kommen, nicht verstehen, dass man arbeiten muss um die Uhrzeit und… Aber kommt vor." (Int 8 Pflegeheim)

Auch hier wird von einer Befragten der Vorteil im Kontakt zu Personen mit ihrerseits unregelmäßigen Rhythmen erwähnt, hier die Schwester mit kleinem Kind:

„Aber es gibt auch Vorteile. Z. B. meine Schwester, die hat jetzt gerade ein kleines Kind und die ist total froh, wenn ich unter der Woche auch einmal bei ihr bin. So."

I: „Ah ja, da kann man einmal tagsüber auch schauen."

IP: „Genau. Auch, wenn das Kind jetzt einfach ein Bissl herausfordernd ist, und sie mich anruft. „L., kannst mir bitte einkaufen gehen?" oder, dann bin ich halt auch zur Verfügung." (Int 5 Pflegeheim)

Kinder

Unter dem Blickwinkel sozialer Teilhabe kann die Betreuung von Kindern einerseits als Hindernis für außerfamiliäre soziale Teilhabe erscheinen, andererseits ihrerseits als Teil eines erfüllenden Soziallebens betrachtet werden. Unter den interviewten Beschäftigten war nur eine Mutter von Kindern im betreuungsbedürftigen Alter. Sie verweist im Gespräch mehrmals auf die mangelnde Passung zwischen an regelmäßigen Arbeitszeiten ausgerichteten Kinderbetreuungsangeboten und der Unregelmäßigkeit ihrer eigenen Arbeitszeit:

„Ja, das ist so mit der Kindergartenbetreuung oder mit Schulbetreuung einfach blöd, weil du kannst schon Mittagsbetreuung anmelden, aber dann müssen sie jeden Tag kommen. Und dann kann ich nicht sagen: „Nein, ich brauche sie einmal am Dienstag und einmal am Mittwoch." Ja, das ist nicht…" (Int 4 Pflegeheim)

Die Lebensphase wird in einzelnen Gesprächen im Zusammenhang mit langen Diensten thematisiert:

„Aber, vermutlich, wenn ich selber einmal Kinder haben werde, dann wäre wahrscheinlich auch die familienfreundlichere Variante mit geteilten Diensten auch eine Option. Aber ich bin eher der Meinung, ich komme für mehrere Stunden herein und weniger Tage und dann ist es vorbei, wie ich komme fünfmal oder teilweise sechsmal in der Woche rein und hackle halt 5 Stunden. Das bringt für mich nicht wirklich viel. Genau." (Int 8 Pflegeheim)

Sicherheitsdienstleistung

Bereits in vorherigen Abschnitten wurde beschrieben, dass sich bei Nachtarbeit in den Sicherheitsdiensten die sozialen Kontakte auf Familienangehörige und teilweise ArbeitskollegInnen einschränken können. Wegen der Nacht- und Wochenenddienste gibt es zu wenig freie Zeit um darüberhinausgehende Beziehungen längerfristig zu pflegen oder gar neue Kontakte aufzubauen.

Auch was die engsten sozialen Beziehungen mit LebensgefährtInnen und Kindern betrifft, kann Nachtarbeit und, dabei besonders kurzfristige Arbeitseinsätze, zu Problemen führen.

„Interviewerin: Und, so wie Sie das vorher beschrieben haben, kann es durchaus passieren, dass Sie eine gemeinsame Freizeit geplant haben, und dass Sie dann eingeteilt sind. Wie geht das? Oder führt das zu Konflikten? IP: Zeitweise, zweitweise auch nicht. Ja, meine Frau regt sich zeitweise auf," (Sicherheit MA 3)

Aber auch die Freizeitgestaltung insgesamt leidet unter der Nachtarbeit. Ein Problem ist häufig die Müdigkeit, die entsteht, wenn der Nachmittag oder der frühe Abend aktiv verbracht werden.

„Bei uns, ich kann nicht sagen: ‚Ich gehe am Nachmittag baden.' Ich meine, ich könnte es schon machen. Das Problem ist nur, in der Nacht werde ich extrem müde, du wirst extrem müde, logisch." (Sicherheit MA 1)

Auch andere sportliche Aktivitäten an Tagen mit Nachtarbeit führen zu Müdigkeit und damit zu Problemen während der Arbeitszeit:

„Fitnessstudio ist eine lustige Sache. Das hätte ich einmal eine Zeit lang versucht, aber das ist bei uns arbeitsmäßig nicht wirklich drinnen, weil du, eh, wie gesagt, (…) das Problem ist, du wirst am Abend müde. Du wirst am Abend müde, weil du natürlich den Körper auspowerst." (Sicherheit MA 1)

Hinzu kommen die wechselnden Dienste, die regelmäßige Sporttermine unmöglich machen.

„Na, ich habe früher Dart gespielt und Fußball. Aber, wie gesagt das ist mit unserer Arbeit ist eigentlich nicht wirklich machbar, weil es natürlich trotzdem, auch wenn ich den Dienstplan selber schreibe, aber ich kann nicht sagen: Jeden Montag habe ich frei. Das funktioniert bei uns nicht. (…)." (Sicherheit MA 1)

Ein Gesprächspartner beschreibt seine Situation etwas ironisch:

„Der einzige Sport bei meiner Frau und bei mir sind halt: Meine Frau tut halt gerne rauchen und Kaffee trinken. Ich bin Nichtraucher, aber Kaffee trinken ist bei mir der einzige Sport, wenn wir uns ganz ehrlich sind. Es geht sich halt nicht mehr aus. Es ist einfach so." (Sicherheit MA 3)

Insgesamt führt die Kombination aus Nachtarbeit, wechselnden Diensten und kurzfristigen Arbeitseinsätzen zu einer hohen Belastung in Hinblick auf die soziale Teilhabe der Gesprächspartner. Über unbedingt notwendige Erholung, Hausarbeiten, Kinderbetreuung und die Pflege des Familienlebens hinaus bleibt kaum mehr Zeit für Aktivitäten. Auch die Tatsache, dass bei Nachtarbeit die Arbeitsphase nicht am Beginn, sondern am Ende des Tages steht, macht Anpassungen nötig bzw. ermüdende Aktivitäten am Tag unmöglich. Nicht zuletzt diese Einschränkungen sind auch ein Grund für die hohe Fluktuation in der Branche.

Hotellerie (Rezeption)

Aus den Interviews geht deutlich hervor, dass von der Nachtarbeit nicht nur der/die ArbeitnehmerIn, sondern das gesamte Umfeld und dabei besonders die Familie betroffen ist. So schlafen die in der Nacht beschäftigten Familienmitglieder tagsüber, was dazu führt, dass in deren Umgebung jeglicher Lärm unbedingt zu vermeiden ist. Gerade wenn die Familie in einer Wohnung wohnt, in der es wenig räumliche Ausweichmöglichkeiten gibt, hat das Einfluss auf die gesamte Familie.

„Das ist – wie kann ich das sagen? - also komplettes Leben von meiner Familie schaut anders aus. Meine Kinder reden nicht normal, sondern sie... (wispert) (...), Papa schläft. Genau. Das ist… Oder z. B. alle unsere Freunde, sie wissen schon, dass ich am Tag schlafe. Also sie planen für uns nicht irgendwas, keiner ruft uns an". (Hotel MA 1)

Zugleich zeigen sich auch gerade im Zusammenleben mit der Familie und dabei besonders mit Kindern deutliche Vorteile der Nachtarbeit.

„Wir haben schon öfters gesprochen, ohne Nachtdienst müsste ich…alle 3 Leben müssten sich ändern, also von mir, von den Kindern, von meiner Frau. Ein Beispiel: Am Freitag muss ich das Kind aus dem Kindergarten holen, wenn ich das nicht machen würde, müsste irgendwer das machen. Wir haben keine Familie da. Wir sind alleine in der Stadt. Und, also das müssen wir wirklich alles…" (Hotel MA 1)

Dadurch, dass ein Familienmitglied während der Nacht arbeitet, kann dieseR dann tagsüber eher Betreuungsaufgaben übernehmen oder ist – was bei größeren Kindern vorteilhaft ist – in der Wohnung anwesend, ansprechbar und kann für Mahlzeiten sorgen. Damit wird der andere Elternteil in dieser Zeit von Betreuungsaufgaben freigespielt.

„Von meiner Frau her, sie fühlt sich nicht benachteiligt oder links gelegen oder sonst irgendwas, weil wir haben auch genug Zeit miteinander, auch Spaß miteinander, genug familienmäßig, halt auch sozial, das Umfeld auch, da haben wir auch genug Treffen, genug. Also deshalb stört es eigentlich (nicht). Es gibt keine Gründe, die eigentlich uns oder unsere Familie stören könnten, plus Urlaub auch, halt auch zweimal vielleicht im Jahr oder sonst, wenn es die Situation erlaubt, plus die paar Tage, die man immer frei dazu (hat). Das gleicht sich irgendwie aus." (Hotel MA 2)

Ein wichtiger Faktor, der das Familienleben erleichtert, ist die Planbarkeit der Arbeitszeiten, d.h. dass Dienstpläne rechtzeitig bekanntgegeben werden und dass bei wichtigen Anlässen von den MitarbeiterInnen auf die Diensteinteilung Einfluss genommen werden kann.

„Und wir haben ein ganz, einen ganz, ganz lieben Chef, der eigentlich auch Familienvater ist, sehr verständnisvoll. Er versteht genug davon, dass wir auch unsere Zeit brauchen, einfach." (Hotel MA 2)

Trotz guter Planbarkeit zeigen sich aber gesundheitliche Auswirkungen der Nachtarbeit. Die sitzende Nachtarbeit wird als Belastung wahrgenommen, hinzu kommen Schwierigkeiten, den Essensrhythmus an den Tag-Nacht-Rhythmus anzupassen.

„Ich meine, ich habe…90 Kilo habe ich gehabt vor 6, 7 Monaten, 90 Kilo. (...) Ich habe es kapiert. Ja, ich gehe jetzt essen und ins Bett.[33] Ich muss aufpassen, was ich esse jetzt, weil die nächsten 4, 5 Stunden liege ich im Bett. Also ich musste das alles umstellen." (Hotel MA 1)

Beide Gesprächspartner mit Nachtarbeit stellen Überlegungen zu ihrer Gesundheit an.

„Ich habe auch diese jährliche Untersuchung beim Arzt gemacht. Ich wollte wissen, was bei mir passiert, weil ich 50 geworden bin. Und das war überhaupt nicht gut bei mir. Und Grund Nr. 1 ist Bewegung, also ich habe keine Bewegung. Wohnung, Garage, Alltag, Garage, dasitzen die ganze Nacht und immer das Gleiche. Das muss ich ändern. Also ich habe schon begonnen ein Bissl mit dem Sport." (Hotel MA 1)

„Natürlich gibt es auch viele Belastungen in dem Sinn, dass diese Gesundheitsprobleme ab und zu auftauchen, dass man auch schon irgendwie – sage ich einmal halt, ja? – Gesundheitsschäden…die schleichen sich rum. Aber ich denke einmal, mit Untersuchungen vielleicht, mit Lebensumstellung, Ernährungsumstellung usw., kann man das besiegen." (Hotel MA 2)

Die im untersuchten Hotel übliche Praxis von fixierten Arbeitszeiten und längerfristiger Planung hilft bei der Integration der Nachtarbeit in ein soziales Leben.

Verglichen mit der Sicherheitsbranche arbeiten die Beschäftigten im Hotel pro Nachtdienst 8 Stunden (plus eine halbe Stunde Pause). Damit bleibt mehr Zeit für Schlaf, Erholung und Familienleben. Zusätzlich sind in der Stadt die Wege kürzer. Gerade bei Nachtdiensten scheint die Dauer ein wesentlicher Faktor für die Möglichkeit der Integration der Arbeitszeiten in das soziale Leben zu sein.

IT-Tochter Finanzdienstleister

Danach befragt, ob sie neben ihrer Berufstätigkeit ausreichend Freizeit vorfinden bzw. mit ihrer Work-Life-Balance generell zufrieden sind, waren von den InterviewpartnerInnen im IT-Betrieb kaum Klagen zu vernehmen. Das trifft auf die MitarbeiterInnen zu, *„Großteiles passt es eigentlich, wie gesagt, ich mache extrem wenig Überstunden"* (MA4, IT-Tochter), und auch auf Vorgesetzte: *„Das ist unterschiedlich, manchmal hätte ich gerne mehr. Manchmal passt es. Aber im Großen und Ganzen denke ich, ich habe eine gute Work-Life- Balance. Es gibt wenig Aktivitäten, die ich nicht machen kann, weil ich permanent zu wenig Zeit hätte."* (Gruppenleiter, IT-Tochter). Diese Statements passen zum Befund der eher nicht ausufernden Arbeitszeiten in diesem Betrieb.

Interessant sind einschlägige Statements der zwei Personen mit Kindern im Haushalt. Die befragte Akademikerin in Teilzeit mit einer Tochter im Volksschulalter (MA1, IT-Tochter) antwortet zunächst – erwartungskonform – auf die Frage nach dem Grund für Teilzeit: *„Einfach um mehr Möglichkeiten zu haben, auch für mein Kind flexibler zu sein."* Anstatt der (ebenfalls erwartbaren) Kritik an

[33] Das Interview fand am Ende der Nachtschicht statt.

Geschlechterungleichheiten in punkto Vollzeit vs. Teilzeit betont die Gesprächspartnerin, dass sie in den nächsten Jahren keineswegs wieder auf Vollzeit umsteigen möchte, obwohl das beim gegenwärtigen Arbeitgeber leicht möglich wäre. *„Für mich passt es. Also, wenn ich es irgendwie schaffe, möchte ich nicht auf Vollzeit umsteigen. […] Im Moment wäre es ohne Problem möglich, auf VZ umzusteigen."* Auf die Nachfrage, warum denn Vollzeit so kategorisch ausgeschlossen wird, kommen zwei Aspekte zum Vorschein: Erstens kann die Befragte beim flexiblen Auf- und Abbau von Mehrstunden (und folglich längeren Zeitausgleichsphasen) nur deshalb weitgehend „überforderungsfrei" jonglieren, weil eben keine Vollzeitbeschäftigung vorliegt. Zweitens weiß sie bestens um ihre einigermaßen privilegierte Situation Bescheid: sehr flexibler, sicherer und zugleich gutbezahlter Job bei einem attraktiven Arbeitgeber; solides Einkommen des Partners; Qualität der öffentlichen Infrastruktur in der Großstadt; zudem Unterstützung von Eltern und Schwiegereltern bei der Kinderbetreuung vor Ort; Eigentumswohnung ererbt u.a.m. Kurz: Teilzeit ist in diesem Verständnis kein Mangel, sondern vielmehr Dreh- und Angelpunkt eines cleveren Arrangements mit hoher Lebensqualität.

„Das weiß ich, dass ich da einen Luxus habe. Und dadurch, dass wir auch in der Firma sehr flexibel sein können, geht das wirklich gut. Obwohl es dann trotzdem wieder Phasen gibt, wo man denkt, puh, wie kriegt man das alles unter einen Hut. Aber ich glaube, das hat jeder mal. Ja. Aber im Allgemeinen rennt das echt gut und ich weiß auch, dass ich echt einen Luxus habe (lachen)." (MA1, IT-Tochter)

Im Unterschied zur teilzeitbeschäftigten Mutter arbeitet ein Vater mit drei kleinen Kindern im Alter von einem bis neun Jahren in Vollzeit, die Partnerin hat nach dem zweiten Kind den Job aufgegeben und organisiert nun den Haushalt. Der Befragte versteht sich durchaus als „neuer Vater", der intensiv im Haushalt mitarbeitet. Von Halbe-Halbe lässt sich aufgrund des familialen Arrangements dennoch schwerlich sprechen. Diesem Interviewpartner ist ein sehr regelmäßiger bzw. strikter Dienstschluss um 17.00 wichtig, um danach genug Zeit für Kinder und Haushalt zu haben; dies auch deshalb, weil sein eigener Vater berufsbedingt wenig Zeit ihm verbracht hatte, was dieser Gesprächspartner nicht wiederholen möchte.

„Und ich schaue, dass ich immer um 17.00 Uhr fertigmache. Also da bin ich eigentlich sehr konsequent, wo ich den Kollegen sage, es ist fünf Uhr, ich muss jetzt woanders sein. […] Ich will nicht nur arbeiten, ich möchte auch gerne mehr Zeit mit den Kindern verbringen. Es hätte mich schon als Kind gefreut, wenn mein Vater mit mir als Kind mehr Zeit verbringen hätte können, obwohl ich es verstanden habe, warum er so viel arbeitet. Und es hat sich für die Familie auch ausgezahlt, insgesamt. Es ist nur etwas, was ich nicht so machen wollte und deswegen habe ich das dann so für mich entscheiden." (MA3, IT-Tochter)

Relevante soziale Kontakte dürften hier auf den engeren Familienkreis begrenzt sein. Auf die Frage, wieviel freie Zeit (im Wortsinn) angesichts eines Arrangements mit Vollzeitjob und drei kleinen Kindern noch verbleibt, antwortet dieser ca. 35-Jährige wie folgt:

„Aber so Hobbies an sich sind meine Kinder. [Pause] Meine Freizeit ist dreigeteilt: Das ist die Zeit, die ich mit den Kindern bzw. mit meiner ganzen Familie – Kinder und Frau – gemeinsam verbringe; mich um die schulischen Dinge kümmere und Bespaßung der Kinder, Ausflüge, Spaziergänge, Einkaufen usw. das Ganze. Das zweite ist Zeit mit meiner Frau verbringen, wenn die Kinder mal schlafen und wir mal zwei oder drei Stunden am Abend für uns haben. Es ist meistens, den Tag Revue passieren lassen, die Wohnung ein bisschen in Stand bringen, gemeinsam essen, einen Film anschauen. Und drittens, im Gegensatz zu meiner Frau brauche ich wesentlich weniger Schlaf. Dann habe ich persönliche Zeit. Dann schaue ich mir die Filme an, die ich mir wirklich anschauen will, zum Beispiel.

I: Wieviel Schlaf brauchen Sie denn?

Ich schlafe normalerweise sechs Stunden, manchmal auch weniger." (MA3, IT-Tochter)

Start-up Unternehmen

Insofern, als drei der vier Interviewten aus zwei Startup-Unternehmen (noch) keine Kinder zu versorgen haben, waren Themen wie das Zeitmanagement in Bezug auf Kinderbetreuung inkl. Haushaltsorganisation u.a.m. schnell beantwortete Fragenblöcke. Im Startup B hat ein ca. 50-jähriger Befragter eine 14-jährige Tochter, die allerdings nicht im eigenen Haushalt lebt.

Vor dem Hintergrund einer auf Erwerbsarbeit fokussierten Lebensführung, die gegenwärtig infolge der Involvierung in den Aufbau eines Startups vermutlich noch erwerbszentrierter als ohnehin ist, wäre es überraschend gewesen, gerade von diesen GesprächspartnerInnen Klagen über eine unausgewogene Work-Life-Balance zu erhalten. Die Beteiligten wissen in aller Regel, worauf sie sich einlassen und übernehmen Verantwortung dafür.

Am Beispiel der Gründerin von Startup A kann zudem veranschaulicht werden, dass „Freizeit" eine Restkategorie sein dürfte, die in erster Linie der körperlichen und psychischen Erholung sowie der Basis-Kontaktpflege dient. Für ambitionierte und regelmäßig ausgeübte Hobbies fehlt demgegenüber schlicht die Energie. Dabei dürfte vorteilhaft sein, mit jemand liiert zu sein, der einen ähnlichen Lebensentwurf praktiziert.

„Freizeit? Was ist das? … Ich denke, Freizeit und Arbeitszeit verschwimmen bei mir total. Was ich aber schon wichtig finde, ein Privatleben, sprich seine Freundschaften zu pflegen, die Beziehung, was auch immer. Schon einen Ausgleich zu haben, weil mein Partner auch im Start-up Umfeld ist.

I: Haben Sie das Gefühl, dass das Privatleben ausreichend ist?

Schon.

I: Keine Klagen, ich habe viel zu wenig Zeit?

Nein (lachen). […] Ich war heuer drei Wochen auf Sri Lanka, immerhin…" (GF, Startup A)

6.5.1. Diskussion möglicher Indikatoren

Für mögliche weiterer Indikator für das Ausmaß und die Qualität der sozialen Teilhabe können neben den beruflichen Aspekten immer auch Faktoren des privaten Umfelds und der Lebensphase einbezogen werden. Als belastenden Faktoren können erwähnt werden:

- Fehlende Synchronität zwischen (unregelmäßiger) Arbeitszeit und Kinderbetreuungsangeboten oder anderen Verpflichtungen als Belastungsfaktor
- Alter als Faktor in der Wahrnehmung von Belastungen durch atypische und/oder unregelmäßige Arbeitszeiten, entsprechend unterschiedliche Arbeitszeitpräferenzen

Als Ressource wird im Bereich der Hotellerie angeführt, dass regelmäßige atypische Arbeitszeiten als Entlastungsfaktor innerhalb der Familie dienen können, da sie planbar sind, einen Rhythmus unterliegen und die Betroffenen auch zu bestimmten Phasen verlässlich die Betreuung von Kindern übernehmen können.

7. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Im Zentrum des vorliegenden Berichts stand die Frage, wie sich lange und / oder atypische Arbeitszeiten auf die Möglichkeiten der Beschäftigten zu sozialer Teilhabe im Sinne sozialer Interaktion außerhalb des Arbeitszusammenhangs auswirken. Die westliche Gesellschaft ist eine Abend- und Wochenendgesellschaft wodurch in hohem Maße normativ vorgegeben ist, welche Zeiten sozial besonders wertvoll sind. Daher beschränken bestimmte Arbeitszeitmuster (insbesondere bei Abend- und Wochenendarbeit) die soziale Nutzbarkeit und erschweren die Synchronisation des Soziallebens mehr als andere.

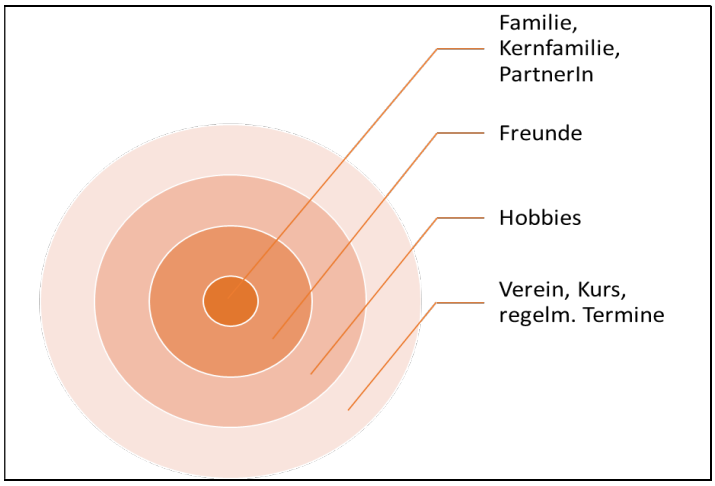
Der Begriff der sozialen Teilhabe ist, wie eingangs dargestellt, nicht besonders trennscharf und verweist je nach Zielsetzung auf heterogene, wenngleich überlappende Deutungshorizonte. In vorliegendem Text liegt der Fokus auf sozialen Interaktionen / Kontaktpflege im engeren Sinn und daran anschließend auf den Herausforderungen der Zeitsynchronisation bedingt durch lange oder atypische Arbeitszeiten. In der präsentierten Erhebung zeigt sich, dass es sich bei sozialer Teilhabe um eine auf individueller Ebene stark ausdifferenzierte Geflecht von Handlungsmustern und Beziehungen handelt, deren Aspekte unterschiedlich stark von Arbeitszeitfaktoren betroffen sind. Das System der sozialen Interaktion besteht außerhalb der Erwerbsarbeit aus Partner / Partnerin, Kindern, sonstigen Angehörigen, FreundInnen, Bekannten, NachbarInnen, KollegInnen in Vereinen, etc. Je nachdem, worauf der Verweis auf soziale Teilhabe abzielt bzw. welche Handlungsbezüge oder Kontaktgruppen durch lange oder atypische Erwerbsarbeitszeiten beeinträchtigt sind, ergeben sich zum Teil unterschiedliche Implikationen. In Tabelle 10 wird am Beispiel von Beschäftigten in einem untersuchten Pflegeheim dargestellt, wie die unterschiedlichen Arten von sozialer Teilhabe vom Arbeitszeitmodell betroffen sind.

Tabelle 10: Beeinträchtigung von sozialer Teilhabe am Beispiel Arbeit im Pflegeheim

	Arbeitszeitmodell: Unregelmäßiger „Radl-Dienst“ mit Nacht- und Wochenenddiensten	
Art der sozialen Teilhabe	Verein, Kurs, politische Aktivität etc.	Starke Einschränkung: Befragte geben fast durchwegs Unmöglichkeit an
	FreundInnen treffen	Einschränkung: Terminfindung kann aufwändig sein, ist aber möglich; hilfreich: FreundInnen aus gleicher Branche mit Verständnis für arbeitszeitbedingte Schwierigkeiten
	Familie: Verwandtschaft	Einschränkung: Familienfeiern teilweise schwierig mit dem Dienstplan zu vereinbaren
	Kernfamilie: PartnerIn, Kinder	Unterschiedlich: Hängt vom Arbeitszeitmuster des /der PartnerIn ab; Kinder: Schwierigkeit, Kinderbetreuung und Dienste abzustimmen
	Soziale Teilhabe in der Arbeit	nein: Wechseldienst erlaubt wenig Teamgefühl am Arbeitsplatz, kein Feierabendbier etc.
	Soziale Teilhabe online in der Arbeitszeit	Kaum möglich

Anhand dieses Beispiels lässt sich gut nachvollziehen, dass verschiedene Formen der sozialen Interaktion außerhalb des Berufs unterschiedlich stark durch spezifische Arbeitszeitmodelle und auch Formen der Arbeitsorganisation betroffen sind. Beschäftigte und deren Angehörige stehen vor der Herausforderung, ihr Leben mit dem ihres Umfelds so gut wie möglich zu synchronisieren. Dabei kommt es im Rahmen der individuellen Möglichkeiten zu Prioritätensetzungen. Bei der Frage, für welche Formen der sozialen Teilhabe die begrenzte Zeit verwendet wird, zeigt sich durchgehend ein Schema, das in Form eines Schichtenmodells dargestellt werden kann (siehe Abbildung 15). Unter zunehmend erschwerten Bedingungen der Synchronisation kommt es zu einer schrittweisen Einschränkung sozialer Teilhabe von außen nach innen. Es zeigt sich klar, dass regelmäßige Termine, zum Beispiel in Form von Vereinsarbeit, Stammtischen und Kursen bei Zeitkonflikten am stärksten gefährdet sind. Vergleichsweise hohe Priorität haben hingegen die Kontakte innerhalb der Kernfamilie. Abhängig von der Verteilung von Betreuungsaufgaben für Kinder innerhalb der Familien kommt ihnen bei einem Teil der Beschäftigten hohe oder höchste Priorität zu.

Abbildung 15: Schichtenmodell zur Beeinträchtigung sozialer Teilhabe



„Familienzeit“ scheint auf den ersten Blick jene Zeitverwendungskategorie zu sein, die durch ausufernde oder atypische Erwerbsarbeitszeiten bzw. allgemein durch Zeitnot am ehesten Leidensdruck erzeugt. Dies jedoch – so zeigt die vorliegende Empirie – insbesondere deswegen, weil sie als jener Zeitraum zu verstehen ist, auf den sich die sozialen Kontakte reduzieren, wenn es darum geht, Prioritäten setzen zu müssen. Besteht die Gefahr, dass auch diese Zeitressourcen zur Disposition stehen, brennt sprichwörtlich die Hütte und es sind wohl kaum mehr andere außerberufliche Sozialkontakte möglich.

In der Fachliteratur und der politischen Debatte geht es bei der Frage nach der Gestaltung von Arbeitszeiten und ihrer Vereinbarkeit mit Zeit für außerberufliche Bezugsgruppen vorwiegend um die Zeit mit der Familie. Zusätzlich steht die Frage der Dauer im Zentrum dieser Debatten. Je länger gearbeitet wird, umso schlechter ist dies für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Es zeigt sich jedoch, dass dieser begründete und fraglos richtige Befund, zu kurz greift, bzw. Beeinträchtigungen anderer gesellschaftlich und individuell relevanter Lebensbereiche ausklammert. Ein wichtiges Thema in diesem Kontext ist politische Teilhabe, nicht nur an Wahlen (vom Nationalrat bis zum Betriebsrat),

sondern breit gefasst als demokratische Partizipation in der Zivilgesellschaft, von der ehrenamtlichen Mitarbeit in Interessenvertretungen, Vereinen oder der informellen Freiwilligenarbeit und Nachbarschaftshilfe bis hin zur Teilnahme an Protestformen wie Demonstrationen u.a.m.

Im Fokus dieses Projekts steht die Beeinträchtigung sozialen Teilhabe durch bestimmte Aspekte der Erwerbsarbeit. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass Engagement z.B. in Form von ehrenamtlicher Arbeit immer nur bedingt mit der zeitlichen Beanspruchung durch Erwerbsarbeit in Verbindung steht. Eine gelingende Teilhabe am Erwerbssystem, d.h. ein stabiles und Existenz sicherndes Beschäftigungsverhältnis inkl. sozialer Absicherung erhöht vielmehr die Chance für gesellschaftliche Partizipation.

Um die Chance auf zufriedenstellende soziale Teilhabe sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht zu verbessern, erweisen sich aus aufbauend auf den Diskussionen möglicher Indikatoren unterschiedliche Aspekte als bedeutend. In erster Linie geht es um eine Minimierung von Desynchronisation unterschiedlicher Lebensbereiche und mit unterschiedlichen Bezugspersonen. Dies kann vor allem durch langfristige Planbarkeit mit ausreichend Mitgestaltungsmöglichkeiten durch die Beschäftigten erreicht werden. Darauf aufbauend zeigt sich, dass die Verlässlichkeit dieser Planung von großer Relevanz ist, d.h. dass es nur zu geringen und seltenen kurzfristigen Änderungen durch den Arbeitgeber kommt. In den hier dargestellten Fällen scheitert dies immer wieder an einer zu dünnen Personaldecke. Selbstbestimmte zeitliche Flexibilität ist für die Beschäftigten von großem Vorteil, zumindest so lange sie nicht durch die Flexibilität der KollegInnen in der eigenen Planungssicherheit eingeschränkt werden.

Obwohl mit Blick auf die Zeitsynchronisierung meist eher nahestehende Bezugspersonen angesprochen sind, ist nicht zu unterschätzen, wieviel an Synchronisierungsleistungen allein unter Stichworten wie Öffnungszeit, Schul- bzw. Arbeitsbeginn oder -ende sowie Abfahrts- und Ankunftszeit usf. zu erbringen sind, oder wenn es um die Teilnahme an Veranstaltungen welcher Art auch immer geht. Darauf aufbauend zeigt sich beispielsweise ein großer Bedarf an einer zeitlichen Flexibilisierung der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungseirichtungen. Hier geht es einerseits um eine Ausweitung der Öffnungszeiten, andererseits jedoch – und dieser Aspekt wird in unserer Erhebung deutlich stärker gemacht – um die Möglichkeit einer flexibleren Inanspruchnahme. Die vorgesehenen Betreuungsmodelle von Kindergärten (z.B. Montag bis Freitag 8:00 bis 16:00) oder Nachmittagsbetreuung (z.B. Montag bis Freitag 13:00 bis 17:00) entsprechen in vielen der hier untersuchten Fälle nicht dem Bedarf. Tagesfreizeit der Eltern aufgrund von Nachtarbeit oder geteilten Diensten ist in diesen Betreuungsmodellen genauso wenig mitgedacht wie Wochenendarbeit oder überlange Arbeitstage gefolgt von freien Tagen.

Entsprechende Rahmenbedingungen würden nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben erleichtern, sondern auch verstärkt ein Sozialleben außerhalb der Kernfamilie und gesellschaftliche Partizipation in Vereinen, bei Kursen und regelmäßigen Treffen unterschiedlicher Gruppen ermöglichen. Dies würde einer Reduktion der sozialen Interaktionen in der Freizeit auf Familie und engste Freunde entgegenwirken.

Um stärker in diese Richtung zu gehen, sollte bei der Bewertung und Abgeltung von Arbeitszeiten auf die damit verbundenen sozialen Kosten Rücksicht genommen werden. Arbeitszeiten, die die soziale Teilhabe stärker beeinträchtigen sollten besser abgegolten werden. Zugleich sollten belastende Arbeitszeiten nicht durch Zuschläge belohnt, sondern durch zusätzlichen Zeitausgleich für mehr Erholungszeit gesorgt werden. Erste Schritte in diese Richtung gibt es in einzelnen Branchen wie dem

Handel oder der Sozialwirtschaft bereits, auch in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes ein Umdenken in diese Richtung wichtig.

8. LITERATUR

Alleweldt, Erika (2018): Freundschaft und sozialstrukturelle Differenzierung. Eine Berliner Fallstudie; in: Behrmann, Laura et al. (Hg.): ‚Doing Inequality'. Prozesse sozialer Ungleichheit m Blick qualitativer Sozialforschung. Springer VS, 213-232

Amlinger-Chatterjee, M. (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Atypische Arbeitszeiten. Baua Bericht F2353. URL: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-3a.html

Arbeitszeitgesellschaft (2016): 12-Stunden-Schichten – Stand der Diskussion. URL: http://arbeitszeitgesellschaft.wildapricot.org/resources/Documents/4.%20Symposium%20AZ-Gesellschaft/161019%20Thesen%2012h-Schichten%20Symposium%20v07aa.pdf

Arlinghaus, A. (2013): Chancen und Risiken flexibler Arbeitszeitformen. WISO 4/2013, 56-70

Arlinghaus, A. et al. (2019): Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community; in: Industrial Health 2019, 57, 184-200

Arlinghaus, A., Gärtner, J., Rabstein, S., Schief, S., Vetter, C. (2016a): Dauernachtarbeit – Eine Sichtung des vorhandenen Wissenstandes mit Thesen, Empfehlungen & Forschungsfragen. SOZIALPOLITIK.CH 2/2016, 1–11

Arlinghaus, A., Marschitz, W., Gärtner, J., Germann, R., Schuler, M. (2016b): Mobile Erfassung von Tätigkeiten und Einsätzen im Krankenhaus. Das Krankenhaus 1/2016, 65-67

Arlinghaus, A., Marschitz, W., Grzech-Šukalo, H., Germann, R., Schuler, M., Gärtner, J. (2016c): Erprobung und Validierung eines Verfahrens zur Smarten Tätigkeits- und Belastungsanalyse. Präsentation auf dem 19. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit, 18.-20. Mai 2016, Wuppertal

Arlinghaus, A., Nachreiner, F. (2012): Arbeit zu unüblichen Zeiten - Arbeit mit unüblichem Risiko. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 66, 291-305

Astleithner, Franz,/ Eichmann, Hubert/ Mairhuber, Ingrid (2017): Arbeitslosigkeit im Gesundheits- und Sozialwesen in Österreich und Gründe für den Anstieg 2008 –2016. FORBA-Studie im Auftrag des Sozialministeriums

Astleithner, F. / Stadler, B. (2018): Flexible Arbeitszeitarrangements aus der Perspektive österreichischer ArbeitnehmerInnen. AK Wien, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 182

Bacher, Johann et al. (Hg.) (2019): Sozialstruktur und Wertewandel in Österreich. Trends 1986-2016, VS Springer

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2019): Arbeitswelt im Wandel. Ausgabe 2019. Quelle: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A100.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Bauer, Gudrun / Rodrigues, Ricardo et al. (2018): Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege aus Sicht der Beschäftigten in Österreich Eine Untersuchung auf Basis der internationalen NORDCARE-Befragung; Quelle: https://www.euro.centre.org/downloads/detail/3288

Beermann, B. (2005): Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Beham, Barbara et al. (2019): Work-to-family enrichment and gender inequalities in eight European Countries; in: the International Journal of Human Resource Management; DOI: 10.1080/09585192.2017.1355837

Beham-Rabanser, Martina / Berghammer, Caroline / Zartler, Ulrike (2019): Partnerbeziehungen zwischen Flexibilität und Stabilität; in: Bacher, Johann et al. (Hg.): Sozialstruktur und Wertewandel in Österreich. Trends 1986-2016. VS Springer, 179-209

Berghammer, Caroline (2013): Keine Zeit für Kinder? Veränderungen in der Kinderbetreuungszeit von Eltern in Deutschland und Österreich; in Zeitschrift für Soziologie, Jg. 42 Heft 1, 52-73

Berghammer, Caroline / Beham-Rabanser, Martina / Zartler, Ulrike (2019): Machen Kinder glücklich? Wert von Kindern und ideale Kinderzahl; in: Bacher, Johann et al. (Hg.): Sozialstruktur und Wertewandel in Österreich. Trends 1986-2016. VS Springer, 211- 242

Berner, C. (2002). Topmanager im Spiegel ihrer Selbstorientierung. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung 2/2002

Blasche, G. / Bauböck, V.M. / Haluza, D. (2017): Work-related self-assessed fatigue and recovery among nurses; in: Int. Arch. Occup. Environ. Health (2017) 90: 197-205

Blasche, Gerhard W. et al. (2014): Leisure Opportunities and Fatigue in Employees: A Large Cross-Sectional Study; in: Leisure Sciences, 36(3), 235-250

Bodi-Fernandez, Otto / Prandner, Dimitri (2019): Zur Bedeutung und Gestaltung von Freizeit; in: Bacher, Johann et al. (Hg.): Sozialstruktur und Wertewandel in Österreich. Trends 1986-2016. VS Springer, 303-330

Böhnke, Petra (2007): Solidarität im Wohlfahrtsstaat – Prekäre Lebenslagen und soziale Integration; in: Lüdicke, Jörg / Diewald, Martin (Hg.): Soziale Netzwerke und soziale Ungleichheit. Zur Rolle von Sozialkapital in modernen Gesellschaften. Wiesbaden: VS-Verlag

Bosch, G. / Lehndorff, S. (Ed.) (2005): Working in the Service Sector. A Tale from Different Worlds. Abingdon: Routledge

Calarco, Jessica (2014): Coached for the Classroom: Parents' Cultural Transmission and Children's Reproduction of Educational Inequalities; in: American Sociological Review 79(4), 1-23

Chung, Heejung / Kea Tijdens (2013): Working time flexibility components and working time regimes in Europe: using company-level data across 21 countries, in: The International Journal of Human Resource Management, Vol. 24(7), 1418–1434

Cornwell, Benjamin / Gershuny, Jonathan / Sullivan, Oriel (2019): The Social Structure of Time: Emerging Trends and New Directions; in: Annual Review Sociology, 45, 16.1-16.20

Cygan-Rehm, Kamila / Wunder Christoph (2018): Do working hours affect health? Evidence from statutory workweek regulations in Germany, Munich Society for the Promotion of Economic Research

de Bloom, Jessica et al. (2018): Longitudinal Leisure Activity Profiles and Their Associations with Recovery Experiences and Job Performance; in: Leisure Sciences, Vol 40(3), 151-173

Deloitte Consulting GmbH. (Hg.) (2019): Flexible Working Study 2019. Vertrauensarbeitszeit, Home Office, Desksharing – wie flexibel arbeitet Österreich? Deloitte, Universität Wien, Uni Graz

Dörfler, Sonja (2019): Elterliche Arbeitsteilung in Österreich und Schweden. Entwicklung institutioneller und kultureller Rahmenbedingungen von 1990 bis heute. Springer Verlag

Dörfler, Sonja / Wernhart, Georg (2016): Die Arbeit von Männern und Frauen. Eine Entwicklungsgeschichte der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Frankreich, Schweden und Österreich. ÖIF- Forschungsbericht Nr. 19 | 2016

Ducki, Antje / Nguyen, Huu Tan (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Mobilität. BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-3d.pdf?__blob=publicationFile&v=14

Duerden, Mat D. et al. (2018): Why People Play at Work: A Theoretical Examination of Leisure-at-Work; in: Leisure Sciences, 40(6), 634-648

Dunkelman, Mark J. (2017): Next-Door Strangers: The Crisis of Urban Anonymity; in: Hedgehog Review, Vol 19(2), https://hedgehogreview.com/issues/the-meaning-of-cities/articles/next-door-strangers-the-crisis-of-urban-anonymity

Ecarius, Jutta et al. (2017): Spätmoderne Jugend – Erziehung des Beratens – Wohlbefinden. Springer VS

Ehn, Billy / Löfgren, Orvar (2012): Nichtstun. Eine Kulturanalyse des Ereignislosen und Flüchtigen. Hamburger Edition

Eichmann, Hubert (2010): Erwerbszentrierte Lebensführung in der Wiener Kreativwirtschaft; In: Österr. Zeitschrift für Soziologie, Heft 2/2010, 72 - 88

Eichmann, Hubert (2018): Weniger arbeiten, gleich viel verdienen. Arbeitszeitstrategien von Selbstständigen in der Wiener Kreativwirtschaft; in: Schönauer, Annika / Eichmann, Hubert / Saupe, Bernhard (Hg.): Arbeitszeitlandschaften in Österreich, Nomos Verlag, 223-244

Eichmann, Hubert / Bauernfeind, Alfons (2011): Wie viel Team ist optimal? Relationen zwischen Teamarbeit und Belastungen in der Kreativwirtschaft; in: Fengler, Jörg / Sanz, Andrea (Hg.): Ausgebrannte Teams. Stuttgart: Klett-Cotta, 124-141

Eichmann, H. / Saupe, B. (2014): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie. Studie im Auftrag des BMASK. Sozialpolitische Studienreihe Band 15, Wien

Eikhof, Doris Ruth / Haunschild, Axel (2006): Lifestyle Meets Market: Bohemian Entrepreneurs in Creative Industries; in: Creativity and Innovation Management, Volume 15 (3), 234-241

Eurofound (2012): Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg

Ewers, Eyko / Hoff, Ernst-H. et al. (2006): Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich. Münster: Waxmann

Felfe, Jörg / Schmook, Renate / Six, Bernd (2006): Die Bedeutung kultureller Wertorientierungen für das Commitment gegenüber der Organisation, dem Vorgesetzten, der Arbeitsgruppe und der eigenen Karriere; in: Zeitschrift für Personalpsychologie, 5 (3), 94-107

Flick, Sabine / Marquardsen, Kai (2016): Entgrenzung der Arbeit; in: Schobin, Janosch et al. (Hg.): Freundschaft heute. Eine Einführung in die Freundschaftssoziologie. Transcript Verlag, 131-141

Folkard, S., Lombardi, D. (2006): Modeling the Impact of the Components of Long Work Hours on Injuries and ‘‘Accidents’’. American Journal of Industrial Medicine 49, 953–963

Frederick Herzberg, Bernard Mausner, Barbara Bloch Snyderman (1959): The Motivation to Work. 2. Auflage. Wiley, New York

Fritsch, Nina-Sophie / Verwiebe, Roland / Liebhart, Christina (2018): Arbeit und Berufe in Österreich. Veränderte Einstellungsmuster im Kontext des Strukturwandels am Arbeitsmarkt; in: Bacher, Johann et al. (Hg.): Sozialstruktur und Wertewandel in Österreich. Trends 1986-2016. VS Springer, 333-385

Garcia-Roman, Joan et al. (2017): Parents' time with a partner in a cross-national context: A comparison of the United States, Spain, and France; in: Demographic Research, Vol 36, 111-144

Gärtner, J., Baumgartner, P. (2017): Faire Flexibilität - Wenn sich Arbeitszeiten kurzfristig ändern. Personalmanager 2/2017, 58-61

Geramanis, Olaf / Hutmacher, Stefan (Hg.) (2018): Identität in der modernen Arbeitswelt. Neue Konzepte für Zugehörigkeit, Zusammenarbeit und Führung. Springer Gabler

Glavanovits, Josef et al. (2019): Politische Partizipation; in: Bacher, Johann et al. (Hg.): Sozialstruktur und Wertewandel in Österreich. Trends 1986-2016. VS Springer, 439-456

Glorieux, Ignace et al. (2010): In Search of the Harried Leisure Class in Contemporary Society: Time-Use Surveys and Patterns of Leisure Time Consumption; in: Jour. Consum. Policy, 33, 163-181.

Griesbacher, Martin / Eva-Maria Griesbacher (2016): Herausforderungen selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten in der unselbständigen Beschäftigung., Wien: Sprectro gemeinnützige Gesellschaft für wissenschaftliche Forschung GmbH

Grunau, Philipp et al. (2017): ICT and Actual Working Time in Germany; in: Management Revue, 28(3), 359-374

Grunau, Philipp et al. (2019): Homeoffice bietet Vorteile hat aber auch Tücken; IAB-Kurzbericht 11/2019

Haeger, Donna L. / Lingham, Tony (2014): A Trend toward Work-Life Fusion: A multi-generational shift in technology use at work; in: Technological Forecasting & Social Change; http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2014.08.009

Haffner, Yvonne / Krais, Beate (Hg.) (2008): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufen. Frankfurt/New York: Campus

Hanglberger, Dominik. 2011. Arbeitszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit nehmen weiter zu: eine Analyse zu Arbeitszeitarrangements und Arbeitszufriedenheit. 46. Informationsdienst Soziale Indikatoren., 12-16

Harrington, Maureen (2015): Practices and meaning of purposive family leisure among working- and middle-class families; in: Leisure Studies, 34(4), 471-486

Hochschild, A.R. (2002). Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen.

Höllinger, Franz (2019): Einstellungen zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Familie; in: Bacher, Johann et al. (Hg.): Sozialstruktur und Wertewandel in Österreich. Trends 1986-2016. VS Springer, 243-263

Hollstein, Betina (2018): Soziale Beziehungen, soziale Ungleichheit und Erträge qualitativer Studien; in: Behrmann, Laura et al. (Hg.): ‚Doing Inequality'. Prozesse sozialer Ungleichheit m Blick qualitativer Sozialforschung. Springer VS, 193-212

Holz, Melanie / Zapf, Dieter / Dormann, Christian (2004): Soziale Stressoren in der Arbeitswelt: Kollegen, Vorgesetzte und Kunden; in: Arbeit, Heft 3/2004, 278-291

IFES (2013): Freiwilliges Engagement in Österreich. Bundesweite Bevölkerungsbefragung 2012

IMAS (2018): Zeiteinteilung in einer modernen Welt: Die Lieblingsaktivitäten der Österreicher – wofür hätte man sich 2017 lieber mehr Zeit genommen; IMAS Report Nr. 8/2018; http://www.imas.at/index.php/de/imas-report-de/archiv

Ishizuka, Patrick (2019): Social Class, Gender, and Contemporary Parenting Standards in the United States: Evidence from a National Survey Experiment; in: Social Forces, https://doi.org/10.1093/sf/soy107

Iskra-Golec, I. et al. (Eds) (2016): Social and family issues in shift work and non standard working hours; Springer

Jahoda, Marie / Lazarsfeld, Paul F. / Zeisel Hans (1933/1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Suhrkamp: Frankfurt/Main

Kadritzke, Ulf (2000): Die „neue Selbständigkeit“ als Gratwanderung – Zwischen professioneller Lust und Angst vor dem Absturz; in: WSI-Mitteilungen 12/2000

Kasper, H. et al. (2002). Managen und Lieben. Führungskräfte im Spannungsfeld zwischen Beruf und Privatleben. Frankfurt/Wien.

Klatt, Johanna (2011): Entbehrliche der Bürgergesellschaft? Sozial Benachteiligte und Engagement. Bielefeld: transcript Verlag

Keil, Angelika / Thomas Leoni / Konrad Wolfgang Kallus /Kerstin Gaisbachgrabner (2011): Folgekosten langer Arbeitszeiten. Kommentierter Literaturüberblick. Wien: Wifo, 1-31

Krenn, Manfred / Flecker, Jörg / Eichmann, Hubert / Papouschek, Ulrike (2010): "... was willst du viel mitbestimmen?" Flexible Arbeit und Partizipationschancen in IT-Dienstleistungen und mobiler Pflege. Berlin: edition sigma

Kreyenfeld, Michaela / Konietzka, Dirk (2013): Kinderlosigkeit in Deutschland. Theoretische Probleme und empirische Ergebnisse; in: Konietzka, Dirk / Kreyenfeld, Michaela (Hg.): Ein Leben ohne Kinder. Ausmaß, Strukturen und Ursachen von Kinderlosigkeit. Springer VS, 13-44

Krug, Gerhard et al. (2019): Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf die Gesundheit von Beschäftigten; IAB-Discussion Paper 1/2019

Kümmerling, A. (2010): Flexible Arbeitszeitformen in Europa. Ein Datenbericht, in: Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hrsg.): Zeitkonflikte: Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin: edition sigma, 215–237

Kümmerling, Angelika (2007): Arbeiten, wenn andere frei haben: Nacht- und Wochenendarbeit im europäischen Vergleich, Duisburg: Universität Duisburg-Essen Campus Duisburg, Fak. für Gesellschaftswissenschaften, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), 1-13

Kuykendall, Lauren et al. (2015): Leisure Engagement and Subjective Well-Being: A Meta-Analysis; in: Psychological Bulletin, Vol 141(2), 364-403

Lacanienta, Andrew et al. (2018): Leisure at work and employee flourishing; in: Journal of Leisure Research, Vol. 49(3), 311-332

Lareau, Annette (2003): Unequal Childhoods. Class, Race, and Family Life. Berkeley: Univ. of California Press

Lenneis, Verena / Pfister, Gertrud (2017): Too tired for exercise? The work and leisure of female cleaners in Denmark; in: Leisure Studies, 36(4), 530-541

Li, J. et al. (2014): Parents’ Nonstandard Work Schedules and Child Well-Being: A Critical Review of the Literature; in: J. Primary Prevent (2014) 35: 53-73

Lloyd, Richard (2006). Neo-Bohemia: Art and Commerce in the Postindustrial City New York: Routledge

Lott, Yvonne (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen; WSI-Report Nr. 47

Lott, Yvonne (2015). Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy, in: European Journal of Industrial Relations, Vol. 21(3), 259–274

Lott, Yvonne (2014). Flexibilität und Autonomie in der Arbeitszeit: Gut für die Work-Life Balance. I, in: Analysen zum Zusammenhang von Arbeitszeitarrangements und Work-Life Balance in Europa. WSI Report, Vol. 18, 1–16

Lott, Yvonne / Heejung Chung (2016): Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany, in: European Sociological Review, Vol. 32(6), 752–765

Löffler, Roland / Steininger, Andreas (2013): Arbeitsbedingungen in Pflege- und Sozialbetreuungsberufen in Tirol. Qualitative Folgestudie „Verweildauer in Pflegeberufen“; Quelle: http://www.amg-tirol.at/sites/www.amg-tirol.at/files/documents/2013_Studie_Verweil-dauer%20in%20PflegeberufenQUALITATIV_LANG.pdf

Lukasczik, Matthias et al. (2018): Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Beschäftigten im Gesundheitswesen als Handlungsfeld der Versorgungsforschung; in: Gesundheitswesen 2018; 80: 511–521

Lütjen, Torben (2016): Die Politik der Echokammer. Wisconsin und die ideologische Polarisierung der USA. Transcript Verlag

Marketagent (2017): Freundschaft. Wie Freunde zu unserem Glück beitragen.

Marschke, Britta / Brinkmann, Heinz Ulrich (Hrsg.) (2011): Handbuch Migrationsarbeit. VS Verlag

Marschke, Britta (2011): Gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit als Indikator für Integration. In: Marschke, Britta / Brinkmann, Heinz Ulrich (Hrsg.): Handbuch Migrationsarbeit. VS Verlag, S.52-67

Martin, Albert (2006): Die subjektive Beurteilung der Arbeitsbeziehung in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen; in: Die Betriebswirtschaft 66 / 2

Matta, Vanita Irene (2015): Führen selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden?/Do Self-Managed Work Schedules Lead to an Increase in the Number of Hours Worked?, in: Zeitschrift für Soziologie, Vol. 44(4), 253–271

Mayer-Ahuja, Nicole / Wolf, Harald (Ed.) (2005): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin: Ed. Sigma

Mewes, Jan (2010): Ungleiche Netzwerke – Vernetzte Ungleichheit. Persönliche Beziehungen im Kontext von Bildung und Status. Springer VS

Morris, Eric A. / Pfeiffer, Deirdre (2017): Who Really Bowls Alone? Cities, Suburbs, and Social Time in the United States; in: Journal of Planning Education and Research, Vol. 37(2) 207–222

Muckenhuber, Johanna / Volk, Hannah (2019): Arbeit und Gesundheit; in: Bacher, Johann et al. (Hg.): Sozialstruktur und Wertewandel in Österreich. Trends 1986-2016. VS Springer, 267 – 284

Mullan, Killian / Chatzitheochari, Stella (2019): Changing Times Together? A time-Diary Analysis of Family Time in the Digital Age in the United Kingdom; in: Journal of Marriage and Family, Vol 81(4), 795-811

Müller, Grit et al. (2018): The impact of long working hours on the health of German employees; in: German Journal of Human Resource Management, Vol. 32(3-4), 217-235

Neyer, Gerda et al. (2013): Kinderlosigkeit, Bildungseinrichtung und Bildungsniveau. Ergebnisse einer Untersuchung schwedischer und österreichischer Frauen der Geburtenjahre 1955-59; in: Konietzka, Dirk / Kreyenfeld, Michaela (Hg.): Ein Leben ohne Kinder. Ausmaß, Strukturen und Ursachen von Kinderlosigkeit. Springer VS, 101-136

Ochs, Elinor / Kremer-Sadlik, Tamar (2015): How Postindustrial Families Talk; in: Annual Review Anthropology, Vol. 44, 83-103

Pangert, Barbara / Schüpach, Heinz (2014): Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Gesundheit und Life-Domain-Balance von Beschäftigten, in: Wirtschaftspsychologie Heft, Vol. 4-2014/1-2015, 73–82

Peters, Klaus / Dieter Sauer (2005): Indirekte Steuerung - eine neue Herrschaftsform, in: Wagner, Hilde (Hrsg.): „Rentier ich mich noch?“: neue Steuerungskonzepte im Betrieb, Hamburg: VSA-Verlag, 23–58

Petersen, Vivi Bach / Lewis, Suzan (2012): Flexible friends? Flexible working time arrangements, blurred work-life boundaries and friendship; in Work, employment and society, 26(3), 464-480

Pfeil, M., Cygan, D., Gärtner, J., Arlinghaus, A. (2014): Auswirkung eines Schichtmodellwechsels bei gleichzeitiger Arbeitszeitreduktion auf Gesundheit und Mitarbeiterzufriedenheit. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 2/2014, 73-77

Pomberger, M. (2005): Wie neuartig sind flexible Arbeitszeiten? Historische Grundlinien der Arbeitszeitpolitik, in: Seifert, Hartmut (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt am Main; New York: Campus Verlag, 9–39

Pongratz, Hans. J. / Voß, Günter G. (Ed.) (2004): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: Ed. Sigma

Prammer, Elisabeth (2013): Boreout – Biografien der Unterforderung und Langeweile. Springer Verlag

Putnam, Robert D. (Hg.) (2001): Gesellschaft und Gemeinsinn. Sozialkapital im internationalen Vergleich. Verlag Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh

Putnam, Robert D., 2000: Bowling alone. The Collapse and revival of American community. New York: Simon & Schuster

Quehenberger, V. / Cichocki, M. / Krajic, K. (2012): Literaturrecherche Effekte des 12-Stunden-Dienstes in der Pflege auf die Gesundheit; Ludwig-Boltzmann-Institut, Health Promotion Research, http://lbihpr.lbg.ac.at

Rau, Renate / Göllner, Melanie (2019): Erreichbarkeit gestalten, oder doch besser die Arbeit? In: ZS f. Arbeits- und Organisationspsychologie, 63(1), 1-14

Reisenzaun, Isabella (2018): "Dann habe ich zwei Monate durchgearbeitet, jeden Tag, 12 Stunden." Arbeitszeitpraktiken im Tourismus – Erfahrungen aus Sicht von Lehrlingen. In: Schönauer, Annika et.al (Hg.): Arbeitszeitlandschaften in Österreich. Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbstätigen. FORBA Forschung, Nomos, Edition Sigma

Requena, Felix (2003): Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace; in: Social Indicators Research 61: 331-360

Riketta, M. (2005): Organizational identification: A meta-analysis; in: Journal of Organizational Behavior, 23, 257-266

Sarbu, Miruna (2015): Determinants of Work-at-Home Arrangements for German Employees: in: Labour 29(4), 444-469

Sardadvar, Karin (2012): Indirect Paths, Fragmented Days. Maintenance Cleaners in Austria. International Report or WP7 of the walqing project. SHH-CT-2009-244597. Vienna FORBA

Sardadvar, Karin et al. (2018): „Familienfreundliche" Arbeitszeiten: mit welchem Ziel – um welchen Preis? Eine empirische Bestandsaufnahme; in: Schönauer, Annika et al. (Hg.): Arbeitszeitlandschaften in Österreich. Nomos-Verlag, 317-336

Sardadvar, Karin (2019): Ausgelagert und unsichtbar: Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche. In: Momentum Quarterly, Zeitschrift für Sozialen Fortschritt, Vol. 8, No. 2, S. 79-94

Saupe, B. (2018): Landschaften, Splittergruppen, Zeitzonen? Muster flexibler Arbeitszeitgestaltung in Österreich. In: Schönauer et. al (Hg.) (2018): Arbeitszeitlandschaften in Österreich. Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern. Nomos

Saupe, B. / Stadler, B. (2016): Flexible Arbeitszeiten – die Perspektive der ArbeitnehmerInnen; Studie im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, NÖ und OÖ; URL http://www.forba.at/data/downloads/file/1228-FB_11_2016.pdf

Schneider, Ulrike / Flecker, Jörg / Bittschi, Benjamin / Jira, Marcel / Papouschek, Ulrike / Saupe, Bernhard/Sengschmid, Teresea (2011): Beschäftigungsreport für die österreichische Sozialwirtschaft: Beschäftigungslage, Arbeitsbedingun-

gen und künftiges Beschäftigungspotenzial in Sozial-, Pflege- und Gesundheitsdiensten sowie in der Kinderbetreuung. Wien

Schobin, Janosch et al. (2016): Freundschaft heute. Eine Einführung in die Freundschaftssoziologie. Transcript Verlag

Schönauer A. et al. (2016b): Überstunden und Mehrarbeitsstunden in Österreich. Entstehung und Verbreitung in Österreich sowie Umgang im internationalen Vergleich; Studie im Auftrag des BMASK; URL: http://www.forba.at/data/downloads/file/1225-FB_6_2016_Langfassung.pdf

Schönauer, A. et al. (2016a): Arbeitszeitflexibilisierung auf betrieblicher Ebene; Studie im Auftrag des BMASK, URL: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/9/2/8/CH3434/CMS1476172267651/arbeitszeitflexibilisierung_endbericht_forba_26_1_16.pdf

Schöneck, Nadine M. (2019): Zeit: Geschlechtsspezifika der Zeitverwendung und Zeitwahrnehmung; in: Kortendiek et al. (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Springer, https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007%2F978-3-658-12500-4_66-1

Schraps, Ulrike / Hoff, Ernst-H. (2008): Dynamik der beruflichen und privaten Lebensgestaltung von Frauen und Männern im IT-Bereich – Ergebnisse einer qualitativen Längsschnittstudie; in: Haffner, Yvonne / Krais, Beate (Hg.): Arbeit als Lebensform? Campus, 63-88

Schulz, Florian / Engelhardt, Henriette (2017): The development educational stratification and decomposition of mothers' and fathers' childcare time in Germany. An update for 2001-2013; in: Zeitschrift für Familienforschung, 29(3), 277-297

Schulze, Gerhard (1992): Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart. Campus

Seifert, Hartmut (2005): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt 1. Aufl., Frankfurt am Main; New York: Campus Verlag

Siddiquee, A. et al. (2016): Paid work, life-work and leisure. A study of wellbeing in the context of academic lives in higher education; in: Leisure Studies, 35(1), 36-45

Siegrist, Johannes (1996): Adverse health effects of high effort – low reward conditions at work; in: Journal of Occupational Health Psychology, 1996/1, 27-43

Siegrist, Johannes / Dragano, Nico (2008): Psychosoziale Belastungen und Erkrankungsrisiken im Erwerbsleben. Befunde aus internationalen Studien zum Anforderungs-Kontroll-Modell und zum Modell beruflicher Gratifikationskrisen; in: Bundesgesundheitsblatt, 51(3), 305-312

Simmel, Georg (1908): Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. 7. Auflage 2013, Verlag Duncker & Humblot Berlin

Stadler, Bettina (2018): Arbeitszeiten von Paaren im Wandel? In: Schönauer, Annika et al. (Hg.): Arbeitszeitlandschaften in Österreich. Nomos-Verlag, 63-88

Statistik Austria (2015): Österr. Gesundheitsbefragung 2014. Hauptergebnisse des Austrian Health Interview Survey (ATHIS) und methodische Dokumentation. Wien

Statistik Austria (2016): Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Modul AKE 2015. Wien.

Statistik Austria (2016): Soziodemographische und sozioökonomische Determinanten von Gesundheit. Auswertungen der Daten des Austrian Health Interview Survey (ATHIS 2014) zu Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Wien

Statistik Austria (2017): Mikrozensus ab 2004 Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung. Standard-Dokumentation und Metainformationen, Wien: Statistik Austria

Statistik Austria (2018): Wie geht's Österreich? Indikatoren und Analysen. Wien

Statistisches Bundesamt (2015): Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013, www.destatis.de

Stebbins, Robert A. (2018): Leisure as not work: a (far too) common definition in theory and research on free-time activities; in: World Leisure Journal, Vol 60, No. 4, 255-264

Steiber, Nadja (2009); Reported levels of time-based and strain-based conflict between work and family roles in Europe: A multi-level approach. Social Indicators Research, 93, 469–488

Storper, Michael / Venables, Anthony (2004): Buzz: face-to-face contact and the urban economy; in: Journal of Economic Geography, 4(2004), 351-370

Thompson, Beverly Y. (2019): The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community; in: Internat. Journal of the Sociology of Leisure, 2:27-42

Tönnies, Ferdinand (1920): Gemeinschaft und Gesellschaft: Grundbegriffe der reinen Soziologie. 3. Auflage. Berlin

Tucker, P. / Folkard, S. / International Labour Office (2012): Working time, health and safety: a research synthesis paper. Geneva: ILO

van Echtelt, Patricia E., Arie C. Glebbeek und Siegwart M. Lindenberg (2006): The new lumpiness of work: explaining the mismatch between actual and preferred working hours. In: Work, Employment and Society, Vol. 20(3), 493–512

Vester, Michael (2015): Die Grundmuster der alltäglichen Lebensführung und der Alltagskultur der sozialen Milieus; in: Frericks, Renate / Brinkmann, Dieter (Hg.): Handbuch Freizeitsoziologie. Springer Verlag, 143-189

Völker, Beate / Flap, Henk (2007): Community at the Workplace; in: Lüdicke, Jörg / Diewald, Martin (Hg.): Soziale Netzwerke und soziale Ungleichheit. Zur Rolle von Sozialkapital in modernen Gesellschaften. VS-Verlag

Wagner, Gabriele (2007): Ein „neuer Geist des Kapitalismus"? Paradoxien der Selbstverantwortung in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie (ÖZS), Vol. 32(3), 3–23

Wagstaff, A. S. / Sigstad Lie, J.-A. (2011): Shift and night work and long working hours - a systematic review of safety implications. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 37(3), 173–185

Walker, Gordon J. (2016): Social Class and Basic Psychological Need Satisfaction during Leisure and Paid Work; in: Journal of Leisure Research, Vol 48(3), 228-244

Weber, Max (1922): Wirtschaft und Gesellschaft. 5. Auflage. Mohr Siebeck

WIFO (2017): Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich – Analyse und Optionen aus Sicht der ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer. Wien.

Yerkes, Mara A. (2018): Gender differences in the quality of leisure: a cross-national comparison; in Community, Work & Family, 10.1080/13668803.2018.1528968

Wirtz, Anna (2010): Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Zanella, Marina et al. (2019): A Quantitative Assessment of the Rush Hour of Life in Austria, Italy and Slovenia, in: European Journal of Population, https://doi.org/10.1007/s10680-018-9502-4

Zawadski et al. (2015): Real-Time Associations Between Engaging in Leisure and Daily Health and Well-Being; in: Ann. Behav. Med 49, 605-615

Zhao, Y. et al. (2019). Shift work and mental health: a systematic review and meta-analysis; in: International Archives of Occupational and Environmental Health; https://doi.org/10.1007/s00420-019-01434-3

Ziesche, Saskia / Köppel, Maximilian (2017): Wirkung der Aktivität am Arbeitsplatz auf die Freizeitaktivität; in: Prävention und Gesundheitsförderung, 12(1), 22-26