ARBEITSZEITEN IM FOKUS

DATEN I GESTALTUNG I BEDARFE

JULI 2022

Schwerpunkt Arbeitszeitverkürzung

EUROPAWEITE STUDIE
Zunahme an Teilzeitarbeit SEITE 4

INTERVIEW
Barbara Teiber warnt vor Arbeitsverdichtung SEITE 6

BETRIEBSBEISPIEL
30-Stunden-Woche als Erfolgsmodell SEITE 12

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Wie können Arbeitsverhältnisse so gestaltet werden, dass gutes Leben und Arbeiten für möglichst viele Menschen möglich ist? Wie können wir für eine gerechtere Verteilung der Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern sorgen, vor allem, nachdem uns die Covid-19-Pandemie die ungleichen Verhältnisse klar vor Augen geführt hat? Was hilft dabei, (auch) auf die Klimakrise zu reagieren und eine ökologische Wende zu schaffen? Was wünschen sich zunehmend mehr Arbeitnehmer:innen in Österreich? Die Antwort auf alle diese Fragen lautet: kürzere Arbeitszeiten.

Nicht erst seit der Covid-19-Pandemie erlebt das Thema Arbeitszeitverkürzung eine neue Konjunktur. Neben vielen Einzelmaßnahmen für kürzere Arbeitszeiten ist es im Jahr 2020 erstmals seit langer Zeit gelungen, in einem Kollektivvertrag eine Verkürzung der Arbeitszeiten zu vereinbaren. Zusätzlich springen in letzter Zeit immer mehr Unternehmen auf den Zug auf und bieten ihren Beschäftigten kürzere oder zumindest verlagerte Arbeitszeiten an. In dieser Situation reicht es nicht mehr, nur kürzere Arbeitszeiten zu fordern, sondern es ist auch wichtig, genau zu überlegen, wie diese kurzen Arbeitszeiten in Zukunft gestaltet werden sollen und welche Art von Arbeitszeitverlagerungen für die Arbeitnehmer:innen Verbesserungen bringen und welche nicht. Diese Überlegungen brauchen als Hintergrund Fakten über die Lage und die Entwicklung der Arbeitszeiten in Österreich. Aus diesem Grund ist die neue Broschüre „Arbeitszeiten im Fokus" dem Schwerpunktthema Arbeitszeitverkürzung gewidmet. Wir wünschen spannende Lektüre!

Mag.ª Dr.in BETTINA STADLER

Mag.ª BERNADETTE ALLINGER

Inhalt

Arbeitszeitverkürzung in Europa
Die Formen der Arbeitszeitverkürzung haben sich im Laufe der letzten Jahrzehnte in Europa stark verändert ... SEITE 04

Interview mit Barbara Teiber, GPA
„Kürzere Arbeitszeiten dürfen nicht zu einer Verdichtung der Arbeit führen" ... SEITE 06

Arbeitszeitentwicklung von Vollzeitbeschäftigten: Zwischen Wirklichkeit und Wunsch
Wie haben sich die Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in Österreich in den letzten 15 Jahren verändert? ... SEITE 09

Arbeitszeitverkürzung in Unternehmen: Die 30-Stunden-Woche bei eMagnetix
Die Umstellung auf eine 30-Stunden-Woche führte zu zahlreichen Verbesserungen für Beschäftigte ... SEITE 12

Interview mit Michaela Guglberger, vida
„Wir müssen beginnen, Arbeit anders zu verteilen" ... SEITE 14

Geschlechtergerechtigkeit in Zeiten von Corona
Anders als in sonstigen Krisenzeiten waren Frauen von der Corona-Pandemie ungleich stärker belastet ... SEITE 17

Arbeitszeitverkürzung aus sozial-ökologischen Transformationsmotiven
Arbeitszeitverkürzung kann gesamtgesellschaftlich zu einem umweltfreundlicheren Verhalten führen ... SEITE 20

Infografik
Arbeitszeit in Zahlen ... SEITE 22

Glossar
Statistische Begriffe ... SEITE 23

Download: *www.forba.at/publikationen/broschueren/*

Arbeitszeitverkürzung in Europa

Im Vergleich mit vorigen Generationen arbeiten wir in Europa immer weniger Stunden in bezahlter Beschäftigung. Diese Arbeitszeitverkürzung ist weitgehend auf eine Zunahme an Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen, wie eine aktuelle Studie zeigt.[1]

Bernadette Allinger

KURZ GEFASST

Die Formen der Arbeitszeitverkürzung haben sich im Laufe der letzten Jahrzehnte in Europa stark verändert. Während frühere Varianten die Folge kürzerer kollektivvertraglich vereinbarter Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten waren, so sind die der letzten Jahre auf die starke Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen zurückzuführen.

Von der kollektiven ...

Historisch gesehen war die Arbeiter:innenbewegung im Laufe der Geschichte sehr erfolgreich darin, Arbeitszeitverkürzungen durchzusetzen. Die tägliche Arbeitszeit ist stetig verkürzt worden, die 6-Tage-Woche wurde weitgehend von einer 5-Tage-Woche abgelöst, das Arbeitsjahr wurde durch bezahlten Urlaub verkürzt und die Lebensarbeitszeit durch den längeren Verbleib in Bildungseinrichtungen und die Einführung einer Alterssicherung. Seit den 1980er Jahren liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Europa bei rund 40 Stunden. Die kürzesten Vollzeit-Arbeitswochen im europäischen Vergleich gibt es in Dänemark, Finnland, Schweden und Frankreich. Längere Arbeitswochen bestehen in Ländern wie Österreich, den Niederlanden, Malta oder Griechenland.

... zur individuellen Arbeitszeitverkürzung

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Form der Arbeitszeitverkürzung gewandelt, hin von einer vormals kollektiven zu einer individuellen. Heutige durchschnittlich kürzere Arbeitszeiten sind weitgehend auf den Ausbau von Teilzeitbeschäftigungen (hauptsächlich von Frauen, die damit vermehrt am Arbeitsmarkt teilnehmen) zurückzuführen, und zwar in allen europäischen Ländern. In den meisten Staaten liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden, in den Niederlanden und Dänemark etwas darunter und in Bulgarien und Griechenland sogar leicht darüber.

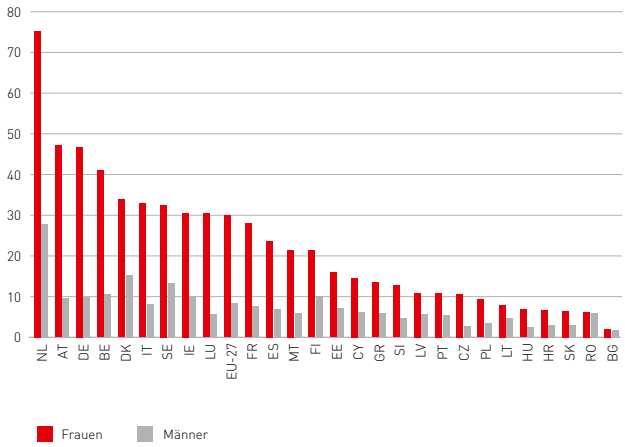
Betrachtet man die tatsächlichen Arbeitszeiten von allen Beschäftigten, so wird ersichtlich, dass es zwischen 2005 und 2019 in faktisch allen EU-Staaten einen Rückgang der Wochenarbeitszeit gegeben hat; in Österreich gingen die Arbeitszeiten etwa um zwei Wochenstunden zurück. Dieses Phänomen ist auf die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Vor allem in den „alten" (EU-15) Mitgliedsstaaten hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in den letzten 25 Jahren stetig erhöht, von 15,6 Prozent im Jahr 1995 auf 22,9 im Jahr 2019. Innerhalb der gesamten EU ist die Entwicklung weniger dynamisch, was auf eher geringere Anteile an Teilzeitbeschäftigten in den "neuen" (EU-13) Mitgliedstaaten einerseits und eine langsamere Steigerung von Teilzeitbeschäftigung andererseits zurückzuführen ist.

Teilzeitarbeit ist nach wie vor weiblich

Teilzeitarbeit ist in allen Ländern bei Frauen weit häufiger anzutreffen als bei Männern. Bei weiblichen Beschäftigten in den EU-15 Staaten hat sich der Anteil von 31,1 im Jahr 1995 auf 37,8 Prozent im Jahr 2019 erhöht. Allerdings gab

Teilzeitbeschäftigung in Prozent der Gesamtbeschäftigung nach Geschlecht, 2019

Quelle: Eurostat, EU-Arbeitskräfteerhebung 2019[2].



es auch bei männlichen Beschäftigten eine Verdoppelung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten, wenngleich auf einem relativ niedrigeren Niveau, von 4,7 auf 10 Prozent. In Europa ist die Teilzeitarbeit zwischen den Geschlechtern sehr ungleich verteilt (siehe Grafik S. 4).

Wenngleich in den neueren EU-Mitgliedstaaten Teilzeitbeschäftigung weit weniger verbreitet ist als in den alten, ist auch in diesen Ländern der Anteil unter weiblichen Beschäftigten höher. Die höchsten Anteile sowohl bei Männern als auch bei Frauen sind in den Niederlanden zu finden; dort liegt der Teilzeitanteil bei Frauen bei über 75 Prozent, aber auch bei Männern bei fast 30 Prozent. Österreich und Deutschland haben, gefolgt von Belgien, mit über 45 Prozent den zweithöchsten Teilzeitanteil bei beschäftigten Frauen aufzuweisen.

Anteil an Teilzeitbeschäftigten als Hauptmotor für kurze Gesamtarbeitszeiten

Sieht man sich die Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten im Detail an, so wird ersichtlich, dass die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit in den meisten Ländern etwa bei 20 Stunden liegt, so auch in Österreich. Ein deutlich niedrigeres durchschnittliches Stundenausmaß bei Teilzeitbeschäftigung gibt es in Dänemark, Finnland sowie Portugal und Irland, merklich darüber liegen Länder wie Schweden, Frankreich, Italien, Tschechien, Rumänien, Belgien, Luxemburg, Niederlande und Malta.

Je höher der Anteil an Teilzeitbeschäftigung ist, desto geringer wird die durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit aller Beschäftigten. Somit ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigung der „Hauptmotor" für eine kurze durchschnittliche Gesamtarbeitswoche und nicht die durchschnittliche Dauer einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung.

Teilzeitbeschäftigung geht mit vielen Nachteilen einher

Teilzeitbeschäftigung führt meist zu einer Ansammlung von Nachteilen im Verlauf des Erwerbslebens, etwa hinsichtlich Karriereaussichten oder Bezahlung. Oft konzentrieren sich Teilzeitbeschäftigungen in routinemäßigen und geringqualifizierten Beschäftigungen. Generell gesehen finden sich Teilzeitbeschäftigte häufiger unter weniger geschützten Beschäftigtengruppen, haben häufiger befristete Arbeitsverträge, sind öfter Leiharbeitnehmer:innen, haben häufiger andere vertragliche Vereinbarungen (wie etwa Traineeverträge) oder arbeiten überhaupt ohne schriftlichen Vertrag (EWCS 2015)[3]. In vielen Ländern war Teilzeitbeschäftigung ein wesentliches Instrument zur Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit bzw. zur Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Im Hinblick darauf stellen die Autor:innen der Studie allerdings eine bemerkenswerte Entwicklung der jüngsten Jahre fest. Zwischen 2009 und 2019 kam es zu einer Entkoppelung der Teilzeitarbeit von den Vereinbarkeitsstrategien von Haushalten in den EU-28-Staaten: Bei ausschließlicher Betrachtung von Paaren mit Kindern ist in diesem Zeitraum ein wesentlich stärkerer Anstieg an Doppelverdienerhaushalten, in denen beide Partner:innen Vollzeit arbeiten, festzustellen (plus 12,8 Prozent) als an Eineinhalbverdienerhaushalten, in denen ein/e Partner:in in Vollzeit, der/die andere in Teilzeit arbeitet (plus 4,6 Prozent).

Arbeitszeitverkürzung in wirtschaftlichen Krisenzeiten

Auch wirtschaftliche Krisenzeiten können zu einer gesamtgesellschaftlichen Reduzierung der Arbeitszeiten beitragen, wie die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 sowie die Covid-19-Pandemie gezeigt haben: Die Rezession nach 2008 hatte größere Auswirkungen auf die Gesamtzahl der gearbeiteten Stunden als auf die Anzahl der Arbeitsplätze. Diejenigen, die nach dem wirtschaftlichen Abschwung weiter beschäftigt waren, hatten im Durchschnitt weniger lange Arbeitszeiten als vor der Krise. Außerdem gab es zwischen 2005 und 2010 einen Rückgang der Zahl der Überstunden und langer Arbeitstage. Auch die Covid-19-Pandemie hat Auswirkungen auf die Arbeitszeit, nicht zuletzt durch das weit verbreitete Kriseninstrument der Kurzarbeit, das auch bereits 2008 großflächig eingesetzt wurde und als sehr effektiv im Hinblick auf die Abfederung der Krise und die Sicherung von Arbeitsplätzen evaluiert wurde. Nach dem wirtschaftlichen Abschwung nach 2008 fiel die temporäre Arbeitszeitverkürzung mit einer teilweisen Umverteilung der Arbeitszeit in der Bevölkerung zusammen. Den Autor:innen nach zu schließen ist es wahrscheinlich, dass auch die Arbeitszeitverkürzungen aufgrund von Covid-19 ein Umverteilungselement beinhalten werden. Allerdings sollten sich politische Initiativen darauf konzentrieren, diese auftretenden Arbeitszeitverkürzungen via Umverteilungen zu organisieren. Dabei wären kollektive Maßnahmen dem Fokus auf individuelle Arbeitszeitverkürzung (bei der die Kosten vollständig von den Einzelnen getragen werden) vorzuziehen, um Fairness zu gewährleisten. ■

Bernadette Allinger *ist Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).*
Kontakt: allinger@forba.at

[1] *De Spiegelaere, S./Piasna, A., 2021: Arbeitszeitentwicklung in Europa: von kollektiven zu individuellen Verkürzungen, in: Müller, M./Reiff, C. (Hg.), 2021: Arbeitszeit. Rahmenbedingungen – Ambivalenzen – Perspektiven, Wien*

[2] *Eurostat, 2019: Labour Force Survey*

[3] *Eurofound, 2015: European Working Conditions Survey*

„Kürzere Arbeitszeiten dürfen nicht zu einer Verdichtung der Arbeit führen"

INTERVIEW: Immer mehr Arbeitnehmer:innen wünschen sich kürzere Arbeitszeiten; das war schon vor Corona der Fall. Was jetzt konkret passieren muss und wohin sich die Arbeitszeiten entwickeln sollen, haben wir bei **BARBARA TEIBER**, Vorsitzende der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), in einem Interview nachgefragt.

FORBA: Frau Teiber, schon vor der Corona-Pandemie war das Thema Arbeitszeitverkürzung immer wieder am Tapet. In den letzten Monaten scheint es, dass Betriebe vermehrt dieses Thema für sich entdecken. Das Ziel ist dabei häufig, sich als attraktive Arbeitgeber:innen zu präsentieren. Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass nicht alle Formen der Arbeitsorganisation, die mit dem Begriff „Arbeitszeitverkürzung" angesprochen werden, auch notwendigerweise Verbesserungen für die Arbeitnehmer:innen bringen. Wie sollte eine Arbeitszeitverkürzung für Arbeitnehmer:innen aus Sicht der GPA aussehen? Was braucht es dafür?

Teiber: Wichtig ist, dass die Verkürzung der Arbeitszeit nicht zu einer Verdichtung der Arbeit führt. Dazu braucht es einen entsprechenden Personalausgleich. Wenn gleich viele Beschäftigte die gleiche Arbeit in weniger Zeit verrichten sollen, dann führt das zu Dauerstress und Überbelastung. Wenn dann die zusätzliche Freizeit für zusätzliche Erholung von der Arbeit genutzt werden muss, dann beißt sich die Katze in den Schwanz.

FORBA: Wo sollte angesetzt werden?

Teiber: Beim Personal. In vielen Branchen erleben wir schon jetzt einen Personalmangel. Den Unternehmen muss klar sein, dass die daraus resultierenden häufigen Wechsel nicht in ihrem Interesse sind. Es ist viel teurer, ständig neues Personal einzustellen und anzulernen, als von der Erfahrung vorhandener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu profitieren. Arbeitszeitverkürzung ist auch im Interesse der Arbeitgeber:innen, denn zufriedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten produktiver und bleiben länger im Unternehmen.

FORBA: Gibt es positive Beispiele, z.B. aus einzelnen Branchen, die breiter umgesetzt werden sollten?

Teiber: In der Sozialwirtschaft, also dem privaten Sozial-, Gesundheits- und Pflegebereich, haben wir die 37-Stunden-Woche umgesetzt [siehe Interview auf S.14-15]. Da streben wir eine weitere Verkürzung an, wir sind auf dem richtigen Weg. Im Kollektivvertrag für öffentliche Flughäfen haben wir fünf zusätzliche Urlaubstage, also die sechste Urlaubswoche für alle, fixiert. Auch das ist eine Form der Arbeitszeitverkürzung. In einigen Kollektivverträgen konnten wir erreichen, dass das Anziehen der Dienstkleidung als Arbeitszeit gewertet wird.

FORBA: Viele Frauen in Österreich arbeiten bereits mit verkürzten Arbeitszeiten. Von den Müttern mit Kindern unter 15 Jahren (25 bis 49 Jahre) sind 73 Prozent in Teilzeit beschäftigt. Wo sollte aus Ihrer Sicht verstärkt angesetzt werden, um eine gerechtere Aufteilung der Erwerbsarbeit und damit auch der Sorgearbeit zu erreichen?

Teiber: Hier gibt es viele Stellschrauben. Ein großer Punkt ist die Kinderbetreuung. Wir sehen in der Statistik, dass ein Großteil der Mütter nach der Karenz in Teilzeit ins Arbeitsleben zurückkehrt. Oft ist das keine freie Entscheidung, sondern es gibt einfach keine entsprechenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung und Kinderbildung. Hier muss also angesetzt werden. Auch die Aufteilung der Kindererziehung zwischen Frauen und Männern ist ein wichtiger Faktor. Hier fordern wir die Einführung der Familienarbeitszeit, die das erleichtert. Viele, die Vollzeit arbeiten, wollen ihre Arbeitszeit reduzieren. Die meistgewünschte Arbeitszeit liegt zwischen 30 und 35 Stunden pro Woche. Angesichts des industriellen und digitalen Fortschritts wäre das längst machbar.

FORBA: **Während der Corona-Pandemie haben viele Arbeitnehmer:innen im Rahmen der Kurzarbeit bereits ihre Arbeitszeiten für eine bestimmte Zeit reduziert. Sehen Sie als Folge dieser Erfahrung einen verstärkten Wunsch von Arbeitnehmer:innen nach kürzeren Arbeitszeiten oder gibt es keinen solchen Effekt der Pandemie?**

Teiber: Die Rückmeldungen sind sehr unterschiedlich. Die Kurzarbeitssituation in einer Krise kann man nicht vergleichen mit einer generellen Verkürzung der Arbeitszeit. Einerseits konnten viele mit der vermehrten Freizeit nicht viel anfangen, weil sie während der Lockdowns in Kurzarbeit waren und ohnehin nicht raus durften. Andererseits haben die unerwarteten Gehaltseinbußen zu Problemen geführt. Die Kurzarbeit war ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, mit dem wir hunderttausende Jobs gerettet haben. Ein Vorbild für eine generelle Arbeitszeitverkürzung kann das aber nicht sein, weil ja die vorhandene Arbeit nicht anders verteilt worden ist, sondern es an Arbeit gemangelt hat. Grundsätzlich sind allerdings schon einige auf den Geschmack gekommen, dass kürzere Arbeitszeiten mehr Lebensqualität bedeuten.

FORBA: **Gibt es vielleicht einzelne Bereiche, in denen, als Folge der Erfahrungen während der Corona-Pandemie, vermehrt Wünsche der Arbeitnehmer:innen nach kürzeren Arbeitszeiten zu beobachten sind?**

Teiber: Den Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten erleben wir bei Vollzeitbeschäftigten über alle Branchen hinweg. Das Phänomen gibt es allerdings nicht erst seit Corona. Übrigens stellen wir diesen Wunsch auch besonders bei Jungen fest. Wollten Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger früher vor allem mehr Geld verdienen, ist ihnen heute die Work-Life-Balance meist wichtiger.

FORBA: **Wohin sollten sich die Arbeitszeiten in Österreich insgesamt langfristig entwickeln? Was strebt die GPA an?**

Teiber: Mittelfristig 35 Stunden pro Woche, langfristig entsprechend dem Produktivitätsfortschritt noch weiter hinunter. Das ist eine Frage der Gerechtigkeit. Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der gleichen Zeit immer produktiver sind und mehr Leistung erbringen, dann muss es doch möglich sein, früher nach Hause zu gehen.

FORBA: **Gibt es konkrete Modelle, die implementiert werden sollten?**

Teiber: Bei der Arbeitszeit kann an vielen Punkten angesetzt werden. Je nach Branche legen wir unser Augenmerk bei den Kollektivvertragsverhandlungen auf unterschiedliche Bereiche. Die wöchentliche Arbeitszeit kann verkürzt werden, es kann aber auch eine leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche geben. Wir haben auch das Modell „90 für 80" vorgeschlagen: Wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeit auf 80 Prozent reduzieren, also zum Beispiel eine Vier-Tage-Woche in Anspruch nehmen, bekommen sie weiterhin 90 Prozent des Gehalts, die Differenz zahlt das AMS. Voraussetzung ist, dass eine zusätzliche Arbeitskraft aufgenommen wird. So kommen wir dem Wunsch nach mehr Freizeit nach und tun etwas gegen die Arbeitslosigkeit.

Auch die Auf- und Einteilung der Arbeitszeit spielt bezüglich Arbeitszeitqualität eine große Rolle. Stichwort Dienstplansicherheit: Wenn ich ständig unerwartet einspringen muss, dann hat das Auswirkungen auf das Privat- und Familienleben. Auch das Thema Überstunden beschäftigt viele: Für Unternehmerinnen und Unternehmer würde es sich lohnen, eine zusätzliche Person einzustellen, anstatt die Beschäftigten dauernd Überstunden machen zu lassen. In Österreich ist aber etwa jede fünfte Überstunde unbezahlt. Hier kann die faktische Arbeitszeit verkürzt werden, indem solche Dinge abgestellt werden.

FORBA: **Herzlichen Dank für das Interview!** ■

Zur Person:

Barbara Teiber ist seit 2018 Bundesvorsitzende der Gewerkschaft GPA und Vizepräsidentin der AK Wien. Davor war sie Abgeordnete zum Wiener Landtag und Mitglied des Gemeinderats sowie Regionalgeschäftsführerin der GPA-djp Wien und Bundesfrauensekretärin der GPA-djp.

Kontakt:
barbara.teiber@gpa.at

Arbeitszeitentwicklung von Vollzeitbeschäftigten: Zwischen Wirklichkeit und Wunsch

Forderungen nach kürzeren Arbeitszeiten sind seit einigen Jahren in aller Munde. Aber wie haben sich die Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in Österreich in den letzten 15 Jahren tatsächlich verändert? Gibt es eine Abstimmung „mit den Füßen" für kürzere Arbeitszeiten? Und werden damit auch – zumindest teilweise – die Wünsche der Beschäftigten erfüllt?

Bettina Stadler

KURZ GEFASST

Schon seit einiger Zeit ist in Österreich ein Rückgang der durchschnittlichen tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu sehen. Angetrieben wird diese Entwicklung vom nach wie vor stark steigenden Anteil an Teilzeitbeschäftigten. Aber auch bei den Vollzeitbeschäftigten sinken die durchschnittlichen Arbeitsstunden. Um den treibenden Faktoren für diese Entwicklung nachzugehen, werden die tatsächlichen Arbeitszeiten in Arbeitszeiten ohne Überstunden und in Überstunden aufgeteilt und die Entwicklung von 2006 bis 2021 betrachtet. Dabei zeigt die Analyse, dass beide Zeiten bei Frauen und Männern tendenziell zurückgehen. Trotz dieser Entwicklung hat der Anteil an Vollzeitbeschäftigten, die sich zwischen 2006 und 2019 kürzere Arbeitszeiten gewünscht haben, schrittweise zugenommen. Das heißt, trotz kürzerer Arbeitszeiten werden noch lange nicht alle Wünsche erfüllt.

Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten in Österreich sind in den letzten 15 Jahren zurückgegangen. Wie schon im Beitrag „Arbeitszeitverkürzung in Europa" in diesem Heft beschrieben, entsteht dieser Gesamt-Rückgang vor allem durch die steigende Zahl an Teilzeitbeschäftigten. Dieses Phänomen ist in Österreich und in vielen anderen europäischen Ländern zu beobachten. In Österreich steigt die Beschäftigung insgesamt praktisch nur noch durch immer mehr Teilzeitarbeitsverhältnisse. Wie aber ist die Situation bei den Vollzeiterwerbstätigen? Geht bei diesen die Arbeitszeit ebenfalls zurück? Leisten diese vor allem immer weniger Überstunden? Oder vereinbaren auch Vollzeitbeschäftigte zunehmend weniger Arbeitsstunden? Mit diesem Beitrag sollen die verschiedenen Faktoren für die längerfristige Entwicklung von Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten etwas entflochten und getrennt betrachtet werden. Zusätzlich wird gefragt, ob sich auch die Arbeitszeitwünsche von Vollzeitbeschäftigten im Laufe der Zeit ändern. Dafür konzentriert sich die Analyse auf unselbständig erwerbstätige Vollzeitbeschäftigte, d.h. Personen, die pro Woche mindestens 36 Stunden Normalarbeitszeit vereinbart haben. Für die Analyse wird der Zeitraum von 2006 bis 2021 in den Blick genommen:

Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten ist über diese Zeit annähernd konstant geblieben und steigt laut den Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von 2.525.800 im Jahr 2006 auf 2.671.800 Beschäftigte im Jahr 2019 an. In den Jahren 2020 und 2021 kommt es wegen der Covid-19-Pandemie zu einem leichten Rückgang bei der Zahl der Vollzeitbeschäftigten. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten enorm angestiegen, bei den Männern von 113.800 im Jahr 2006 auf 212.300 im Jahr 2021, bei den Frauen von 664.800 auf 922.000.

Für diese Vollzeitbeschäftigten wurde für diese Analyse für jedes Jahr die durchschnittliche tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit, d.h. die geleisteten Arbeitsstunden ohne Urlaube, Feiertage oder andere Freistellungen[1], berechnet und in die Netto-Arbeitszeit ohne Überstunden und die geleisteten Überstunden aufgeteilt. Dabei werden sowohl bezahlte als auch unbezahlte Überstunden in die Berechnungen aufgenommen. Diese Überstunden werden auf alle Erwerbstätigen verteilt, unabhängig davon ob sie tatsächlich Überstunden geleistet haben oder nicht.

Entwicklung der tatsächlichen Vollzeit-Arbeitszeiten

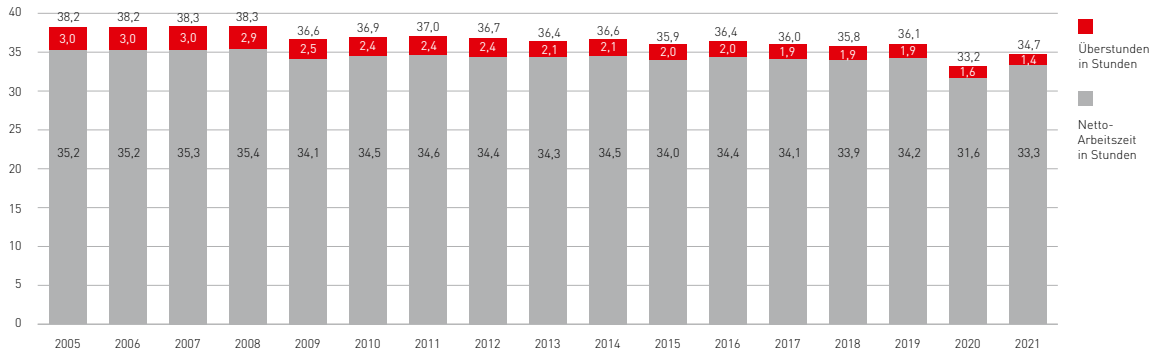
Die Analysen zeigen für Frauen und Männer einen Rückgang der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeiten. Bei den Männern ist die Arbeitszeit vom Jahr 2006 bis zum Jahr 2019 um durchschnittlich 2,1 Stunden zurückgegangen. Der Rückgang war über die Jahre nicht konstant, vielmehr ist ein Einbruch mit der Wirtschaftskrise 2008/2009 zu sehen. Am Arbeitsmarkt hat die Wirtschafts- und Finanzkrise im ersten Halbjahr 2009 ihre Wirkung voll entfaltet, in der zweiten Jahreshälfte 2009 kam es bereits wieder zu einer schrittweisen Erholung. Ebenso ist in den Daten die Auswirkung der Covid-19-Pandemie zu sehen, hier kam es von 2019 auf 2020 zu einem Rückgang um 2,9 Stunden. Zwischen diesen Ereignissen schwanken die tatsächlichen Arbeitsstunden etwas, der Rückgang der Arbeitszeit betrifft aber überwiegend Überstunden, die weniger gemacht werden, und nur zu sehr geringen Anteilen die tatsächlichen Arbeitsstunden ohne Überstunden.

Beginnend von einem niedrigeren Niveau haben die durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeiten der vollzeitbeschäftigten Frauen zwischen 2006 und 2019 um 1,2 Stunden abgenommen. Sie waren von der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 weniger betroffen, da diese vorwiegend Auswirkungen im Produktionsbereich hatte. Dafür ist der Einfluss der Covid-19-Krise bei Frauen ebenso stark zu sehen wie bei den Männern (siehe auch Beitrag auf S. 17-19). Ihre durchschnittlichen Arbeitszeiten sind um 2,8 Stunden zurückgegangen. Diese Krise hat sehr stark auch den Dienstleistungsbereich betroffen, wo deutlich mehr Frauen beschäftigt sind. Zwischen diesen beiden Ereignissen sind bei den Frauen die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und die Überstunden etwas zurückgegangen.

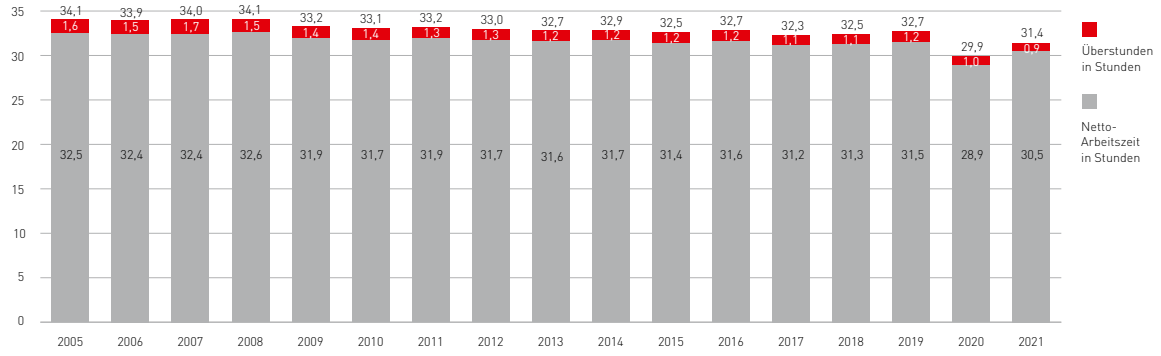
Sowohl bei Frauen als auch bei Männern ist zu sehen, dass die Arbeitszeiten nach der Wirtschafts- und Finanzkrise, d.h. ab dem Jahr 2010, nicht mehr das Niveau vor der Krise erreicht haben. Haben Arbeitnehmer:innen ihre Arbeitszeiten einmal reduziert, bleiben sie häufig bei diesen

Vollzeitbeschäftigte Männer nach tatsächlichen Netto-Arbeitsstunden, Überstunden und Gesamtarbeitsstunden

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.



Vollzeitbeschäftigte Frauen nach tatsächlichen Netto-Arbeitsstunden, Überstunden und Gesamtarbeitsstunden



niedrigeren Zeiten. Hier bleibt abzuwarten, ob dies auch für die Covid-19-Krise zutreffen wird.

Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten

Wenn die Arbeitnehmer:innen tatsächlich weniger Stunden leisten, wie wirkt sich dies nun auf den Wunsch nach kürzeren und längeren Arbeitszeiten aus? Können mehr Menschen ihre Wunscharbeitszeiten realisieren und geht der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten zurück? Kürzere Vollzeit-Arbeitszeiten bedeuten fallweise auch weniger bezahlte Überstunden und damit geringere Einkommen. Wünschen sich Arbeitnehmer:innen in Vollzeit nun vielleicht auch fallweise längere Arbeitszeiten? Um diese Fragen zu beantworten, wurden die vereinbarten Arbeitsstunden (inklusive regelmäßiger Überstunden) in der Erst- und falls vorhanden in der Zweittätigkeit mit den Wunscharbeitszeiten verglichen und ermittelt, welcher Anteil der Beschäftigten sich kürzere Arbeitszeiten, welcher Anteil sich längere Arbeitszeiten wünscht und wie sich dies im Laufe der Zeit verändert hat. Hier werden ebenso nur unselbständig und in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer:innen dargestellt.

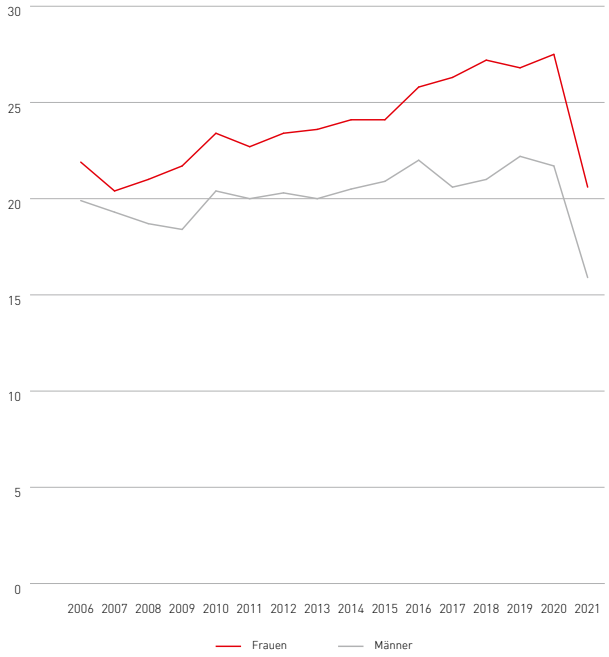
In den Grafiken ist zu sehen, dass der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten im Zeitraum zwischen 2006 und 2019 bei den vollzeitbeschäftigten Frauen ab 2009 konstant zugenommen hat, d.h., es wünschen sich von Jahr zu Jahr mehr Frauen mit Vollzeitjob kürzere Arbeitszeiten. Bei den Männern ist auch hier ein stärkerer Einfluss der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 zu sehen, aber auch in den Jahren 2017/2018 ist ein Rückgang zu sehen, bevor im Jahr 2019 ein Höchststand an Arbeitszeitverkürzungswünschen erreicht wird. In den Corona-Jahren 2020 und 2021 nimmt der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitverkürzungswunsch stark ab. Ob dies der Kurzarbeit geschuldet ist, einer allgemeinen Verunsicherung durch die Krise oder ob die Arbeit im Homeoffice Verkürzungswünsche dämpft, wird erst die Zukunft zeigen.

Der Wunsch in Vollzeit mehr Stunden zu arbeiten spielt bei Frauen praktisch keine Rolle, konstant wünschen sich, mit leichten Schwankungen, drei bis vier Prozent längere Arbeitszeiten, die Corona-Krise brachte hier einen leichten Anstieg auf 3,8 Prozent. Bei den Männern schwankt der Anteil, der sich längere Vollzeit-Arbeitszeiten wünscht, zwischen 4 Prozent im Jahr 2019 und 7 Prozent im Jahr 2009. Auch bei diesen hat die Corona-Krise hat zu einem leichten Anstieg geführt. ■

Bettina Stadler *ist Soziologin und Mitglied des Leitungsteams der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).*
Kontakt: stadler@forba.at

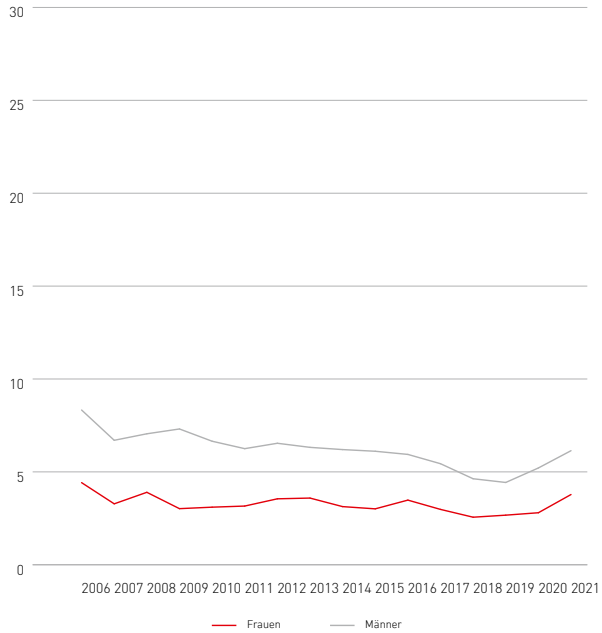
Vollzeitbeschäftigte mit Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten in %

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.



Vollzeitbeschäftigte mit Wunsch nach längeren Arbeitszeiten in %

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen.



[1] *Aus diesem Grund ist die tatsächliche Arbeitszeit deutlich niedriger als die Normalarbeitszeit, siehe Glossar S. 23.*

Arbeitszeitverkürzung in Unternehmen: Die 30-Stunden-Woche bei eMagnetix

Eine 30-Stunden-Woche führte zu kürzeren Arbeitstagen und deutlichen Verbesserungen bei Zufriedenheit, Work-Life-Balance und Freizeitgestaltung. Pausen wurden trotz der Arbeitszeitreduktion weiterhin genommen.

Anna Arlinghaus, Céline Vetter

KURZ GEFASST

Die Umstellung auf eine 30-Stunden-Woche führte zu einer effizienteren Arbeitsorganisation, einem früheren Ende der täglichen Arbeitszeit und zu Veränderungen in der Freizeitgestaltung der Beschäftigten. Die wichtige soziale Funktion der gemeinsamen Mittagspause wurde bestätigt: Obwohl es bei einem 6-Stunden-Tag nicht notwendig wäre, nahmen fast alle Beschäftigten weiterhin an gemeinsamen Pausen teil. Durch eine höhere Arbeitgeberattraktivität wurde die Personalgewinnung erleichtert.

Trends in der Arbeitszeit

In den vergangenen Jahren wurden immer wieder Berichte über einzelne Unternehmen oder Länder publiziert, in denen die Arbeitszeiten verkürzt oder eine 4-Tage-Woche eingeführt wurden. Die Arbeitszeitverkürzung ist bei den Beschäftigten oftmals sehr beliebt, da sie die Möglichkeit bietet, je nach Lebensphase unterschiedliche Anforderungen aus dem Privatleben, wie etwa Kinderbetreuung, Weiterbildung oder Auszeiten, mit dem Arbeitsleben besser zu vereinbaren. Arbeitszeitmodelle mit kurzen Wochenarbeitszeiten bieten weitere Vorteile: So lassen sich ergonomisch günstigere Schichtpläne mit kurzer Wochenarbeitszeit gestalten, bei denen (belastende) Arbeitszeiten mit längeren Erholungsphasen ausgeglichen werden. Da zudem zurzeit in vielen Branchen ein Fachkräftemangel beklagt wird, besteht die Hoffnung auf Seiten der Betriebe, mit attraktiven Arbeitszeiten ihre Wettbewerbsfähigkeit am Bewerber:innenmarkt steigern und Personal anwerben zu können.

Evaluierung einer Arbeitszeitverkürzung bei eMagnetix

Aus ersten wissenschaftlichen Studien ist bekannt, dass kürzere Arbeitszeiten mit verbesserter Gesundheit, längerem Schlaf und erhöhtem Wohlbefinden verbunden sein können.[1] Über die Auswirkungen einer Arbeitszeitreduktion auf die tatsächliche Arbeitszeit, Tätigkeiten und Pausen war jedoch bisher wenig bekannt. Aus diesem Grund förderte die AK Wien eine wissenschaftliche Begleitung der Arbeitszeitverkürzung in der Online-Marketingfirma eMagnetix.

Im Jahr 2018 wurde dort die wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 auf 30 Stunden verkürzt. Der Umstieg erfolgte schrittweise zunächst auf eine 34-Stunden-Woche ab Juni und auf eine 30-Stunden-Woche ab Oktober 2018. Betroffen waren ca. 25 Mitarbeiter:innen in Gleitzeit mit Kernzeit. Ziele der Arbeitszeitverkürzung waren, die Attraktivität von eMagnetix als Arbeitgeber zu erhöhen sowie eine verbesserte Work-Life-Balance der Beschäftigten. Die Arbeitszeitverkürzung erfolgte ohne Reduktion des Entgelts.

Folgende Fragestellungen sollten in der Evaluierungsstudie beantwortet werden:

- Wie verändern sich die tatsächlichen Arbeitszeiten und Pausen durch die Arbeitszeitreduktion?
- Wie verändern sich die Tätigkeiten (z.B. Telefonieren)?
- Wie wirkt sich die reduzierte Arbeitszeit aus Sicht von Beschäftigten und Führungskräften auf folgende Bereiche aus?
  - Work-Life-Balance
  - Gesundheit
  - Zufriedenheit
  - Produktivität/Leistung
  - Kund:innenzufriedenheit

Die Evaluierung erfolgte in zwei Wellen: Welle 1 fand ein Jahr nach der Umstellung, also im Herbst 2019, statt. Sie umfasste:

- Analyse der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten im Zeitraum Februar 2017 – Jänner 2019

- Analyse der Telefondaten im selben Zeitraum
- Online-Befragung der Beschäftigten im September 2019
- Fokusgruppeninterview mit Beschäftigten
- Interview mit Führungskräften

Die 2. Welle wurde im Frühjahr 2022 durchgeführt und bestand aus:

- Analyse der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten im Zeitraum Februar 2017 – März 2022
- Analyse der Telefondaten im selben Zeitraum
- Online-Befragung der Beschäftigten im April 2022

Die kürzeren Arbeitszeiten ließen sich umsetzen

Die Ergebnisse der Arbeitszeitanalysen zeigen, dass sich die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten verkürzt haben. Bei weitgehend stabilem Arbeitsanfang am Morgen liegt das Arbeitsende an allen Wochentagen nun deutlich früher (zwischen 14 und 16 Uhr, freitags zwischen 11 und 13 Uhr) als vor der Umstellung (16 bis 17 Uhr, freitags zwischen 12 und 14 Uhr). Die effektive Tagesarbeitszeit liegt in der 30-Stunden-Woche bei 6,20 Stunden, was eine klare Reduktion im Vergleich zu der Ausgangssituation darstellt. Die Arbeitszeitverkürzung wird also gelebt, ohne deutliche Ansammlung von Überstunden (siehe Grafik unten). Die tägliche Arbeitszeit von etwas über sechs Stunden kann am Aufbau von Stundenkonten, aber auch an der Einführung einer flexiblen 4-Tage-Woche liegen, bei der die Beschäftigten wöchentlich zwischen der Aufteilung auf vier oder fünf Arbeitstage wählen können.

Das Pausenverhalten hat sich trotz der Arbeitszeitverkürzung nicht stark geändert: Fast alle Beschäftigten machen weiterhin eine Mittagspause, die durchschnittliche Pausenlänge pro Tag ist fast identisch geblieben. Einzig die kurze Nachmittagspause fällt nun weg.

Durchschnittliche tägliche Arbeitszeit, gesamter Untersuchungszeitraum

Quelle: XIMES

Durchschnittliche tägliche Arbeitszeit exklusive Abwesenheiten, Krankenstand und Dienstreisen und inklusive Homeoffice-Tagen und Wochen mit Feiertagen.

Große Zufriedenheit bei Geschäftsführung und Mitarbeiter:innen

Ein Jahr nach der Arbeitszeitverkürzung zeigten die Online-Befragung und das Fokusgruppeninterview der Beschäftigten bereits eine sehr hohe Zufriedenheit mit der Arbeitszeit, Verbesserungen bei der Work-Life-Balance und deutlich mehr Zeit für Familie, Freunde, Hobbies, aber auch gesunde Ernährung, Sport und Schlaf und Erholung.[2]

Durch eine im Vorfeld durchgeführte, umfassende Analyse von „Zeitfressern" in der Arbeit konnten viele Arbeitsabläufe effizienter gestaltet werden. Dadurch stiegen die Produktivität und auch die Zufriedenheit mit der Arbeitsweise. Die 30-Stunden-Woche steigerte zudem, wie gehofft, die Attraktivität als Arbeitgeber und verbesserte die Personalgewinnung deutlich.

Wie kann eine Arbeitszeitverkürzung gelingen?

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen wesentliche Erfolgsfaktoren für das Gelingen der Arbeitszeitverkürzung. Besonders wichtig sind die gute Vorbereitung der Umstellung, ein Change-Management-Prozess mit Einbeziehung der Beschäftigten, eine gute Arbeitszeitregelung (in diesem Fall Gleitzeit) und eine Vorbereitung der Kund:innen auf veränderte Erreichbarkeitszeiten. In größeren Unternehmen bietet sich zudem eine Pilotierung in einem Teilbereich an, um daraus Erkenntnisse für eine großflächigere Umsetzung zu gewinnen und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen zu können. Nicht zuletzt ist eine gute Kommunikation seitens der Führungskräfte wichtig, um z.B. die Erreichbarkeitserwartung deutlich zu machen. ■

Anna Arlinghaus *ist Beraterin bei der XIMES GmbH und Vorstandsmitglied der Arbeitszeitgesellschaft und Working Time Society.*
Kontakt: arlinghaus@ximes.com

Céline Vetter *ist Beraterin bei der XIMES GmbH und Vorstandsmitglied der Working Time Society.*
Kontakt: office@ximes.com

[1] *Jansen-Preilowski V. V. et al, 2020: Organization of working time in digitized work environments: a systematic literature review on the effects of reduced working hours on mental health, in: Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO) 51(3): 331–343*

[2] *Arlinghaus A., 2020: 30-Stunden-Woche: Kann das funktionieren?, in: Gesunde Arbeit 1/2020*

„Wir müssen beginnen, Arbeit anders zu verteilen"

INTERVIEW: In der Sozialwirtschaft ist eine historische Arbeitszeitverkürzung auf 37 Wochenstunden erreicht worden. Was das für die Beschäftigten bedeutet und welche Signalwirkung dies für andere Branchen hat, berichtet die vida-Funktionärin **MICHAELA GUGLBERGER** im Interview.

FORBA: **Den Ruf nach einer Arbeitszeitverkürzung gibt es innerhalb der österreichischen Gewerkschaftsbewegung ja schon seit vielen Jahren. Warum, glauben Sie, ist es bei den Verhandlungen in der Sozialwirtschaft im Frühling 2020 – also zu Beginn der Corona-Pandemie – gelungen, diese historische Stundenreduktion zu verhandeln?**

Guglberger: Wenn man es genau nimmt, ist es zu einer Arbeitszeitverkürzung in der Branche ja schon beim erstmaligen Abschluss des Kollektivvertrags 2003 gekommen, als wir von einer 40-Stunden- auf eine 38-Stunden-Woche reduziert haben. Also war diese eine Stunde 2020 nichts völlig Ungewöhnliches, da wir schon viele Jahre eine 38-Stunden-Woche in der Branche hatten. Vor der Pandemie hatten wir schon ca. fünf Jahre lang eine 35-Stunden-Woche gefordert. Dann kam Corona dazwischen, wir mussten eine Stunde vor Beginn eine große Demonstration dafür absagen und im Zuge des dann verhandelten Dreijahresabschlusses ist die Einführung einer 37-Stunden-Woche mit 2022 gelungen. Diese 37 Stunden sind für uns ein Zwischenschritt, wir wollen mittelfristig noch eine weitere Arbeitszeitreduktion verhandeln. Allerdings hat die 37-Stunden-Woche eine bedeutende Signalwirkung für ganz Österreich. Nicht nur im SWÖ-Kollektivvertrag wurde verkürzt, sondern auch in den Kollektivverträgen der Diakonie und der Caritas. Es gibt aber auch andere Varianten der Arbeitszeitverkürzung, wie etwa bezahlte Mittagspausen, die in einigen Kollektivverträgen vorgesehen sind. Wenn man 40 Stunden auf fünf Tage verteilt arbeitet und eine halbe Stunde Mittagspause wird bezahlt, hat man netto auch nur mehr eine 37,5-Stunden-Woche.

FORBA: **Warum, glauben Sie, ist die Reduzierung auf 37 Stunden Vollzeitarbeit gerade im Sozialbereich gelungen?**

Guglberger: Der Sozialbereich ist ein sehr belastender Bereich, nicht nur körperlich, sondern auch psychisch, die Burnout-Quote ist teilweise sehr hoch. Ich glaube, auch Arbeitgeber:innen haben erkannt, dass die Menschen Erholung brauchen. Und wir merken auch, dass die Work-Life-Balance v.a. für Kolleg:innen, die direkt nach ihrer Ausbildung in den Beruf einsteigen, eine wesentliche Bedeutung hat. Wir haben - etwa im großen Behindertenbereich - viele Menschen, die sagen, 30 Stunden sind genug, bei 30 Stunden habe ich ausreichend Freizeit und kann vom Gehalt leben. Im Durchschnitt liegt die Beschäftigung innerhalb der Sozialwirtschaft bereits bei 30 Wochenstunden. Wir müssen mit der kollektiven Arbeitszeit eigentlich nur dorthin gelangen, wo die reale bereits liegt.

FORBA: **Was bedeutet diese einstündige Arbeitszeitverkürzung für die Beschäftigten, und was bedeutet sie für die gesamte Branche?**

Guglberger: Es ist ein Schritt in die richtige Richtung, weil es den Menschen zeigt, dass es auch möglich ist, mit einer 37-Stunden-Woche gute Arbeit zu leisten und doch ein bisschen der Überlastung entgegen zu wirken. Das gilt natürlich nicht in Zeiten von Corona, mit engen Dienstplänen und Mitarbeiter:innen, die einspringen, weil andere krank sind. Es ist momentan schwierig, weil wir mit einer Pandemie konfrontiert sind. Also, wir hatten Betriebe, wo wir teilweise 30 Prozent Personalausfall hatten. Da ist eine 37-Stunden-Woche was Schönes, aber steht nicht auf der Tagesordnung. Da muss man sich auch einmal bei den Kolleg:innen bedanken, dass sie das alles mitgetragen und Verständnis aufgebracht haben, damit die Patient:innen, Kund:innen und Klient:innen wirklich gut versorgt waren.

Es gibt viele Beschäftigte, die jetzt an einem Tag in der Woche eine Stunde früher gehen, es gibt welche, die alle drei Monate einen Extra-Tag frei nehmen, es gibt die unterschiedlichsten Varianten. Für Teilzeitbeschäftigte hat sich nicht viel geändert, die bekommen einfach mehr Geld bei gleicher Arbeitszeit, außer, jemand hat bewusst gesagt, „ich will auch z.B. statt 20 Stunden nur mehr 19 arbeiten", dann war das genauso möglich.

FORBA: **Der Gesundheits- und Sozialbereich hat ja mit einem großen Personalmangel zu kämpfen, der durch die Pandemie noch verstärkt wurde. Was bedeuten kürzere Arbeitszeiten für die zukünftige Rekrutierung von Beschäftigten?**

Guglberger: Ich glaube schon, dass das etwas Positives ist. Man merkt bei den Neueinsteiger:innen, dass ihnen planbare Freizeit wichtig ist. Der Personalmangel ist spürbar, vielleicht nicht im Alltagsgeschäft, aber sobald jemand auf Urlaub ist oder krank wird, muss jemand einspringen. Die beste Arbeitszeitverkürzung bringt nichts, wenn der Dienstplan nicht hält, freie Wochenenden nicht halten. Da sind wir gefordert zu schauen, dass das stabiler wird. Natürlich ist klar, dass man bei einer dünnen Personaldecke einspringen muss, aber das Einspringen sollte die Ausnahme sein und nicht die Regel, so wie momentan. Wenn Freizeit nicht mehr planbar ist, dann wird Belastung anders gesehen. Ich brauche meine Erholungsphasen, ich brauche meine Ruhe, ich brauche einfach Zeit, und das muss auch einmal geblockt sein, das müssen auch einmal zwei komplett freie Tage sein, an denen ich nicht ständig mit einem Fuß in der Arbeit bin.

FORBA: **Wie wird es um kürzere Arbeitszeiten in 10 oder 15 Jahren stehen, sowohl in der Sozialwirtschaft als auch in anderen Branchen? Welches Normalarbeitszeitausmaß wäre realistisch?**

Guglberger: Also ich gehe in zehn Jahren in Pension und habe mir als Ziel gesetzt, dass bis dahin die 35-Stunden-Woche umgesetzt ist. Aber ich bin mir nicht mehr sicher, ob wir dann nicht schon viel weiter sein werden, bei einer 30-Stunden-Woche. Wir müssen letztendlich damit beginnen, Arbeit anders zu verteilen. Im Sozialbereich etwa muss nicht alles von einer diplomierte Krankenpfleger:in gemacht werden, es gibt viele Tätigkeiten etwa im administrativen Bereich, die Personen mit einer anderen Ausbildung übernehmen können. Ich glaube, dadurch, dass wir weniger Jugend haben, wird eine Arbeitskraft ein begehrtes Gut sein, und - wie sagt man so schön - da der Markt Angebot und Nachfrage regelt, denke ich, dass sich gewisse Dinge hier über kurz oder lang auch von selbst regeln werden, nicht nur in der Sozialwirtschaft, nicht nur in Österreich, ich glaube auch in Europa.

FORBA: **Das heißt, eine generelle Arbeitszeitverkürzung über alle Branchen hinweg, denken Sie, ist irgendwann umsetzbar?**

Guglberger: Ja, ich glaube es muss umsetzbar sein, weil man sonst keine Arbeitskräfte finden wird. Arbeitgeber:innen müssen heute attraktiv sein. Man sieht ja schon die ersten Ansätze, dass es Betriebe gibt, die auf eine 4-Tage-Woche umsteigen, oder in denen man Urlaub nehmen kann, solange man will, und komischerweise funktioniert die Arbeit dort auch. Ich glaube man braucht nur genug Beispiele. Es ist oft schwierig, Veränderung zuzulassen. Aber ich denke, man muss einfach den Weg gemeinsam gehen und dann kommen wir endlich weg von dieser 40-Stunden-Woche, die ja, wenn wir ehrlich sind, auch schon sehr lange Bestandteil unseres Arbeitslebens ist. Es hat sich in unserer Arbeitswelt viel verändert, aber komischerweise an der 40-Stunden-Woche nichts. Und da wäre es Zeit, dass man da wirklich etwas tut.

FORBA: Herzlichen Dank für das Interview! ■

Zur Person:

Michaela Guglberger ist Fachbereichssekretärin bei der Gewerkschaft vida im Fachbereich Soziale Dienste. Dieser Fachbereich vertritt Arbeitnehmer:innen in den mobilen Betreuungsberufen, im Rettungs- und Krankentransport, in Heimen und Internaten und in privaten Haushalten.

Kontakt:
michaela.guglberger@vida.at

Geschlechtergerechtigkeit in Zeiten von Corona

Anders als zu sonstigen Krisenzeiten waren Frauen von der Corona-Pandemie ungleich stärker belastet. Eine Studie des WSI zeigt ambivalente Trends hinsichtlich der Entwicklung von Geschlechtsunterschieden beim Gehalt, bei den Arbeitszeiten und bei der Sorgearbeit.[1]

Bernadette Allinger

KURZ GEFASST

Die Covid-19-Pandemie hatte teilweise unterschiedliche Auswirkungen auf berufstätige Frauen und Männer. Anders als bei anderen Krisen waren es nicht überwiegend Industriebranchen, die von der Krise betroffen waren, sondern vor allem auch der Dienstleistungssektor, in welchem viele Frauen beschäftigt sind. Während es kleine Verbesserungen beim Gender-Pay-Gap gab, zeigte sich, dass Frauen ihre Arbeitszeiten stärker reduzierten und sich vermehrt der familialen Sorgearbeit widmeten, vor allem während Phasen, in denen Schulen und institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen geschlossen waren. Während es also in vielen Familien eine Verfestigung der traditionellen Familienmuster gab, öffneten sich in anderen wiederum Chancen für eine gerechtere Aufteilung zwischen den Geschlechtern.

Verstärkung sozialer Ungleichheiten durch die Pandemie

Die Covid-19-Pandemie hat bereits bestehende soziale Ungleichheiten, etwa im Hinblick auf Bildung oder Einkommen von Arbeitnehmer:innen, noch verstärkt, wie mehrere Studien zeigen. Während in bisherigen Wirtschaftskrisen vorrangig (männlich dominierte) Industriebranchen betroffen waren, haben sich behördlich angeordnete Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie (Lockdowns) und andere Regelungen vor allem im Dienstleistungssektor stark ausgewirkt; in diesen Branchen ist ein relativ hoher Anteil an Frauen beschäftigt. Während männliche Beschäftigte in größerem Ausmaß von Kurzarbeit betroffen waren, haben weibliche Beschäftigte oft freiwillige Arbeitszeitverkürzungen vorgenommen, um etwa Kinderbetreuung in Zeiten geschlossener Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen zu gewährleisten. Die von den beiden Autorinnen Aline Zucco und Yvonne Lott am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung verfasste Studie untersucht anhand von Zahlen für 2020 die Phänomene des *Gender-Pay-Gaps* (Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern), des *Gender-Time-Gaps* (Differenz der durchschnittlich wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden zwischen Frauen und Männern) und des *Gender-Care-Gaps* (Differenz der durchschnittlich wöchentlich geleisteten Sorgearbeitsstunden zwischen Frauen und Männern) und zeigt auf, welche Veränderungen im ersten Corona-Jahr festzustellen sind. Dabei beziehen sich die Autorinnen hauptsächlich auf die Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, die 2020 in drei Panel-Befragungswellen durchgeführt wurde und repräsentativ für Erwerbspersonen in Deutschland ist. Die Ergebnisse dürften auch zumindest teilweise für die Situation in Österreich Gültigkeit haben.

Gender-Pay-Gap: Stärkere Schmälerung durch die Pandemie

Ebenso wie in Österreich liegt auch in Deutschland der Unterschied in den Bruttostundenlöhnen zwischen männlichen und weiblichen Erwerbstätigen weit über dem EU-Durchschnitt. Zwischen 2019 und 2020 reduzierte sich der Gender-Pay-Gap im EU-Durchschnitt von 14,1 Prozent auf 13 Prozent, und auch in Deutschland und Österreich waren 2020 niedrigere Werte als 2019 evident (18,3 Prozent in Deutschland, 18,9 Prozent in Österreich). Hier setzt sich einerseits eine kontinuierliche Verringerung über die letzten Jahre fort, andererseits war aber der Sprung zwischen 2019 und 2020 etwas größer als in den Jahren zuvor. So wird deutlich, dass der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen durch die Krise etwas kleiner geworden ist. Laut den Autorinnen der Studie hat dies allerdings wenig mit Verbesserungen bei den Fraueneinkommen zu

tun, sondern eher damit, dass zu Beginn der Pandemie mehr Männer als Frauen arbeitslos bzw. in Kurzarbeit geschickt wurden. Dadurch seien Männer-Einkommen im Mittel stärker unter Druck geraten.

Gender-Time-Gap: Deutlicher Arbeitszeitrückgang vor allem bei Frauen

In die andere Richtung weisen die Unterschiede bei der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeit: Hier zeigen Ergebnisse, dass die Arbeitsstunden in den ersten Wochen der Krise deutlich zurückgegangen sind. Beschäftigte arbeiteten im April 2022 mindestens fünf Stunden weniger als noch vor der Krise, und zwar unabhängig davon, ob sie Kinder mit Betreuungsbedarf hatten oder nicht. Frauen mit schulpflichtigen Kindern arbeiteten etwa vor der Krise 31 Wochenstunden und im April 2020 nur mehr 24 Wochenstunden. Die Arbeitszeit von männlichen Beschäftigten ohne Kinder sank von 40 Stunden vor der Krise auf 34 Wochenstunden im April 2020. Ab Juni 2020 normalisierten sich die Arbeitszeiten wieder einigermaßen, obwohl die institutionelle Kinderbetreuung meist nur stundenweise angeboten wurde. Daher arbeiteten Eltern insgesamt nach wie vor kürzer, Mütter weiterhin absolut und relativ weniger Stunden als Väter (siehe Grafik links unten).

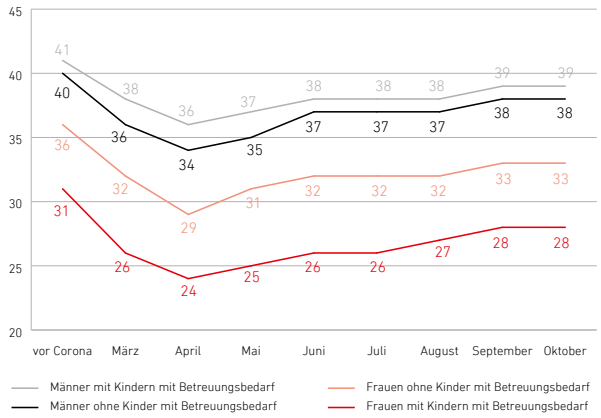
Vor Ausbruch der Pandemie arbeiteten erwerbstätige Mütter in Deutschland also durchschnittlich etwa zehn Stunden pro Woche kürzer als erwerbstätige Väter in einem bezahlten Job. Der Rückstand weiblicher Beschäftigter (der Gender-Time-Gap) nahm jedoch pandemiebedingt zu, u.a., weil vor allem Mütter ihre Arbeitszeiten (freiwillig) reduzierten, um in Zeiten geschlossener Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen ihre Kinder zu betreuen bzw. im Homeschooling zu unterstützen. Im Frühjahr 2020 betrug die Differenz von Müttern zu Vätern mit Kindern bis 14 Jahre zwölf Stunden und auch im Herbst 2020 noch elf Stunden, während der Gender-Time-Gap bei Beschäftigten ohne Kinder bis 14 Jahre weitgehend konstant blieb (siehe Grafik rechts unten).

Bei der ersten Befragungswelle im April 2020 (während weitgehender Schul- und Kindergartenschließungen) gaben rund 24 Prozent der erwerbstätigen Mütter an, ihre Arbeitszeit wegen ihrer Kinder reduziert zu haben, während es unter den Vätern etwa 16 Prozent waren. Bis zum November sank der Anteil zwar bei beiden Geschlechtern, jedoch war er mit fast zehn Prozent unter den Müttern weiterhin deutlich höher als unter den Vätern mit knapp sechs Prozent (siehe Grafik S. 19 links unten).

Dies zeigt, dass Frauen während der Corona-Pandemie ihre Arbeitszeiten häufiger aus familiären Gründen verkürzten, während bei Männern eher externe Gründe, wie das weitverbreitete Kriseninstrument der Kurzarbeit, eine Arbeitszeitverkürzung bedingten. Hier sehen die Autorinnen die Gefahr, dass bei weiblichen Beschäftigten ein Teil dieser Arbeitszeitreduzierungen auch nach Ende der Krise von den Arbeitgeber:innen nicht zurückgenommen wird, während Männer, die häufig temporär aufgrund von Kurzarbeit oder anderen betrieblichen Maßnahmen zur Eindämmung des Virus weniger arbeiteten, ihre Arbeitszeiten quasi automatisch wieder aufstocken würden. Dies würde wiederum zu einer Beibehaltung der coronabedingten Erhöhung des Gender-Time-Gaps führen; im schlimmsten Fall könnte sich „ungewünschte Teilzeit" verstetigen. Weiters signalisierten kürzere Erwerbsarbeitszeiten aus familiären Gründen aus Arbeitgeber:innensicht „oftmals ein

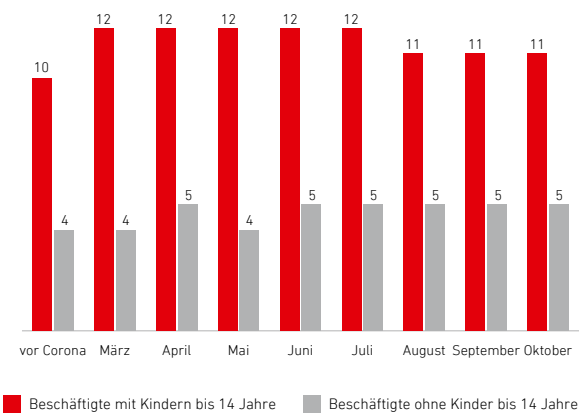
Tatsächlich geleistete Arbeitszeit von Frauen und Männern in Stunden, 2020

Quelle: WSI, HBS-Erwerbspersonenbefragung



Gender-Time-Gap vor und während der Corona-Krise in Stunden, 2020

Quelle: WSI, HBS-Erwerbspersonenbefragung



geringeres Arbeitsengagement, was negative Folgen für den weiteren beruflichen Werdegang wie geringere Löhne, weniger Weiterbildungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten haben kann", so die Studienautorinnen.

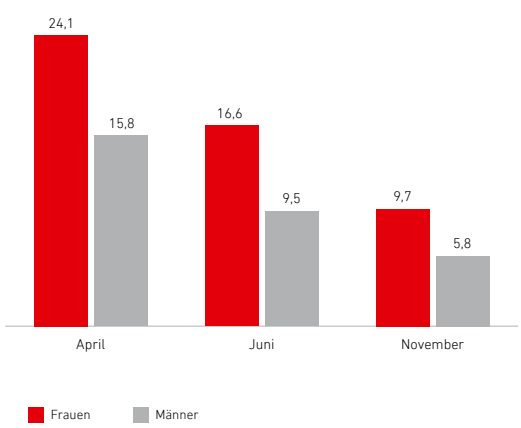
Gender-Care-Gap: Höhere Männerbeteiligung an Sorgearbeit als kurzfristige Antwort auf Krise

Wie in Österreich übernehmen auch in Deutschland überwiegend Frauen die unbezahlte Arbeit bei der Kinderbetreuung, und zwar auch, wenn sie berufstätig sind. Zeitverwendungsstudien in Deutschland aus dem Jahr 2013 zeigen, dass Männer mit Vollzeitjob in Paarhaushalten mit minderjährigen Kindern über die Woche durchschnittlich 2 Stunden 49 Minuten pro Tag für Sorgearbeit aufwendeten, während es bei vollzeiterwerbstätigen Frauen 4 Stunden und 12 Minuten waren (bei teilzeitbeschäftigten Frauen 5 Stunden und 23 Minuten). Gleichzeitig – und auch dieser Befund trifft auf Österreich zu – war die Erwerbsarbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Männern deutlich länger als die von Frauen, was ein Hinweis auf mehr Überstunden ist.

Im Großteil der Haushalte gab es an der meist ungleichen Verteilung der Sorgearbeit keine Änderung: Etwa 75 Prozent der befragten Personen mit Kindern, die einer Berufstätigkeit nachgingen, gaben an, dass die Verteilung der Betreuungszeit in etwa gleichgeblieben sei. In über sieben Prozent jedoch zeigte sich ein Wechsel hin zu einer traditionell(er)en Arbeitsteilung; hier übernahmen Frauen den Großteil der zusätzlich anfallenden Sorgearbeiten, obwohl die Aufteilung vor der Krise ziemlich egalitär zwischen den Partner:innen war. Gleichzeitig berichteten aber fast zwölf Prozent der Befragten von einem anderen Phänomen, nämlich von einer Egalisierung, und weitere fünf Prozent berichten von einer von den Autorinnen „umgekehrte Traditionalisierung" genannten Umkehrung der Sorgearbeit; hier übernahmen die Männer die Sorgearbeit in größerem Umfang als die Frauen. Allerdings sei dies, so zeigen die Daten, eine eher kurzfristige Anpassung an die Notsituation, etwa wenn Frauen in systemrelevanten Berufen arbeiteten, während Männer in Kurzarbeit oder im Homeoffice zuhause waren. Trotzdem konstatieren die Autorinnen ein gewisses „Modernisierungspotenzial bei der partnerschaftlichen Arbeitsteilung". Dass die Homeoffice-Tätigkeit von Vätern eine wesentliche Rolle bei einer egalitäreren Verteilung der Sorgearbeit spielt, zeigt die folgende Grafik:

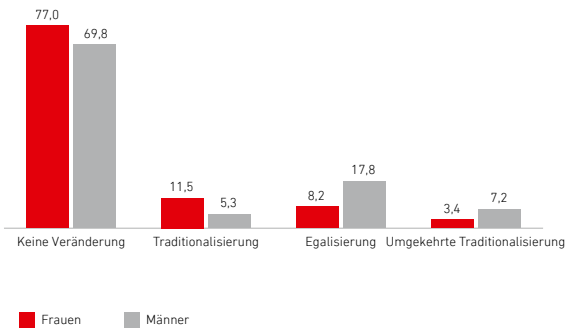
Arbeitszeitreduktion wegen Kinderbetreuung in Paarhaushalten während der Corona-Krise in Stunden, 2020

Quelle: WSI, HBS-Erwerbspersonenbefragung



Verteilung der Kinderbetreuung während der Corona-Krise in % der Beschäftigten

Quelle: WSI, HBS-Erwerbspersonenbefragung



Fazit: Mehr Homeoffice und kürzere Arbeitszeiten für Väter befeuern Egalität

Der Bericht zeigt, dass sich bereits vor der Krise bestehende Ungleichheitsstrukturen teilweise verstärkt haben und dass es auch mittel- und langfristig gesehen zu einer wachsenden Ungleichheit kommen kann, wenn nicht gegengesteuert wird. Dafür schlagen die Autorinnen mehrere (auf Deutschland bezogene) Maßnahmen vor (siehe im Originalbeitrag auf Seite 23[1]). Gleichzeitig zeigt die Studie aber auch ein gewisses Modernisierungspotenzial bei der partnerschaftlichen Arbeitsteilung, das durch kürzere Erwerbsarbeitszeiten und vermehrte Homeoffice-Arbeit bei Männern unterstützt werden kann. ■

Bernadette Allinger *ist Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Kontakt: allinger@forba*

[1] *Zucco, A./Lott, Y., 2021: Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. WSI Report Nr. 64, Düsseldorf*

Arbeitszeitverkürzung aus sozial-ökologischen Transformationsmotiven

Emissionsreduktion durch weniger Konsumausgaben und Pendeltätigkeit: So kann Arbeitszeitverkürzung gesamtgesellschaftlich zu einem umweltfreundlicheren Verhalten führen.

Hubert Eichmann

KURZ GEFASST

In Diskursen zur Postwachstumsökonomie wird erörtert, ob und inwiefern Volkswirtschaften insbesondere aus ökologischen Gründen auf einen Kurs ohne Wirtschaftswachstum gebracht werden könnten – und warum es schwierig ist, auf der Praxisebene der Unternehmen signifikante Transformationsbewegungen zu identifizieren, abgesehen von Pionierbetrieben in Nachhaltigkeitsnischen. Demgegenüber wird in diesem Beitrag argumentiert, dass ein signifikanter Teil aller Kleinbetriebe unausgesprochen ohnehin einem „No-Growth"-Pfad folgt und insofern den eigenen Input, z.B. bemessen in Arbeitszeit, eher reduzieren als ausweiten möchte. Dies erfolgt auf vielfältige Weise und implizit auch aus sozial-ökologischen Motiven.

Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitverkürzung und reduzierten Treibhausgas-Emissionen

Dass Arbeitszeitverkürzung ein relevanter Ansatzpunkt zur Reduktion der Treibhausgas-Emissionen sein kann, belegt neben einer Anzahl von Studien[1] eine Analyse für das deutsche Umweltbundesamt: Der einkommensbedingte Konsumrückgang bei einer Verkürzung der Arbeitszeit auf 32 Wochenstunden würde zu deutlichen Emissionsminderungen führen. Je nachdem, wie sich die verkürzte Arbeitszeit aufteilt, ließen sich auch das Pendelvolumen und Verkehrsaufkommen um bis zu 20 Prozent reduzieren. Dabei wird, je nach Szenario, ungefähr die Hälfte der eingesparten Emissionen durch zusätzliche Aktivitäten in der Freizeit kompensiert (*rebound effects*). Zugleich wird deutlich, dass der Energieverbrauch und die Emissionen stärker vom Einkommen abhängen und weniger mit der Zeitnutzung variieren.[2] Das Dilemma: Den ökologischen Vorteilen von Erwerbsarbeitszeitreduzierung stehen die negativen sozialen Folgen von niedrigeren Einkommen gegenüber.

Interessant sind in dieser Hinsicht die möglichen längerfristigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Verbreitung von Homeoffice-Arbeit. Wird ein Teil der bis zu 40 Prozent aller Erwerbstätigen in Österreich, die ab März 2020 ziemlich abrupt (teilweise) auf Homeoffice umgestiegen sind, auch in Zukunft zumindest anteilig dabeibleiben? Simulationsmodelle für Deutschland[3] sowie ein Review internationaler Befunde[4] ergeben, dass Telearbeit (im Homeoffice) den Energieverbrauch reduziert, wenngleich die entsprechenden Einsparungen überschaubar sind. Der wesentliche Effekt ist das geringere Pendelaufkommen. Würden größere Teile der Erwerbstätigen auch nach der Corona-Pandemie im Homeoffice arbeiten, wäre womöglich mit nachhaltigeren Effekten zu rechnen.

Arbeitszeitreduktion von Selbständigen – auch aus ökologischen Motiven?

Wie passen nun die zahlreicher werdenden Befunde zu Organisationen, die auf Arbeitszeitverkürzung setzen, zum Teil bei vollem Lohnausgleich, mit Diskursen wie etwa zu Postwachstum zusammen, in denen u.a. aus Klimaschutzgründen für eine Abkehr vom Wirtschaftswachstum plädiert wird? Erweist sich die Übertragung von Postwachstumskonzepten (Makroebene) auf die Betriebsebene (Mesoebene) als sinnvoll oder umgekehrt als aussichtslos, weil es gegenüber dem Schrumpfungsimperativ im volkswirtschaftlichen Maßstab auch in Zukunft eher nicht darum gehen wird, allen Unternehmen ungeachtet ihres Tätigkeitsfeldes eine Reduktion nahezulegen?

Anhand des weiter unten gezeigten Fallbeispiels aus der Wiener Kreativwirtschaft wird deutlich, dass die reflexartige Vorstellung, Selbständige würden rund um die Uhr arbeiten, und das mit langen bzw. entgrenzten Arbeitszeiten, einer Revision bedarf. Dies schon deshalb, weil selbstorganisierte

Arbeitszeitrhythmen infolge der Absenz von Kontrollinstanzen heterogener verlaufen. Beispiele für reduzierte bzw. kürzere Arbeitszeiten (in Bezug auf Tages-, Wochen-, saisonale oder sonstige Rhythmen) sind Teilzeit-Selbständigkeit, etwa aufgrund von Kinderbetreuungspflichten, weiters die Beschränkung des zeitlichen Inputs infolge steigender Effizienz (oder wegen fehlender Aufträge) sowie z.B. die Realisierung des Wunsches, mit zunehmenden Berufsjahren etwas kürzer zu treten. Stellvertretend für einschlägige Befunde belegt eine deutsche Studie zu wachstumsneutralen Unternehmen bzw. Postwachstumspionieren, die bei ca. 700 Klein- und Mittelbetrieben zur Ermittlung von deren Wachstumsorientierung durchgeführt wurde, dass mit ca. 60 Prozent die Mehrheit dieser Unternehmen entweder keine (34 Prozent) oder nur eingeschränkte (25 Prozent) Wachstumsambitionen äußert.[5] Häufig korrelieren auch sozial-ökologische Ziele mit Präferenzen für Arbeitszeitverkürzung, dies allerdings auf vielfältige Weise und oft, ohne dabei explizit ökologischen Handlungsimperativen oder Postwachstums-Grundsätzen zu folgen.

Grafikdesignerin: Weniger Input bei gleichem Output

Ein Beispiel liefert eine Grafikdesignerin, die ca. fünf Jahre vor dem untenstehenden Interviewausschnitt gemeinsam mit einer Kollegin ein Unternehmen gründete, nachdem sie davor jahrelang in einer großen Werbeagentur gearbeitet hatte[6]. Zum Interviewzeitpunkt koordiniert die Befragte als EPU (Ein-Personen-Unternehmen) ein beachtliches Netzwerk von Freelancer:innen, mit denen sie auch große Projekte bewältigen kann. Da die Akquisition und Betreuung von Kund:innen inzwischen ihre Kernkompetenz ist, hält sie eine zentrale Netzwerkposition und verdient dementsprechend gut. Den Anteil an Kreativarbeit hat sie zugunsten von Projektmanagement zurückgeschraubt, vieles wird an Freelancer:innen ausgelagert. Damit korrespondierend betreibt sie das Hobby Reiten auch deshalb, um möglichst viel Zeit in der Natur zu verbringen.

Interviewer: Haben Sie eigentlich Expansionspläne?

Grafikdesignerin: Nein, also besser ist es, weniger zu machen und mehr dafür zu verlangen. Also tendenziell will ich immer weniger machen, als was ich mache.

Interviewer: [...] Wie ist das mit Ihrer Arbeitszeit, insgesamt, wenn man das auf Stunden in der Woche umrechnet: mehr oder weniger als 40 Stunden?

Grafikdesignerin: Also mehr sicher nicht, kann ich mir nicht vorstellen. [...] Nein, das Ziel ist einfach besser bezahlte Stunden.

Interviewer: Ja, eh. Aber besser bezahlte Stunden kann heißen, ich arbeite gleich viel und verdiene dann mehr, oder ich verdiene gleich viel und habe dann weniger Arbeit.

Grafikdesignerin: Nein, ich arbeite weniger...

(Interview mit Grafikdesignerin, 38 Jahre)

Überdurchschnittlich häufiger Wunsch nach Arbeitszeitreduktion bei Selbständigen

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass die heterogene Gruppe der Selbständigen ein interessantes Feld für die Analyse unterschiedlicher Varianten der selbstgesteuerten Arbeitszeitverkürzung ist. Diese Einschätzung korrespondiert mit repräsentativen Daten zu Arbeitszeitwünschen von Erwerbstätigen in Österreich.[7] So geben 2019 unter allen Erwerbstätigen 21 Prozent den Wunsch nach einer Verkürzung ihrer Arbeitszeit an. Im Vergleich dazu äußern 34 Prozent aller Selbständigen den Wunsch nach einer Reduktion ihrer Arbeitszeit; bei der Gruppe der Unternehmer:innen mit angestellten Mitarbeiter:innen liegt dieser Anteil sogar bei 44 Prozent (bei EPU bei 30 Prozent). Insofern wird die gebetsmühlenartig vorgetragene Behauptung, wonach jegliche Arbeitszeitverkürzung die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gefährden würde, auch von einem relevanten Teil der Selbständigen zurückgewiesen. ■

Hubert Eichmann *ist Soziologe und Mitglied des Leitungsteams der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).*
Kontakt: eichmann@forba.at

1 *Antal, M. et al., 2021: Is working less really good for the environment?, in: Environmental Research Letters 16 013002*

2 *Schumacher, K. et al., 2019: Arbeitszeitverkürzung – gut fürs Klima? Treibhausgasminderung durch Suffizienzpolitiken im Handlungsfeld Erwerbsarbeit*

3 *Büttner, L./Breitkreuz A., 2020: Arbeiten nach Corona. Warum Homeoffice gut fürs Klima ist*

4 *Hook, A. et al, 2020: A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking, in: Environmental Research Letters 15 093003*

5 *Gebauer, J./Sagebiel, J., 2015: Wie wichtig ist Wachstum für KMU? Ergebnisse einer Befragung von kleinen und mittleren Unternehmen. Schriftenreihe des IÖW 208/15, Berlin*

6 *Eichmann, H., 2020: Arbeitszeitverkürzung in Kleinbetrieben als Postwachstumspraxis?, in: Lange, B. et al. (Hg.): Postwachstumsgeographien. Raumbezüge diverser und alternativer Ökonomien, S. 85-97*

7 *Statistik Austria, 2020: Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2019, Wien*

Arbeitszeiten von unselbständig Beschäftigten in Zahlen

1.728 Stunden*

beträgt die durchschnittliche Jahresarbeitszeit in Österreich, berechnet auf Basis der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeiten, der Jahresurlaubsansprüche und der gesetzlichen Feiertage. In Frankreich liegt der Wert bei 1.610 Stunden*, in Deutschland bei 1.574 Stunden*.

46,9 Prozent*

aller erwerbstätigen Frauen sind in Österreich teilzeitbeschäftigt. Im EU-Durchschnitt sind dies 27,4 Prozent*, in Deutschland 46,7* und in den Niederlanden 75,2 Prozent*.

1,0 Stunden

würden teilzeitbeschäftigte Frauen in Österreich mit Kindern unter 15 Jahren im Durchschnitt gerne pro Woche mehr arbeiten.

27 Prozent

der vollzeitbeschäftigten Männer und 20 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen arbeiten in Österreich regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche.

40,8 Stunden*

beträgt die durchschnittliche, normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Österreich. In Deutschland liegt der Wert bei 40 Stunden*, in Dänemark bei 37,6 Stunden*.

2,2 Stunden

würden vollzeitbeschäftigte Frauen in Österreich im Durchschnitt gerne pro Woche weniger arbeiten, bei den Männern sind dies im Schnitt 1,4 Stunden.

6,6 Über- bzw. Mehrstunden

leisten Erwerbstätige im Durchschnitt pro Woche (Personen mit mindestens einer Überstunde) in Österreich. 14,9 Prozent aller unselbständig Erwerbstätigen erbringen in ihrer Haupttätigkeit Überstunden, 136.100 Personen zehn oder mehr Überstunden.

18,7 Prozent

der Vollzeitbeschäftigten in Österreich wünschen sich kürzere Arbeitszeiten.

9,7 Prozent*

aller erwerbstätigen Männer sind in Österreich teilzeitbeschäftigt. Im EU-Durchschnitt sind dies 8,4 Prozent*, in Dänemark 14,8*, in Deutschland 10,2* und in den Niederlanden 28,6 Prozent*.

Mütter von Kindern unter 15 Jahren arbeiten im Durchschnitt **18,6 Stunden** pro Woche gegen Bezahlung (tatsächliche Arbeitszeit), 2019 waren dies 19,2 Stunden pro Woche.

77,1 PROZENT aller erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren sind in Österreich teilzeitbeschäftigt, aber nur 7,7 Prozent der erwerbstätigen Männer.

80 Prozent der Mütter mit Kindern bis ein Jahr sind nicht erwerbstätig, bei Müttern mit Kindern bis zwei Jahre sind es 64 Prozent.

9,1 Prozent der Väter einjähriger Kinder arbeiten in Österreich 46 und mehr Stunden pro Woche, 2015 war es noch 16 Prozent.

5,5 Prozent

machte der Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden aller unselbständig Beschäftigten in Österreich zwischen 2019 und 2021 aus.

40,6 der knapp 191 Millionen Mehr- und Überstunden bleiben in Österreich unvergütet. Diese werden weder in Zeit, noch in Geld abgegolten. Bei Frauen bleibt mehr als jede vierte (26,7%), bei Männern jede fünfte (18,7%) Mehrleistungsstunde unvergütet.

Quellen: Eurofound 2021, Eurostat 2020, Statistik Austria Mikrozensus 2020 und 2021

Berichtsjahr 2021, mit * markierte Zahlenwerte beziehen sich auf das Jahr 2020.

Glossar

Im Zusammenhang mit Daten zur Arbeitszeit[1] gibt es einige häufig verwendete Begriffe. Die genaue Definition dieser Begriffe wird hier beschrieben.

Erwerbstätige

Entsprechend dem Konzept von Erwerbstätigkeit der internationalen Arbeitsorganisation (ILO)[2] gelten Personen dann als erwerbstätig, wenn sie in der Befragungswoche (d.h. in einer im Vorhinein festgelegten Referenzwoche) mindestens eine Stunde gegen Bezahlung als Unselbständige, Selbständige oder als mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben.

Gewünschte Arbeitszeit

Hier wird die tatsächliche Gesamtarbeitszeit mit der gewünschten Arbeitszeit verglichen. Für die Ermittlung der Gesamtarbeitszeit werden sowohl die Normalarbeitszeit in der ersten als auch einer möglichen zweiten Tätigkeit herangezogen. Weitere Tätigkeiten werden nicht erfasst.

Referenzwoche

Beim Mikrozensus von Statistik Austria, der den internationalen Labour Force Survey (LFS) enthält, wird jedem Haushalt eine bestimmte Woche zugewiesen. Zu dieser Woche erfolgt die Befragung. Die Referenzwochen decken das gesamte Jahr ab. Auf diese Weise kann bei den Angaben z.B. zur Arbeitszeit ein echter Jahresdurchschnitt erzielt werden.

Tatsächlich geleistete Arbeitszeit

Als tatsächlich geleistete Arbeitszeit werden die tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden in der Referenzwoche bezeichnet. Überstunden und Mehrstunden werden eingerechnet, geringere Wochenarbeitsstunden wegen Feiertag, Urlaub, Krankheit oder aus anderen Gründen werden abgezogen. Wie bei der wöchentlichen Normalarbeitszeit gilt bei den von Eurostat veröffentlichten Daten hier eine Obergrenze von 98 Stunden pro Woche.

Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit wird definiert als wöchentliche Normalarbeitszeit von weniger als 36 Stunden (einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden und Mehrstunden). Meist wird für die Zuordnung zu Teilzeit- und Vollzeitarbeit die Antwort auf eine direkte Frage nach Teilzeiterwerbstätigkeit verwendet. Hier gelten Personen, die normalerweise weniger als 30 Stunden pro Woche arbeiten, jedenfalls als teilzeitbeschäftigt, Personen, die 36 oder mehr Stunden arbeiten, werden immer zu den Vollzeitbeschäftigten gerechnet. Fallweise werden Teilzeit- und Vollzeitarbeit auch direkt aus den Angaben zur Normalarbeitszeit errechnet.

Unbezahlte Überstunden/ Mehrstunden

Unbezahlte Überstunden und Mehrstunden werden weder in Form von Zeitausgleich noch in Form von Bezahlung ausgeglichen, sondern bleiben unabgegolten.

Überstunden/Mehrstunden

Mit Überstunden sind über die gesetzlich, kollektivvertraglich oder in einem Arbeitsvertrag[3] festgelegten Normalarbeitsstunden hinausgehende Arbeitsstunden gemeint. Dies können auch vertraglich vereinbarte Überstunden sein. Mehrstunden sind zusätzliche Stunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Ausmaß einer Vollzeiterwerbstätigkeit. In weiterer Folge wird zwischen bezahlten und unbezahlten Über- und Mehrstunden unterschieden.

Vollzeitarbeit

Arbeit in einem Ausmaß, das über die Teilzeitbeschäftigung hinausgeht (siehe Teilzeitarbeit).

Wöchentliche Normalarbeitszeiten

Die durchschnittlich normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden werden als Normalarbeitszeit bezeichnet. In diesen Stunden sind regelmäßig geleistete Über- und Mehrstunden enthalten. Bei den von Eurostat veröffentlichten Daten für alle EU-Länder wird bei der wöchentlichen Normalarbeitszeit eine Obergrenze von 98 Stunden pro Woche gesetzt. Statistik Austria zieht diese Grenze nicht.

---

[1] *Für Österreich werden diese Daten von Statistik Austria im Rahmen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey) erhoben. In den anderen EU-Ländern werden Daten nach dem gleichen Konzept erhoben und von Eurostat zusammengestellt. Eurofound verwendet für die Analysen ebenfalls diese Daten.*

[2] *Vgl. ILO, Indicator description: Employment by status in employment*

[3] *In einem individuellen Arbeitsvertrag können nur günstigere Regelungen als gesetzlich oder im Kollektivvertrag vorgesehen vereinbart werden.*

HERAUSGEBER:

IN KOOPERATION MIT:

Download der elektronischen Ausgaben unter: *www.forba.at/publikationen/broschueren/*

IMPRESSUM: Herausgeber: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), 1020 Wien, Aspernbrückengasse 4/5; **Medieninhaber:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückengasse 4/5; **Redaktion:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückengasse 4/5; **Gestaltung:** Schrägstrich Kommunikationsdesign GmbH; **Lektorat:** Cornelia Prentner; **Fotos:** Cover; S.2; S.8; S.16: Getty Images; **Hersteller:** druck.at; **Herstellungsort:** Wien.