ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Huemer, Ulrike; Bock-Schappelwein, Julia; Famira-Mühlberger, Ulrike; Lutz, Hedwig; Mayrhuber, Christine

Research Report

Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich. Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Sozialpolitische Studienreihe, No. 23

Provided in Cooperation with:
Government of Austria, Federal Ministry of Social Affairs, Health, Care and Consumer Protection, Vienna

Suggested Citation: Huemer, Ulrike; Bock-Schappelwein, Julia; Famira-Mühlberger, Ulrike; Lutz, Hedwig; Mayrhuber, Christine (2017) : Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich. Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Sozialpolitische Studienreihe, No. 23, ISBN 978-3-99046-317-8, Verlag des ÖGB GmbH, Wien

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/226684

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, SOZIALES
UND KONSUMENTENSCHUTZ

sozial
MINISTERIUM

SOZIALPOLITISCHE STUDIENREIHE

BAND 23

Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich

Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger, Ulrike Huemer,
Hedwig Lutz, Christine Mayrhuber

Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Inklusive E-Book

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1, 1010 Wien
© 2017 by Verlag des ÖGB GmbH
Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH
Verlags- und Herstellungsort: Wien
Printed in Austria
ISBN: 978-3-99046-317-8

Die Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erstellt.

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz zu folgenden Bedingungen:
CC BY-SA 4.0

Namensnennung

Weitergabe unter gleichen Bedingungen

http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de
Für darüber hinausgehende Nutzungen ist eine ausdrückliche Zustimmung des Herausgebers erforderlich.

Die Sozialpolitische Studienreihe steht unter www.studienreihe.at gratis zum Download zur Verfügung.

SOZIALPOLITISCHE STUDIENREIHE BAND 23

ÖSTERREICH 2025: ARBEITSZEITVERTEILUNG IN ÖSTERREICH

ANALYSE UND OPTIONEN AUS SICHT DER ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER

Ulrike Huemer, Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger, Hedwig Lutz, Christine Mayrhuber

Oktober 2017

Die Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, erstellt.

ZUSAMMENFASSUNG
ABSTRACT

ZUSAMMENFASSUNG

Die empirische Evidenz zur Verteilung der Arbeitszeit unselbstständig Beschäftigter in Österreich zeigt eine hohe Heterogenität, insbesondere zwischen Frauen und Männern (Gender-Time-Gap). Während Frauen durchschnittlich mehr Zeit pro Woche für unbezahlte Tätigkeiten aufwenden als Männer, sind Männer im Durchschnitt einen Vollzeit-Tag pro Woche (8,2 Stunden) länger in bezahlter Beschäftigung als Frauen. Der beträchtliche Unterschied in der durchschnittlichen Wochenerwerbsarbeitszeit (Männer 39,8 und Frauen 31,6 Stunden) geht primär darauf zurück, dass fast die Hälfte der Frauen (49,4 %) teilzeitbeschäftigt ist und viele Männer Überstunden leisten. Grund dafür sind traditionelle Rollenbilder sowie die ungleiche Verteilung der Hausarbeit und der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen. So dominiert in Paarhaushalten mit Kindern unter 15 Jahren das Zuverdienst-Modell: Der Mann ist in Vollzeit erwerbstätig, die Frau in Teilzeit. Gleichzeitig entspricht bei rund einem Viertel der unselbstständig Beschäftigten die tatsächlich geleistete Wochenerwerbsarbeitszeit nicht dem gewünschten Ausmaß: Frauen würden durchschnittlich gerne mehr Stunden pro Woche berufstätig sein, Männer weniger. Mit zunehmendem Alter wird der Abstand zwischen gewünschter und realisierter Arbeitszeit größer.

Die Studie zeigt arbeitszeitbezogene Ansatzpunkte zur Förderung einer ausgeglichenen Verteilung der Erwerbsarbeitszeit von Frauen und Männern über ihr Erwerbsleben ebenso wie Maßnahmen für spezifische Lebensphasen, die eine Anpassung der individuellen Erwerbsarbeitszeit zur Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Verpflichtungen bzw. Interessen ermöglichen.

ABSTRACT

The empirical evidence for the distribution of the working hours of dependent workers in Austria shows a high heterogeneity, especially between women and men (gender time gap). While women spend an average more time per week on unpaid activities than men, men are on average a full-time day per week (8.2 hours) longer in paid employment than women. The significant difference in average weekly working hours (men 39.8 and women 31.6 hours) is primarily due to the fact that almost half of women (49.4%) work part-time and many men work overtime. The reason for this is traditional gender roles, as well as the uneven distribution of domestic work and the care of children and dependent persons. For example, in couples with children under the age of 15, the modified breadwinner model dominates: the man is full-time working, the woman part-time. At the same time, about a quarter of the employed is unsatisfied with their actual weekly working hours: on average women prefer working more hours a week, men less. With increasing age, the distance between preferred and realized weekly working hours increases. The study shows working-time approaches to promote a balanced distribution of the working time of women and men over their working lives, as well as measures for specific life stages, which allow an adaptation of the individual working time to reconcile work and non-work commitments or interests.

INHALTSVERZEICHNIS

1 MOTIVATION 17

2 ZIELKONFLIKTE IN DER ARBEITSZEITDEBATTE 21

3 ZEITVERWENDUNG 27

4 REGULIERUNG DER ERWERBSARBEITSZEIT 31
- 4.1 Historische Entwicklung in der Arbeitszeitgesetzgebung 33
- 4.2 Wer unterliegt dem Arbeitszeitgesetz? 36

5 ARBEITSVOLUMEN UND DURCHSCHNITTLICHE TATSÄCHLICH GELEISTETE ARBEITSZEIT 41
- 5.1 Entwicklung von Arbeitsvolumen und Beschäftigung 42
- 5.2 Entwicklung des Arbeitsvolumens nach verschiedenen Dimensionen 50
- 5.3 Entwicklung der durchschnittlichen tatsächlich geleisteten Arbeitszeit 56

6 NORMALARBEITSZEIT 59
- 6.1 Dauer der Normalarbeitszeit 60
  - 6.1.1 Entwicklung der Arbeitszeitprofile 60
  - 6.1.2 Arbeitszeitprofile nach Branche, Beruf und Ausbildung 64
  - 6.1.3 Arbeitszeitprofile im Erwerbs- und Lebenszyklus 71
  - 6.1.4 Gründe für die Teilzeitbeschäftigung 77
  - 6.1.5 Zwischen Wunsch und Wirklichkeit 79
- 6.2 Lage der Normalarbeitszeit 83
- 6.3 Verteilung der Arbeitszeit 87

7 ÖSTERREICH IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH 91

8 GLEICHSTELLUNGS- UND LEBENSPHASENORIENTIERTE ARBEITSZEITPOLITIK 105

9 STELLSCHRAUBEN UND OPTIONEN IN DER ARBEITSZEITGESTALTUNG 111

9.1 Arbeitszeitregulierung 112

9.1.1 Arbeitszeitgesetz 112

9.1.2 Wahlarbeitszeit 118

9.1.3 Zeitwertkonten 122

9.2 Familienpolitik/Vereinbarkeitspolitik 124

9.2.1 Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld 125

9.2.2 Kinderbetreuungsangebot 129

9.2.3 Elternteilzeit 130

9.2.4 Pflegeangebote und Pflegefreistellungen 133

9.3 Bildungspolitik 134

9.3.1 Bildungsteilzeit und -karenz, Fachkräfte- und Selbsterhalterstipendium 137

9.4 Alters- und alternsgerechte Arbeitszeitpolitik 140

9.4.1 Wiedereingliederungsteilzeit 141

9.4.2 Altersteilzeit 143

9.4.3 Teilpension 145

9.4.4 Urlaubsanspruch 146

9.4.5 Freizeitoption bei Lohnverhandlungen 147

9.5 Steuer- und Abgabenrecht 149

9.5.1 Geringfügigkeitsgrenze 152

9.5.2 Überstundenpauschalierung 153

9.5.3 Versteuerung von Zulagen und Zuschlägen 157

10 ZUSAMMENFASSUNG 161
10.1 Reformansätze 1: Adaptierung vorhandener zweckgebundener Ansprüche auf Arbeitszeitverkürzung 164
10.2 Reformansätze 2: Nicht zweckgebundener Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung „Modell der Wahlarbeitszeit“ 166
10.3 Reformansätze 3: Allgemeine Ansatzpunkte 167

ANHANG I: DATENGRUNDLAGEN ZU ARBEITSVOLUMEN UND ARBEITSZEIT 173

ANHANG II: BERUFSSYSTEMATIK ISCO 183

ANHANG III: STICHPROBENABGRENZUNG PAARHAUSHALTE 184

LITERATUR 187

AUTORINNEN 205

BISHER ERSCHIENEN IN DIESER REIHE 207

ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Perspektiven und Interessen in der Arbeitszeitdebatte 23
Abbildung 2: Beteiligung von Frauen und Männern an ausgewählten Haushaltstätigkeiten nach Besiedlungsdichte des Wohnorts 29
Abbildung 3: Verteilung der Bevölkerung im Erwerbsalter nach Erwerbsstatus (2015) 36
Abbildung 4: Entwicklung des Arbeitsvolumens der aktiven unselbstständigen Beschäftigung von Männern (Index 2006 = 100) 45
Abbildung 5: Entwicklung des Arbeitsvolumens der aktiven unselbstständigen Beschäftigung von Frauen (Index 2006 = 100) 46
Abbildung 6: Entwicklung des im Rahmen von Überstunden erbrachten Arbeitsvolumens nach Geschlecht (2006–2015) 47
Abbildung 7: Verteilung des Arbeitsvolumens nach Berufshauptgruppen (2006 und 2015) 51
Abbildung 8: Verteilung des Arbeitsvolumens nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2006 und 2015) 55
Abbildung 9: Entwicklung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit nach Geschlecht und Arbeitszeitkategorie (2006–2015) 58
Abbildung 10: Arbeitszeitprofile (Wochenarbeitszeit) nach Geschlecht in % der aktiv unselbstständig Beschäftigten (2006 und 2015) 60
Abbildung 11: Arbeitszeitprofile aktiv unselbstständig Beschäftigter nach Branchen (2015) 66
Abbildung 12: Arbeitszeitprofile von aktiv unselbstständig beschäftigten Männern nach Ausbildungsabschluss (2015) 69
Abbildung 13: Arbeitszeitprofile von aktiv unselbstständig beschäftigten Frauen nach Ausbildungsabschluss (2015) 71
Abbildung 14: Vollzeitquote aktiv unselbstständig Beschäftigter nach Alter und Geschlecht (2015) 72

Abbildung 15: Arbeitszeitprofile von Männern und Frauen nach dem Lebensphasenmodell (2015) 75
Abbildung 16: Durchschnittliche realisierte und gewünschte Gesamtarbeitszeit pro Woche von unselbstständig aktiv Beschäftigten nach Geschlecht und Alter (2015) 81
Abbildung 17: Zeitliche Lage der Arbeitszeit aktiv unselbstständig Beschäftigter (2015) 83
Abbildung 18: Durchschnittliche Normalarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten und kollektivvertraglich vereinbarte Arbeitszeit (2014) 93
Abbildung 19: Beschäftigungsquoten und Teilzeitquoten in der Europäischen Union (2015) 96
Abbildung 20: Teilzeitquoten aktiv unselbstständig Beschäftigter im EU-Vergleich nach Geschlecht (2015) 97
Abbildung 21: Teilzeitquote der Beschäftigten nach Altersgruppen und Geschlecht (Auswahl von EU-Ländern mit der höchsten Teilzeitquote) 98
Abbildung 22: Überlange Arbeitszeiten (48 oder mehr Stunden pro Woche) nach Geschlecht (2015) 101
Abbildung 23: Durchschnittliche normale Wochenarbeitszeit im EU-Vergleich nach Geschlecht (2015) 102
Abbildung 24: Väterbeteiligung an der Kinderauszeit 126
Abbildung 25: Verbreitung von Überstundensonderregelungen nach Qualifikationsniveau 156
Abbildung 26: Erwerbstätigkeit nach dem ILO-Konzept 175
Abbildung 27: Entwicklung des Arbeitsvolumens laut VGR und MZ (2006–2015) 181
Abbildung 28: Entwicklung des Arbeitsvolumens laut VGR und MZ (2006–2015; Index 2006 = 100) 182

ÜBERSICHTEN

Übersicht 1:	Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche nach Tätigkeitsbereichen	27
Übersicht 2:	Entwicklung der gesetzlichen Arbeitszeit in Österreich	34
Übersicht 3:	Überstundenvolumen und dessen relative Bedeutung nach Berufshauptgruppen und Arbeitszeitausmaß (2015)	48
Übersicht 4:	Verteilung des geleisteten Arbeitsvolumens in der Haupttätigkeit nach formalem Bildungsabschluss und Berufshauptgruppe (Anforderungsprofil, Skill-Level), 2015	53
Übersicht 5:	Teilzeitquote und Berufsstruktur (ISCO-08) von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen (2015)	68
Übersicht 6:	Verteilung der Erwerbsmuster von Paaren (2015)	76
Übersicht 7:	Normalarbeitszeit und gewünschte Arbeitszeit pro Woche nach Voll- und Teilzeit, Geschlecht und dem Grund für Teilzeitarbeit (2015)	80
Übersicht 8:	Branchenverteilung atypischer Arbeitszeiten aktiv unselbstständig Beschäftigter (2015)	85
Übersicht 9:	Freistellungsoptionen bzw. Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion aufgrund von Betreuungspflichten	124
Übersicht 10:	Beschäftigungsverhältnisse nach AKE und VGR	178
Übersicht 11:	Tatsächlich geleistete Arbeitszeit nach AKE und VGR	179
Übersicht 12:	Stichprobenauswahl für Auswertungen nach Paarhaushalten (MZ 2015)	184

TEIL A

INHALTLICHE EINBETTUNG

1 MOTIVATION

Vor dem Hintergrund eines Arbeitsvolumens unter dem Vorkrisenniveau von 2008, einer zunehmenden Heterogenität der Beschäftigungsformen und der Erwerbsarbeitszeit, einer zu erwartenden anhaltend hohen Arbeitslosigkeit, der Anforderungen einer längeren Erwerbsintegration von Älteren und des Ziels der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern wird die Verteilung der Arbeitszeit von unselbstständig Beschäftigten analysiert. Ziel ist es, den Status quo betreffend die personenbezogene Verteilung von bezahlter Erwerbsarbeit mit Fokus auf die Wochenarbeitszeit darzustellen. Davon ausgehend sollen die Möglichkeiten und Grenzen sowie hemmende und förderliche Faktoren einer gleichmäßigeren Verteilung von Erwerbsarbeit zwischen verschiedenen Personengruppen sowie über den Erwerbsverlauf aufgezeigt und Empfehlungen im Hinblick auf Maßnahmen abgegeben werden, die den Arbeitszeitflexibilitätsanforderungen und den Arbeitszeitbedürfnissen der ArbeitnehmerInnen entgegenkommen.

Infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2008/2009 ist die unselbstständige Beschäftigung in Österreich zurückgegangen und die Arbeitslosigkeit gestiegen. In den darauffolgenden Jahren konnte die Beschäftigung wieder deutlich über das Vorkrisenniveau hinaus ausgeweitet werden, die Arbeitslosigkeit ist aber angesichts des geringen Wirtschaftswachstums und der starken Angebotsausweitung weiterhin hoch und im Steigen begriffen.

Gleichzeitig lag das Arbeitsvolumen – trotz des Beschäftigungsanstiegs bei den unselbstständig Beschäftigten – im Jahr 2015 nach wie vor unter dem Vorkrisenniveau. Somit ist die durchschnittlich tatsächlich geleistete Arbeitszeit je Unselbstständige/n in den letzten Jahren gesunken. Verantwortlich hierfür sind insbesondere die gestiegene Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung sowie ein Rückgang der Über- bzw. Mehrstunden. Steigende Beschäftigungszahlen implizieren daher nicht mehr automatisch ein Mehr an bezahlter Erwerbsarbeit.

Die durchschnittliche Arbeitszeitreduktion ist nicht zwangsläufig gleichmäßig über alle Erwerbstätigen verteilt. Es zeigt sich eine deutliche Heterogenisierung der Erwerbsarbeitszeit: So ist ein Teil der Erwerbspersonen von einem hohen Wochenarbeitszeitausmaß betroffen, was potenziell die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erschwert und sich negativ auf die Gesundheit auswirken kann, während andere – auch zu einem bedeutenden Teil unfreiwillig – gar nicht oder in deutlich geringerem Umfang erwerbstätig sind.

Entsprechend variiert das geleistete Wochenarbeitszeitausmaß nach Geschlecht, ausgeübter Tätigkeit und Branche und stellt ein Abbild von arbeitsplatz- und personenspezifischen Gegebenheiten unter den jeweiligen Rahmenbedingungen dar. Die geschlechtsspezifische Aufteilung der Erwerbsarbeitszeit wird in hohem Maße von der ungleichen Verteilung von Betreuungspflichten und damit der Aufteilung zwischen bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Familienarbeit beeinflusst. Allerdings bilden die Angaben zur wöchentlichen Arbeitszeit nur einen Ausschnitt der Intensität der Erwerbsintegration von Personen ab. So kann etwa im Zuge von Jahresarbeitszeitmodellen die in einzelnen Perioden tatsächlich geleistete Arbeitszeit stark schwanken; Gleiches gilt für unterjährig Beschäftigte, etwa in Saisonbranchen. Darüber hinaus beeinflusst die vorhandene numerische Flexibilität des österreichischen Beschäftigungssystems – also der Ausgleich von Schwankungen des Personalbedarfs über die Aufnahme und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen – in Verbindung mit steigender Arbeitslosigkeit die Zahl der Beschäftigungstage je Kalenderjahr (oder einer sonstigen Zeiteinheit). Die eingesetzte Zeit und das damit erzielte Entgelt sind wiederum die zentrale Größe im erwerbsarbeitszentrierten sozialen Sicherungssystem.

Die Arbeitszeitpolitik steht vor der Herausforderung, mit einer Vielfalt an Anforderungen konfrontiert zu sein, etwa einen längeren Verbleib von älteren Arbeitskräften im Erwerbsleben zu unterstützen, Konjunktureinbrüche abzufedern und die Arbeitslosigkeit zu reduzieren oder den Wünschen von Unternehmen nach flexiblen Arbeitskräften zu

begegnen und gleichzeitig ArbeitnehmerInnen ein hohes Maß an Zeitsouveränität zu ermöglichen. Es gilt, möglichst viele Menschen in Österreich mit einem existenzsichernden Einkommen in den Erwerbsprozess zu integrieren und bedarfsgerechte, möglichst friktionslose Übergänge zwischen verschiedenen Erwerbs- und Lebensphasen zu gewährleisten.

2 ZIELKONFLIKTE IN DER ARBEITSZEITDEBATTE

Die Entscheidung darüber, wie viel Erwerbsarbeitszeit eine Arbeitskraft anbietet, wird im Haushaltskontext getroffen und hängt von der ökonomischen Notwendigkeit ebenso ab wie von der Lohnhöhe, der Verteilung der Betreuungsarbeit, gesellschaftlichen Normvorstellungen und individuellen Präferenzen. Die Nachfrage nach Erwerbsarbeitszeit durch die Betriebe ist ihrerseits von Normvorstellungen geprägt, aber auch von der Auftragslage, der Kapazitätsauslastung, der Organisation des Produktionsprozesses, den Lohnkosten und den Kosten einer etwaigen Adaptierung von Arbeitsabläufen. Für beide Seiten gilt, dass die Entscheidung von wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen beeinflusst wird. Welche Arbeitszeit bei Interessenunterschieden letztlich realisiert wird, ist zudem Ausdruck der Machtasymmetrie; sie fällt in Zeiten eines Arbeitskräfteüberangebots stärker zugunsten der Betriebe aus. Somit lassen sich nicht immer Wunsch und Wirklichkeit von Beschäftigten bezüglich der Arbeitszeitgestaltung (Dauer, Lage, Verteilung) mit Unternehmenserfordernissen und -anforderungen in Einklang bringen.

Zusätzlich zu den Unternehmen und den Beschäftigten beeinflussen die Politik, die den institutionellen Rahmen vorgibt, sowie das Nachfrageverhalten der KonsumentInnen die Arbeitszeitlandschaft und die Arbeitszeitdebatte: Die Interessen und Perspektiven der einzelnen AkteurInnen sind zum Teil recht unterschiedlich und stehen sich nicht immer friktionsfrei gegenüber. Für Unternehmen etwa stehen betriebswirtschaftliche Überlegungen in Hinblick auf Arbeitskosten und Arbeitsproduktivität im Zentrum.

Die flexible Ausweitung oder Reduktion der Arbeitszeit erlaubt es Betrieben, die vorhandenen Arbeitskapazitäten an (kurzfristige) Auslastungsschwankungen anzupassen. Damit vermeiden sie zugleich externe Flexibilisierungsmaßnahmen (Aufnahme zusätzlichen Personals bzw. Kündigung von Personal) und die damit einhergehenden Kosten. Die Stoßrichtung in der Flexibilisierungsdebatte bezüglich Mehr- und Überstunden folgt

dabei einem Kosten-Nutzen-Kalkül: Sie sollen monetär gleich behandelt werden wie die Normalarbeitszeit, wodurch ihnen der Ausnahmecharakter genommen wird. Gleichzeitig können flexible Arbeitszeitinstrumente der MitarbeiterInnenmotivation im Betrieb dienlich sein. Die positiven Effekte flexibler Arbeitszeiten stellen sich für die Arbeitskräfte aber nur dann ein, wenn die Zeitsouveränität nicht zu einer Intensivierung und einer Extensivierung der Arbeitszeit führt. Mit der Intensivierung der Arbeitszeit kommt es zu einer Arbeitsverdichtung und damit zu einer höheren Arbeitsbelastung; mit der Extensivierung kommt es zu einer Ausdehnung der Arbeitszeit bis hin zu verschwimmenden Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben – mit jeweils negativen Auswirkungen auf die Gesundheit (vgl. Wirtz 2010, Keil et al. 2011, Rajaratnam/Arendt 2001).

Die Politik wiederum verfolgt unterschiedliche Ziele in der Arbeitszeitdebatte. Aus einer Makroperspektive geht es der Politik darum, möglichst vielen Menschen ein ausreichendes Erwerbseinkommen zu ermöglichen (beschäftigungs- und sozialpolitisches Ziel) und Wertschöpfungspotenziale zu nutzen. Damit ist die Verringerung der ungleichen Verteilung der Erwerbsarbeitszeit – einerseits Arbeitskräfte mit kurzen Erwerbsarbeitszeiten und andererseits Arbeitskräfte mit überlangen Arbeitszeiten – ebenso verbunden wie die Reduzierung der Arbeitslosigkeit. Gleichzeitig trachtet die Politik danach, die Wettbewerbsfähigkeit des Landes zu erhalten und für Unternehmen die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sie im internationalen Wettbewerb erfolgreich bestehen können. Diese Ziele kollidieren mitunter mit gesundheitspolitischen Überlegungen in der Arbeitszeitdebatte: Es stehen sich kurzfristig geforderter bzw. betrieblich notwendiger hoher Arbeitseinsatz und langfristige gesellschaftliche Folgekosten infolge einer stress- und überlastungsbedingten Gesundheitsgefährdung gegenüber. Durch die Regulierung der Arbeitszeit sollen die negativen Folgen überlanger oder atypischer Arbeitszeiten auf die Gesundheit vermieden werden. Zudem spielen gleichstellungspolitische Überlegungen eine zentrale Rolle in der Arbeitszeitdebatte, insbesondere der Beitrag der Arbeitszeitpolitik zum Ziel einer gleichmäßigeren Verteilung der bezahlten Arbeit auf Frauen und Männer.

Abbildung 1: Perspektiven und Interessen in der Arbeitszeitdebatte

Quelle: WIFO, eigene Darstellung, in Anlehnung an Scheier/Hildebrandt 2010

Die Möglichkeit der flexiblen Gestaltung der Erwerbsarbeitszeit ist nicht nur ein Anliegen der Unternehmen, sondern auch der Beschäftigten. Die Arbeitskräfte können dadurch ihr Erwerbsleben und den Zeitbedarf für private Angelegenheiten miteinander besser in Einklang bringen.

Der Bedarf geht jedoch in Richtung einer planbaren Flexibilisierung – einer Flexibilität, die mit einem „gewissen Grad an Stabilität und Kontinuität“ (Scheier/Hildebrandt 2010, 37) verbunden ist. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf relativieren die Analysen von Klenner/Schmidt (2007) jedoch die Bedeutung flexibler Arbeitszeiten. Sie kommen vielmehr zu dem Ergebnis, dass die Dauer der täglichen Arbeitszeit eine

deutlich größere Rolle spielt als die Flexibilität. Es sind vor allem kurze tatsächliche Erwerbsarbeitszeiten, die positiv bewertet werden.[1] Flexible Arbeitszeitmodelle wirken sich dann positiv aus, wenn sie „eine weitgehend selbstbestimmte Entscheidung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie über kurzfristige Arbeitsunterbrechungen und freie Tage ermöglichen“ (Klenner 2007, 22). Der Wunsch nach kürzerer Erwerbsarbeitszeit kann jedoch mit ökonomischen Notwendigkeiten kollidieren. Erst ab einem bestimmten Mindesteinkommen kann – unter der Annahme vorhandener Wahlfreiheit – die Entscheidung zwischen höherem Einkommen und kürzerer Erwerbsarbeitszeit zugunsten einer Arbeitszeitreduktion fallen (vgl. Eurofound 2001). Zudem ist ein ausreichendes Einkommen nicht nur zur Deckung der laufenden Lebenshaltungskosten von Relevanz, sondern bildet in einem einkommenszentrierten sozialen Sicherungssystem auch die Grundlage der Bemessung der Sozialschutzleistungen im Alter, im Krankheitsfall und im Fall von Arbeitslosigkeit.

Beschäftigte sind jedoch gleichzeitig KonsumentInnen. In dieser Rolle wünschen sie sich ausgedehnte Service- und Öffnungszeiten, denen Betriebe zur Vermeidung von Wettbewerbsnachteilen nachkommen. Was für KonsumentInnen ein Mehr an Lebensqualität darstellt, schränkt allerdings gleichzeitig die Work-Life-Balance der Beschäftigten in den betroffenen Branchen ein.

Der Diskurs und die Analyse zur Arbeitszeit können aus diesen vier – in Abbildung 1 skizzierten – Blickwinkeln stattfinden. Die vorliegende Arbeit konzentriert sich allerdings – angesichts der Datenlage – im Wesentlichen auf die Perspektive der unselbstständig Beschäftigten. Für den Unternehmenssektor sind Arbeitszeitregulierungen ebenfalls von entscheidender Bedeutung, etwa im Hinblick auf die Produktionsmöglichkeiten, die Markt- und Wettbewerbsposition, die MitarbeiterInnenmotivation und die Kosten-

1 Entscheidend in der Vereinbarkeitsdebatte (Familie vs. Beruf) ist auch die Lage der Arbeitszeit: Negativ werden jene Arbeitszeiten gesehen, die typischerweise im Kreis der Familie verbracht werden (wie etwa die Wochenendarbeit). Nachtarbeit wird dagegen nicht negativ in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewertet, sehr wohl jedoch Arbeit auf Abruf (vgl. Klenner/Schmidt 2007).

struktur. Die Analyse der Präferenzen des Unternehmenssektors in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung lässt sich jedoch mangels Datengrundlage nicht im gleichen Ausmaß strukturieren und analysieren wie die geleistete und gewünschte Arbeitszeit der unselbstständig Beschäftigten. Eine adäquate Behandlung der betrieblichen Aspekte übersteigt daher den möglichen Rahmen dieser Studie. Die Arbeitszeit- bzw. Flexibilisierungspräferenzen der Betriebe sind vor dem Hintergrund der jeweiligen Branchenbesonderheiten zu sehen (von Unternehmen, die persönliche Dienstleistungen anbieten, über exportorientierte bis hin zu Saisonbranchen). Eine Analyse der Arbeitszeitregime in den rund 860 Kollektivverträgen, ergänzt um die betrieblichen Arbeitszeitmodelle und eine Gegenüberstellung von Wirklichkeit und Wunsch der Unternehmen, wäre jedenfalls ein wichtiger Beitrag zur Arbeitszeitdebatte. Eine solche fundierte Analyse fehlt im österreichischen Diskurs, würde aber den Fokus des vorliegenden Berichts passend ergänzen.

3 ZEITVERWENDUNG

Die Erwerbsarbeitszeit strukturiert den Alltag und das Leben. Zeit, die nicht für Erwerbsarbeit aufgewendet wird, steht für andere Verwendungen offen. Ein nicht unerheblicher Teil fließt in unbezahlte Arbeit, die vor und nach der Erwerbsarbeit auf der Tagesordnung steht: unbezahlte Arbeit im Haushalt und in Form von Betreuungsleistung für Kinder und pflegebedürftige Erwachsene. Sie ist, ebenso wie die bezahlte Erwerbsarbeit, ungleich verteilt.

Zeitverwendungserhebungen geben Aufschluss über die von verschiedenen Bevölkerungsgruppen für unterschiedliche Tätigkeiten aufgebrachte Zeit pro Tag. In Österreich wurde letztmals 2008/2009 eine solche Erhebung von Statistik Austria durchgeführt. Dabei wurden von rund 8.000 Personen ab dem Alter von zehn Jahren tägliche Tätigkeiten, die länger als 15 Minuten dauern, erfasst (vgl. Statistik Austria 2009).

Übersicht 1: Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche nach Tätigkeitsbereichen

	Erwerbstätige, durchschnittliche Stundenzahl pro Woche		
Gruppierte Tätigkeitsbereiche	Frauen	Männer	Insgesamt
Persönliche Tätigkeiten	72,8	70,9	71,7
Berufliche Tätigkeiten	39,0	48,2	44,2
Schule, Weiterbildung	1,3	0,9	1,0
Unbezahlte Arbeit	27,0	16,1	20,9
Haushaltsführung	21,6	11,4	15,9
Kinderbetreuung	4,2	3,2	3,6
Betreuung Erwachsener	0,3	0,1	0,2
Freiwilligenarbeit	1,0	1,4	1,2
Soziale Kontakte	8,5	8,7	8,6
Freizeitaktivitäten	18,9	22,7	21,0

Quelle: Statistik Austria 2009

Im Durchschnitt der Erwerbstätigen wenden Männer und Frauen pro Woche 64,3 bzw. 66,0 Stunden für bezahlte *und* unbezahlte Arbeit auf. Allerdings ist die Verteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit geschlechtsspezifisch sehr ungleich verteilt.

Während Männer durchschnittlich 48,2 Wochenstunden einer bezahlten Arbeit nachgehen (inkl. Mittagessen und Wegzeiten) und nur 16,1 Wochenstunden für unbezahlte Arbeit aufwenden, verwenden Frauen wöchentlich 39,0 Stunden für bezahlte Arbeit, aber immerhin 27,0 Wochenstunden für unbezahlte Arbeit. 63 % der unbezahlten Arbeit werden also von Frauen geleistet (37 % von Männern), aber nur 45 % der Erwerbsarbeit (55 % von Männern). Dabei umfasst der Bereich der unbezahlten Arbeit sämtliche Aktivitäten rund um die Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Betreuung anderer Erwachsener und Freiwilligenarbeit.

Die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der unbezahlten Arbeit ist nicht so sehr durch das unterschiedliche Engagement in der Kinder- oder Altenbetreuung begründet, sondern durch das unterschiedliche Ausmaß in der Haushaltsführung.[2] Allerdings zeigt eine detaillierte Betrachtung, dass Frauen in der Kinderbetreuung eher mit versorgenden Tätigkeiten befasst sind, während Männer eher mit den Kindern spielen.

2 Besonders segregierte Bereiche in der Haushaltsführung sind Kochen, Putzen, Wäschewaschen und Bügeln.

Abbildung 2: Beteiligung von Frauen und Männern an ausgewählten Haushaltstätigkeiten nach Besiedlungsdichte des Wohnorts

Quelle: Statistik Austria 2009

Eine regionale Betrachtung zeigt, dass im ländlichen Raum das traditionelle Rollenbild noch ausgeprägter ist als in den Städten. So ist die geschlechtsspezifische Segregation der Tätigkeiten im Haushalt noch wesentlich stärker in Gebieten mit einer geringen Besiedlungsdichte ausgeprägt, wie Abbildung 2 erkennen lässt.

4 REGULIERUNG DER ERWERBSARBEITSZEIT

Die gesetzlichen Mindeststandards in der Gestaltung der Arbeitszeit regeln in Österreich das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG). Darin festgelegt sind im Wesentlichen die tägliche und wöchentliche Normal- bzw. Höchstarbeitszeit sowie die Ruhebestimmungen[3] und allfällige zulässige Ausnahmen – zum überwiegenden Teil handelt es sich somit um Regelungen zur Dauer der Arbeitszeit. Die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit stellen ein wesentliches Element der Sozialpolitik dar und verfolgen vornehmlich das Ziel, die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu schützen (Schutzrecht).[4] Während die gesetzlichen Vorgaben die Mindeststandards festlegen, erfolgt eine Anpassung an die branchenspezifischen Bedürfnisse im Rahmen der Kollektivverträge, mit einer etwaigen weiteren Konkretisierung auf Betriebsebene im Rahmen von Betriebsvereinbarungen und/oder mittels Einzelvereinbarung (Arbeitsvertrag). Dabei gilt das Günstigkeitsprinzip, wonach „alle dem Gesetz nachgereihten Rechtsquellen [...] nur günstigere Bestimmungen und keine Verschlechterungen gegenüber der jeweils stärkeren/höherrangigen Norm festlegen“ dürfen (Kral-Bast et al. 2015, 20). Hermann et al. (2016, 7) zufolge hat diese „mehrstufige Regulierungslogik [...] den Vorteil, betriebsspezifisch maßgeschneiderte Lösungen zu ermöglichen, sie aber zugleich an sozialpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse und gesetzliche Mindeststandards rückzubinden“.

3 Die Ruhepausen (Pausen innerhalb der Tagesarbeitszeit) und die Ruhezeit (Pausen nach der Tagesarbeitszeit) werden im Arbeitszeitgesetz (AZG) geregelt, die Wochenend- und Feiertagsruhe im Arbeitsruhegesetz (ARG).

4 Die Einhaltung des öffentlich-rechtlichen ArbeitnehmerInnenschutzrechtes wird von öffentlichen Behörden kontrolliert (Arbeitsinspektorat). Daneben enthält das Arbeitszeitgesetz Regelungen zur Durchsetzung vertragsrechtlich relevanter ArbeitnehmerInnenrechte (Vertragsrecht). Die Durchsetzung der vertragsrechtlichen Bestimmungen (Abschnitt 6a des AZG) erfolgt auf zivilrechtlichem Weg beim Arbeits- und Sozialgericht.

RECHTLICHE BEGRIFFE

Die im Gesetz geregelte Arbeitszeit (§ 2 AZG) legt den Beginn und das Ende der Arbeit ohne Ruhepause fest – bei der Tagesarbeitszeit handelt es sich um die Arbeitszeit innerhalb von 24 Stunden, bei der Wochenarbeitszeit um die Arbeitszeit von Montag bis Sonntag. Unterschieden wird dabei zwischen der täglichen bzw. wöchentlichen Normal- und Höchstarbeitszeit.

Das österreichische Arbeitszeitgesetz sieht eine tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden und eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden vor. Davon abweichend erlaubt das Arbeitszeitgesetz unter bestimmten Bedingungen eine **Ausdehnung** der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit – die konkrete Ausgestaltung obliegt den Kollektivverträgen, allenfalls auch den Betriebsvereinbarungen. Eine **Reduktion** der wöchentlichen Normalarbeitszeit können Kollektivverträge vorsehen – so sind etwa wöchentliche Normalarbeitszeiten von 38 bzw. 38,5 Stunden in Österreich weit verbreitet (vgl. Eichmann et al. 2010).[5]

Wird die Normalarbeitszeit überschritten, spricht man von Überstunden. Die Überschreitung ist maximal bis zur Höchstarbeitszeit zulässig. Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 10 Arbeitsstunden, die wöchentliche 50 Arbeitsstunden (§ 9 Abs. 1 AZG); daneben sieht das Arbeitszeitgesetz jedoch Sonderbestimmungen (§ 9 Abs. 2 bis 4) vor, etwa bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs, im Fall von Schichtarbeit, Arbeitsbereitschaft, bei Vor- und Abschlussarbeiten oder durch Reisezeiten.

5 2007 lag die durchschnittliche kollektivvertraglich festgelegte Normalarbeitszeit bei 38,8 Stunden pro Woche (vgl. Eichmann et al. 2010).

4.1 Historische Entwicklung in der Arbeitszeitgesetzgebung

Historisch betrachtet kann die Arbeitszeitregulierung in drei Phasen unterteilt werden (vgl. Risak 2016): (1) Die Zeit von 1884 bis 1956 stand im Zeichen der Regulierung der Dauer des Arbeitstages. 1884 stellt den Auftakt zur Arbeitszeitregulierung in Österreich dar – mit der Einführung der 12-Stunden-Schicht im Bergbau (inklusive Pausen) und damit einer effektiven Arbeitszeit von 10 Stunden (vgl. Kral-Bast et al. 2015). Ein Jahr später folgte der 11-Stunden-Tag in Fabriken, 1918 die Einführung des 8-Stunden-Tags in Industriebetrieben und 1919 die Ausweitung des 8-Stunden-Tags auf das Gewerbe. (2) Die Zeit von 1930 bis 1975 war geprägt von der Regulierung der Dauer der Arbeitswoche. 1959 wurde das Ausmaß der gesetzlichen Wochenarbeitszeit in Österreich von 48[6] auf 45 Stunden reduziert und anschließend in den Jahren 1970 bis 1975 schrittweise auf 40 Stunden verringert (siehe Übersicht 2). Seither tragen kollektivvertragliche Regelungen zu einer Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit bei: 2013 betrug die durchschnittliche kollektivvertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit in Österreich 38,8 Stunden pro Woche (vgl. EurWork 2014). (3) Seit den 1980er-Jahren dreht sich die Debatte in der Arbeitszeitgesetzgebung um Deregulierung und Flexibilisierung. Charakteristisch dafür ist, dass – anders als in den beiden ersten Phasen – das Arbeitsvolumen an sich nicht angetastet wird.

6 Im Jahr 1918 wurde die wöchentliche Normarbeitszeit mit 48 Stunden festgelegt (vgl. Heindl/Moser 1983). Dies galt vorerst nur für Industriebetriebe („fabriksmäßig betriebene Gewerbeunternehmen“).

Übersicht 2: Entwicklung der gesetzlichen Arbeitszeit in Österreich

	Wochenarbeitszeit	Urlaub
1918	48 Stunden (6 Tage zu je 8 Stunden)	
1946		30 Werktage ab einer Dienstzeit von 25 Jahren (Angestellte)
1959	Wochenarbeitszeit: von 48 auf 45 Stunden	
1965		Erhöhung des Mindesturlaubes von 2 auf 3 Wochen
1970*	Wochenarbeitszeit: von 45 auf 43 Stunden	
1972*	Wochenarbeitszeit: von 43 auf 42 Stunden	
1975*	Wochenarbeitszeit: von 42 auf 40 Stunden	
1977		Erhöhung des Mindesturlaubes von 3 auf 4 Wochen und von 4 auf 5 Wochen bei 20-jähriger Dienstzugehörigkeit
1984		Etappenweise Erhöhung des Urlaubsanspruches von 4 auf 5 bzw. bei 25-jähriger Dienstzugehörigkeit von 5 auf 6 Wochen

* Grundlage: Abschluss eines Generalkollektivvertrages, der eine Herabsetzung der Arbeitszeit in drei Etappen zwischen 1970 und 1975 von 45 auf 40 Stunden vorsah.

Quelle: Heindl/Moser 1983

Von flexiblen Arbeitszeiten sprechen Linnenkohl/Rauschenberg (1996, zitiert nach Schulze Buschoff/Rückert-John 2000), wenn eine der beiden Arbeitszeitdeterminanten – die Dauer der Arbeitszeit und/oder die zeitliche Lage – permanent veränderbar sind. Sie zielen dabei stets auf die Vermeidung von Überstundenzuschlägen und damit auf eine betriebswirtschaftliche Kosteneinsparung ab, indem eine ungleichmäßige Verteilung und Überschreitung der Normalarbeitszeit (mehr als 8 Stunden/Tag oder mehr als 40 Stunden/Woche) ermöglicht wird. Der Forderung nach mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung wurde durch weitreichende Änderungen im Arbeitszeitgesetz Rechnung getragen (vgl. Heilegger/Klein 2016). Der auf diese Weise geschaffene Spielraum soll Heilegger/Klein (2016, 32) zufolge „zeitliche Rahmen und Spielregeln für unterschiedlichste Arbeitsverhältnisse mit unterschiedlichsten Tätigkeiten in unterschiedlichsten Branchen bereithalten [...]“. Gleichzeitig verringerte sich zwangsläufig aber auch die Übersichtlichkeit des Regelwerks, wenngleich in der betrieblichen Realität für ein konkretes Arbeitsverhältnis nur einige wenige Arbeitszeit-Parameter relevant sein dürften.

Die Arbeitszeitflexibilisierung erfolgte in Österreich in mehreren Schritten. Mit der „kleinen“ Novelle zum Arbeitszeitgesetz 1994 (BGBl. 1994/446) wurde die rechtliche Grundlage für Gleitzeit und Dekadenarbeit[7] gelegt. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit zur Einarbeitung von Fenstertagen geschaffen. Die „große“ Novelle folgte 1997 (BGBl. I 1997/46). Sie beinhaltet zahlreiche Ausweitungen der Flexibilisierung (vgl. Risak 2016) wie etwa die Möglichkeit der Durchrechnung der Arbeitszeit. Innerhalb des Durchrechnungszeitraums erspart sich der/die ArbeitgeberIn Überstundenzuschläge, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit in dieser Zeit die kollektivvertraglich vereinbarte nicht überschreitet. Das Gesetz sieht Durchrechnungszeiträume von 52 Wochen vor – längere, wenn der Kollektivvertrag dies ermöglicht und der Zeitausgleich in längeren, zusammenhängenden Freizeitblöcken konsumiert werden kann. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb des Durchrechnungszeitraums in einzelnen Wochen auf 50 Stunden (in 8 Wochen) bzw. auf 48 Stunden (bei mehr als 8 Wochen) ausgedehnt werden. Des Weiteren wurde im Arbeitszeitgesetz geregelt, dass zur Einarbeitung von Freizeit im Zusammenhang mit Fenstertagen die tägliche Normalarbeitszeit auf 9 bzw. 10 Stunden, je nach Einarbeitungszeitraum (mehr als 13 Wochen oder bis zu 13 Wochen), erhöht werden kann. 2007 folgte die letzte große Arbeitszeitnovelle (BGBl. 2007/61). Diese beinhaltet weitere Flexibilisierungselemente (vgl. Hermann et al. 2016): die Erhöhung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden im Rahmen von Kollektivverträgen oder – im Fall einer Vier-Tage-Woche – im Rahmen von Betriebsvereinbarungen, die Erhöhung der Höchstarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden bei „vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf“, die Einführung einer 12-Stunden-Schicht (Normalarbeitszeit) bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit und die Möglichkeit, die wöchentliche Höchstarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums auf bis zu 60 Stunden anzuheben (in bis zu 24 Wochen pro Jahr).

7 Auf zehn Arbeitstage folgen vier arbeitsfreie Tage.

4.2 Wer unterliegt dem Arbeitszeitgesetz?

Zur Anwendung kommt das Arbeitszeitgesetz bei allen ArbeitnehmerInnen ab 18 Jahren.[8] Vom Gesetz ausgenommen sind (§ 1 AZG) folgende ArbeitnehmerInnen: (1) ArbeitnehmerInnen mit einem Arbeitsverhältnis in einer Gebietskörperschaft, einer Stiftung, einem Fonds oder einer Anstalt, sofern diese von Organen einer Gebietskörperschaft verwaltet werden (Tätigkeit im Bereich der Hoheitsverwaltung), (2) ArbeitnehmerInnen nach dem Landarbeitsgesetz, dem Bäckereiarbeitsgesetz oder dem Krankenanstalten-Arbeitsgesetz, (3) Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten, (4) Hausgehilfen, Hausangestellte, HeimarbeiterInnen, HausbesorgerInnen sowie (5) leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.

Abbildung 3: Verteilung der Bevölkerung im Erwerbsalter nach Erwerbsstatus (2015)

Erwerbsstatus – arbeitslos, Nicht-Erwerbsperson, erwerbstätig – nach dem Labour-Force-Konzept.

* OPQ steht für die NACE-Abschnitte der öffentlichkeitsnahen Dienstleistungen: O = öffentliche Verwaltung, P = Erziehung und Unterricht, Q = Gesundheits- und Sozialwesen. Nicht-OPQ umfasst demnach alle Beschäftigten außerhalb der öffentlichkeitsnahen Dienstleistungen.

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen

8 Jugendliche unterliegen dem Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz.

Damit unterliegen weite Teile der öffentlichkeitsnahen Dienstleistungen (NACE O, P und Q) nicht dem Arbeitszeitgesetz. Daneben sieht das Arbeitszeitgesetz Sonderbestimmungen für bestimmte Berufsgruppen vor.[9] Für jene ArbeitnehmerInnen, die nicht dem Arbeitszeitgesetz unterliegen, gelten eigene Rechtsvorschriften, wie etwa das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, das BäckereiarbeiterInnengesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz oder das Beamten-Dienstrechtsgesetz. Dem nationalen Recht übergeordnet sind die europäischen Mindeststandards zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten in Form der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. Darin festgehalten sind Höchstgrenzen der Arbeitszeit (maximal 48 Stunden pro Woche) und Mindestruhezeiten.

Anders als unselbstständig Erwerbstätige – mit Ausnahme der im Gesetz taxativ aufgelisteten ArbeitnehmerInnen – unterliegen selbstständig Erwerbstätige nicht dem Arbeitszeitgesetz. Insofern kann der betriebliche Einsatz von Selbstständigen eine Strategie zur Umgehung des Arbeitszeitgesetzes darstellen (vgl. Mühlberger 2007). Es ist jedoch unklar, inwieweit bislang der Einsatz von freien Dienstverträgen oder Werkverträgen eine Ausweichreaktion der Betriebe auf Arbeitszeitbestimmungen dargestellt hat bzw. ob die derzeitige Arbeitszeitregelung der Verbreitung selbstständiger Beschäftigungsformen Vorschub geleistet hat.

Wie groß die Zahl der Beschäftigten ist, die dem Arbeitszeitgesetz unterliegen, lässt sich nicht exakt feststellen. Für eine Abschätzung der Größenordnung kann die Zahl der aktiv unselbstständig Beschäftigten exklusive Lehrlinge und Beschäftigter im öffentlichkeitsnahen Bereich herangezogen werden. Umgelegt auf die Zahlen der Arbeitskräfteerhebung des Jahres 2015 bedeutet dies, dass von den 5.741.300 Personen im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre) 4.067.600 oder 70,8 % erwerbstätig waren.

9 Für LenkerInnen von Kraftfahrzeugen, ArbeitnehmerInnen in Betrieben des öffentlichen Verkehrs (Eisenbahn-, Straßenbahn, Schifffahrts- und Luftfahrtunternehmen) und in Schichtbetrieben sowie bestimmte ArbeitnehmerInnen in Apotheken.

Der Großteil (88 %) davon ging einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit nach, rund 61 % oder 2.494.000 waren außerhalb des öffentlichkeitsnahen Bereichs aktiv unselbstständig erwerbstätig und damit potenziell Adressaten des Arbeitszeitgesetztes.

TEIL B

EMPIRISCHE ANALYSE

5 ARBEITSVOLUMEN UND DURCHSCHNITTLICHE TATSÄCHLICH GELEISTETE ARBEITSZEIT

Die Arbeitsmarktlage wird typischerweise anhand einiger weniger Kennzahlen beurteilt. In erster Linie sind dies die Beschäftigungsentwicklung und die Arbeitslosenquote. Beide Kennzahlen basieren auf der Zählung von Köpfen. Für eine umfassende Arbeitsmarktbetrachtung reicht der Blick auf diese Zahlen jedoch nicht mehr aus, da sich die Erwerbsarbeitszeitlandschaft in den letzten Jahren nachhaltig verändert hat. So implizieren steigende Beschäftigtenzahlen nicht mehr automatisch, dass gesamtgesellschaftlich mehr bezahlte Erwerbsarbeit geleistet wird. Es ist genauso denkbar, dass das Arbeitsvolumen[10] sinkt oder gleich bleibt und von mehr Personen mit einer geringeren Erwerbsarbeitszeit (im Folgenden kurz „Arbeitszeit“ genannt) geleistet wird. Ausgangspunkt für die empirische Analyse der Entwicklung der Arbeitszeit bildet im Folgenden die makroökonomische Betrachtung des Arbeitsvolumens auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (AKE) und seiner Entwicklung in Österreich. Sie zeigt auf, in welchem Maße die menschliche Arbeitskraft insgesamt im Erwerbssystem eingesetzt worden ist.

Im Anhang 1 ist die Datengrundlage näher dargestellt. Zudem werden dort die konzeptionellen Unterschiede zwischen der Arbeitskräfteerhebung und der zweiten potenziellen Quelle für Informationen zu Arbeitsvolumen und Beschäftigung, der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR), aufgezeigt. Da die VGR jedoch keine genauere Aufspaltung des Arbeitsvolumens bietet (etwa nach Alter, Geschlecht, Beruf oder Ausbildungsabschluss der Beschäftigten), beruhen alle Ausführungen der empirischen Analyse auf den Befunden gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (AKE).

10 Die Berechnung des Arbeitsvolumens basiert auf der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit in der Haupt- und Nebentätigkeit.

5.1 Entwicklung von Arbeitsvolumen und Beschäftigung

In den letzten zehn Jahren wuchs, abgesehen vom Jahr 2009, die aktive unselbstständige Beschäftigung[11] stetig: Laut Arbeitskräfteerhebung stieg sie um insgesamt 8,3 % von 3,260 Mio. Personen im Jahr 2006 auf 3,532 Mio. im Jahr 2015. Deutlich hinter der Beschäftigungsdynamik zurück blieb jedoch die Entwicklung des Arbeitsvolumens[12]: Laut Arbeitskräfteerhebung leisteten die unselbstständig Beschäftigten im Jahr 2006 5.680,4 Mio. Arbeitsstunden, 2015 waren es mit 5.677,3 Mio. Arbeitsstunden um 0,1 % weniger als zehn Jahre zuvor.

Ein differenziertes Bild liefert jedoch der getrennte Blick auf Männer und Frauen: Während das Arbeitsvolumen der Männer zurückging, erhöhte es sich bei den Frauen. Dadurch stieg auch der Anteil des von Frauen erbrachten Arbeitsvolumens von 39,2 % auf 41,2 %. Aufgrund der höheren Teilzeitquote und damit einer durchschnittlich geringeren Arbeitszeit von Frauen ist der Frauenanteil am Arbeitsvolumen jedoch niedriger als der Frauenanteil an den unselbstständig Beschäftigten, der zwischen 2006 und 2015 von 45,8 % auf 47,5 % stieg. Der Anstieg der unselbstständigen Beschäftigung von Frauen war in diesem Zeitraum mit +12,4 % deutlich höher als jener der Männer mit +4,9 %.

Triebfedern hinter der im Vergleich zur Beschäftigungsdynamik schwachen Entwicklung des Arbeitsvolumens der aktiv unselbstständig Beschäftigten sind folgende Entwicklungen:

» Erstens wachsen – sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen – Zahl und Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Haupttätigkeit. Bei einer in etwa gleich bleibenden durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten wächst

11 Definition der Beschäftigung nach dem Labour-Force-Konzept. Erwerbstätig ist, wer in der Referenzwoche zumindest eine Stunde gearbeitet hat. Karenz- und Kindergeldbeziehende bleiben bei den aktiv unselbstständig Erwerbstätigen unberücksichtigt.

12 Das Arbeitsvolumen ist das Produkt aus durchschnittlich tatsächlich geleisteter Arbeitszeit und Zahl der unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse. In der AKE kann zwischen dem Arbeitsvolumen in der Haupt- und Zweittätigkeit unterschieden werden. Beim Arbeitsvolumen in der Haupttätigkeit wird zwischen Voll- und Teilzeitjobs (Zuordnung aufgrund einer Selbsteinschätzung) differenziert. Darüber hinaus wird das Überstunden- bzw. Mehrarbeitsvolumen in der Haupttätigkeit ausgewiesen.

damit das im Rahmen von Teilzeitjobs geleistete Arbeitsvolumen in der Haupttätigkeit deutlich (siehe Abbildung 4 und Abbildung 5).

» Zweitens sinkt – sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen – die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter in der Haupttätigkeit, da zum einen weniger Beschäftigte Überstunden[13] leisten und zum anderen die durchschnittliche Zahl an Überstunden pro Überstundenleistende/n abnimmt. Insgesamt sinkt damit – trotz einer steigenden Zahl Vollzeitbeschäftigter – das Arbeitsvolumen Vollzeitbeschäftigter in der Haupttätigkeit (siehe Abbildung 4 und Abbildung 5).

» Drittens geht das Arbeitsvolumen in der Zweittätigkeit[14] zurück. Allerdings trifft dieser Befund nur insgesamt sowie auf Männer zu; bei den Frauen erhöhte sich das Arbeitsvolumen in der Zweittätigkeit.[15]

Diese drei Entwicklungen tragen dazu bei, dass das Arbeitsvolumen (in der Haupt- und Zweittätigkeit) insgesamt leicht unter dem Niveau von vor zehn Jahren liegt, während die Zahl der unselbstständig Erwerbstätigen deutlich höher ausfällt. Im Durchschnitt teilen sich folglich mehr Arbeitskräfte eine geringere Zahl an Arbeitsstunden. Wird jedoch lediglich das Arbeitsvolumen in der Haupttätigkeit betrachtet, kann für den Zeitraum 2006 bis 2015 eine leichte Ausweitung im Ausmaß von 2,5 Mio. Stunden beobachtet werden. Die Gesamtveränderung ist damit geprägt von einer schwach positiven Entwicklung des im Rahmen der Haupttätigkeit geleisteten Arbeitsvolumens, verbunden mit einer rückläufigen Entwicklung des Arbeitsvolumens in der Zweittätigkeit. Dieser Befund trifft jedoch nicht für Männer und Frauen gleichermaßen zu. Das in der Haupt-

13 Im Folgenden wird die Bezeichnung „Überstunden“ synonym für Überstunden und Mehrarbeitsstunden verwendet.

14 1,3 % des Gesamtarbeitsvolumens von Frauen und 1,5 % des Gesamtarbeitsvolumens von Männern entfallen auf Zweittätigkeiten. In Köpfen betrachtet haben 3,8 % der Frauen und 4,5 % der Männer neben einer aktiven unselbstständigen Beschäftigung (Haupttätigkeit) einen Zweitjob. Die Wochenstundenanzahl ist im Durchschnitt gering und gegenüber 2006 gesunken. Sie betrug 2015 bei den Frauen durchschnittlich 8,9 Stunden pro Woche (2006: 9,6 Stunden), bei den Männern 11,6 Stunden (2006: 14,8 Stunden).

15 Das im Zweitjob geleistete Arbeitsvolumen der Männer ging zwischen 2006 und 2015 um 18 % zurück, bei den Frauen stieg es – von einem geringen Niveau ausgehend und mit einer im Vergleich zu den Männern geringeren durchschnittlichen Wochenstundenanzahl – um 22 %.

tätigkeit[16] geleistete Arbeitsvolumen der Frauen ist zwischen 2006 und 2015 gestiegen, jenes der Männer jedoch gesunken. Bei den Frauen übertraf der Anstieg des Arbeitsvolumens in Teilzeitarrangements (+27,9 % bzw. +168,5 Mio. Arbeitsstunden) den Rückgang im Arbeitsvolumen Vollzeitbeschäftigter (–3,7 % bzw. –59,2 Mio. Arbeitsstunden) – dadurch stieg insgesamt das Arbeitsvolumen der aktiv unselbstständig beschäftigten Frauen zwischen 2006 und 2015 um 5,0 % auf 2.341,1 Mio. Arbeitsstunden. Demgegenüber reichte bei den Männern der von einem geringen Niveau ausgehende Anstieg des Arbeitsvolumens Teilzeitbeschäftigter (+74,6 % bzw. +66,6 Mio. Arbeitsstunden) nicht aus, um die Verluste beim Arbeitsvolumen Vollzeitbeschäftigter (–5,2 % bzw. –173,3 Mio. Arbeitsstunden) zu kompensieren – damit sank letztlich das Arbeitsvolumen der Männer zwischen 2006 und 2015 um 3,1 % auf 3.336,1 Mio. Arbeitsstunden.

Der Rückgang des Arbeitsvolumens Vollzeitbeschäftigter (Männer und Frauen) wird getrieben vom Abbau des Überstundenvolumens. Von Überstunden wird gesprochen, wenn die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Überstunden stellen ein klassisches Instrument zur Erhöhung der betriebsinternen Flexibilität dar: Steigt der Bedarf an Arbeitskapazität aufgrund einer steigenden Auftragslage, kann der Arbeitseinsatz über die Variation der Überstunden gesteuert werden, ohne dass externe Flexibilisierungsmaßnahmen – nämlich die Einstellung zusätzlichen Personals – gesetzt werden müssen. Frühestens wenn sich die steigende Nachfrage als nachhaltig erweist, werden zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt. Temporäre Flexibilitätspuffer können Überstunden auch dann darstellen, wenn es darum geht, krankheits- oder urlaubsbedingte Fehlzeiten von MitarbeiterInnen zu überbrücken, oder wenn sich das Unternehmen in einer betrieblichen Reorganisations- oder Aufbauphase befindet. Können Arbeitsplätze nicht rasch nachbesetzt werden und ist das Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen konfrontiert (etwa durch Fachkräftemangel), kann es ebenfalls zu einer höheren Arbeits-

16 98,6 % des Arbeitsvolumens unselbstständig Beschäftigter werden im Rahmen der Haupttätigkeit geleistet, mit einer geschlechtsspezifisch unterschiedlich starken Gewichtung von Vollzeit- und Teilzeitarrangements: 4,7 % des von Männern geleisteten Arbeitsvolumens (Haupttätigkeit) werden im Rahmen von Teilzeitarrangements erbracht, 95,3 % im Rahmen von Vollzeitjobs. Bei den Frauen liegt der Vergleichswert bei 33,4 % (Teilzeit) bzw. 66,6 % (Vollzeit).

belastung der Belegschaft und mithin zu Überstunden im Betrieb kommen. Denkbar ist jedoch auch der systematische Einsatz von Überstunden als Personalstrategie – in diesem Fall wird ein Personalmangel aus Kostenüberlegungen bewusst in Kauf genommen, um die Personalfixkosten möglichst gering zu halten.

Anreize zur Leistung von Überstunden gibt es nicht nur für Unternehmen, sondern auch für unselbstständig Erwerbstätige, insbesondere für einkommensschwächere Berufsgruppen, da Überstunden – im Fall einer monetären Abgeltung – mit Zuschlägen verbunden sind und die Überstundenzuschläge der ersten zehn Überstunden pro Monat steuerfrei sind.[17]

Abbildung 4: Entwicklung des Arbeitsvolumens der aktiven unselbstständigen Beschäftigung von Männern (Index 2006 = 100)

Unselbstständig Beschäftigte exklusive Personen in Elternkarenz (mit aufrechtem Dienstverhältnis).
Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen

17 Steuerfrei ist der Zuschlag höchstens im Ausmaß von 50 % des Grundlohns.

Abbildung 5: Entwicklung des Arbeitsvolumens der aktiven unselbstständigen Beschäftigung von Frauen (Index 2006 = 100)

Unselbstständig Beschäftigte exklusive Personen in Elternkarenz (mit aufrechtem Dienstverhältnis).
Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen

In den letzten Jahren ist das im Rahmen von Überstunden erbrachte Arbeitsvolumen der unselbstständig Erwerbstätigen sukzessive zurückgegangen. Wurden 2006 noch 7,7 % des von Männern erbrachten Arbeitsvolumens in Form von Überstunden geleistet, sank der Anteil auf 5,4 % im Jahr 2015. Bei den Frauen ging in der 10-Jahres-Betrachtung der Anteil von 4,1 % auf 3,3 % zurück. Parallel dazu ging die durchschnittliche Zahl an wöchentlichen Überstunden bei Überstunden leistenden Männern um 2 Stunden auf 7,7 Stunden und bei Überstunden leistenden Frauen um 1,2 Stunden auf 6,4 Stunden zurück.

Abbildung 6: Entwicklung des im Rahmen von Überstunden erbrachten Arbeitsvolumens nach Geschlecht (2006–2015)

Erfasst ist das im Rahmen der Haupttätigkeit erbrachte Arbeitsvolumen aktiv unselbstständig Beschäftigter.
Quelle: Statistik Austria – Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen

Der Abbau der Überstunden hat somit zu einer individuellen Arbeitszeitverkürzung beigetragen. Davon betroffen waren allerdings nicht alle Arbeitskräfte, da das Überstundenvolumen unter den unselbstständig Beschäftigten nicht gleich verteilt ist. Erstens werden Überstunden häufiger von Vollzeit- als von Teilzeitbeschäftigten geleistet; aufgrund der hohen Verbreitung von Teilzeitarrangements unter Frauen ist damit auch der Anteil der Frauen, die Überstunden leisten, mit 13,6 % deutlich niedriger als der Anteil der Männer mit 23,9 %.[18] Zweitens erbringen insbesondere unselbstständig Erwerbstätige in Führungspositionen (9,9 %) und in akademischen Berufen (6,6 %) einen überdurchschnittlich hohen Anteil ihres Arbeitsvolumens im Rahmen von Überstunden (siehe Übersicht 3).

Im Durchschnitt über alle Berufshauptgruppen resultieren 4,5 % des geleisteten Arbeitsvolumens aus Überstunden; am geringsten fällt dieser Anteil unter den Hilfsarbeitskräften mit 1,9 % aus. Die Zahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden[19] betrug bei

18 Der Anteil der unselbstständig Erwerbstätigen, die Überstunden leisteten, sank zwischen 2006 und 2015 von 29,3 % auf 23,9 % bei den Männern und von 15,4 % auf 13,6 % bei den Frauen.

19 Überstundenvolumen, umgelegt auf alle in der Berufshauptgruppe unselbstständig Beschäftigten, egal, ob Überstunden geleistet werden oder nicht.

den Führungskräften 3,7 Stunden, im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt 1,4 Stunden pro Woche. Unselbstständig Beschäftigte in akademischen Berufen leisten im Schnitt 2,0 Überstunden pro Woche – ebenso viele Überstunden erbringen unselbstständig Beschäftigte im Durchschnitt in der Anlagen- und Maschinenbedienung bzw. in Montageberufen.

Übersicht 3: Überstundenvolumen und dessen relative Bedeutung nach Berufshauptgruppen und Arbeitszeitausmaß (2015)

	Überstunden in Mio. Stunden			Anteil der Überstunden (in %) am Arbeitsvolumen je BHG			Vtlg.
	Teilzeit	Vollzeit	Total	Teilzeit	Vollzeit	Total	Total
(0) Angehörige der regulären Streitkräfte	–	1,9	1,9	–	8,8	8,6	0,7
(1) Führungskräfte	0,6	30,2	30,8	4,0	10,2	9,9	12,2
(2) Akademische sowie vergleichbare Berufe	6,1	51,1	57,2	4,4	7,0	6,6	22,7
(3) Techniker und gleichrangige nicht techn. Berufe	5,5	49,0	54,5	3,2	5,0	4,7	21,6
(4) Bürokräfte und verwandte Berufe	1,8	14,1	15,9	1,4	3,1	2,7	6,3
(5) Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen	8,1	24,9	33,0	2,9	4,1	3,7	13,1
(6) Fachkräfte in Land- u. Forstwirtschaft u. Fischerei	0,1	1,6	1,6	1,9	3,3	3,2	0,7
(7) Handwerks- und verwandte Berufe	0,7	25,7	26,4	2,6	3,1	3,1	10,5
(8) Anlagen- u. Maschinenbedienung, Montage	0,4	22,2	22,6	2,1	5,9	5,7	9,0
(9) Hilfsarbeitskräfte	1,4	6,8	8,2	1,1	2,3	1,9	3,3
Gesamt – Berufshauptgruppen 0–9	24,8	227,3	252,1	2,7	4,9	4,5	100

Erfasst ist das im Rahmen der Haupttätigkeit erbrachte Überstundenvolumen aktiv unselbstständig Beschäftigter je Berufshauptgruppe (Berufssystematik ISCO).

Quelle: Statistik Austria – Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen

Die hierarchische Berufssystematik ISCO gibt Hinweise auf die Verteilung von Überstunden nach Qualifikationsniveau, da die Berufshauptgruppen mit einem Qualifikations-

niveau, das typischerweise zur Erfüllung der Tätigkeit notwendig ist, verknüpft sind.[20] Demnach sind es vor allem hoch und höher qualifizierte Arbeitskräfte, die Überstunden leisten. Bestätigt wird dieses Bild durch die Auswertung der geleisteten Überstunden nach höchster abgeschlossener Ausbildung und nach Tätigkeitsfeld.[21] Hier steigt mit dem Niveau der Ausbildung bzw. des Tätigkeitsfeldes der Anteil des im Rahmen von Überstunden geleisteten Arbeitsvolumens: Während Arbeitskräfte mit maximal Pflichtschulabschluss 2,1 % des Arbeitsvolumens in Form von Überstunden erbringen, sind es bei den Arbeitskräften mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss 7,5 %. Unter den Arbeitskräften in Hilfstätigkeiten liegt der Vergleichswert bei 1,9 % bzw. bei 9,9 % bei den Führungskräften.

In der Arbeitszeitdebatte spielen neben gesundheitspolitischen Überlegungen auch beschäftigungspolitische Ziele eine Rolle. Dementsprechend sollen die Beschränkung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit (via Arbeitszeitgesetz oder Kollektivvertrag) und die höheren betriebswirtschaftlichen Kosten für Überstunden einen Beitrag zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit und damit zur Umverteilung der Arbeit leisten. Beschäftigungswirksames Umverteilungspotenzial wird in der Arbeitszeitdebatte oftmals in der Reduktion des Überstundenvolumens gesehen. Rein rechnerisch entsprechen die 252,1 Mio. geleisteten Überstunden (2015) rund 145.000 Vollzeitstellen. Errechneter und potenziell realisierbarer Beschäftigungseffekt dürfen jedoch nicht gleichgesetzt werden, u. a. aus den folgenden Gründen:

» Ein positiver Beschäftigungseffekt dürfte primär auf regelmäßig geleisteten Überstunden beruhen, während sporadisch anfallende Überstunden typischerweise keine Neuanstellungen begründen.
» Das im Rahmen von Überstunden geleistete Arbeitsvolumen wird teilweise durch Freizeit (transitorische Überstunden) ausgeglichen. In diesem Fall drückt es lediglich

20 Siehe die methodische Erläuterung der ISCO-Klassifikation in Anhang 2: Berufssystematik ISCO.
21 In der Arbeitskräfteerhebung wird zwischen Lehrverträgen, manuellen Tätigkeiten sowie nicht manuellen Tätigkeiten unterschieden. Zu den manuellen Tätigkeiten zählen Hilfstätigkeiten, angelernte Tätigkeiten sowie Fach- und VorarbeiterIn bzw. MeisterIn, zu den nicht manuellen Tätigkeiten zählen mittlere sowie höhere Tätigkeiten, hoch qualifizierte Tätigkeiten und führende Tätigkeiten.

eine ungleiche Verteilung der Arbeitszeit innerhalb einer Periode aus – im Durchschnitt des gesamten Betrachtungszeitraums sollte die Normalarbeitszeit dabei nicht überschritten werden. Transitorische Überstunden sind damit beschäftigungsneutral.

» Überstunden werden überwiegend von hoch und höher Qualifizierten geleistet. 2015 wurde mehr als die Hälfte (56,5 %) des von unselbstständig Erwerbstätigen erbrachten Überstundenvolumens von Führungskräften oder von Beschäftigten in hoch bzw. höher qualifizierten Berufsfeldern erbracht. Angestellte in Leitungsfunktionen sind allerdings vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen bzw. mit All-in- oder pauschalierten Arbeitsverträgen ausgestattet, wodurch der potenzielle Beschäftigungseffekt einer Reduktion des Überstundenvolumens gedämpft wird. Lediglich 3,3 % der Überstunden entfielen auf Hilfsarbeitskräfte und somit auf Tätigkeiten, zu deren Ausübung maximal ein Pflichtschulabschluss notwendig ist. Positive Beschäftigungseffekte sollte ein Überstundenabbau in jenen Berufsbereichen nach sich ziehen, in denen die Arbeitslosenquote hoch ist.

» Überstunden können in einem Unternehmen auch dann entstehen, wenn Arbeitsplätze nicht zeitgerecht (nach)besetzt werden können, bei Rekrutierungsproblemen (Stichwort: FacharbeiterInnenmangel) oder um Urlaubs-, Karenz- oder Krankheitsphasen von MitarbeiterInnen zu überbrücken.

» Die Einschränkung der Überstunden kann eine Ausweichreaktion der Betriebe auslösen. Betriebe können etwa die Arbeitsorganisation ändern und im Zuge dessen produktivitätssteigende Maßnahmen setzen bzw. Tätigkeiten an selbstständig Erwerbstätige auslagern.

5.2 Entwicklung des Arbeitsvolumens nach verschiedenen Dimensionen

Unterschiede in der Entwicklung des Arbeitsvolumens zeigen sich nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch nach Beruf und Qualifikation.[22] Sie sind Ausdruck des

22 Die nachfolgenden Auswertungen zum Arbeitsvolumen nach Beruf und Qualifikation beziehen sich ausschließlich auf die Haupttätigkeit.

Strukturwandels, ausgelöst durch technische und organisatorische Innovationen, internationale Arbeitsteilung und Änderungen des Konsumverhaltens. Diese Veränderungen führen einerseits zum Wachsen und Schrumpfen von Unternehmen und Wirtschaftsbereichen. Andererseits implizieren sie eine Verschiebung der Bedeutung von Tätigkeiten, die für die Erstellung der Güter und Dienstleistungen innerhalb einer Branche erforderlich sind. Der Wandel der Tätigkeitsanforderungen und der Wirtschaftsstruktur manifestiert sich letztlich in einer Veränderung der Nachfrage nach Berufen und Qualifikationen.

Abbildung 7: Verteilung des Arbeitsvolumens nach Berufshauptgruppen (2006 und 2015)

Erfasst ist das im Rahmen der Haupttätigkeit erbrachte Arbeitsvolumen aktiv unselbstständig Beschäftigter.
Quelle: MZ-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen

Zwischen 2006 und 2015 stagnierte de facto das in der Haupttätigkeit erbrachte Arbeitsvolumen der unselbstständig Beschäftigten laut Arbeitskräfteerhebung; es lag 2015 bei 5.597,2 Mio. Stunden, um 2,5 Mio. Stunden höher als 2006. Gleichzeitig hat sich die Berufsstruktur (ISCO-08) verlagert. Die berufliche Umschichtung erfolgte hin zu Führungskräften (Berufshauptgruppe 1), technischen und gleichrangigen nichttechnischen Berufen (Berufshauptgruppe 3), Dienstleistungsberufen (Berufshauptgruppe 5) und

insbesondere akademischen Berufen, d. h. Tätigkeiten, zu deren Ausübung typischerweise ein Universitäts- oder Fachhochschulabschluss vorausgesetzt wird (Berufshauptgruppe 2). Alleine das geleistete Arbeitsvolumen in akademischen Berufen stieg im Betrachtungszeitraum um 217 Mio. Stunden (+33 %) auf 875,4 Mio. Stunden; damit wurden 2015 16 % des Arbeitsvolumens in diesem Tätigkeitsfeld erbracht (2006: 12 %).

Zurückgegangen ist parallel dazu das Arbeitsvolumen in den industriellen und handwerklichen Fertigungsberufen (Berufshauptgruppe 7 und 8), den Büroberufen (Berufshauptgruppe 4) sowie in den Hilfsberufen (Berufshauptgruppe 9). Mit dem absoluten Rückgang des Arbeitsvolumens in diesen vier Berufshauptgruppen sank gleichzeitig auch ihr Beschäftigungsanteil um je 1 bis 2 Prozentpunkte: 2015 wurden 15 % des Arbeitsvolumens in Handwerksberufen erbracht, 7 % in der industriellen Fertigung (Anlagen- und Maschinenbedienung), 11 % leisteten Bürokräfte (Berufshauptgruppe 4), und 8 % des Arbeitsvolumens entfielen auf Hilfstätigkeiten.

Der strukturelle Wandel der letzten Jahre ging somit zulasten von Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen, während solche mit hohen Qualifikationserfordernissen stärker nachgefragt wurden. Demgegenüber kam es im mittleren Qualifikationssegment neben einem Rückgang des geleisteten Arbeitsvolumens zu einer Verschiebung der Nachfrage weg von den Fertigungsberufen hin zu den Dienstleistungsberufen.

Der strukturelle Wandel erzeugt einen Anpassungsbedarf – Arbeitskräfte müssen ihre Qualifikationen an die sich ändernde Berufsstruktur anpassen. Dieses Unterfangen ist mitunter nicht leicht, da Aus- und Weiterbildung zeitaufwendig und kostenintensiv ist und die Zugänglichkeit von Bildungsmaßnahmen ebenso wie die Weiterbildungsneigung wesentlich von der Vorbildung abhängt. Vor dem Hintergrund der hohen Zahl an Arbeitslosen, insbesondere von Arbeitslosen mit maximal Pflichtschulabschluss, stellt diese Entwicklung die Arbeitsmarktpolitik vor große Herausforderungen.

Übersicht 4: Verteilung des geleisteten Arbeitsvolumens in der Haupttätigkeit nach formalem Bildungsabschluss und Berufshauptgruppe (Anforderungsprofil, Skill-Level), 2015

Anforderungsprofil	Max. PS	LMS	ABHS	Uni/FH	Summe
Kein Skill-Level zugeordnet	3,3	33,1	23,7	40,0	100
(0) Angehörige der regulären Streitkräfte	8,2	57,4	15,1	19,3	100
(1) Führungskräfte	2,9	31,4	24,3	41,4	100
Skill-Level 4: Tätigkeiten, die typischerweise Uni-/ FH-Abschluss verlangen	0,8	11,8	18,7	68,7	100
(2) Akademische sowie vergleichbare Berufe	0,8	11,8	18,7	68,7	100
Skill-Level 3: Tätigkeiten, die typischerweise eine Matura verlangen	5,8	52,7	29,4	12,1	100
(3) Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	5,8	52,7	29,4	12,1	100
Skill-Level 2: Tätigkeiten, die typischerweise eine Lehre/ BMS verlangen	15,2	67,8	13,4	3,7	100
(4) Bürokräfte und verwandte Berufe	8,2	56,1	28,2	7,4	100
(5) Dienstleistungsberufe und VerkäuferIn	16,9	65,1	13,5	4,4	100
(6) Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	20,0	60,1	19,7	0,2	100
(7) Handwerks- und verwandte Berufe	15,1	77,4	6,1	1,4	100
(8) BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	20,9	71,0	6,0	2,1	100
Skill-Level 0: Tätigkeiten ohne formale Qualifikations-anforderung	41,0	46,4	9,5	3,1	100
(9) Hilfsarbeitskräfte	41,0	46,4	9,5	3,1	100
Gesamt	12,2	52,2	17,8	17,7	100

Höchster formaler Bildungsabschluss: maximal Pflichtschule (max. PS), Lehre bzw. berufsbildende mittlere Schule (LMS), allgemein- bzw. berufsbildende höhere Schule oder Kolleg (ABHS), Universität oder Fachhochschule (Uni/FH).

Quelle: WIFO-Berechnungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015

Nicht immer muss das Anforderungsprofil eines Arbeitsplatzes mit dem tatsächlichen Qualifikationsniveau der Beschäftigten übereinstimmen (siehe Übersicht 4); Beschäftigte können formal über- oder unterqualifiziert sein.[23] Die formale Überqualifizierung spielt

23 Neben den vier Skill-Levels gibt es eine Gruppe von Berufen, denen kein eindeutiges Ausbildungsniveau zugeschrieben werden kann (Skill-Level 0). Hierzu zählen Soldatinnen und Soldaten (Berufshauptgruppe 0) und Führungskräfte (Berufshauptgruppe 1).

insbesondere bei Hilfstätigkeiten eine große Rolle: Knapp die Hälfte (46,4 %) des Arbeitsvolumens, das 2015 im Rahmen von Hilfstätigkeiten erbracht wurde, leisteten Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre oder Fachschule. Etwas geringer liegt mit 41 % der Anteil jener, die maximal einen Pflichtschulabschluss vorweisen können und daher ausbildungsadäquat beschäftigt sind. Gründe für formale Überqualifizierung können individueller oder struktureller Natur sein.[24] In strukturschwachen Regionen finden Arbeitskräfte mitunter keine ausbildungsadäquate Beschäftigung; um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, müssen die Betroffenen entweder über eine hohe räumliche Mobilität verfügen oder aber eine Beschäftigung unterhalb des eigentlich vorhandenen Qualifikationsniveaus annehmen. Es können aber auch eine vergleichsweise höhere Entlohnung oder günstigere Arbeitsbedingungen – etwa in Form geregelter Arbeitszeiten, besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder geringerer körperlicher Belastung – den Ausschlag dafür geben, dass Arbeitskräfte einer Beschäftigung mit Qualifikationsanforderungen unter ihrem Bildungsniveau nachgehen (vgl. Reichelt/Vicari 2014). Falsche Erwartungen an einen Arbeitsplatz, unzureichende internationale Transferierbarkeit von Qualifikationen, eine lange Karriereunterbrechung oder instabile Erwerbsverläufe können weitere Gründe für Überqualifizierung darstellen (vgl. Bock-Schappelwein et al. 2014). Die Ausübung einer Tätigkeit, für die man formal überqualifiziert ist, kann sich aufgrund der negativen Signalwirkung ungünstig auf den Wiedereinstieg in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auswirken. Hinzu kommen eine mögliche Unterforderung und damit verbundene etwaige Unzufriedenheit sowie untererfüllte Bildungsrenditen im Falle eines finanziellen Abschlags gegenüber einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung (vgl. Reichelt/Vicari 2014). Gleichzeitig wird aus der Gegenüberstellung von Ausbildungsanforderung im Beruf und Ausbildungsabschluss der Beschäftigten ersichtlich, dass mitunter gering Qualifizierte (maximal Pflichtschulabschluss) auch in Berufen, zu deren Ausübung typischerweise ein Lehr- oder Fachschulabschluss notwendig ist, Fuß fassen und sie somit formal unterqualifiziert sind. Als eine Erklärung kann die Berufser-

24 Für einen ausführlichen Literaturüberblick zum Thema Überqualifizierung siehe Bock-Schappelwein et al. (2014).

fahrung dienen, die einen beruflichen Aufstieg ermöglicht. Diese vermag, gemeinsam mit Weiterbildung, mitunter eine formale Unterqualifizierung zu kompensieren.

Tätigkeiten im mittleren Qualifikationssegment (Skill-Level 2 und 3) werden zum Großteil von Personen mit Lehrabschluss bzw. Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule ausgeübt. Skill-Level-3-Berufe weisen dabei einen deutlich höheren Anteil an Personen auf, die zumindest über eine Reifeprüfung verfügen. Das Qualifikationsniveau insgesamt liegt hier dementsprechend höher als in Berufen des Skill-Levels 2.

Abbildung 8: Verteilung des Arbeitsvolumens nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2006 und 2015)

Erfasst ist das im Rahmen der Haupttätigkeit erbrachte Arbeitsvolumen aktiv unselbstständig Beschäftigter.
Quelle: MZ-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen

Da in der Praxis die höchste abgeschlossene Ausbildung der Beschäftigten von der in der ISCO-Berufssystematik hinterlegten theoretischen Qualifikationsanforderung abweichen kann, wird zusätzlich das Arbeitsvolumen nach Qualifikationsniveau ausgewertet. Es spiegelt einerseits die Veränderung des Bildungsstands der Erwerbstätigen wider, andererseits ist es Ausdruck der Arbeitsmarkt- bzw. Einkommenserzielungschancen, denn mit dem Bildungsniveau steigt auch die Beschäftigungsquote: Die niedrigste Quote verzeichnen Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, die höchste Quote Personen

am oberen Ende des Qualifikationsspektrums, deren Arbeitskräftepotenzial also am besten ausgeschöpft wird.

Wurden 2006 noch 15,9 % des Arbeitsvolumens von unselbstständig Erwerbstätigen mit maximal Pflichtschulabschluss erbracht, sank der betreffende Anteil innerhalb von zehn Jahren auf 12,2 %. Gleichzeitig wird zusehends mehr Arbeitsvolumen von Arbeitskräften mit hoher oder höherer Ausbildung geleistet: 17,7 % des Arbeitsvolumens entfallen 2015 auf unselbstständig Erwerbstätige mit Hochschulabschluss (2006: 13,4 %), weitere 17,8 % auf unselbstständig Erwerbstätige mit abgeschlossener Reifeprüfung (2006: 15,7 %). Quantitativ am bedeutendsten ist allerdings nach wie vor das mittlere Qualifikationssegment, das mehr als die Hälfte des Arbeitsvolumens unselbstständig Erwerbstätiger – wenngleich auch mit fallender Tendenz – erbringt (52,2 % im Jahr 2015 nach 54,9 % im Jahr 2006).

5.3 Entwicklung der durchschnittlichen tatsächlich geleisteten Arbeitszeit

Das Auseinanderdriften von Beschäftigung und Arbeitsvolumen impliziert eine individuelle Arbeitszeitverkürzung und damit eine Arbeitsumverteilung (Seifert 2014): Zwischen 2006 und 2015 sank die durchschnittlich tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit[25] um insgesamt 2,5 Stunden von 33,0 auf 30,5 Stunden pro Woche. Männer verzeichneten mit –2,8 Stunden pro Woche (2015: 34,0 Stunden pro Woche) einen stärkeren Rückgang als Frauen mit –1,9 Stunden (2015: 26,5 Stunden pro Woche).

Einen markanten Schub in der Arbeitszeitreduktion löste die internationale Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 aus. Zur Abfederung des abrupten Produktionsausfalles wurden Überstunden abgebaut, und es kamen temporäre Kurzarbeitsmodelle sowie andere Formen der betrieblichen Arbeitszeitanpassung zum Einsatz, die mithin die durchschnitt-

25 In der Haupttätigkeit.

lich tatsächlich geleistete Arbeitszeit deutlich reduzierten.[26] Die durchschnittliche Zahl an Überstunden pro Überstundenleistende/n sank von 9,0 auf 7,2 Wochenstunden – bei einem gleichzeitigen Rückgang des Anteils der Überstundenleistenden von 22,9 % auf 19,0 %.[27] Damit verbunden sank auch die durchschnittliche Stundenanzahl Vollzeitbeschäftigter – ihre tatsächlich geleistete Arbeitszeit reduzierte sich von 37,3 auf 35,2 Stunden pro Woche. Bei den Teilzeitbeschäftigten blieb die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit mit 18,1 Stunden (2006: 18,2) pro Woche annähernd stabil.

Vorangegangen war dieser Entwicklung eine Phase der „Fast-Stagnation" der Arbeitszeit von Männern, mit einer relativ stabilen durchschnittlich tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zwischen Mitte der 1970er-Jahre und Mitte der 2000er-Jahre.[28] Bei den Frauen setzte die Reduktion des Arbeitszeitausmaßes bereits ab Mitte der 1990er-Jahre, gleichzeitig mit einer massiven Ausweitung der Frauenerwerbsbeteiligung, ein. Ab diesem Zeitpunkt weitete sich die Teilzeitbeschäftigung der Frauen, die in den 1970er- und 1980er-Jahren zwischen rund 15 % und 20 % lag, massiv aus. In nur knapp zehn Jahren verdoppelte sich der Teilzeitbeschäftigungsanteil der Frauen von rund 20 % auf gut 40 % zu Beginn der 2000er-Jahre. Bis zum Jahr 2015 erhöhte sich der Teilzeitbeschäftigungsanteil der Frauen abermals um rund zehn Prozentpunkte auf knapp unter 50 %, während das Teilzeitbeschäftigungsausmaß der Männer gegenwärtig bei rund 10 % (LFK; nach 7 % im Jahr 2008) liegt.

26 Die Erfahrungen mit dem arbeitsmarktpolitischen Instrument der Kurzarbeit während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 zeigen, dass punktuell und selektiv eingesetzte arbeitszeitverkürzende Maßnahmen – zumindest kurzfristig – eine stabilisierende Wirkung auf die Beschäftigung haben können. Zu diesem Ergebnis kommen Belleer et al. (2014) für Deutschland. Für Österreich schätzt Mahringer (2009), dass durch die Kurzarbeit knapp 8.400 Arbeitsplätze zumindest vorübergehend gesichert wurden und der Anstieg der Arbeitslosigkeit gedämpft werden konnte.

27 Der Anteil der Überstundenleistenden unter den Beschäftigten ging bei den Männern von 29,3 % auf 23,9 % und bei den Frauen von 15,4 % auf 13,6 % zurück. Die Zahl der überstundenleistenden Männer reduzierte sich um 14,5 % (2006–2015), die Zahl der überstundenleistenden Frauen um 0,3 %.

28 Zwischen 1975 und 2003 schwankte die durchschnittlich tatsächlich geleistete Arbeitszeit (Erwerbstätige nach dem Lebensunterhaltskonzept, LUK) zwischen 37,7 und 39,6 Stunden.

Abbildung 9: Entwicklung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit nach Geschlecht und Arbeitszeitkategorie (2006–2015)

Tatsächlich geleistete Arbeitszeit aktiv unselbstständig Beschäftigter.
Quelle: Statistik Austria, AKE, WIFO-Berechnungen

Die durchschnittlich tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit ist nicht gleichmäßig über alle unselbstständig Beschäftigten verteilt. Ganz im Gegenteil: Die Erwerbsarbeitszeitlandschaft verändert sich, sie wird heterogener. Wie stark sich das Ausmaß, die Lage und Verteilung der Erwerbsarbeitszeit von Männern und Frauen unterscheidet, ob es Abweichungen zwischen verschiedenen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt gibt und wie zufrieden die Beschäftigten mit ihrem Arbeitszeitarrangement sind, wird im Folgenden auf Basis der Normalarbeitszeit laut Arbeitskräfteerhebung behandelt.

6 NORMALARBEITSZEIT

Die Vielfalt der Arbeitszeitprofile steigt. Teilzeitarbeit, Gleitzeit, Wochenend-, Schicht- und Nachtarbeit nehmen zu, und damit bricht der lange geltende Arbeitszeitstandard des 8-Stunden-Tages und der 40-Stunden-Woche, werktags im Zeitfenster zwischen 7:00 und 17:00 Uhr, auf. Wie sich die Arbeitszeitlandschaft gegenwärtig darstellt, wird im Folgenden anhand der Dauer, Lage und Verteilung der Normalarbeitszeit laut Arbeitskräfteerhebung skizziert, wobei der Schwerpunkt auf der Dauerbetrachtung liegt. Die Normalarbeitszeit bildet, im Gegensatz zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, die üblicherweise geleisteten Wochenarbeitsstunden ab, inklusive regelmäßig geleisteter Überstunden und exklusive Mittagspausen von über einer halben Stunde.[29] Sie bezieht sich – anders als die tatsächlich geleistete Arbeitszeit – nicht auf die der Befragungswoche vorangehende „Referenzwoche“ und ist somit frei von arbeitszeitverkürzenden Faktoren wie etwa Urlaubs-, Feier- oder Krankenstandstagen.

Ausmaß, Lage und Verteilung der Arbeitszeit werden von einer Fülle von Einflussfaktoren beeinflusst. Auf betrieblicher Seite sind die Organisation des Produktionsprozesses, saisonale Schwankungen und die Auftragslage wichtige Determinanten. Aufseiten der Arbeitskräfte wird das Ausmaß des Arbeitsangebots von individuellen Präferenzen, ökonomischen Notwendigkeiten sowie dem Haushaltskontext und damit der Frage der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit beeinflusst. Normvorstellungen spielen beiderseits eine Rolle, ebenso institutionelle Rahmenbedingungen, wie etwa arbeitszeitliche Regelungen (per Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung), Kinderbetreuungsangebote sowie gesetzliche Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion für eine verbesserte Work-Life-Balance. Zusammen bestimmen sie die Arbeitszeitlandschaft.

29 Diese Normalarbeitszeit ist nicht zu verwechseln mit der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit. In Österreich beträgt die gesetzliche Normalarbeitszeit 40 Stunden pro Woche und 8 Stunden pro Tag. Zahlreiche kollektivvertragliche Regelungen sehen jedoch kürzere Wochenarbeitszeiten vor (vgl. Eichmann et al. 2010).

6.1 Dauer der Normalarbeitszeit

6.1.1 Entwicklung der Arbeitszeitprofile

2015 lag die durchschnittliche Normalarbeitszeit aktiv unselbstständig Beschäftigter bei 35,9 Stunden pro Woche. Die Durchschnittsbetrachtung verdeckt allerdings, dass die Arbeitszeit ungleich verteilt ist: Vor allem die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind markant. Frauen gingen 2015 durchschnittlich 31,6 Stunden einer unselbstständigen Erwerbsarbeit nach, Männer – vor dem Hintergrund einer deutlich niedrigeren Teilzeitquote – im Schnitt 39,8 Stunden pro Woche; das entspricht einer geschlechtsspezifischen Arbeitszeitlücke von durchschnittlich 8,2 Stunden pro Woche. Anhand von sechs Arbeitszeitkategorien werden die unterschiedlichen Arbeitszeitprofile einzelner Gruppen von Beschäftigten abgebildet: kurze Teilzeit mit bis zu 11 Wochenarbeitsstunden, Teilzeitarrangements mit 12 bis 24 Stunden und lange Teilzeit mit 25 bis 35 Wochenarbeitsstunden, Vollzeitarrangements mit 36 bis 40 Stunden pro Woche sowie überlange Vollzeitarrangements mit 41 bis 59 Stunden bzw. 60 oder mehr Stunden.[30]

Abbildung 10: Arbeitszeitprofile (Wochenarbeitszeit) nach Geschlecht in % der aktiv unselbstständig Beschäftigten (2006 und 2015)

Erfasst ist die Normalarbeitszeit von aktiv unselbstständig Beschäftigten in der Haupttätigkeit. Nicht dargestellt ist der Anteil der Erwerbstätigen mit wöchentlich stark schwankenden Arbeitszeiten; diese sind bei Männern ab 2009 stark zufallsbehaftet bzw. statistisch nicht interpretierbar, bei Frauen ab 2008 stark zufallsbehaftet und ab 2011 statistisch nicht interpretierbar.

Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen

30 Die Verteilung der Beschäftigung zeigt starke Häufungspunkte bei 20, 25 und 30 Stunden pro Woche sowie bei 39 bzw. 40 Wochenstunden.

Bei den Männern dominieren Vollzeitjobs – immerhin 9 von 10 Männern arbeiten typischerweise mehr als 35 Stunden pro Woche. 2015 gingen 61,3 % der aktiv unselbstständig beschäftigten Männer einer Erwerbsarbeit im Ausmaß von 36 bis 40 Stunden pro Woche (im Durchschnitt 39,3 Stunden) nach, mehr als ein Viertel verzeichnete überlange Arbeitszeiten: 25,2 % zwischen 41 und 59 Stunden pro Woche (im Durchschnitt 46,5 Stunden) und 3,0 % mindestens 60 Stunden pro Woche. Für 28,2 % der aktiv unselbstständig beschäftigten Männer stellen überlange Arbeitszeiten demnach die Regel dar. Die – bezogen auf das tägliche und wöchentliche Stundenausmaß – höhere Belastung durch Erwerbsarbeit in Kombination mit einer kürzeren Regenerationsphase kann mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit und Produktivität einhergehen sowie mit Risiken für die Gesundheit und die Sicherheit der Betroffenen verbunden sein und sich negativ auf die soziale Teilhabe und das Familienleben auswirken (vgl. Wirtz 2010, Keil et al. 2011, Fagan et al. 2012). Darüber hinaus finden empirische Studien keinen positiven Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Produktivität (z. B. Shepard/Clifton 2000). Auch die Europäische Kommission stellt fest, dass „sich die Länge der Arbeitszeit in den Mitgliedstaaten offenbar umgekehrt proportional zur durchschnittlichen Produktivität pro Stunde verhält“ (Europäische Kommission 2010, 7). Darüber hinaus können lange Arbeitszeiten die Qualität der erbrachten Leistung beeinträchtigen und durch eine Erhöhung der Fehlerquote betriebswirtschaftliche und volkswirtschaftliche Kosten nach sich ziehen (vgl. Keil et al. 2011).

Während also bei den Männern die Vollzeitbeschäftigung mit mindestens 36 Stunden als Arbeitszeitstandard bezeichnet werden kann, gestaltet sich die Erwerbsarbeitszeitlandschaft bei den Frauen deutlich heterogener (siehe Abbildung 10). Zwar ist auch bei den Frauen die Arbeitszeitkategorie mit 36 bis 40 Stunden Erwerbsarbeit pro Woche relativ am häufigsten verbreitet, allerdings mit einem Anteil von 40,3 % im Jahr 2015 deutlich weniger oft als bei Männern (61,3 %). Und auch überlange Arbeitszeiten von mehr als 40 Stunden kommen seltener vor (10,2 %). Stattdessen arbeitet knapp jede zweite Frau (49,4 %) in Teilzeit – mit Häufungen bei 20, 25 und 30 Stunden: 2015 gingen

7,8 % der erwerbstätigen Frauen einer Erwerbsarbeit in kurzer Teilzeit nach (im Schnitt 7,5 Wochenstunden), 19,2 % waren zwischen 12 und 24 Stunden tätig (im Schnitt 19,0 Wochenstunden) und 22,4 % übten einen Job in langer Teilzeit aus (im Durchschnitt 29,4 Wochenstunden). Ein aussagekräftiger Indikator für die geschlechtsspezifische Arbeitszeitsegregation in Österreich ist der Dissimilaritätsindex.[31] Er gibt an, wie viele Männer und/oder Frauen ihre Erwerbsarbeitszeit ändern müssten, um die Arbeitszeitsegregation zu eliminieren: In Österreich müssten, bezogen auf die o. a. Arbeitszeitkategorien, 39,1 % der unselbstständig Beschäftigten ihre Arbeitszeit ändern (2015). Die Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Arbeitszeit sind somit enorm.

Das beinahe ausgewogene Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsarrangements[32] bei den Frauen ist das Ergebnis einer Entwicklung, die mit Beginn der 1990er-Jahre ihren Anfang genommen hat (vgl. Baierl/Kapella 2014).[33] Damit einher ging ein Anstieg der Erwerbstätigkeit der Frauen. Die steigende Teilzeitbeschäftigung der Frauen ist somit weniger auf eine Verdrängung von Vollzeit- durch Teilzeitarrangements zurückzuführen als vielmehr auf zusätzliche weibliche Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt. Bei den Männern hat der Anstieg der Teilzeitquote zeitverzögert eingesetzt. Angesichts einer stagnierenden Beschäftigungsquote werden bei den Männern somit tendenziell – anders als bei den Frauen – Vollzeitjobs durch Teilzeitjobs substituiert.

Kontrovers werden Teilzeitjobs in der wissenschaftlichen Literatur bewertet. Sie stellen eine Möglichkeit dar, verschiedene Gruppen mit einer geringen Erwerbsneigung für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren, wie etwa Mütter mit kleinen Kindern, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Ältere (vgl. OECD 2010, Garnero 2016). Außerdem kann die individuelle Arbeitszeitreduktion einen positiven Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf

31 Berechnung: Je Arbeitszeitkategorie wird die Differenz zwischen Frauen- und Männeranteil (Absolutbeträge) summiert, die Gesamtsumme halbiert und anschließend mit 100 multipliziert.

32 Auf Basis der Stundenabgrenzung der Normalarbeitszeit: 49,4 % der aktiv unselbstständig beschäftigten Frauen gaben 2015 an, weniger als 36 Stunden pro Woche zu arbeiten (Teilzeit). Auf Basis der Selbsteinschätzung lag die Teilzeitquote mit 47,9 % geringfügig niedriger.

33 Bis zum Ende der 1980er-Jahre lag die Teilzeitquote der Frauen stabil bei rund 15 % (vgl. Baierl/Kapella 2014).

und Privatleben leisten und sich positiv auf die Gesundheit auswirken (vgl. OECD 2010). Gleichzeitig aber verstärken Teilzeitmodelle unter Umständen die Arbeitsmarktsegregation und festigen die Rolle der Frauen in der Erbringung von Betreuungs- und Hausarbeit. Dies ist dann der Fall, wenn entweder Teilzeitarrangements nur in bestimmten frauendominierten Bereichen verfügbar sind oder zwar generell verfügbar sind, aber nicht von Männern genutzt werden (vgl. Fagan et al. 2012, 4). Die starke Konzentration der Teilzeitbeschäftigung auf Frauen und die damit einhergehende Diskrepanz in der Erwerbsarbeitszeit zwischen den Geschlechtern ist zudem mit einem „Gleichstellungsproblem" (Klenner 2015, 3) verbunden, da Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten beim Arbeitsplatzzugang, den Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen benachteiligt sind (vgl. Nicolaisen 2011, zitiert nach Klenner 2015), ebenso in Bezug auf berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten, Bezahlung[34] und Arbeitsplatzsicherheit (vgl. OECD 2010). Der aufgrund der geringeren Wochenstundenanzahl im Durchschnitt niedrigere Bruttomonatslohn von Teilzeitbeschäftigten führt mitunter zu einer prekären sozialen Absicherung im Alter und bei Arbeitslosigkeit, da im erwerbszentrierten österreichischen sozialen Sicherungssystem das Einkommen als Basis für die Berechnung der Höhe des Arbeitslosengeldes und der Pension herangezogen wird. Geringe eigene Einkünfte führen in Paarhaushalten zu finanzieller Abhängigkeit vom Partner; innerfamiliär verschieben sich die Machtverhältnisse zugunsten des Mannes. Bricht der Familienverbund auseinander, steigt das (Alters-)Armutsrisiko von Frauen. Laut den Zahlen von Statistik Austria ist die Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung nach Haushaltstypen in Ein-Eltern-Haushalten – dabei handelt es sich vorwiegend um alleinerziehende Frauen mit ihren Kindern – am höchsten. Unter den alleinstehenden Pensionsbeziehenden

34 Aufgrund des geringeren Wochenstundenausmaßes liegt der Bruttomonatslohn von teilzeitbeschäftigten Frauen im Durchschnitt unter jenem von vollzeitbeschäftigten Frauen. In Hinblick auf den Bruttostundenlohn deuten rezente Studien darauf hin, dass es in Österreich keinen Teilzeitabschlag für Frauen gibt (vgl. Böheim et al. 2013). Das bedeutet, dass der Bruttostundenlohn von vollzeitbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten Frauen in etwa gleich hoch ist. Die Nettolöhne von teilzeitbeschäftigten Frauen sind aufgrund des progressiven Steuertarifs sogar höher als jene von vollzeitbeschäftigten Frauen.

haben Frauen ein höheres Armutsrisiko als Männer, da unter den Frauen ein höherer Anteil eine Mindestpension in Form der Ausgleichszulage bezieht.[35]

Die Verbreitung von Teilzeitjobs ist in den letzten zehn Jahren stetig gestiegen. Bei den Frauen nahm der Anteil der aktiv unselbstständig Beschäftigten mit weniger als 36 Wochenstunden Erwerbsarbeit um 6,3 Prozentpunkte zu. Besonders dynamisch haben sich hierbei lange Teilzeitarrangements entwickelt (+4,8 Prozentpunkte). Die Verschiebung fand zulasten der Vollzeitarrangements statt, insbesondere jener mit 36 bis 40 Stunden pro Woche (–4,1 Prozentpunkte).

Bei den Männern erhöhte sich die Teilzeitquote (weniger als 36 Stunden pro Woche Normalarbeitszeit) um 3,8 Prozentpunkte, wobei alle drei Teilzeitkategorien in etwa gleich stark profitierten. Anders als bei den Frauen wuchs auch der Anteil der aktiv unselbstständig beschäftigten Männer mit 36- bis 40-Stunden-Jobs. Die Verschiebung ging damit bei den Männern zulasten überlanger Arbeitszeiten. Gleichzeitig blieb die durchschnittliche Arbeitszeit (Männer und Frauen) in den drei Teilzeitkategorien annähernd konstant.[36]

6.1.2 Arbeitszeitprofile nach Branche, Beruf und Ausbildung

Die Arbeitszeitprofile der aktiv unselbstständig Beschäftigten weisen sektorale Unterschiede auf (vgl. Abbildung 11). Das Spektrum reicht von Branchen mit einer weiten Verbreitung kurzer Arbeitszeitmodelle mit maximal 11 Stunden Normalarbeitszeit wie etwa im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (12,2 %) sowie in der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (11,2 %) bis hin zu Branchen

35 Statistik Austria: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/armutsgefaehrdung/index.html.

36 Die durchschnittliche Normalarbeitszeit an Arbeitsplätzen mit kurzer Teilzeit (bis 11 Stunde pro Woche) lag 2015 bei 7,4 Stunden. Lange Teilzeitarrangements weisen im Durchschnitt eine Normalarbeitszeit von 29,6 Stunden pro Woche auf, bei Teilzeitarrangements mit 12 bis 24 Stunden sind es im Durchschnitt 18,9 Stunden pro Woche.

mit einem hohen Anteil an überlangen Arbeitszeiten von 41 oder mehr Stunden pro Woche. Hierzu zählen vor allem das Informations- und Kommunikationswesen (32,7 %), das Verkehrs- und Lagereiwesen (28,6 %) sowie das Finanz- und Versicherungswesen (27,9 %).

Vollzeitjobs mit 36 bis 40 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche sind einzig im Produktionsbereich der Arbeitszeitstandard: Rund zwei Drittel bis knapp drei Viertel der Beschäftigten (Gesamtwirtschaft 51,8 %) im Bergbau, der Sachgüterproduktion, der Energieversorgung und dem Bauwesen fallen in diese Arbeitszeitkategorie – allesamt typische Männerbranchen mit einem geringen Frauenanteil. In typischen Frauenbranchen, wie etwa dem Handel oder dem Gesundheits- und Sozialwesen, sind die Teilzeitquoten der Frauen dagegen hoch – eine Ausnahme bildet hier nur das Unterrichtswesen. Generell sind quer über den Dienstleistungssektor die Arbeitszeitprofile heterogener als im produzierenden Bereich, mit überdurchschnittlich hohen Teilzeitquoten (gesamtwirtschaftlicher Durchschnitt 27,2 %) – und zwar sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern.

Dies deckt sich mit internationalen Studien, wonach das unterrepräsentierte Geschlecht die Arbeitszeitmuster des überrepräsentierten Geschlechts übernimmt (vgl. Burchell et al. 2014, zitiert nach Bergmann/Gassler 2016). Die Teilzeitquote variiert aber nicht nur zwischen den Sektoren, sondern auch zwischen den beruflichen Tätigkeiten (ISCO-08 Berufshauptgruppen) (vgl. Übersicht 5). Die höchste Teilzeitquote weisen Frauen in Hilfsleistungsberufen auf (Berufshauptgruppe 9: 65,5 % versus 47,4 % in der Gesamtwirtschaft), gefolgt von den Dienstleistungsberufen (Berufshauptgruppe 5: 57,6 %). Vergleichsweise selten üben Frauen eine Führungsposition in Teilzeit aus (Teilzeitquote 21,6 %). Gering ist die Teilzeitquote von Frauen zudem in den Fertigungsberufen (handwerklich 27,6 % und industriell 29,5 %) des mittleren Qualifikationssegments – jenen Berufshauptgruppen, in denen auch Männer die geringsten Teilzeitquoten aufweisen.

Abbildung 11: Arbeitszeitprofile aktiv unselbstständig Beschäftigter nach Branchen (2015)

Verteilung der aktiven unselbstständigen Beschäftigung nach der wöchentlichen Normalarbeitszeit. Frauen: 15 bis 59 Jahre; Männer: 15 bis 64 Jahre.
Werte mit *: stark zufallsbehaftet; x: statistisch nicht interpretierbar; Werte für „stark schwankend" statistisch nicht interpretierbar.

[1] Aufgrund der fehlenden Interpretierbarkeit werden die Branchen „T Private Haushalte" und „U Exterritoriale Körperschaften" nicht gesondert dargestellt – in den Werten der Gesamtwirtschaft sind T und U enthalten.

Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen

Teilzeitarrangements werden vor allem von Betrieben aktiv genützt, die im Produktionsprozess Zeiten mit unterschiedlich hohem Arbeitsanfall aufweisen – sie tragen zur Bewältigung von Spitzenzeiten und zur Vermeidung von Leerzeiten bei.

Aber auch Betriebe mit einer generell dünnen Personaldecke greifen gerne auf Teilzeitbeschäftigte zurück, da diese bei akutem Personalbedarf leichter für zusätzliche Dienste eingeteilt werden können. Dass Teilzeitarrangements jedoch nicht in allen Branchen und Berufen gleichermaßen vertreten sind, liegt auch am Vorhandensein von Stellen, die gemeinhin als unteilbar betrachtet werden. Hierzu zählen Führungs-

positionen. Abgesehen von organisatorischen Hürden nennen Baierl/Kapella (2014) die Betriebskultur als Erklärungsfaktor für kaum verbreitete Teilzeitarrangements in Führungspositionen. In Betrieben, in denen eine „Anwesenheitskultur“ herrscht, müssen Arbeitskräfte, um keine Karrierenachteile befürchten zu müssen, flexibel verfügbar sein und ihre privaten Verpflichtungen den betrieblichen unterordnen (vgl. Lott 2015).

Dazu gehört auch das (regelmäßige) Leisten von Überstunden als Signal von Leistungsbereitschaft. Sie sind Sorger (2016, 122) zufolge ein „Kennzeichen männlicher Erwerbsarbeit“. In Kombination mit der ungleichen Verteilung der Betreuungsaufgaben führt dies dazu, dass Frauen Führungsaufgaben meiden und Arbeitsplätze mit günstigen Arbeitszeiten – wie etwa den Beruf der Lehrerin – suchen (vgl. Leitner/Dibiasi 2015).

Übersicht 5: Teilzeitquote und Berufsstruktur (ISCO-08) von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen (2015)

	Teilzeitquote		Ø Normalarbeitszeit		Verteilung nach Berufen			
					Teilzeit		Vollzeit	
	In %		Stunden/ Woche		In %			
	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau
(1) Führungskräfte	4,0	21,6	45,7	39,9	2,7	1,3	6,5	4,1
(2) Akademische und vergleichbare Berufe	12,8*	38,2	40,3	34,8	19,6	13,7	13,6	20,0
(3) Techniker/gleichrangige nichttechn. Berufe	8,2	41,9	40,5	33,4	18,1	17,6	20,5	22,0
(4) Bürokräfte und verwandte Berufe	11,5	44,6	38,6	31,9	7,4	16,4	5,9	18,4
(5) Dienstleistungsberufe und VerkäuferIn	22,4	57,6	37,1	29,5	25,0	31,7	8,9	21,1
(6) Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft	(x)	41,9*	41,1	32,8*	1,1	0,4	1,2	0,5
(7) Handwerks- und verwandte Berufe	3,3	27,6	39,7	34,6	8,9	1,5	26,3	3,7
(8) BedienerInnen von Anlagen/Maschinen, Montageberufe	6,8	29,5	40,7	34,6	7,6	1,2	10,7	2,5
(9) Hilfsarbeitskräfte	14,0	65,5	37,3	26,5	9,3	16,2	5,9	7,7
Insgesamt (inkl. (0) SoldatInnen)	9,3	47,4	40,0	31,8	100	100	100	100

Aktiv unselbstständig beschäftigte Frauen (15 bis 59 Jahre) und Männer (15 bis 64 Jahre). Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeit auf Basis der Selbsteinschätzung der Befragten. Berufsgliederung gemäß ISCO-08; Rest auf 100 %: Berufshauptgruppe 0 „Angehörige der regulären Streifkräfte".

Mit * gekennzeichnete Werte sind stark zufallsbehaftet; (x): statistisch nicht interpretierbar.

Lesebeispiel zur beruflichen Segregation: 26,3 % der Männer in Vollzeit üben einen Handwerks- oder verwandten Beruf aus, aber nur 3,7 % der vollzeitbeschäftigten Frauen. Die ungleiche Präsenz von Männern und Frauen reduziert sich deutlich, wenn teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen betrachtet werden – 8,9 % der Männer und 1,5 % der Frauen üben einen Handwerks- oder verwandten Beruf aus.

Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen

Doch selbst bei nur vorübergehender Arbeitszeitreduktion ist der Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen für Teilzeitbeschäftigte schwieriger als für Vollzeitbeschäftigte. Das liegt zum einen daran, dass sich die „Phase der Familiengründung mit der karriereintensiven [Phase der] beruflichen Entwicklung" (Wanger 2015, 5) überschneidet. Zum anderen häufen Teilzeitbeschäftigte weniger Erfahrungswissen an als Vollzeitbeschäftigte. Es folgen eingeschränkte Aufstiegschancen, die damit letztlich der Segregation auf dem Arbeitsmarkt Vorschub leisten. Geht sie mit Ausschluss- oder Abschottungsprozessen einher, mindert sie die Chancengleichheit von Männern und Frauen und

festigt „geschlechtshierarchische Strukturen“[37] (Leitner/Dibiasi 2015, 77). Der Wunsch, anstelle von Vollzeit Teilzeit zu arbeiten, reduziert aber nicht nur die beruflichen Möglichkeiten von Frauen, sondern auch jene von Männern. Darauf deutet die geringere berufliche Segregation[38] zwischen teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen hin (vgl. Sparreboom 2014). Umgekehrt ist die berufliche Segregation umso stärker ausgeprägt, je höher die Wochenarbeitszeit ausfällt. Die Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung sind folglich nicht gleich über alle Berufe verteilt. Zu diesem Befund kommen auch Connolly/Gregory (2009) für Großbritannien: Ihre Untersuchung zeigt, dass ein Großteil der Frauen, die von einer Vollzeitanstellung in einen Teilzeitjob wechseln, einen beruflichen Abstieg in Kauf nehmen muss.

Abbildung 12: Arbeitszeitprofile von aktiv unselbstständig beschäftigten Männern nach Ausbildungsabschluss (2015)

Männer im Alter von 30 bis 64 Jahren.

Die Arbeitszeitkategorie „stark schwankend“ ist statistisch nicht interpretierbar. Mit * gekennzeichnete Werte sind stark zufallsbehaftet; dies trifft auf aktiv unselbstständig beschäftigte Männer mit maximal Pflichtschulabschluss und wöchentlicher Normalarbeitszeit von 60 oder mehr Stunden sowie auf aktiv unselbstständig beschäftigte Männer mit unterschiedlichem Bildungsabschluss und Teilzeitausmaß zu: Max. Pflichtschule (1.–3. Teilzeitkategorie), AHS/BHS (1. + 2. Teilzeitkategorie), Uni/FH (1. Teilzeitkategorie).

Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen

37 Etwa Unterschiede im Einkommen oder der beruflichen Position zwischen Männern und Frauen. Geisberger/Glaser (2014) zeigen, dass 24,4 % des Gender-Pay-Gap in Österreich auf sektorale und berufliche Segregation zurückzuführen sind.

38 Berufliche Segregation ist die ungleiche Präsenz von Gruppen – hier von Männern und Frauen – in Berufen.

Die Intensität der Erwerbsintegration (wöchentliches Stundenausmaß) differiert mit der höchsten abgeschlossenen Ausbildung. Dabei gilt: Je höher der Ausbildungsabschluss, desto länger die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit. In der Altersgruppe der 30- bis 64-Jährigen[39] sind Männer mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss im Durchschnitt um 3,6 Stunden länger pro Woche erwerbstätig als Männer mit maximal Pflichtschulabschluss. Vor allem überlange Arbeitszeiten mit 41 oder mehr Stunden pro Woche gewinnen mit zunehmendem Bildungsgrad auf Kosten der Vollzeitarrangements mit 36 bis 40 Stunden an Bedeutung: Während nur knapp jeder fünfte (18,3 %) unselbstständig beschäftigte Mann mit maximal Pflichtschulabschluss überlange Wochenarbeitszeiten aufweist, trifft dies auf jeden zweiten (50,5 %) mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss zu. Bei den Pflichtschulabsolventen sind dagegen Arbeitszeiten von 36 bis 40 Stunden pro Woche der Arbeitszeitstandard (70 %). Teilzeitarrangements wiederum finden sich überdurchschnittlich häufig bei gering qualifizierten Männern (11,1 %); aber auch hoch qualifizierte Männer (10,6 %) weisen überdurchschnittlich hohe Teilzeitquoten auf. Damit unterscheiden sie sich von den Frauen, bei denen mit zunehmendem Bildungsgrad die Teilzeitquote stetig sinkt: Unter den unselbstständig tätigen Frauen (30 bis 59 Jahre) mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss üben 38,8 % ihren Job im Rahmen eines Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse aus, unter den Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss liegt der Vergleichswert bei 57,1 %. Gleichzeitig steigt bei den Frauen – ebenso wie bei den Männern – mit dem Bildungsabschluss die Bedeutung überlanger Wochenarbeitszeiten.

39 15- bis 29-Jährige bleiben von der Betrachtung ausgeschlossen, da sie sich noch in Ausbildung befinden können. Ab dem Alter von 30 Jahren sollte die Ausbildungsphase abgeschlossen sein.

Abbildung 13: Arbeitszeitprofile von aktiv unselbstständig beschäftigten Frauen nach Ausbildungsabschluss (2015)

Frauen im Alter von 30 bis 59 Jahren.

„Stark schwankend" statistisch nicht interpretierbar. Anteile für „≥ 60 Stunden" in den Ausbildungsniveaus max. Pflichtschule und AHS/BHS statistisch nicht interpretierbar, für Lehre/BMS sowie Uni/FH stark zufallsbehaftet.

Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen

Bezogen auf die durchschnittliche Wochenstundenzahl sind hoch qualifizierte Frauen 34,9 Stunden erwerbstätig und damit im Mittel um 5,5 Stunden mehr als gering qualifizierte Frauen. Mit zunehmendem Bildungsabschluss steigt bei den Frauen demnach nicht nur die Erwerbsbeteiligung und – angesichts eines geringeren Arbeitslosigkeitsrisikos – die Beschäftigungsquote, sondern auch das Ausmaß der Erwerbsintegration.

6.1.3 Arbeitszeitprofile im Erwerbs- und Lebenszyklus

Die Arbeitszeitprofile variieren im Laufe des Erwerbslebens. Bei den Männern spielen Teilzeitarrangements nur am Beginn der Erwerbsbiografie (parallel zur Ausbildung) und am Ende (kurz vor dem Pensionsantritt) eine nennenswerte Rolle; ansonsten dominieren Vollzeitarrangements die Erwerbstätigkeit. Bei den Frauen ist die Vollzeitbeschäftigungsquote dagegen einzig am Beginn ihres Erwerbslebens hoch, und entsprechend klein ist die Arbeitszeitlücke zwischen Männern und Frauen in dieser Lebensphase. Mit zunehmendem Alter steigt bei den Frauen die Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung stark

an und mit ihr die Arbeitszeitlücke. Sie ist im Haupterwerbsalter – parallel zur Familienphase – am größten und verringert sich gegen Ende des Erwerbslebens leicht, ohne sich jedoch zu schließen (siehe Abbildung 14). Hintergrund ist die Übernahme eines Großteils der unentgeltlichen Betreuungs- und Hausarbeit, die automatisch das Erwerbsarbeitszeitpotenzial von Frauen stärker einschränkt als von Männern. Unterstrichen wird dies durch die Betrachtung von Arbeitszeitarrangements im Lebensverlauf.

Abbildung 14: Vollzeitquote aktiv unselbstständig Beschäftigter nach Alter und Geschlecht (2015)

Teilzeitabgrenzung auf Basis der Selbsteinschätzung der Befragten. Aktiv unselbstständig Beschäftigte zwischen 20 und 64 Jahren.

Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO, eigene Berechnung

Das Lebensphasenmodell nach Anxo et al. (2007, 2012, 2013) bietet eine Möglichkeit, sich dem Thema der Erwerbsarbeitszeitgestaltung im Lebensverlauf auf Basis von Querschnittdaten wie der Arbeitskräfteerhebung zu nähern und diese darzustellen. In diesem Modell wird der Lebensverlauf anhand verschiedener Haushaltstypen kategorisiert – sie stehen repräsentativ für bestimmte Lebensphasen. Diese müssen jedoch nicht notwendigerweise sequenziell durchlebt werden; vielmehr besteht der Anspruch in den Kategorien des Modells darin, dass ein großer Teil der Bevölkerung durch die Haushaltstypen abgebildet wird. Zu ihnen zählen junge, kinderlose Singles, die noch bei ihren Eltern (Kategorie I) oder alleine leben (Kategorie II). Daran schließt die Phase

der Paarbildung an: Einerseits werden kinderlose Paarhaushalte (Kategorie III) unterschieden, andererseits – je nach Alter des jüngsten Kindes – Paarhaushalte mit Kindern (Kategorie IV–VI). Danach folgen zwei Kategorien von Haushalten, in denen Paare ohne Kinder (Kategorie VII) bzw. Alleinstehende (Kategorie IX) im mittleren Alter leben. Den Abschluss bilden zwei Kategorien von Haushalten, in denen ältere Paare (Kategorie VIII) bzw. Singles leben (Kategorie X). Nicht erfasst werden Zwei- und Mehrfamilienhaushalte, Mehrpersonen-Nichtfamilienhaushalte sowie Alleinerziehende – zusammen repräsentieren diese nicht erfassten Gruppen gut 10 % der Haushalte (2015). Unter den erfassten Haushalten sind 1.418.400 Einpersonenhaushalte (Kategorie II, VIII, X), 944.300 Paarhaushalte ohne Kinder (Kategorie III, VII, IX) und 794.700 Paarhaushalte mit Kind(ern), von denen das jüngste nicht älter als 19 Jahre alt ist (Kategorie IV, V, VI). Bei weiteren 259.600 Paarhaushalten mit Kind(ern) im gemeinsamen Haushalt ist das jüngste Kind bereits 20 Jahre oder älter – diese Haushalte werden in der Lebensphasenkategorisierung allerdings nicht als Paarhaushalt mit Kind(ern) erfasst, sondern es wird vielmehr jedes Kind ab 20 Jahren in der Kategorie „Single, bei den Eltern wohnhaft“ (Kategorie I) berücksichtigt.

STILISIERTE, LEBENSVERLAUFSORIENTIERTE HAUSHALTSTYPOLOGIE[40] IN ANLEHNUNG AN ANXO ET AL. (2007, 2012, 2013)

» Jüngere Singles ohne Kinder:
I. Single, 20 bis 35 Jahre, kinderlos, lebt bei den Eltern
II. Single, unter 46 Jahren, kinderlos, lebt alleine

» Paarhaushalte ohne Kinder:
III. Paarhaushalt (Frau unter 46 Jahren), keine Kinder im Haushalt

» Paarhaushalte mit im Haushalt lebenden Kindern:
IV. Paarhaushalt, Kind(er) im Haushalt, jüngstes Kind unter 7 Jahre

40 In der Typologie von Anxo et al. (2007, 2012, 2013) bleiben aus konzeptionellen Gründen Alleinerziehenden-Haushalte unberücksichtigt.

V. Paarhaushalt, Kind(er) im Haushalt, jüngstes Kind zwischen 7 und 12 Jahren
VI. Paarhaushalt, Kind(er) im Haushalt, jüngstes Kind zwischen 13 und 19 Jahren

» Ältere Paare ohne Kinder, die im gemeinsamen Haushalt leben:
VII. Paarhaushalte, keine Kinder im Haushalt (Frau 46 bis 59 Jahre)
IX. Ältere Paarhaushalte (Frau 60 Jahre oder älter) ohne Kinder im Haushalt

» Ältere Singles:
VIII. Alleinstehend, 46 bis 59 Jahre, keine Kinder im Haushalt
X. Alleinstehend, 60 Jahre oder älter, keine Kinder im Haushalt

Die Lebensphasen haben vor allem für beschäftigte Frauen einen deutlichen Einfluss auf die Erwerbsarbeitszeit[41]: Am geringsten ist die Arbeitszeitlücke zwischen Männern und Frauen in jungen Jahren, wenn sie alleine (Kategorie II) oder noch bei den Eltern leben (Kategorie I). Mit der Phase der Paarbildung geht die Arbeitszeitlücke leicht auf. Kümmerling (2015) kommt in ihrer Analyse für Deutschland zu demselben Befund. Für sie bedeutet dieses Ergebnis, dass „die Phase des Auseinanderdriftens der Arbeitszeit von Männern und Frauen nicht erst zu dem Zeitpunkt beginnt, in dem Kinder im Haushalt leben, sondern schon vorher, in der Phase der festen Paarbildung und [des] Zusammenlebens“ (ebenda, 27). Damit werden die Weichen für eine traditionelle Rollenverteilung bereits sehr früh gestellt. Markant sinkt die Arbeitszeit für Frauen, wenn Kinder im gemeinsamen Haushalt leben. Ist das jüngste Kind zwischen 0 und 6 Jahre alt, liegt die durchschnittliche Normalarbeitszeit von Frauen bei 25,9 Stunden pro Woche; es ist die Phase, in der die Arbeitszeitlücke zwischen den Geschlechtern mit 16,3 Stunden pro Woche Erwerbsarbeitszeit am größten ist. Bis das jüngste Kind zwischen 13 und 19 Jahre alt ist, steigt die durchschnittliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit der Frauen

41 Betrachtet wird die Erwerbsarbeitszeit (Normalarbeitszeit) der Erwerbstätigen, d. h. der Selbstständigen und Unselbstständigen.

auf 31,2 Stunden. Jene der Männer liegt in dieser Lebensphase bei durchschnittlich 43,9 Stunden pro Woche und die Arbeitszeitlücke bei 12,7. Mit der Familiengründung passen Frauen somit ihr Erwerbsverhalten an, während für Männer die Vollzeitbeschäftigung die Norm bleibt. Die Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit der Frauen (Teilzeitbeschäftigung) ist demnach Ausdruck der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, in der sich Frauen viel stärker als Männer in Betreuungs- und Hausarbeit engagieren. Das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ist in der gewählten Darstellung zudem unterschätzt, da die durchschnittliche Arbeitszeit der Erwerbstätigen dargestellt ist und die Erwerbsneigung von Männern und Frauen unberücksichtigt bleibt: So ist die Beschäftigungsquote von Frauen in Paarhaushalten mit kleinen Kindern deutlich niedriger als in anderen Haushaltskonstellationen. Oder anders formuliert: In Paarhaushalten mit kleinen Kindern sind deutlich weniger Frauen erwerbstätig als in anderen Haushaltskonstellationen. Diejenigen, die erwerbstätig sind, haben zudem eine geringere Erwerbsintensität.

Abbildung 15: Arbeitszeitprofile von Männern und Frauen nach dem Lebensphasenmodell (2015)

(I.) Single, 20 bis 35 Jahre, kinderlos, lebt bei den Eltern, (II.) Single, unter 46 Jahren, kinderlos, lebt alleine, (III.) Paarhaushalt (Frau unter 46 Jahren), keine Kinder im Haushalt, (IV.) Paarhaushalt, Kind(er) im Haushalt, jüngstes Kind unter 7 Jahren, (V.) Paarhaushalt, Kind(er) im Haushalt, jüngstes Kind zwischen 7 und 12 Jahren, (VI.) Paarhaushalt, Kind(er) im Haushalt, jüngstes Kind zwischen 13 und 19 Jahren, (VII.) Paarhaushalte, keine Kinder im Haushalt (Frau 46 bis 59 Jahre), (IX.) Ältere Paarhaushalte (Frau 60 Jahre oder älter) ohne Kinder im Haushalt, (VIII.) Alleinstehend, 46 bis 59 Jahre, keine Kinder im Haushalt, (X.) Alleinstehend, 60 Jahre oder älter, keine Kinder im Haushalt. Nicht erfasst werden Mehrpersonenhaushalte und Alleinerziehende (rund 10 % der Haushalte).

Quelle: Statistik Austria – Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen; Auswertung in Anlehnung an Anxo et al. (2007, 2012, 2013)

Im Vergleich zu Paarhaushalten variiert die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit von Männern und Frauen (im Erwerbsalter) in Einpersonenhaushalten kaum: Bei Männern beträgt sie im Alter bis 45 Jahre im Durchschnitt 40,0 Stunden pro Woche und im Alter von 46 bis 59 Jahren durchschnittlich 41,7 Wochenstunden, bei Frauen liegen die Vergleichswerte bei 37,4 bzw. 36,2 Stunden wöchentlicher Erwerbsarbeitszeit. Dennoch zeigen sich auch bei Alleinstehenden geschlechtsspezifische Abweichungen in der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeit.

Übersicht 6: Verteilung der Erwerbsmuster von Paaren (2015)

Erwerbsmuster		(Ehe-)Paare	(Ehe-)Paare mit Kindern nach Anzahl der Kinder unter 15 Jahren			(Ehe-)Paare mit Kind(ern)	(Ehe-) Paare
Mann	Frau	ohne Kinder	1 Kind	2 Kinder	3 oder mehr Kinder	15 Jahre oder älter	Gesamt
Vollzeit	Vollzeit	48,1	24,8	13,7	9,2	34,5	31,1
Vollzeit	Teilzeit	22,5	45,9	56,1	38,6	42,9	39,7
Vollzeit	NET	11,4	15,0	17,8	31,0	11,6	14,5
TZ/NET	VZ/VZ	7,5	4,3	2,2*	(x)	4,5	4,8
Teilzeit	Teilzeit	3,4	2,7	3,1	(x)	1,6*	2,7
TZ/NET	NET/TZ	4,0	4,1	3,9	5,3*	2,8	3,8
NET	NET	3,0	3,2	3,3	11,2	2,1	3,4
Insgesamt		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl der Haushalte		392.216	311.023	235.928	73.788	305.481	1.318.436

NET steht für „nicht erwerbstätig", Unterscheidung zwischen TZ (Teilzeit) und VZ (Vollzeit) auf Basis der Selbsteinschätzung der Befragten. Ausgeschlossen sind Paarhaushalte, in denen mindestens eine Person im Ruhestand ist. Paare sind Männer zwischen 15 und 64 Jahren und Frauen zwischen 15 und 59 Jahren, die im selben Haushalt leben. Mit * gekennzeichnete Werte sind stark zufallsbehaftet.

(x): statistisch nicht interpretierbar.

Quelle: AKE Mikrozensus, WIFO-Berechnungen; Auswertung in Anlehnung an Wanger 2015

Die Bedeutung der familiären Situation für den Umfang der Erwerbstätigkeit der Frau kann auch anhand der Erwerbsmuster von Paaren nachgezeichnet werden. Während in knapp der Hälfte aller Paarhaushalte ohne Kinder sowohl der Mann als auch die Frau

einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen (48,1 %), halbiert sich der Anteil (24,8 %), sobald ein Kind unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt lebt. Für Paare mit einem Kind unter 15 Jahren dominiert dagegen das Zuverdienermodell – dabei geht der Mann einer Vollzeitbeschäftigung nach, die Frau einer Teilzeitbeschäftigung (45,9 %). Basis für die Teilzeitarbeit der Frauen ist „in der Regel ein partnerschaftliches Arrangement mit einem besser verdienenden Mann“ (Steinrücke 2016, 100). Noch mehr Bedeutung kommt dem Zuverdienermodell zu, wenn zwei Kinder unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben (56,1 %). In dieser Familienkonstellation spielt das Vollzeit-Doppelverdiener-Modell eine untergeordnete Rolle (13,7 %). Der Widereinstieg in den Arbeitsmarkt erfolgt für Frauen offenbar vielfach über Teilzeitarrangements. Angesichts der hohen Teilzeitquoten bei Frauen ab 40 Jahren handelt es sich aber oftmals nicht um eine vorübergehende, sondern eine dauerhafte individuelle Arbeitszeitverkürzung (siehe Abbildung 14). Dieser Umstand könnte auch die relativ starke Verbreitung (22,5 %) des Eineinhalbverdiener-Modells (Mann Vollzeit, Frau Teilzeit) in Paarhaushalten ohne Kinder erklären: Die Kategorie umfasst nämlich nicht nur kinderlose Paare, sondern auch Paare, deren Kinder bereits aus dem gemeinsamen Haushalt ausgezogen sind.

Traditionelle Strukturen der Arbeitsteilung sind sowohl in Paarhaushalten mit als auch in Paarhaushalten ohne Kinder verbreitet: In 11,4 % der Paarhaushalte ohne Kinder geht der Mann einer Erwerbstätigkeit in Vollzeit und die Frau keiner Beschäftigung nach, in Paarhaushalten mit einem Kind (15,0 %) bzw. zwei Kindern (17,8 %) unter 15 Jahren liegen die Anteile etwas höher. Das Alleinverdiener-Modell gewinnt sprunghaft an Bedeutung, sobald drei oder mehr Kinder unter 15 Jahren (31,0 %) im gemeinsamen Haushalt leben.

6.1.4 Gründe für die Teilzeitbeschäftigung

Die Arbeitszeitmuster von Paaren illustrieren die Bedeutung der Teilzeitarbeit als Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf; allerdings kaum für Männer, sondern

fast ausschließlich für Frauen. Unterstrichen wird dieser Befund beim Blick auf die individuellen Gründe für Teilzeitarbeit (siehe Übersicht 7). Der häufigste Grund für eine reduzierte Arbeitszeit unter 15- bis 59-jährigen Frauen ist die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen (38 %), gefolgt von anderen persönlichen oder familiären Gründen (18,6 %). Betreuungspflichten spielen jedoch bei den 15- bis 64-jährigen Männern (5 %) nur eine untergeordnete Rolle. Der häufigste Beweggrund für eine Teilzeitbeschäftigung sind Bildungsambitionen: 28,8 % der Männer üben einen Teilzeitjob aus, weil sie eine schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung absolvieren. Knapp jeder fünfte Mann (18,2 %) und jede fünfte Frau (17,6 %) wollen keine Vollzeitbeschäftigung. Ein ähnlich hoher Anteil (19,7 %) der Männer will eine Vollzeitstelle, findet aber keine und ist somit unfreiwillig unterbeschäftigt. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen geben 11,4 % an, keine Vollzeitstelle zu finden.

Die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung sind nicht statisch, sondern ändern sich im Lebenszyklus: Am Beginn der Erwerbsbiografie (20 bis 24 Jahre) dominieren auch bei den Frauen Ausbildungsmotive als Grund für Teilzeitarbeit. Im Haupterwerbsalter (30 bis 44 Jahre) überwiegt die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen.[42] Bei den 45- bis 59-Jährigen stehen andere persönliche oder familiäre Beweggründe bzw. der fehlende Wunsch nach einer Vollzeitstelle klar im Vordergrund.[43] Hier dürfte auch ein gewisser Gewohnheitseffekt zum Tragen kommen, etwa dann, wenn man ältere Kinder hat und sich an das reduzierte Erwerbsausmaß gewöhnt hat (vgl. Platenga/Remery 2009).

Für die Beurteilung von Teilzeitbeschäftigungen ist die Frage der Freiwilligkeit zentral. Der Definition von Eurostat folgend ist die Teilzeitbeschäftigung nur dann nicht freiwillig, wenn sie aus Mangel an Vollzeitbeschäftigungsmöglichkeiten realisiert wurde. Nach

42 Je nach Altersgruppe schwankt der Anteil zwischen 55,1 % (40 bis 44 Jahre) und 72,1 % (35 bis 39 Jahre).

43 Jeweils rund 30 % der teilzeitbeschäftigten Frauen zwischen 45 und 59 Jahren geben an, keine Vollzeitstelle zu wollen oder aber aus sonstigen persönlichen oder familiären Gründen eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben.

dieser breiten Definition übt die Mehrzahl der aktiv Unselbstständigen in Österreich freiwillig eine Teilzeitbeschäftigung aus. Diese Interpretation ist jedoch mit Vorsicht zu genießen: So kann etwa die Teilzeitbeschäftigung für Mütter mit kleinen Kindern eine unfreiwillige Option darstellen, wenn ein entsprechendes Angebot an günstigen und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsplätzen fehlt (vgl. Platenga/Remery 2009). Doch selbst wenn die teilzeitbeschäftigten Arbeitskräfte keine Vollzeitstelle suchen, können sie mit ihrer Wochenarbeitszeit unzufrieden sein und etwa eine längere oder aber auch kürzere Wochenarbeitszeit im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung präferieren.

6.1.5 Zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Teilzeitbeschäftigte Frauen möchten im Durchschnitt anstelle von 22,5 Stunden pro Woche 24,9 Stunden pro Woche Erwerbsarbeit leisten (+2,4 Stunden); teilzeitbeschäftigte Männer wünschen sich im Durchschnitt eine wöchentliche Gesamtarbeitszeit von 27 anstelle von 21,6 Stunden (+5,4 Stunden).[44] Die Arbeitszeitwünsche differieren dabei nach dem Beweggrund für Teilzeitbeschäftigung, wobei erwartungsgemäß das Ausmaß der unerfüllten Arbeitszeitwünsche bei unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten („Vollzeittätigkeit ist nicht zu finden“) am größten ist: Die Betroffenen würden gerne im Durchschnitt um wöchentlich 8 Stunden (Frauen) bzw. +14,5 Stunden (Männer) länger arbeiten.

44 Im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung werden die Erwerbstätigen nach ihrer gewünschten wöchentlichen Gesamtarbeitszeit gefragt. Der gewünschten wöchentlichen Gesamtarbeitszeit wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit gegenübergestellt. Für eine Vergleichbarkeit muss sowohl auf die Normalarbeitszeit in der Haupt- als auch in der Nebentätigkeit zurückgegriffen (und die Summe gebildet) werden.

Übersicht 7: Normalarbeitszeit und gewünschte Arbeitszeit pro Woche nach Voll- und Teilzeit, Geschlecht und dem Grund für Teilzeitarbeit (2015)

	Anteil (in %)	Arbeitszeit in Stunden		
		Normal	Präferenz	Lücke
	Frauen			
Teilzeitbeschäftigung nach dem Grund für Teilzeit				
Betreuung von Kindern/pflegebedürftigen Erwachsenen	38,0	21,7	23,9	2,1
Kein Wunsch nach Vollzeitjob	17,6	24,7	24,7	0,0
Andere persönliche oder familiäre Gründe	18,6	23,8	24,9	1,1
Vollzeittätigkeit ist nicht zu finden	11,4	24,5	32,5	8,0
Schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung	9,1	15,4	18,8	3,4
Wegen Krankheit	2,5	21,0	23,7	2,7
Aus sonstigen Gründen	2,8	25,0	29,3	4,3
Teilzeit	100,0	22,5	24,9	2,4
Vollzeit		40,9	38,9	–2,0
Insgesamt		32,2	32,2	0,1

	Anteil (in %)	Arbeitszeit in Stunden		
		Normal	Präferenz	Lücke
	Männer			
Teilzeitbeschäftigung nach dem Grund für Teilzeit				
Betreuung von Kindern/pflegebedürftigen Erwachsenen	5,0	26,7	28,6	1,9
Kein Wunsch nach Vollzeitjob	18,2	26,1	27,3	1,2
Andere persönliche oder familiäre Gründe	14,6	25,9	28,1	2,2
Vollzeittätigkeit ist nicht zu finden	19,7	21,0	35,5	14,5
Schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung	28,8	15,2	19,1	4,0
Wegen Krankheit	5,5	18,1	23,3	5,2
Aus sonstigen Gründen	8,1	27,2	32,3	5,1
Teilzeit	100,0	21,6	27,0	5,4
Vollzeit		42,5	40,7	–1,7
Insgesamt		40,5	39,5	–1,1

Grundgesamtheit sind die aktiv unselbstständig beschäftigten Frauen (15 bis 59 Jahre) und Männer (15 bis 64 Jahre). Die Normalarbeitszeit bezieht sich auf die Summe der üblicherweise geleisteten Wochenarbeitszeit in der Haupt- und Nebentätigkeit, ohne Personen mit stark schwankenden Arbeitszeiten. Die Arbeitszeitpräferenz bezieht sich auf die gesamte gewünschte Wochenarbeitszeit. Berücksichtigt wurden alle aktiv unselbstständig Erwerbstätigen, auch jene ohne Änderungswünsche. Unterteilung in Vollzeit und Teilzeit auf Basis einer Selbsteinschätzung der Befragten. Berechnungen der Arbeitszeitlücke auf Basis ungerundeter Werte.

Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen, Auswertung in Anlehnung an Wanger (2015)

Aber auch freiwillig teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen würden eine längere Wochenarbeitszeit im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung bevorzugen (vgl. Übersicht 7). Dabei gilt: Je kürzer die wöchentliche Normalarbeitszeit ist, desto höher ist im Durchschnitt das Ausmaß der gewünschten Arbeitszeiterhöhung. Und umgekehrt: Je länger die wöchentliche Normalarbeitszeit ausfällt, desto höher ist im Durchschnitt das Ausmaß der gewünschten Arbeitszeitreduktion. So zeigt sich auch bei Vollzeitbeschäftigten ein markantes Veränderungspotenzial: In Vollzeit aktiv unselbstständig beschäftigte Frauen würden gerne ihre Erwerbstätigkeit um 2 Stunden pro Woche reduzieren, Männer um 1,7 Wochenstunden.[45] Über alle Arbeitszeitkategorien betrachtet wollen aktiv unselbstständig beschäftigte Männer (15 bis 64 Jahre) im Durchschnitt 39,5 Stunden pro Wochen und aktiv unselbstständig beschäftigte Frauen (15 bis 59 Jahre) durchschnittlich 32,2 Stunden pro Woche einer Erwerbsarbeit nachgehen.

Abbildung 16: Durchschnittliche realisierte und gewünschte Gesamtarbeitszeit pro Woche von unselbstständig aktiv Beschäftigten nach Geschlecht und Alter (2015)

Unselbstständig aktiv Beschäftigte ohne KinderbetreuungsgeldbezieherInnen und ohne Präsenz- und Zivildiener. Beschäftigte mit stark schwankenden Normalarbeitszeiten blieben in den Auswertungen unberücksichtigt. Durchschnitt über alle Beschäftigten, somit über jene mit und ohne Arbeitszeitänderungswunsch.

Quelle: Mikrozensus 2015, WIFO-Auswertungen

45 Frauen mit überlangen Wochenarbeitszeiten (60 Stunden und mehr) wollen im Schnitt um 14,3 Stunden pro Woche weniger Erwerbsarbeit leisten (Gesamtarbeitszeitwunsch im Durchschnitt 51,6 Stunden), Männer mit überlangen Wochenarbeitszeiten wollen im Schnitt um 12,6 Stunden pro Woche weniger Erwerbsarbeit leisten (Gesamtarbeitszeitwunsch im Durchschnitt 52,1 Stunden). In der Arbeitszeitkategorie 41 bis 59 Stunden wollen Frauen im Durchschnitt ihre Erwerbsarbeitszeit um 4,7 Stunden (auf durchschnittlich 41,3 Stunden pro Woche) reduzieren, Männer um 3,5 Stunden (auf durchschnittlich 43,3).

Die Arbeitszeitwünsche differieren auch nach Alter: Über alle Altersgruppen betrachtet halten Männer im Durchschnitt 39,5 Stunden pro Woche für erstrebenswert. Eine geringere Wochenarbeitszeit wünschen sich insbesondere pensionsnahe Altersjahrgänge. Mit Blick auf die realisierte Arbeitszeit fällt auf, dass der Anpassungsbedarf ab dem Alter von 50 Jahren – mit einer gewünschten Arbeitszeitreduktion von durchschnittlich rund zwei Stunden – am größten ist. Gerold/Nocker (2015) bestätigen diesen Befund. Anders als bei den Männern liegt bei Frauen nicht nur im pensionsnahen Alter, sondern auch im Haupterwerbsalter die gewünschte Wochenarbeitszeit unter der durchschnittlichen gewünschten Gesamtarbeitszeit (über alle Altersgruppen betrachtet).

Eine im Durchschnitt gewünschte kürzere oder längere Gesamtarbeitszeit bedeutet jedoch nicht, dass alle Erwerbstätigen ihre Wochenarbeitszeit gerne anpassen würden.[46] Etwa ein Viertel der Erwerbstätigen äußert den Wunsch, länger oder kürzer zu arbeiten. Sie können offenbar ihre optimale Erwerbsarbeitszeit, die letztlich eine optimale Kombination aus Geld- und Zeitnutzen darstellt, nicht frei wählen (vgl. Seifert 2014). Etwa drei Viertel der aktiv unselbstständig Beschäftigten äußern dagegen keinen Veränderungswunsch – bei 70,1 % der Teilzeitbeschäftigten und 74,4 % der Vollzeitbeschäftigten decken sich die realisierte und präferierte Wochenarbeitszeit. Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten, die mit ihrem Stundenausmaß zufrieden sind, ist angesichts der hohen Gesamtarbeitsbelastung von Frauen nicht verwunderlich. So zeigen Burchell et al. (2007) auf Basis der vierten europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (2005), dass in Europa vollzeitbeschäftigte Frauen die längste Wochenarbeitszeit aufweisen, wenn bezahlte und unbezahlte Zeit sowie die Zeit für das Pendeln zwischen der Arbeit und zu Hause berücksichtigt werden. Selbst teilzeitbeschäftigte Frauen haben bei dieser umfassenden Definition von Arbeitszeit eine höhere wöchentliche Arbeitsbelastung als vollzeitbeschäftigte Männer.

46 Das Ausmaß der Arbeitszeitlücke (Differenz zwischen gewünschter und realisierter Arbeitszeit) fällt höher aus, wenn nur jene Personen betrachtet werden, die mit ihrer Gesamtarbeitsdauer unzufrieden sind.

Auch wenn für drei von vier unselbstständig Beschäftigten die tatsächliche und die realisierte Erwerbsarbeitszeit übereinstimmen, gilt, dass die individuelle Arbeitszeitpräferenz keine fixe Größe ist, sondern von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abhängt und somit letztlich politisch gestaltbar ist (Eurofound 2001).

6.2 Lage der Normalarbeitszeit

„Unübliche Arbeitszeiten“ waren über weite Strecken des 20. Jahrhunderts auf einige wenige Berufsgruppen konzentriert (vgl. Kümmerling 2007). Mit dem Strukturwandel der Wirtschaft hin zu einer stärkeren Dienstleistungsorientierung – etwa im Zuge der Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten, der Änderung der Freizeit- und Konsumgewohnheiten – ist jedoch die Nachfrage nach Arbeitskräften mit atypischen Arbeitszeiten gestiegen. Aber auch im produzierenden Bereich trägt die Etablierung „vollkontinuierlicher Produktionsverfahren“, die eine rentablere Ausnutzung der Maschinen ermöglicht (vgl. Schulze Buschoff/Rückert-John 2000), dazu bei, dass in der Nacht, am Abend, am Wochenende bzw. im Schichtbetrieb gearbeitet wird.

Abbildung 17: Zeitliche Lage der Arbeitszeit aktiv unselbstständig Beschäftigter (2015)

Sonntagsarbeit an mindestens einem Sonntag im Monat, Samstagsarbeit an mindestens einem Samstag im Monat, zumindest gelegentlicher Abend- oder Nachtdienst.

Quelle: Statistik Austria – Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen

2015 arbeitete in Österreich die Hälfte (50,3 %) der aktiv unselbstständig Beschäftigten gelegentlich oder häufig am Abend, in der Nacht, am Wochenende oder im Schicht- bzw. Wechseldienst. Von diesen atypischen Arbeitszeiten ist die Arbeit am Samstag am weitesten verbreitet: Gut jeder Dritte (36,7 %) arbeitete 2015 an einem oder zwei Samstagen im Monat, mehr als jeder Vierte (29,1 %) gelegentlich oder häufig zwischen 20:00 und 22:00 Uhr (Abendarbeit), knapp jeder Fünfte (19,2 %) ist in einem Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst. Die atypischen Arbeitszeiten sind dabei sektoral stark konzentriert. Alle fünf Varianten atypischer Arbeitszeiten sind überdurchschnittlich stark im Verkehrswesen, dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Kunst- und Unterhaltungsbranche repräsentiert. Daneben gibt es einige Wirtschaftsbranchen, in denen atypische Arbeitszeitlagen üblich sind, wie etwa der Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst oder Nachtdienst in der Warenherstellung (27,4 % bzw. 21,0 %) oder die Abendarbeit zwischen 20:00 und 22:00 Uhr in der Informations- und Kommunikationsbranche (39,9 %), dem Erziehungs- und Unterrichtswesen (48,7 %) und den exterritorialen Organisationen (35,1 %). Wochenendarbeit ist zudem in der Land- und Forstwirtschaft und im Erziehungs- und Unterrichtswesen Alltag, Samstagsarbeit außerdem im Handel (52,1 %) und der Erbringung sonstiger Dienstleistungen (42,7 %), Sonntagsarbeit in der öffentlichen Verwaltung (21,5 %).

Übersicht 8: Branchenverteilung atypischer Arbeitszeiten aktiv unselbstständig Beschäftigter (2015)

	Schicht-, Turnus-, Wechsel-dienst	Abend-arbeit	Nacht-arbeit	Samstags-arbeit	Sonntags-arbeit
A Land- und Forstwirtschaft	5,4	24,6	14,3	47,9	26,4
B Bergbau und Gewinnung von Steinen	21,8	26,4	17,9	22,1	13,1
C Herstellung von Waren	27,4	31,1	21,0	25,5	11,8
D Energieversorgung	11,3	30,8	20,1	23,9	19,4
E Wasserversorgung	14,2	19,8	13,1	25,0	14,0
F Bau	5,7	13,4	6,3	16,4	5,3
G Handel, Instandhaltung	18,0	16,1	7,4	52,1	6,2
H Verkehr und Lagerei	29,7	35,4	33,1	38,2	26,0
I Beherbergung und Gaststättenwesen	32,8	52,4	28,1	75,0	59,3
J Information und Kommunikation	8,0	39,9	18,0	29,4	18,5
K Erbringung von Finanz/Versicherungs-dienstleistungen	2,8	18,7	4,1	14,7	4,7
L Grundstücks- und Wohnungswesen	2,8	20,5	4,7	25,2	10,9
M Erbringung von freiberuflichen Tätigkeiten	2,7	23,5	8,7	20,5	8,0
N Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen	12,5	21,4	12,0	32,1	16,0
O Öffentliche Verwaltung	16,3	26,4	18,7	27,2	21,5
P Erziehung und Unterricht	3,6	48,7	15,7	41,2	30,3
Q Gesundheits- und Sozialwesen	41,9	35,9	29,6	48,4	41,8
R Kunst und Unterhaltung	26,9	48,8	25,4	60,5	47,6
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	9,3	19,5	7,9	42,7	15,0
T Private Haushalte	3,9	6,0	3,3	15,7	10,5
U Exterritoriale Organisationen	10,0	35,1	18,8	31,0	15,0
Insgesamt	19,2	29,1	17,0	36,7	19,8

Quelle: Statistik Austria – Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen

Die Branche determiniert stark die Verbreitung atypischer Arbeitszeiten. Daneben spielt auch die Betriebsgröße eine Rolle. Kümmerling/Lehndorff (2007) kommen in ihrer Analyse zu dem Ergebnis, dass insbesondere große Betriebe ab 300 Beschäftigten eine höhere Wahrscheinlichkeit für unübliche Arbeitszeiten aufweisen. Es sind jedoch nicht nur Strukturmerkmale (Branche, Betriebsgröße), die die Verbreitung atypischer Arbeitszeiten treiben, sondern etwa auch gesetzliche Regelungen und Gepflogenheiten. Kümmerling (2007, 7) kommt in ihrer Untersuchung zu dem Schluss, dass „die Organisation von Arbeitszeiten in vielen Fällen keine Zwangsläufigkeit für die Betriebe darstellt, sondern dass Arbeitszeiten und ihre Lage gestaltbar sind".

Für die Beschäftigten können – je nach individueller Lebenslage – atypische Arbeitszeiten subjektiv positiv oder negativ bewertet werden. So werden sie positiv wahrgenommen, wenn sie etwa einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten, aber negativ, wenn sie soziale Kontakte und soziale Teilhabe erschweren, wenn also die Betroffenen regelmäßig zu der als sozial wertvoll erachteten Zeit – dies sind typischerweise die Stunden am Abend und am Wochenende – arbeiten. Jedenfalls negativ zu bewerten sind die Auswirkungen von Nachtarbeit und wechselnden Arbeitszeiten (Schicht-, Turnus-, Wechseldienst) auf die Gesundheit (vgl. Rajaratnam/Arendt 2001). Physische und psychische Erschöpfungszustände werden mit atypischen Arbeitszeiten ebenso in Verbindung gebracht wie Schlafprobleme und Störungen des Verdauungssystems (vgl. Bauer et al. 2004, Janßen/Nachreiner 2004, zitiert nach Kümmerling 2007). Langjährige Nacht- und Schichtarbeit erhöht zudem das Risiko eines vorzeitigen Erwerbsaustritts (vgl. Leser et al. 2013 und Nachreiner et al. 2010, zitiert nach Seifert 2014). Darüber hinaus ist generell die Leistungsfähigkeit in der Nacht reduziert und mit einer höheren Unfallwahrscheinlichkeit verbunden (vgl. Folkard/Lombardi/Spencer 2006, zitiert nach Arlinghaus 2013).

Die gesundheitliche Beeinträchtigung wird auch von den Betrieben wahrgenommen: Wie eine Analyse des ESWT – des „Establishment Survey on Working time and Work-

Life-Balance“ 2004/2005 – zeigt (vgl. Kümmerling 2007), treten krankheitsbedingte Abwesenheiten häufiger in Betrieben mit einem hohen Anteil an Beschäftigten (mehr als 20 % der Beschäftigten) mit atypischen Arbeitszeiten auf als in Betrieben, in denen die Arbeitszeiten der Beschäftigten dem Standardarbeitstag entsprechen. Vor allem Nachtarbeit wirkt sich diesbezüglich ungünstig aus. Hohe Personalfluktuation und mangelnde Motivation der Arbeitskräfte sind weitere Probleme, die verstärkt in Betrieben mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten rückgemeldet werden. Schwierigkeiten mit der Personalbindung haben vor allem Betriebe, in denen die MitarbeiterInnen am Sonntag arbeiten müssen. Flexible Arbeitszeitarrangements führen somit zu Personalproblemen – sie können Kümmerling (2007) zufolge die negativen Konsequenzen atypischer Arbeitszeiten nicht kompensieren.

6.3 Verteilung der Arbeitszeit

Die dritte Dimension, die das Arbeitszeitprofil determiniert, ist die Verteilung der Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums – sprich die Frage, ob die Arbeitszeit gleichmäßig verteilt ist oder von Tag zu Tag bzw. von Woche zu Woche variiert. Sie stellt Absenger et al. (2014, 8) zufolge „die zweifelsohne bedeutsamste Veränderung der Arbeitszeit […] dar“. Administriert werden variable Arbeitszeiten über verschiedene Formen von Gleitzeitkonten, bei denen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit – mit und ohne Kernzeit – von den Arbeitskräften innerhalb eines zeitlichen Rahmens selbst festgelegt werden können. Sie unterscheiden sich zudem in der festgelegten Gleitzeitperiode, innerhalb deren ein Zeitguthaben aufgebaut oder abgebaut werden kann (z. B. Monat, Quartal, Jahr).[47]

Auf Basis der laufenden Arbeitskräfteerhebungen kann die Frage, wie viele Erwerbstätige von einer variablen Arbeitszeitverteilung betroffen sind, nicht beantwortet werden.

47 Es bedarf einer Vereinbarung darüber, wie viele Stunden (Plus- oder Minusstunden) maximal in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können.

Informationen dazu liefert jedoch eine im Jahr 2015 durchgeführte Sondererhebung (Ad-hoc-Modul) im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung, die Einblicke in die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung bietet.[48] Abgefragt wurde die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung u. a. mit der Frage „Können Sie den Beginn und das Ende Ihrer Arbeitszeiten selbst bestimmen oder sind Ihre Arbeitszeiten – im Fall von unselbstständig Erwerbstätigen – von Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin festgelegt?". Dabei zeigte sich, dass für 57,4 % der unselbstständig Erwerbstätigen fixe Arbeitszeiten Alltag sind; 28,1 % der unselbstständig Erwerbstätigen können die Arbeitszeiten innerhalb eines gewissen Rahmens, z. B. über Gleitzeitregelungen, selbst bestimmen, weitere 14,4 % sind völlig frei in ihrer Arbeitszeitgestaltung (vgl. Statistik Austria 2016). Ob die Arbeitszeiten für die Erwerbstätigen variabel oder fix sind, hängt wesentlich vom ausgeübten Beruf, der Branche und dem Tätigkeitsniveau[49] bzw. damit verbunden dem Ausbildungsniveau ab.

Die Analysen von Statistik Austria (2016) zeigen, dass der Anteil der unselbstständig Erwerbstätigen mit fixer Arbeitszeiteinteilung in jenen Branchen überdurchschnittlich hoch ist, in denen der Produktionsprozess im Schicht-, Turnus- und Wechseldienst oder über fixe Dienstpläne organisiert ist – dies trifft für jeweils rund zwei Drittel der Beschäftigten in der Wasserversorgung, dem Bau-, Verkehrs-, Gesundheits- und Unterrichtswesen zu. Fixe und damit fremdbestimmte Arbeitszeiten sind zudem stark auf Hilfs- und angelernte Tätigkeiten (78,6 %) konzentriert. Mit zunehmendem Tätigkeitsniveau – und damit verbunden mit zunehmendem Qualifikationsniveau – steigt auch die Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung. Arbeitskräfte in höheren oder leitenden Tätigkeiten sind demnach am flexibelsten – nur mehr 36,3 % von ihnen sind an fixe Arbeitszeiten gebunden. Eng mit dem Tätigkeitsniveau verknüpft sind auch der Beruf und die höchste abgeschlossene Ausbildung. Hierbei gilt: Je höher das Ausbildungsniveau, desto geringer der Anteil der Arbeitskräfte mit fixen täglichen Arbeitsbeginn- und -endzeiten.

48 Für einen umfassenden Blick auf die Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung Erwerbstätiger siehe Statistik Austria 2016.
49 Hilfstätigkeit bzw. angelernte Tätigkeit, mittlere Tätigkeit oder höhere/führende Tätigkeit.

2015 hatten 72,7 % der Erwerbstätigen mit maximal Pflichtschulabschluss fixe Beginn- und Endzeiten, aber nur 32,9 % der Erwerbstätigen mit Universitäts- oder Hochschulabschluss. Umgekehrt steigt mit dem Ausbildungsniveau der Anteil der Erwerbstätigen, die ihre tägliche Arbeitszeit überwiegend selbstbestimmt festlegen, und zwar von 13,9 % (maximal Pflichtschulabschluss) bzw. 16,8 % (Lehre) auf 30,8 % (Universitäts- oder Hochschulabschluss). Dieser Befund trifft allerdings nicht auf die Frauen[50] zu – Statistik Austria (2016) zufolge dürfte hier der „Lehrerinneneffekt" ausschlaggebend sein, da ein hoher Anteil der Akademikerinnen den Beruf der Lehrerin ausübt und im Schulsystem mit fixen Stundenplänen konfrontiert ist. Untermauert wird dies durch den Blick auf die Befunde nach Berufsgruppen. Jede fünfte Frau, die einen akademischen Beruf ausübt, ist Lehrerin, bei den Männern ist es nur jeder Zehnte. Entsprechend stark gehen die Zahlen zur selbstbestimmten Arbeitszeiteinteilung auseinander: In akademischen Berufen können 40,6 % der Männer, aber nur 17,9 % der Frauen das Ausmaß ihrer täglichen Arbeitszeit überwiegend selbst festlegen; der geschlechtsspezifische Unterschied in dieser Berufsgruppe (22,7 Prozentpunkte) übertrifft den gesamtwirtschaftlichen (5,3 Prozentpunkte) daher deutlich.

Variable Arbeitszeiten werden von vielen Beschäftigten als positiv erachtet; sie erlauben eine flexible Anpassung der Arbeitszeit an den außerberuflichen Zeitbedarf. Mit dem Grad der Selbstbestimmungsmöglichkeit steigt auch – wie die Zahlen von Statistik Austria (2016) zeigen – der Anteil derer, die mit ihrer Arbeitszeit sehr zufrieden sind. Die Arbeitszeitzufriedenheit ist mit 69,4 % unter jenen Erwerbstätigen am höchsten, die das Ausmaß ihrer täglichen Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen können. Unter den Erwerbstätigen, denen teilweise eine Gestaltungsmöglichkeit zukommt, liegt die Arbeitszeitzufriedenheit bei 61,6 %. Gehören fixe tägliche Arbeitszeiten zum Alltag, sinkt der Anteil jener, die sehr zufrieden sind, auf 48,2 %.

50 Der Anteil der erwerbstätigen Frauen, die ihre tägliche Arbeitszeit überwiegend selbstbestimmt festlegen, steigt von 17,3 % (Lehre) auf 20,9 % (Universitäts- oder Hochschulabschluss). Bei den Männern steigen die Vergleichszahlen von 16,6 % (Lehre) auf 40,7 % (Universitäts- oder Hochschulabschluss).

Ein Mehr an Arbeitszeitflexibilität kann dazu beitragen, dass Arbeitskräfte Erwerbsarbeit und Freizeit besser miteinander in Einklang bringen können. Flexible und autonome Arbeitszeitgestaltung kann somit positiv auf die Work-Life-Balance wirken; darüber hinaus steigt die Arbeitszufriedenheit, und die psychische Gesundheit verbessert sich (vgl. Gregory/Milner 2009). Ist jedoch die Forcierung der Arbeitszeitflexibilisierung marktgetrieben und einseitig, stellen sich die positiven Effekte nicht ein. Im Gegenteil: Die formale Zeitsouveränität kann eine Intensivierung (Verdichtung) und Extensivierung (Ausdehnung) der Arbeitszeit mit sich bringen. Die ständige Erreichbarkeit und Verfügbarkeit an den Tagesrandzeiten und am Wochenende, unterstützt durch die Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien, lässt die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben verschwimmen (Entgrenzung) – zulasten der Arbeits- und Lebensqualität sowie der Gesundheit (vgl. Absenger et al. 2014).

Für Ahlers (2015) scheint eine hohe Arbeitsintensität und permanenter Zeit- und Leistungsdruck zusehends normal zu werden, sozusagen ein „gesellschaftsimmanenter Zeitgeist“ zu sein. Aktuelle Daten für Österreich zeigen jedenfalls eine weite Verbreitung von Stress und Zeitdruck: 11,3 % der unselbstständig Beschäftigten arbeiten immer unter Zeitdruck, weitere 27,6 % häufig und 35,9 % manchmal. Lediglich ein Viertel (25,2 %) der unselbstständig Beschäftigten ist selten oder nie einem Zeitdruck am Arbeitsplatz ausgesetzt. Dabei zeigen sich sektorale Unterschiede, aber auch Abweichungen nach Tätigkeitsniveau, Berufsqualifikation und höchster abgeschlossener Ausbildung. Dabei gilt: Je höher das Tätigkeitsniveau, die Berufsqualifikation und die höchste abgeschlossene Ausbildung, desto höher die Wahrscheinlichkeit, von Zeitdruck und Stress betroffen zu sein (vgl. Statistik Austria 2016). Dahinter verbergen sich mehrere Gründe: Eine dünne Personaldecke, bei der anfallende Mehrarbeit durch Überstunden abgefangen wird, gehört Ahlers (2015) zufolge ebenso dazu wie sich ändernde Leistungsanforderungen an die Beschäftigten, bei denen Zielvorgaben in den Vordergrund und Arbeitszeiten in den Hintergrund rücken, wie etwa im Rahmen von Projektarbeit oder mittels Umsatzvorgaben und Zielvereinbarungen (vgl. Absenger et al. 2014).

7 ÖSTERREICH IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH

Die zunehmende Heterogenität der Arbeitszeitprofile ist kein österreichisches Spezifikum. Quer durch die Industrieländer nimmt die Vielfalt an Arbeitszeitmustern zu (vgl. Berg et al. 2014). Die klassische 40-Stunden-Woche und der klassische 8-Stunden-Tag von Montag bis Freitag sind längst nicht mehr für alle unselbstständig Beschäftigten die Norm. Getrieben wird dieser Trend von verschiedenen Entwicklungen: Die globale wirtschaftliche Integration von Wertschöpfungsketten sorgt dafür, dass in der Fertigung flexible oder atypische Arbeitszeiten notwendig werden, um rund um die Uhr oder, eng an Kundenwünsche angepasst, „just in time" produzieren zu können. Atypische Arbeitszeiten nehmen auch aufgrund des Wachstums des Dienstleistungssektors zu. Zum einen, weil Branchen wachsen, für die atypische Arbeitszeiten charakteristisch sind und eine Notwendigkeit darstellen (z. B. Beherbergungs- und Gaststättenwesen oder Gesundheitswesen), zum anderen, weil sich infolge von Liberalisierungsprozessen Betriebszeiten ausdehnen (vgl. Hermann et al. 2016). Dies führte zur Etablierung unterschiedlicher Arbeitszeitarrangements und Erwerbsformen in den Industrieländern. Hierzu zählen flexible Arbeitszeiten wie etwa Gleitzeitmodelle (Arbeitszeitkonten), Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, befristete Beschäftigungsverhältnisse oder etwa Null-Stunden-Verträge, bei denen vertraglich kein Stundenausmaß vereinbart wird und die Arbeitskräfte kurzfristig auf Abruf arbeiten müssen (vgl. Berg/Bosch/Charest 2014). Insgesamt wird dadurch „die Arbeitszeit […] ungleichmäßiger auf der Zeitachse verteilt" (Hermann et al. 2016, 15). Insgesamt lassen sich für die Europäische Union im Hinblick auf das Ausmaß der Erwerbsarbeitszeit folgende Befunde festhalten:

» Frauen leisten in allen Ländern der Europäischen Union weniger Stunden pro Woche Erwerbsarbeit als Männer. Die geschlechtsspezifische Lücke in der Normalarbeitszeit beträgt bei unselbstständig Erwerbstätigen durchschnittlich 5,8 Stunden (EU-28), wobei sie in den alten Mitgliedsländern (EU-15: 6,7 Stunden) höher und in den neuen Mitgliedsstaaten niedriger ausfällt.

- Die unterschiedliche Verbreitung und das unterschiedliche Stundenausmaß von Teilzeitarrangements sind der Grund für differenzierte Arbeitszeitprofile: Im europäischen Durchschnitt arbeitet fast jede dritte Frau in Teilzeit (Teilzeitquote EU-28: 32,6 %)[51] und knapp jeder zehnte Mann (EU-28: 8,5 %) – mit enormen länderspezifischen Unterschieden. Individualisierte Arbeitszeiten finden sich tendenziell in den nordischen und westlichen EU-Mitgliedsstaaten, traditionelle Arbeitszeiten (40 Stunden pro Woche) vor allem in den neuen Mitgliedsstaaten.
- Die geschlechtsspezifische Arbeitszeitlücke wird zudem von der unterschiedlichen Verbreitung langer Arbeitszeiten getrieben: Im europäischen Durchschnitt arbeiten jeder zehnte Mann (EU-28: 10,9 %) und rund jede zwanzigste Frau (EU-28: 4,4 %) 48 Stunden oder mehr pro Woche – auch hier zeigen sich wie bei der Teilzeitbeschäftigung deutliche länderspezifische Unterschiede.

Arbeitszeitprofile werden maßgeblich von den institutionellen Regeln zur Arbeitszeitregulierung gestaltet, die auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sein können (vgl. Anxo/O'Reilly 2000): auf nationaler Ebene in Form von gesetzlichen Arbeitszeitstandards, auf Branchenebene im Rahmen von Kollektivverträgen, auf Betriebsebene oder auf individueller Ebene. In den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten differiert die Bedeutung dieser einzelnen Ebenen. So ist etwa die Bedeutung der Kollektivverträge in den neuen EU-Mitgliedsstaaten (Beitrittsländer 2004) gering, während sie in den alten EU-Mitgliedsstaaten als hoch bewertet wird (vgl. Eurofound 2014). In Österreich kommt den Kollektivverträgen eine große Rolle bei der Gestaltung der Arbeitszeitprofile zu, da der kollektivvertragliche Abdeckungsgrad hierzulande sehr hoch ist und die Kollektivverträge die im Arbeitszeitgesetz festgelegten Mindeststandards nur durch günstigere Bestimmungen ersetzen können.

51 Selbsteinschätzung der aktiv unselbstständig Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2015.

Abbildung 18: Durchschnittliche Normalarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten und kollektivvertraglich vereinbarte Arbeitszeit (2014)

Vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen. Durchschnittliche kollektivvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit auf Basis der wichtigsten Kollektivvertragsvereinbarungen (vgl. Eurofound 2014). Durchschnittliche Normalarbeitszeit (üblicherweise geleistete Wochenarbeitszeit einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden) Vollzeitbeschäftigter (unselbstständig Beschäftigter) in der Haupttätigkeit.

Quelle: Eurofound (2014), Eurostat LFS

Die durchschnittliche kollektivvertraglich vereinbarte Arbeitszeit lag 2014 in Österreich bei 38,8 Stunden und damit um 1,2 Stunden unter der im Arbeitszeitgesetz festgelegten Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Am geringsten ist die kollektivvertraglich vereinbarte Arbeitszeit mit 35,6 Stunden in Frankreich. Hierin spiegelt sich die gesetzliche Arbeitszeitverkürzung von 39 auf 35 Wochenstunden im Jahr 2000 wider. Abgesehen von Frankreich sind die durchschnittlichen kollektivvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten auch in den nordischen Ländern, den Niederlanden und in Großbritannien vergleichsweise niedrig – sie lagen allesamt unter dem Durchschnitt der alten EU-15-Mitgliedsländer von 37,5 Stunden pro Woche (vgl. Eurofound 2014).

Die durchschnittliche Normalarbeitszeit vollzeitbeschäftigter ArbeitnehmerInnen fällt, mit Ausnahme von Irland, durchwegs höher aus als die durchschnittlich kollektivvertraglich vereinbarte. Am größten ist die Abweichung mit 5 Wochenstunden in Großbritannien. In Österreich beträgt die Normalarbeitszeit unselbstständig Beschäftigter mit einer Vollzeitanstellung im Durchschnitt 41,5 Stunden (2015). Das entspricht gleichzeitig dem dritthöchsten Wert in den betrachteten EU-Mitgliedsstaaten. Länger arbeiten im Durchschnitt nur unselbstständig Beschäftige in Großbritannien (42,4 Stunden) und Portugal (41,7 Stunden).

Der Bedeutung der Vollzeitnorm[52] unselbstständig Beschäftigter in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten geht eine Untersuchung von Astleithner (2016) nach: Auf Basis der Streuung der Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter ergibt sich für die Niederlande, Bulgarien, Schweden, Rumänien, Litauen, Lettland, Ungarn, Kroatien und Estland eine starke Vollzeitnorm: In diesen Ländern weichen die Arbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter nur gering vom Durchschnittswert (arithmetisches Mittel) ab. In den Niederlanden und in Schweden ist die starke Vollzeitnorm zudem gepaart mit einer kurzen Wochenstundenanzahl. Auf Basis des Modalwertes – das ist jener Wert, der am häufigsten als Normalarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten genannt wird – zeigt Astleithner (2016), dass in den meisten Ländern Vollzeitkräfte 40 Stunden pro Woche arbeiten; vor allem die osteuropäischen Staaten weisen eine starke Konzentration auf.

Geringer fällt die wöchentliche Arbeitszeit (Modalwert) in Frankreich mit 35 Stunden, in Dänemark mit 37 Stunden sowie in Belgien, Finnland und Schweden mit jeweils 38 Stunden aus (vgl. ebenda). Dänemark wird zudem als Land hervorgehoben, in dem nicht nur die durchschnittliche Wochenarbeitszeit (Modalwert) Vollzeitbeschäftigter mit 37 Stunden relativ gering ist, sondern auch mit einem Anteil von 78 %[53] einer starken

52 Bezogen auf die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit unselbstständig Beschäftigter ohne Zweittätigkeit, basierend auf den Mikrozensusdaten des Jahres 2014.

53 78 % der Vollzeitkräfte haben eine Wochenarbeitszeit von 37 Stunden.

Vollzeitnorm entspricht. Österreich hat im Vergleich dazu eine schwache Vollzeitnorm: 40 Wochenstunden ist die am häufigsten genannte Normalarbeitszeit (Modalwert) von Vollzeitkräften; allerdings konzentrieren sich nur 41 % der Vollzeitbeschäftigten auf diese Vollzeitnorm, das ist die fünftniedrigste Konzentration.

Der Blick auf das Arbeitszeitausmaß Vollzeitbeschäftigter ist jedoch nur die eine Seite der Medaille. Die zweite ist die zunehmende Verbreitung von Teilzeitjobs – sie drückt die durchschnittliche Normalarbeitszeit der unselbstständig Erwerbstätigen insgesamt und führt angesichts einer schiefen Verteilung zwischen den Geschlechtern zu einer Polarisierung der Arbeitszeit. Die Bedeutung dieser atypischen Beschäftigungsform differiert nicht nur deutlich zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen den EU-Mitgliedsländern: Zum einen sind Teilzeitarrangements vornehmlich in den alten EU-Mitgliedsstaaten stark verbreitet und nur schwach in den neuen EU-Mitgliedsstaaten, zum anderen ist in den einzelnen Ländern die Teilzeitquote der Frauen stets höher als jene der Männer.

Abbildung 19: Beschäftigungsquoten und Teilzeitquoten in der Europäischen Union (2015)

Quelle: Eurostat

Die Teilzeitquote der Frauen korreliert dabei positiv mit der Beschäftigungsquote der Frauen: Länder mit einer höheren Teilzeitquote weisen tendenziell eine höhere Beschäftigungsquote auf (vgl. Eurofound 2012). Die Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit war also von einem massiven Anstieg der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse begleitet. Gleichzeitig gibt es einen negativen Zusammenhang zwischen der durchschnittlichen Arbeitszeit der Frauen und der Beschäftigungsquote der Frauen: Je höher die Beschäftigungsquote ausfällt, desto geringer ist tendenziell die durchschnittliche Wochenarbeitszeit (vgl. Kümmerling 2013). Dabei spielen für die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen gesellschaftliche Normvorstellungen ebenso eine Rolle wie ökonomische Notwendigkeiten oder die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung – entweder formal in öffentlichen Einrichtungen oder informell etwa durch Großeltern (vgl. Eurofound 2012).

Abbildung 20: Teilzeitquoten aktiv unselbstständig Beschäftigter im EU-Vergleich nach Geschlecht (2015)

Unselbstständig Erwerbstätige (15 bis 64 Jahre) exklusive Personen in Mutterschutz oder Elternkarenz. Teilzeit nach Selbsteinschätzung der Befragten. Reihung analog der Abbildung 23.

Quelle: Eurostat (LFS-Sonderauswertung), WIFO-Berechnungen

Am stärksten verbreitet sind Teilzeitjobs in den Niederlanden. Teilzeitarrangements haben dort – beginnend in den 1950er-Jahren – eine lange Tradition (vgl. Baierl/Kapella 2014). Die Teilzeitquoten betragen dort 27,0 % bei den Männern bzw. 78,7 % bei den Frauen. Für niederländische Frauen stellt dieses Arbeitszeitarrangement angesichts der starken Verbreitung mittlerweile die Norm dar. Im europäischen Durchschnitt liegen die Vergleichswerte für Männer (8,5 %) und Frauen (32,6 %) deutlich niedriger. Überdurchschnittlich viele unselbstständig beschäftigte Frauen gehen auch in Österreich (47,7 %) einer Teilzeitbeschäftigung nach. Die Teilzeitquote österreichischer Männer (9,3 %) liegt

dagegen nur leicht über dem Durchschnitt der EU. Die Abweichung der geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten ist in Österreich (38,4 Prozentpunkte) jedoch enorm und wird nur von den Niederlanden (51,7 Prozentpunkte) übertroffen.

Abbildung 21: Teilzeitquote der Beschäftigten nach Altersgruppen und Geschlecht (Auswahl von EU-Ländern mit der höchsten Teilzeitquote)

Gesamtbeschäftigung (15 bis 64 Jahre). Teilzeit nach Selbsteinschätzung der Befragten. Auswahl von EU-Ländern mit der höchsten Teilzeitquote (gemessen an der Teilzeitquote der Frauen).

Quelle: Eurostat

Die Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung variiert mit dem Alter. Im EU-Durchschnitt[54] ist bei den Männern die Teilzeitquote am Beginn der Erwerbsbiografie (15 bis 24 Jahre) am höchsten; wichtigster Beweggrund für eine Teilzeitbeschäftigung in diesem Alter ist die Vereinbarkeit von Beruf und Ausbildung (vgl. Platenga/Remery 2009). Im Haupterwerbsalter (25 bis 49 Jahre) ist die Teilzeitquote der Männer dagegen am geringsten. Dabei gibt es Länder mit einem stark ausgeprägten Unterschied in den altersspezifischen Teilzeitquoten, wie etwa die Niederlande, Schweden und Dänemark, und Länder mit einer vergleichsweise geringen Variation, wie etwa Österreich, Belgien, Ungarn, Litauen oder die Slowakei.

54 Zudem ist in jedem Land die Teilzeitquote in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen im Vergleich zu den beiden anderen Altersgruppen am höchsten.

Beim Vergleich der altersspezifischen Teilzeitquoten der Frauen sticht Österreich im EU-Vergleich allerdings hervor: Österreich ist das einzige Land, in dem Frauen im Haupterwerbsalter eine höhere Teilzeitquote aufweisen als in jüngeren oder älteren Altersgruppen. Im EU-Durchschnitt ist die Teilzeitquote unter den 15- bis 24-Jährigen am höchsten – wobei auch bei den Frauen je nach Land die altersspezifischen Unterschiede in den Teilzeitquoten stark oder weniger stark ausfallen. Sehr hoch ist etwa in Dänemark und Schweden der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen unter den Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Vergleich zu den anderen beiden Altersgruppen. Das impliziert, dass die Teilzeitbeschäftigung parallel zur Ausbildung ausgeübt wird und die Arbeitszeitreduktion nur temporär ist (Studierendenjobs). Daneben gibt es Länder, die keine sehr starke Altersdifferenzierung der Teilzeitquote aufweisen, wie etwa die Niederlande oder Großbritannien, und eine Handvoll Länder,[55] die in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen die höchste Teilzeitquote aufweisen.

Die unterschiedliche Verbreitung und das unterschiedliche wöchentliche Stundenausmaß von Teilzeitarrangements zwischen Männern und Frauen sowie zwischen den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten führen dazu, dass die Arbeitszeitprofile in den EU-Ländern alles andere als einheitlich sind. Nichtsdestotrotz können Ländergruppen mit ähnlichen Arbeitszeitprofilen identifiziert werden. In einer Studie von Eurofound (2012) wurden auf Basis des Arbeitsstandard-Index (LRS – Labour-Rights-Standard-Index) und des Gender-Empowerment-Measurements (GEM) Ländercluster gebildet, um geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitszeitverteilung (Erwerbsarbeit einerseits und unbezahlte Arbeit andererseits) und in der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu untersuchen.[56] Dabei zeigt sich, dass in den meisten osteuropäischen Ländern[57] die

55 Deutschland, Luxemburg, Ungarn, Malta und Belgien.

56 Die Clusterbildung in der Eurofound-Studie (2012) erfolgt auf Basis der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen (LRS) und der länderspezifischen Ungleichheit von Männern und Frauen in der politischen und ökonomischen Partizipation (GEM). Die Clusterbildung dient nicht der Etablierung einer neuen Wohlfahrtsstaatstypologie, sondern soll helfen, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Arbeitszeitverteilung (Erwerbsarbeit einerseits und unbezahlte Arbeit andererseits) und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erklären.

57 Lettland, Zypern, Tschechien, Litauen, Slowakei, Bulgarien, Polen und Ungarn (mittel- und osteuropäischer Ländercluster in der Eurofound-Studie.

Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen relativ gleich verteilt ist – mit einer hohen Konzentration auf eine 40-Stunden-Woche. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind dagegen rar. In den nordischen Ländern[58] wiederum sind Vollzeitarrangements mit 36 bis 39 Wochenstunden die am häufigsten realisierte Arbeitszeitkategorie von Männern und Frauen; danach folgt bei den Männern die 40-Stunden-Woche und bei den Frauen die 30- bis 35-Stunden-Woche. Österreich wird in der Gruppe der kontinental- und südeuropäischen Länder[59] subsumiert. Kennzeichnend für diese Ländergruppe sind ausgeprägte Geschlechterunterschiede in den Arbeitszeitprofilen – mit einer hohen Konzentration auf Teilzeitarrangements bei Frauen und Vollzeitarrangements bei Männern. Anders als bei den nordischen Ländern konstatiert Eurofound (2012) für die kontinental- und südeuropäischen Länder ein Auseinanderdriften der geschlechtsspezifischen Arbeitszeitprofile, bei den nordischen Ländern dagegen eine Annäherung.

Nicht nur Teilzeitjobs führen zu einer Polarisierung der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern, sondern auch überlange Arbeitszeiten: In allen EU-Ländern arbeitet ein höherer Anteil an Männern 48 Stunden oder mehr pro Woche. EU-weit haben 10,9 % der Männer und 4,4 % der Frauen überlange Wochenarbeitszeiten. Spitzenreiter ist Großbritannien (23,3 % der Männer, 8,8 % der Frauen), am geringsten verbreitet sind überlange Arbeitszeiten in den Niederlanden. In Österreich ist der Anteil der unselbstständig beschäftigten Männer mit überlangen Arbeitszeiten überdurchschnittlich hoch: 2015 arbeiteten hierzulande 12,2 % der Männer und 3,8 % der Frauen üblicherweise 48 oder mehr Stunden pro Woche.

58 Norwegen, Schweden, Dänemark, Finnland und die Niederlande (nordischer Cluster in der Eurofound-Studie).

59 Belgien, Österreich, Deutschland, Frankreich, Portugal, Spanien, Slowenien, Luxemburg, Italien, Griechenland (kontinental- und südeuropäischer Cluster in der Eurofound-Studie).

Abbildung 22: Überlange Arbeitszeiten (48 oder mehr Stunden pro Woche) nach Geschlecht (2015)

Unselbstständig Erwerbstätige (15 Jahre und älter). Länder gereiht nach dem Anteil der unselbstständig beschäftigten Männer mit überlangen Arbeitszeiten. Normalarbeitszeit: typischerweise geleistete Arbeitszeit inklusive Überstunden.

Quelle: Eurostat

Die unterschiedlich starke Verbreitung und das unterschiedliche Wochenstundenausmaß von Teilzeitarrangements und langen Arbeitszeiten schlägt sich deutlich in den geschlechtsspezifischen Arbeitszeitlücken[60] unselbstständig Erwerbstätiger nieder: Sie beträgt im EU-28-Durchschnitt 5,8 Stunden, wobei sie in den alten Mitgliedsländern (EU-15: 6,7 Stunden) höher und in den neuen Mitgliedsstaaten niedriger ausfällt. Die Arbeitszeiten sind damit in den alten Mitgliedsstaaten häufiger individualisiert als in den neuen Mitgliedsstaaten.

60 Abweichung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von Männern und Frauen.

Abbildung 23: Durchschnittliche normale Wochenarbeitszeit im EU-Vergleich nach Geschlecht (2015)

Durchschnittliche Normalarbeitszeit der unselbstständig Erwerbstätigen. Länder gereiht nach dem Ausmaß der Arbeitszeitlücke zwischen Männern und Frauen. Unselbstständig Erwerbstätige inklusive Personen in Elternkarenz (15 bis 64 Jahre).

Quelle: Eurostat

TEIL C

POLITISCHE HANDLUNGSFELDER

8 GLEICHSTELLUNGS- UND LEBENSPHASENORIENTIERTE ARBEITSZEITPOLITIK

Angesichts der skizzierten heterogenen Erwerbsarbeitszeitlandschaft scheint die Etablierung *eines* einheitlichen Arbeitszeitstandards für alle kein realistisches Ziel zu sein. Vielmehr spricht der Ausgangsbefund für eine „zeitpolitische Vielfalt als zentrales Gestaltungsprinzip“ (Seifert 2014, 6). Dies dürfte auch eher den Wünschen der Erwerbstätigen entsprechen, da die Arbeitszeitpräferenzen und Arbeitszeitmöglichkeiten je nach Lebenslage differieren. Die Erwerbsarbeitszeit konkurriert dabei angesichts eines begrenzten Zeitbudgets mit alternativen Zeitverwendungen: Zeit, die mit der Familie verbracht wird, Zeit für Weiterbildung, für Regeneration, für die Pflege anderer Menschen, Zeit für soziales und politisches Engagement oder andere Freizeitaktivitäten. Einerseits ändern sich – wie erwähnt – der Zeitbedarf für diese Aktivitäten abseits der Erwerbsarbeitszeit und mithin spiegelbildlich auch die Arbeitszeitpräferenzen und -möglichkeiten im Lebensverlauf. Andererseits werden diese Präferenzen von tiefgreifenden strukturellen Veränderungen demografischer, gesellschaftlicher, institutioneller und ökonomischer Natur beeinflusst. Hierzu zählen u. a. (vgl. Naegele et al. 2003)

- der Wandel der Familienmodelle,
- die Alterung der Erwerbsbevölkerung und der Gesellschaft insgesamt und
- die zunehmende Bedeutung von Beschäftigungsfähigkeit und Weiterbildung.

Seit Mitte der 1960er- bzw. Anfang der 1970er-Jahre verliert mit der Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit das traditionelle Alleinverdienermodell, bei dem der Mann einer Erwerbsarbeit nachgeht und die Frau die Betreuungs- und Hausarbeit übernimmt, massiv an Bedeutung (vgl. Dombrowski 2007). An die Stelle des Alleinverdienermodells mit seiner „komplementären Rollenzuschreibung zwischen Männern und Frauen“ (Gottschall/Schröder 2013, 161) ist in Paarhaushalten das Zweiverdienermodell getreten – in Paarhaushalten ohne Kinder als Vollzeit-Doppelverdiener-Variante, in Paarhaushalten mit Kind(ern) als Zuverdiener-Variante mit einem in Vollzeit erwerbstätigen Mann und

einer in Teilzeit erwerbstätigen Frau. Kürzere Paarbeziehungen (sinkende Zahl an Eheschließungen, steigende Scheidungsraten etc.) sowie die zunehmende Erwerbstätigkeit und Bildungsexpansion der Frauen unterstützen diesen gesellschaftlichen Wandel. Gleichzeitig geraten sowohl die Werte und Normen als auch die ökonomischen Voraussetzungen des Alleinverdienermodells ins Wanken. Sinkende Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit für Männer sprechen auch aus ökonomischer Sicht für eine stärkere Erwerbsintegration von Frauen.

Durch die sich ändernden Erwerbsmuster von Paaren ändern sich auch deren Arbeitszeitpräferenzen und Arbeitszeitmöglichkeiten. Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden virulent, die sich nicht nur im Fall der Betreuung von Kindern, sondern auch im Hinblick auf die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger stellen, weil der Anteil der Pflegebedürftigen angesichts einer steigenden Lebenserwartung zunehmen wird (vgl. Famira-Mühlberger/Firgo 2014).

Die Arbeitszeitpräferenzen und Arbeitszeitmöglichkeiten werden auch durch die Anforderung einer längeren Erwerbsintegration im Alter, wie sie vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und einer nachhaltigen Finanzierung des sozialen Sicherungssystems als notwendig erachtet wird, beeinflusst. Ein längerer Verbleib im Erwerbsleben ist allerdings an den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit gekoppelt und ein schonender Umgang mit der Ressource Arbeitskraft unumgänglich. Da im Alter die körperliche Belastbarkeit sinkt, sind längere Ruhepausen und Erholungszeiten für die Regeneration notwendig. Entsprechend können altersgerechte und alternsgerechte Arbeitszeiten zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen.

Neben der Gesundheit ist die Qualifikation ein Schlüssel zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Angesichts einer alternden Bevölkerung und einer sinkenden Verwertbarkeit der Erstausbildung steigt die Bedeutung von Weiterbildungsphasen während des Erwerbslebens: Zum einen geht die Verwertbarkeit der Erstausbildung zurück, zum

anderen wird die Bevölkerung älter (vgl. Bock-Schappelwein/Huemer/Pöschl 2006). Um die Erwerbsbevölkerung länger im Erwerbsprozess zu halten, sind wiederkehrende Bildungsphasen für alle Bevölkerungsteile im erwerbsfähigen Alter notwendig. Aus- und Weiterbildungen sind jedoch nicht nur kosten-, sondern auch zeitintensiv; insofern beeinflussen Weiterbildungsambitionen die Arbeitszeitpräferenz von Erwerbstätigen.

Eine an den Zeitpräferenzen ausgerichtete Arbeitszeitpolitik führt letztlich zu einer stärkeren Differenzierung der Arbeitszeitmuster (vgl. Seifert 2014). Dass es auch Änderungsbedarf aufseiten der Betroffenen gibt, zeigt der hohe Anteil von Erwerbstätigen, die mit ihrer realisierten Arbeitszeit nicht zufrieden sind (siehe Kapitel 6.1.5). Zudem sind – wie bereits dargelegt – die Präferenzen nicht statisch, sondern hängen von Rahmenbedingungen ab, wodurch sie letztlich politisch gestaltbar sind.

Der zweite Ausgangsbefund der Analyse – die ungleiche Verteilung der Erwerbsarbeitszeit – spricht für eine gleichstellungsorientierte Arbeitszeit. Sie basiert auf einer ungleichen Verteilung der unbezahlten Arbeit; will man die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ändern und eine gleichmäßigere Verteilung unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit erreichen, muss – abgesehen von einer weiteren Forcierung der Frauenerwerbstätigkeit – bei den Arbeitszeiten der Männer angesetzt werden: Denn es sind die langen wöchentlichen Erwerbsarbeitszeiten der Männer, die dem derzeit entgegenstehen. Während Männer sich auf die Erwerbsarbeit konzentrieren, obliegt es den Frauen, Erwerbsarbeit und Betreuungs- bzw. Hausarbeit in Einklang zu bringen (vgl. Fagan et al. 2012). Zudem setzen die langen Erwerbsarbeitszeiten der Männer eine Arbeitszeitnorm auf Betriebsebene. Abweichungen von dieser Norm können sich nachteilig auswirken. Darüber hinaus führt die im erwerbszentrierten österreichischen sozialen Sicherungssystem mitunter prekäre soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit, Krankheit und im Alter zu einer finanziellen Abhängigkeit vom Partner und einer innerfamiliären Machtverschiebung zugunsten des Mannes. Bricht der Familienverbund auseinander, steigt das (Alters-)Armutsrisiko von Frauen.

Eine zeitgemäße Arbeitszeitpolitik sollte folglich die Arbeitszeitpräferenzen der Erwerbstätigen berücksichtigen und die ungleiche Verteilung der Erwerbsarbeitszeit zwischen den Geschlechtern in den Mittelpunkt rücken. In diesem Sinne wären die Ansatzpunkte bzw. Bausteine einer zeitgemäßen Arbeitszeitpolitik ein lebensphasenorientiertes und ein gleichstellungsorientiertes Arbeitszeitkonzept. Eine lebensphasenorientiere Arbeitszeitgestaltung muss es Arbeitskräften erlauben, „im Verlauf der Erwerbsbiografie mit einer temporären Veränderung der Arbeitszeit auf Veränderungen und Ereignisse in privaten Lebenszusammenhängen [zu] reagieren und [dadurch] die Vereinbarkeit zwischen Beruf, Familie und Freizeit [zu] verbessern“ (Scheier/Hildebrandt 2010, 39). Die Perspektive ist folglich umfassend und schließt sämtliche Zeitverwendungsmöglichkeiten abseits der Erwerbsarbeit mit ein. In der Literatur wird dafür der Begriff der Arbeitszeitoption verwendet; dieser beschreibt einen institutionell und gesetzlich abgesicherten Anspruch auf eine Änderung der Arbeitszeitverteilung oder des Arbeitszeitausmaßes bis hin zur Möglichkeit einer Freistellung (vgl. Anxo et al. 2006). Damit haben temporäre Freistellungen von Erwerbsarbeit ebenso ihren Platz wie unterschiedlich lange Arbeitszeiten. Und auch der Zeitbedarf ist breit gefasst. Durch die Veränderbarkeit der Regelarbeitszeit sollen unterschiedlich lange Arbeitszeiten im Lebensverlauf normalisiert und durch „ein Menü unterschiedlich langer Vollzeitstandards für bestimmte Lebensphasen“ (Klenner/Pfahl 2008, 5) ersetzt werden. Dabei geht es nicht darum, die Erwerbsarbeitszeit der Frauen an die männliche Norm anzupassen, sondern vielmehr die Arbeitszeit der Männer zu verkürzen. Die Anpassung der Erwerbsarbeitszeit der Frauen an die männliche Norm würde bei Familien mit Kindern den Zeitbedarf für Betreuungsarbeit außer Acht lassen und zu einer Mehrbelastung beider Partner, weniger Lebensqualität und Vereinbarkeitsproblemen führen (vgl. Pfahl 2016).

Eine lebensphasen- und gleichstellungsorientierte Arbeitszeitpolitik schafft den Rahmen für die Etablierung unterschiedlicher Arbeitszeitnormen. Dies ist jedoch nicht gleichbedeutend mit der Etablierung sozialer Normen. Soziale Normen können nicht verordnet

werden; sie entwickeln sich langfristig, nämlich dann, wenn die Optionen einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitpolitik von einer breiten Mehrheit angenommen werden.

Kürzere Arbeitszeiten oder Freistellungen sind mit Kosten verbunden. Nicht immer muss jedoch der Staat für diese Kosten (entgangener Lohn) aufkommen. Ein finanzieller Ausgleich könnte etwa dann vorgesehen werden, wenn es sich um gesellschaftlich als wichtig erachtete Aktivitäten handelt. Ansonsten drücken Arbeitszeitreduktionen eine individuelle Zeit-Geld-Präferenz (z. B. die Freizeitoption) aus, die keiner finanziellen Förderung durch den Staat bedarf.

9 STELLSCHRAUBEN UND OPTIONEN IN DER ARBEITSZEITGESTALTUNG

Die Arbeitszeitlandschaft wird von einer Fülle an Faktoren determiniert (siehe Kapitel 2), das Arbeitszeitgesetz ist nur ein Teil davon. Zahlreiche andere Politikbereiche wirken auf die individuelle Erwerbsarbeitszeit ein, indem sie die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen mitbestimmen.

Angesichts verschwimmender Arbeitszeitgrenzen steht die Politik allerdings vor einem Regulierungsproblem. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden ein strukturierter Überblick über die Fülle an institutionellen Regelungen und Instrumenten gegeben,[61] welche die Erwerbsarbeitszeit sowie deren geschlechtsspezifische Verteilung und letztendlich auch das Ausmaß des Arbeitsangebotes in Österreich (gegenseitig) beeinflussen. Die Palette ist groß und betrifft unterschiedliche Politikbereiche: Arbeitsvertragsrechtliche Instrumente wie All-in-Vereinbarungen gehören ebenso dazu wie steuer- und sozialrechtliche Regelungen (etwa die Geringfügigkeitsgrenze im Sozialversicherungsrecht oder die steuerliche Behandlung von Überstunden), familienpolitische Arbeitszeitoptionen (etwa Regelungen zur Elternkarenz, Elternteilzeit und Pflege) und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (Altersteilzeit).

Vorhandene Regulierungen in den genannten Bereichen werden kurz dargestellt und auf ihren Beitrag zur Neuverteilung der Erwerbsarbeitszeit zwischen Frauen und Männern wie auch über den Erwerbsverlauf hinweg geprüft. Auch mögliche Adaptierungsvorschläge zur Erreichung der Ziele gendergerechter Erwerbsarbeitszeitverteilung und Lebensphasenorientierung werden diskutiert.

61 Dabei wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.

9.1 Arbeitszeitregulierung

9.1.1 Arbeitszeitgesetz

» **Arbeitszeitregulierung zwischen Arbeitszeitgesetz und Kollektivverträgen**

Das Arbeitszeitgesetz (AZG) regelt die Normal- und die Höchstarbeitszeiten von rund 2,5 Mio. unselbstständig Beschäftigten in Österreich.[62] Im Prinzip liegt die Normalarbeitszeit bei täglich 8 bzw. wöchentlich 40 Stunden, für viele Berufsgruppen sieht das AZG jedoch abweichende Regulierungen vor,[63] womit die tägliche Höchstarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden kann.[64] Eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ist gemäß AZG ebenfalls möglich (vgl. Anzengruber 2016). Kollektivverträge konkretisieren die Rahmenbedingungen des AZG, wobei die gesetzlich geregelten Höchstarbeitszeiten nicht überschritten werden dürfen. Die konkrete Lage der Tages- und Wochenarbeitszeit[65] ist unter Einhaltung der gesetzlichen Ruhepausen und Ruhezeiten frei in den Kollektivverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen gestaltbar. Bei Überschreiten der Normalarbeitszeit fallen Überstunden an, die mit einer entsprechenden Vergütung in Form von Geld oder Zeit verbunden sind.

Die Daten aus der Arbeitskräfteerhebung 2015 zeigen eine hohe zeitliche Flexibilität der unselbstständig Beschäftigten in Österreich (vgl. Statistik Austria 2016): Rund 20 % der unselbstständig Beschäftigten leisten regelmäßig Schichtarbeit, rund 30 % regelmäßig Spät-, Nacht- oder Wochenenddienst und rund 19 % regelmäßig Überstunden.[66] Etwa 15 % der unselbstständig Beschäftigten haben eine 2- bis 3-, 73 % eine 5-Tage-Woche, und 6 % arbeiten regelmäßig an 6 Arbeitstagen pro Woche.

62 Rund 70 % der unselbstständig Beschäftigten bzw. rund 2,5 Mio. unterliegen dem AZG (siehe Kapitel 4).
63 Beispielsweise bei Schichtarbeit (gemäß § 4a AZG kann die Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden erhöht werden), erhöhtem Arbeitsbedarf (§ 7), Arbeitsbereitschaft (§ 7(3)) etc. Andere Bestimmungen gelten auch für Verkehrsbetriebe, Apotheken etc.
64 Gemäß Anzengruber (2016) sieht das AZG 13 Möglichkeiten der Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf 12 Stunden vor.
65 Das AZG lässt auch Nachtarbeit zwischen 22:00 und 5:00 Uhr zu.
66 Hier sind Überschneidungen vorhanden, die Anteile dürfen nicht addiert werden.

Die Arbeitszeit-Flexibilisierungsdiskussion in Österreich wird aus einer Zeit-Perspektive oder einer Kosten-Perspektive geführt. Das AZG garantiert einen großen zeitlichen Gestaltungspielraum, flexibel eingesetzte Arbeitskräfte bedeuten aber höhere Arbeitskosten durch die im Gesetz und in den Kollektivverträgen geregelten Zulagen und Zuschüsse etwa bei Überstunden, Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit. Die Arbeitskosten in der österreichischen Industrie lagen im Jahr 2013 dennoch unter jenen in Deutschland, Norwegen, der Schweiz, Belgien, Schweden oder Dänemark (vgl. Schröder 2014). Sie sind gegenüber den EU-Handelspartnern in der jüngsten Vergangenheit auch schwächer gestiegen (vgl. Hölzl/Leoni 2016).

» Arbeitszeitentwicklung aus makroökonomischer Sicht

Makroökonomische Gründe einer Veränderung in der Arbeitszeitregulierung werden aus zwei Perspektiven befürwortet: (1) Eine höhere Arbeitszeitflexibilität verbessert die Wettbewerbsfähigkeit durch niedrigere Arbeitskosten, erhöht den Output und fördert das Wirtschaftswachstum. (2) Vor dem Hintergrund einer stagnierenden Wirtschaft mit einem unzureichend ausgeschöpften Arbeitskräftepotenzial (hohe Arbeitslosigkeit) gehen von einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung positive Beschäftigungseffekte aus (vgl. Lehndorff 1998, Bontrup/Massarrat 2011), denen Produktivitätssteigerungen entgegenwirken.

Die Empirie zeigt keine eindeutigen zeit- und regionsunabhängigen Befunde für diese beiden Ansätze. Insgesamt besteht ein negativer Zusammenhang zwischen den durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden und der Wirtschaftsleistung pro Kopf: Beispielsweise ist in der Schweiz und in den Niederlanden das BIP pro Kopf höher und die durchschnittlich geleistete Jahresarbeitszeit niedriger als in Österreich (vgl. Walterskirchen 2016). Die Produktivität ist hier der Wirkkanal zwischen Arbeitseinsatz (geleistete Arbeitsstunden bzw. Arbeitsvolumen) und Wirtschaftsleistung (Output). Die Wirkung der Pro-Kopf-Arbeitsstunden auf die Produktivität wird sowohl von den betrieblichen

wie auch von den branchenspezifischen Gegebenheiten und insgesamt vom effizienten Einsatz der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital bestimmt (vgl. Kunnert et al. 2010).

Die Produktivitätsfortschritte der 1960er- und 1970er-Jahre wurden in Österreich teilweise für Arbeitszeitverkürzungen (siehe Kapitel 4) und teilweise für Lohnerhöhungen verwendet. Mitte der 1990er-Jahre etablierte sich in manchen Bereichen der deutschen Industrie (beispielsweise bei VW und Porsche) eine 35-Stunden-Woche, begründet mit den Produktivitätsfortschritten. Insgesamt erprobt gegenwärtig eine Vielzahl von Unternehmen Arbeitszeitmodelle mit einer kürzeren Wochenarbeitszeit (vgl. Eurofound 2015).[67]

Die letzte große allgemeine Wochenarbeitszeitreduktion in Europa fand in Frankreich statt: Ab 1998 erfolgte dort eine stufenweise Einführung der 35-Stunden-Woche mit dem Ziel, die hohe Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Begleitet wurde die Arbeitszeitverkürzung von einer Vielzahl weiterer Maßnahmen. Diese reichten von einer höheren Überstundenbesteuerung und einer Reduktion der Sozialversicherungsbeiträge für neue geschaffene Jobs für die Dauer von sieben Jahren über eine Arbeitskostenreduktion im Bereich der Mindestlöhne und staatliche Subventionen bis hin zur Flexibilisierung der Arbeitszeit mittels Einführung eines einjährigen Durchrechnungszeitraums.

Die positiven Beschäftigungseffekte nach 1998 wurden durch diese vielschichtigen Reformmaßnahmen mit bedingt (vgl. Askenazy 2008, 2013). Artus et al. (2007; zitiert nach Askenazy 2013) sehen als dominante Kraft die reduzierten Arbeitskosten (die Lohnsubventionen betrugen bis zu 1 % der Wirtschaftsleistung). Chemin/Wasmer (2008) zeigen für die Grenzregion zu Elsass-Lothringen keine von Gesamtfrankreich signifikant abweichenden Beschäftigungsentwicklungen, obwohl in dieser Region die Arbeitszeitverkürzung nicht voll, die restlichen Maßnahmen hingegen voll umgesetzt wurden. Die in Frankreich nach 1998 festgestellten positiven Beschäftigungseffekte sind damit sowohl

67 Z. B. führte das Toyota-Werk bei Göteborg in Schweden den 6-Stunden-Tag ein und stellte zur Betreuung der Kundinnen und Kunden auf einen 2-Schicht-Betrieb um, was die Beschäftigungszahlen, die Kundenzufriedenheit und den Umsatz erhöhte.

durch die allgemeine Arbeitszeitverkürzung als auch durch die genannten Begleitmaßnahmen induziert.

» Verkürzung der Normalarbeitszeit

In der gegenwärtigen Diskussion zur allgemeinen Arbeitszeitverkürzung dominiert der Beschäftigungsaspekt bzw. das Ziel einer verringerten Arbeitslosigkeit durch eine Neuverteilung des bezahlten Arbeitsvolumens auf mehr Köpfe. Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung kann unterschiedliche Anpassungen auslösen: Bei einer Erhöhung der Arbeitskosten (Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich) können Unternehmen weniger Arbeitskräfte nachfragen, die Arbeitskräfte können reagieren und bei steigenden Stundenlöhnen mehr Arbeit anbieten. Eine Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich belässt Produktivitätsgewinne im Unternehmen und kann durch sinkende Lohnstückkosten zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit, zu einem Investitionsschub oder zu einer höheren Kapitalentlohnung führen. Neben den skizzierten direkten und teilweise gegenteiligen ökonomischen Effekten hat eine Arbeitszeitreduktion besonders bei überlangen Arbeitszeiten wichtige Gesundheitsaspekte, etwa durch eine Verringerung der Arbeitsplatzbelastungen. Die vielschichtigen Wirkungen einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung hängen von der konkreten Ausgestaltung der Verkürzung wie auch von den allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, dem Arbeitsmarkt (Arbeitskräfteüberangebot versus Arbeitskräfteknappheit) und den Anpassungsmöglichkeiten der unterschiedlichen Akteure ab. Betriebe können beispielsweise eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung durch den Ausbau von Mehr- und Überstunden kompensieren.

Je geringer die Fixkosten je Arbeitsplatz sind, desto höhere Beschäftigungseffekte ergeben sich bei einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung; umgekehrt hängen nicht alle Arbeitskosten mit der Anzahl der Beschäftigten zusammen: Je höher die allgemeinen Fixkosten der Produktion sind, desto geringer wird der Beschäftigungseffekt sein. Resultiert eine Arbeitszeitverkürzung in verbesserten Arbeitsabläufen, Umstrukturierungen etc., dann ist sie mit weiteren Produktivitätssteigerungen verbunden. Produktivitätsre-

serven bremsen die potenziellen Beschäftigungseffekte. Auch die Substitution von Arbeit(skräften) durch Kapital stellt eine mögliche betriebliche Ausweichreaktion dar. Werden gestiegene Arbeitskosten durch höhere Preise an KonsumentInnen weitergegeben, kann damit ein Nachfragerückgang mit negativen Beschäftigungswirkungen entstehen.

Veränderte Normalarbeitszeit mit einer Lohnveränderung kann bei den Beschäftigten zu Arbeitsangebotsreaktionen führen. Ob der Einkommens- oder Substitutionseffekt einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung bei den Beschäftigten stärker ist, hängt davon ab, ob die Verkürzung mit oder ohne Lohnausgleich erfolgt und ob die Beschäftigten im Hochlohn- oder Niedriglohnsegment tätig sind. Vor allem Niedrigeinkommensbeziehende würden trotz einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung ihr Arbeitsangebot konstant halten. Hierdurch würde der Beschäftigungseffekt gedämpft. Der Beschäftigungseffekt könnte aber durch eine Reduktion des Arbeitsangebotes von Personen mit höheren Einkommen entstehen. Allerdings ist in diesem Bereich der „positionsspezifische arbeitszeitliche Stellenzuschnitt“ (Klenner/Lott 2016, 88, siehe auch weiter unten) tendenziell inflexibel.

Diese skizzierten potenziellen Ausweichreaktionen unterscheiden sich zwischen Wirtschaftsbranchen, Berufen, Kollektivverträgen etc. Während im Sachgüterbereich durch Produktivitätszuwächse eine Arbeitszeitverkürzung verteilungsneutral – also weder auf Kosten der Beschäftigten noch auf Kosten der Gewinne – wirken kann, ist diese Möglichkeit im Dienstleistungssektor, vor allem im Bereich der persönlichen Dienstleistungen, weniger vorhanden. Hier kann Produktivität durch höhere Auslastung bzw. Effizienz je Stunde – mit negativen Gesundheitsfolgen – einhergehen. Im Bereich der persönlichen Dienstleistungen führt eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung zu Beschäftigungseffekten, aber auch zu einer Erhöhung der Personalkosten. Im Bereich der öffentlichen Hand mit ihrem umfangreichen Dienstleistungsangebot (Gesundheit, Pflege etc.) bräuchte es Modelle zur Übernahme der Personalkosten bei einer allgemeinen Arbeitszeitreduktion.

Die vielschichtigen Impulse, die durch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung gesetzt werden, können wie folgt zusammengefasst werden:

» Die ökonomischen Effekte (Beschäftigungseffekte) einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung sind a priori nicht quantifizierbar. Die Beschäftigungs-, Einkommens-, Produktivitäts-, Arbeitslosigkeits- und Wirtschaftswachstumsentwicklungen hängen vielmehr von der konkreten Ausgestaltung und dem allgemeinen wirtschaftlichen Umfeld ab (vgl. Walterskirchen 2016). Beispielsweise hat eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich (was einem Rückgang der Monatsverdienste um 9 % bei einer Verkürzung der Arbeitszeit von 38,5 auf 35 Stunden entspricht) andere Rückkoppelungseffekte als eine Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich.

» Insgesamt bremsen die ausdifferenzierten Arbeitszeitmodelle (Überstundenpauschalierung, Durchrechnungsmodelle etc.), die hohe Teilzeitbeschäftigungsquote und andere Faktoren die potenziellen Beschäftigungswirkungen einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung in Österreich („one size does not fit all“). Gegenüber den letzten großen Arbeitszeitreformen in den 1970er-Jahren haben auch die gegenwärtig schwachen Reallohnentwicklungen eine hemmende Wirkung auf die Durchsetzbarkeit.

Selektive und anlassbezogene Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen, wie beispielsweise die krisenbedingte Einführung der Kurzarbeit, hatten eine beschäftigungsstabilisierende Wirkung (vgl. Bock-Schappelwein/Eppel/Mühlberger 2009). In einem ersten Schritt wurden im Zuge dieser Maßnahmen die überlangen Arbeitszeiten und in einem zweiten Schritt auch die Normalarbeitszeiten reduziert. Dadurch konnte der Rückgang der Beschäftigungszahlen in der Industrie abgefedert werden (vgl. Marterbauer 2011). Weitere konkrete Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung sind die Karenz- und Freistellungsmodelle, die weiter unten näher beleuchtet werden.

Der Beschäftigungseffekt einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung in Österreich wird unter anderem durch die vorhandene Arbeitszeitflexibilität, den hohen Anteil an Teilzeitbeschäf-

tigten und die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen (Werkverträge, Ein-Personen-Unternehmen etc.) gedämpft. Konkrete Maßnahmen, die weiter unten diskutiert werden, könnten dagegen höhere Wirkungen zeigen.

9.1.2 Wahlarbeitszeit

Von Beschäftigten gewünschte Arbeitszeiten – sowohl der Lage als auch der Dauer nach – ändern sich je nach den zeitlichen Notwendigkeiten und finanziellen Möglichkeiten im Lebensverlauf. In Deutschland wird deswegen ein Wahlarbeitszeitgesetz diskutiert, das den Betrieben nur den Rahmen für eine individualisierte Wahlarbeitszeit vorgibt, die konkrete Ausgestaltung aber der Vereinbarung auf betrieblicher Ebene überlässt („regulierte Selbstregulierung"). Ziel ist die lebensphasenorientierte Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben und eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie.

VORSCHLAG WAHLARBEITSZEIT IN DEUTSCHLAND

Ein derzeit diskutiertes Wahlarbeitszeitgesetz soll Ziele und beteiligte Parteien, Verfahren, Fristen, Form und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, mögliche Einwände der Unternehmen sowie die individuellen Ansprüche der Beschäftigten regeln. Die konkrete Ausgestaltung der Wahlarbeitszeit soll unter Mitsprache der Belegschaft, der Gewerkschaft und des Betriebsrates (Erarbeitung eines Wahlarbeitszeitkonzeptes für das Unternehmen) in den jeweiligen Betrieben stattfinden. Die einzelnen MitarbeiterInnen haben im Rahmen dieses Wahlarbeitszeitkonzeptes einen rechtlichen Anspruch auf Änderung der jeweiligen vertraglichen Arbeitszeit – dies bezieht sich auf die Dauer und die Lage, aber auch auf den Arbeitsort (z. B. Homeoffice). Dabei zielt das Gesetz nicht notwendigerweise auf eine Reduzierung der ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, sondern auch auf eine Erhöhung, sofern dies aus betrieblicher Sicht möglich ist (vgl. Deutscher Juristinnenbund 2016). In Vorschlägen der Böckler-

Stiftung, Friedrich-Ebert-Stiftung sowie von Bündnis 90/Die Grünen wird ein Arbeitszeitkorridor zwischen 30 oder 32 und 40 Wochenarbeitsstunden genannt, innerhalb dessen die Arbeitszeit variiert werden kann.

Recht auf Rückkehr in Vollzeit

In Deutschland hat Arbeitsministerin Nahles einen Gesetzesentwurf vorgelegt, der ein Rückkehrrecht in Vollzeit vorsieht. Der Entwurf sieht eine befristete Teilzeit in Betrieben ab 15 MitarbeiterInnen vor, sofern das Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monaten aufrecht ist. Nach der Rückkehr zur Vollzeit soll eine neuerliche Teilzeit frühestens nach einem Jahr wieder möglich sein. Erleichterungen soll es auch bei unbegrenzter Teilzeit geben. Es müssen zwar bereits jetzt Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung offener Stellen im Unternehmen bevorzugt werden, allerdings soll nun die Beweislast auf den/die ArbeitgeberIn übergehen.

Eine garantierte Option der Arbeitszeitänderung gibt es derzeit in Österreich im Rahmen der Eltern-, Pflege- und Familienhospizteilzeit (siehe auch Abschnitt 10.1). Die Elternteilzeit ist mit einem Rechtsanspruch auf Änderung des Arbeitszeitausmaßes ohne Lohnausgleich und/oder Änderung der Lage der Arbeitszeit bis zum Schuleintritt des jüngsten Kindes samt einem Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit am Ende der Teilzeitbeschäftigung verbunden. Allerdings gibt es den Rechtsanspruch nur in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten, und die Aufhebung dieser Grenze müsste mit einer Unterstützung der Kleinbetriebe einhergehen.

Das Recht auf Anhebung der Arbeitszeit ist im Sinne einer Lebensphasenorientierung wichtig, um auf die mit dem Alter des Kindes abnehmende Betreuungsintensität reagieren zu können. Auch in den Niederlanden gibt es ein Recht auf Teilzeit, wie nachstehend kurz dargestellt wird.

RECHT AUF TEILZEIT IN DEN NIEDERLANDEN

Die Niederlande kennzeichnet traditionell eine hohe Teilzeitquote; seit 2001 gibt es dort ein generelles Recht auf Anpassung der Arbeitszeit (vgl. Pirklbauer/Freidl/Hauer 2016). 2015 gingen 78,7 % der aktiv unselbstständig beschäftigten Frauen und 27,0 % der aktiv unselbstständig beschäftigten Männer einer Teilzeitbeschäftigung nach. In keinem anderen EU-Mitgliedsland arbeiten anteilsmäßig mehr Männer und Frauen in Teilzeit. Gleichzeitig ist aber auch in keinem anderen EU-Mitgliedsland der Unterschied in den geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten ähnlich hoch, und auch in puncto Arbeitszeitlücke zwischen den Geschlechtern führen die Niederlande die Reihe der Länder an: Angesichts einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 33,5 Stunden bei den Männern und 24,1 Stunden bei den Frauen beträgt der Gender-Time-Gap in den Niederlanden 9,4 Stunden pro Woche; in Österreich beträgt er 8,3 Stunden.

Die Stärkung individueller Arbeitszeitpräferenzen kann dazu beitragen, unterschiedlich lange Wochenarbeitszeiten im Lebenslauf zu normalisieren (vgl. Flecker 2015). Eine rechtliche Verankerung einer Wahlarbeitszeit ist per se noch kein Garant dafür, dass diese Möglichkeit auch in Anspruch genommen wird; sei es, weil Arbeitskräfte potenzielle berufliche Nachteile hintanhalten wollen oder weil ökonomische Notwendigkeiten einer Arbeitszeitreduktion entgegenstehen. Denn erst ab einem bestimmten Mindesteinkommen kann die Entscheidung zwischen höherem Einkommen und kürzerer Erwerbsarbeitszeit zugunsten einer kürzeren Arbeitszeit fallen (vgl. Eurofound 2001). Zu den Nutzungsbarrieren einer Wahlarbeitszeit kann auch der „positionsspezifische arbeitszeitliche Stellenzuschnitt“ (Klenner/Lott 2016, 88) eines Arbeitsplatzes zählen, sprich die Konzeption einer Stelle als Vollzeitstelle mit oder ohne überlange Arbeitszeit oder als (kurze) Teilzeitstelle. Dieser arbeitszeitliche Stellenzuschnitt ist Klenner/Lott (2016) zufolge von betriebswirtschaftlichen Kriterien ebenso wie von Geschlecht, Beruf und

Hierarchiestufe abhängig. In männerdominierten Tätigkeitsfeldern und in den oberen Hierarchieebenen ist die Wählbarkeit der Arbeitszeitdauer gering; kurze Freistellungen werden hier eher toleriert als Änderungen der Arbeitszeitdauer. In frauendominierten Tätigkeitsfeldern der mittleren Hierarchieebenen ist die Wählbarkeit der Arbeitszeit dagegen hoch. Die Wahlarbeitszeit per se ist somit kein Garant dafür, dass Männer und Frauen sie gleichermaßen nutzen können bzw. wollen und mithin eine tatsächliche Änderung der Arbeitszeitkultur bewirkt wird. Letztlich besteht sogar die Gefahr, dass sie eher von Frauen als von Männern genutzt wird, wodurch sich die geschlechtsspezifische Arbeitszeitlücke weiter öffnen würde. Einerseits wird diese Befürchtung durch die Erfahrung aus den Niederlanden genährt, andererseits durch die einseitige Inanspruchnahme der Elternteilzeit in Österreich durch Frauen: Trotz Kündigungs- und Entlassungsschutz[68] arbeiten lediglich 8,1 % der unselbstständig beschäftigten Männer mit Kindern unter 6 Jahren in Teilzeit, aber 81,9 % der Frauen (2015).

Nichtsdestotrotz kann die Etablierung einer Wahlarbeitszeit die Akzeptanz lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung steigern. Ebenso wie es vor Jahrzehnten noch undenkbar war, dass Männer Elternkarenz in Anspruch nehmen, könnten auch bei der Wahlarbeitszeit einzelne Pioniere eine Vorbildfunktion übernehmen und den Weg für eine temporäre Arbeitszeitreduktion anderer Männer bereiten. Je häufiger es vorkommt, dass Männer ihre Arbeitszeit reduzieren, desto eher müssen sich Betriebe der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung öffnen und sie in ihrer Personalpolitik berücksichtigen. Für die Unternehmen bedeutet das Modell Veränderungen in der Arbeitsorganisation einerseits, aber auch eine höhere Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen andererseits.

68 Die Elternteilzeit ist mit einem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz bis längstens vier Wochen nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes verbunden bzw. mit einem Motivkündigungsschutz (damit ist eine Kündigung wegen Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung unzulässig) nach dem vierten Geburtstag des Kindes.

Dass Wahlarbeitszeit keine Fiktion sein muss, zeigen Beispiele aus der betrieblichen Praxis. So hat etwa das deutsche Maschinenbauunternehmen Trumpf seit 2011 ein Wahlarbeitszeitmodell. Dieses ermöglicht es den MitarbeiterInnen, ihre Erwerbsarbeitszeit für zwei Jahre innerhalb eines Rahmens von 15 bis 40 Stunden pro Woche festzulegen. Nach zwei Jahren besteht die neuerliche Möglichkeit einer Änderung bis hin zur Rückkehr zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.[69] Zudem könnte die öffentliche Hand eine Vorbildfunktion übernehmen. Der Spielraum für arbeitszeitliche Änderungen auf Betriebsebene ist jedoch in Betrieben mit einer dünnen Personaldecke gering, da es an der Manövriermasse zum Ausgleich von Fehlzeiten mangelt und dadurch die Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Arbeitszeitoptionen in der Kollegenschaft reduziert wird.

Reformoption: Um den sich ändernden Ansprüchen im Lebensverlauf gerecht zu werden, sollte es die Möglichkeit der individuellen Arbeitszeitanpassung geben. Zielführend wäre ein Recht, die individuelle Arbeitszeit innerhalb eines festzulegenden Wochenstundenkorridors (beispielsweise zwischen 30 und 40 Wochenstunden) selbstständig bestimmen, verkürzen und auch wieder erhöhen zu können, und zwar ohne Angabe von Gründen.

9.1.3 Zeitwertkonten

Vorschläge, die eine Arbeitszeitflexibilisierung in einem längerfristigen Zeitrahmen ermöglichen sollen, werden im Rahmen der Zeitwertkonten diskutiert (vgl. Titelbach/Fink/Müllbacher 2015, Eppel/Mühlberger 2009). Zeitwertkonten sollen die Möglichkeit eröffnen, Gehaltsbestandteile oder geleistete Arbeitszeit (z. B. Überstunden) anzusparen, um damit später eine längere Arbeitsfreistellung zu finanzieren.

69 Laut einem Artikel der Frankfurter Allgemeinen (FAZ) vom 8. 10. 2014 nimmt diese Regelung von den 3.000 Beschäftigten im Stammwerk jeder sechste in Anspruch (vgl. http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/mitarbeiter-bestimmen-arbeitszeit-und-gehalt-selbst-13186671.html).

Für Unternehmen können Zeitwertkonten ein personalpolitisches Steuerungsinstrument sein, um eine schwankende Auftragslage auszugleichen. Sie erhöhen potenziell die Attraktivität eines Unternehmens und stellen ein mögliches Instrument zur Steuerung der Altersstruktur der Belegschaft dar. Für Beschäftigte können Zeitwertkonten eine Sicherheit darstellen, dass verrichtete Mehrarbeit abgegolten wird. Haben ArbeitnehmerInnen ausreichend Mitbestimmungsmöglichkeiten, dann kann durch Zeitwertkonten auch die Zeitsouveränität von MitarbeiterInnen erhöht und so eine flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit ermöglicht werden. Eine bessere Verteilung der Arbeitszeit über den Lebenslauf kann zur Vermeidung bzw. Einschränkung einer Häufung zeitlicher Belastungen in der „Rush-hour of life", der mittleren Phase des Erwerbslebens, beitragen. Vielfach ermöglichen Zeitwertkonten den Beschäftigten einen vorzeitigen Ruhestand ohne finanzielle Abschläge. Allerdings hängen die Vorteile der einzelnen Parteien davon ab, wer in welchem Ausmaß über die Entnahmerechte verfügt. Prinzipiell herrscht ein Zielkonflikt zwischen der Zeitsouveränität von ArbeitnehmerInnen und den Wünschen der ArbeitgeberInnen nach Arbeitszeitflexibilisierung.

Die Problemfelder von Zeitwertkonten sind vor allem im Bereich der Zugangsbedingungen angesiedelt. Nicht alle ArbeitnehmerInnen haben dieselben Nutzungsmöglichkeiten, da die Ansparchancen je nach Einkommen, zeitlichen Ressourcen, Arbeitsmarktstatus und Geschlecht ungleich verteilt sind. Zeitwertkonten eignen sich nicht dazu, bestehende Unterschiede auszugleichen, sondern reproduzieren sie vielmehr. Oft können genau jene, für die eine Flexibilisierung des Erwerbsverlaufes gewünscht ist, also z. B. Personen mit Betreuungsverpflichtungen, die Zeit im Vorfeld nicht ansparen. Darüber hinaus diskutieren Eppel/Mühlberger (2009) die Problemfelder der Verantwortungs- und Risikoverteilung (Stichwort: Individualisierung von Arbeitsfreistellungen). Zeitwertkonten können beschäftigungsbremsend und in der Ansparphase durch eine hohe Arbeitsbelastung auch gesundheitsschädlich wirken. In Ländern mit Zeitwertkontenmodellen, wie z. B. in Deutschland und den Niederlanden, hat sich gezeigt, dass Zeitwertkonten vorwiegend für einen früheren Austritt aus dem Erwerbsleben genutzt werden.

Auch wenn sich zeigt, dass die Fragen einer verbesserten Work-Life-Balance an Bedeutung gewinnen, werden Zeitwertkonten als ein problematisches Instrument angesehen. Aufgrund der in Eppel/Mühlberger (2009) diskutierten Probleme stellt sich die Frage, ob Arbeitsfreistellungen nicht besser über gesetzlich verankerte Freistellungsmöglichkeiten geregelt werden sollten.

9.2 Familienpolitik/Vereinbarkeitspolitik

Im Falle der Betreuung von Kleinkindern und pflegebedürftigen Erwachsenen gibt es in Österreich eine Reihe von Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu reduzieren oder sich temporär freistellen zu lassen (siehe Übersicht 9). Im Folgenden werden kurz die Wirkungen dieser unterschiedlichen Freistellungsmöglichkeiten sowie der institutionellen Betreuungsangebote auf das Arbeitsangebot bzw. den Gender-Time-Gap analysiert und Reformoptionen aufgezeigt.

Übersicht 9: Freistellungsoptionen bzw. Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion aufgrund von Betreuungspflichten

Art der Freistellung	Dauer der Inanspruchnahme	Verlängerung möglich	Finanzielle Abgeltung
Elternkarenz	Mind. 2 Monate, max. bis zum 2. Geburtstag des Kindes	Nein	Nein
Elternteilzeit	Bis Schuleintritt des Kindes	Nein	Nein
Papamonat	4 Wochen	Nein	Nein
Kinderbetreuungsgeld	12 bis 35 Monate	Nein	Ja
Pflegekarenz	1 bis 3 Monate	Ja (bedingt)	Fiktives Arbeitslosengeld
Pflegeteilzeit	1 bis 3 Monate	Ja (bedingt)	Fiktives ALG aliquot zur Stundenreduktion
Pflegefreistellung	1 Arbeitswoche	Ja	Entgeltfortzahlung
Familienhospizkarenz	Max. 3 (bzw. 5) Monate	Ja	Fiktives Arbeitslosengeld
Familienhospizteilzeit	Max. 3 (bzw. 5) Monate	Ja	Fiktives ALG aliquot zur Stundenreduktion

Quelle: WIFO, eigene Darstellung

Die bisherige Analyse hat gezeigt, dass die Erwerbsarbeitszeit zwischen Männern und Frauen ungleich verteilt ist (siehe Kapitel 6.1); ein wesentlicher Grund für diesen Gender-Time-Gap ist die Ungleichverteilung von unbezahlter Haus- und Betreuungsarbeit. Es zeigt sich, dass die Erwerbsarbeitszeit von Frauen vor allem dann sinkt, sobald Kinder im gemeinsamen Haushalt leben. Der Rückzug von Frauen aus dem Erwerbsleben wird unterstützt von langen Elternkarenzzeiten und einem mangelnden Kinderbetreuungsangebot vor allem im nichturbanen Raum.

9.2.1 Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld

Lange Elternkarenzphasen bedeuten eine lange Arbeitsmarktabwesenheit sowie potenziell den Entfall von Berufserfahrung und -fähigkeiten (Humankapital) und bergen daher Folgerisiken wie Probleme der Reintegration in den Arbeitsmarkt und eine langfristige Reduzierung von Einkommens- und Karrierechancen (vgl. Bock-Schappelwein/Eppel/Mühlberger 2009, OECD 2007).

Neben langen Elternkarenzzeiten zeigt sich in Österreich darüber hinaus eine Ungleichverteilung der Inanspruchnahme von Elternkarenz zwischen den Geschlechtern. Fagan/Hebson (2006) zeigen auf Basis der Regelungen in europäischen Ländern, dass sich eine vermehrte Karenzbeteiligung von Vätern nur durch spezifische Anreize für Väter erreichen lässt. Wenn die Elternkarenz unbezahlt bzw. gering bezahlt ist oder die Ansprüche auf die Mutter übertragen werden können, ist ihre Inanspruchnahme durch die Väter gering. Wesentliche Voraussetzungen für eine Beteiligung der Väter sind, dass es (1) einen individuellen, den Vätern vorbehaltenen und damit nicht auf die Mütter übertragbaren Anspruch gibt, dass (2) die Elternkarenz mit einer hohen Lohnersatzleistung verknüpft ist und dass (3) eine gewisse Flexibilität bei der Inanspruchnahme gewährleistet ist.

Abbildung 24: Väterbeteiligung an der Kinderauszeit

Ausmaß der Erwerbsunterbrechung beim Partner von zuvor überwiegend beschäftigten Frauen in Kinderauszeit mit geteilter Inanspruchnahme.

Quelle: L&R Sozialforschung 2015

Die jüngsten Reformen des Kinderbetreuungsgeldsystems in Österreich haben diese Vorschläge berücksichtigt und dazu geführt, dass sich die Väterbeteiligung erhöht hat (aktuell beträgt sie laut BMFJ rund ein Fünftel).[70] Dennoch ist die Verteilung der Bezugszeiten drastisch ungleich, da Frauen im Durchschnitt die wesentlich längeren Bezugszeiten aufweisen. Die Daten des Wiedereinstiegsmonitoring (vgl. L&R Sozialforschung 2015) zeigen, dass sich zwar die Väterbeteiligung an der Kinderauszeit zwischen 2006 und 2012 anteilsmäßig erhöht hat, die Dauer der Erwerbsunterbrechung von Männern aufgrund einer Kinderauszeit allerdings zurückgegangen ist (siehe Abbildung 24). 2012 nahmen demnach mehr Väter kürzere Kinderauszeiten als noch im Jahr 2006. Das einkommensabhängige Kinderkarenzmodell dürfte am meisten zu der Trendverschiebung in Richtung höherer Inanspruchnahme durch Männer beigetragen haben, eine Erhöhung der Männerbeteiligung an der Kinderbetreuung dürfte aber aufgrund der Verringerung der Kinderauszeiten von Männern nur bedingt gelungen sein (vgl. L&R Sozialforschung 2015).

70 Die Auswertung der abgeschlossenen Kinderbetreuungsgeld-Fälle hat per 12. 5. 2016 ergeben, dass sich über alle Kinderbetreuungsgeldmodelle hinweg 19,01 % der Väter an der Karenz beteiligt haben (Daten des BMFJ: https://www.bmfj.gv.at/dam/jcr:dd7e0077-e692-49b8-b3a1-b77e2ec6cbf8/Väterbeteiligung%20Bundesländer%20Stand%20Mai%202016.pdf, abgerufen am 29. 11. 2016).

Mit der am 1. 3. 2017 in Kraft getretenen Reform des Kinderbetreuungsgeldes sind die finanziellen Unterschiede der früheren Pauschalvarianten aufgehoben worden. So ist sichergestellt, dass Mütter und Väter eine einheitlichere Gesamtsumme erhalten (bis zu 16.449 Euro), unabhängig davon, wie lange sie Kinderbetreuungsgeld beziehen. Künftig verschmelzen die vier Pauschalvarianten in ein flexibles Konto, das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bleibt zusätzlich bestehen. Durch eine flexibel wählbare Bezugsdauer zwischen 12 und 28 Monaten für einen Elternteil bzw. 15 und 35 Monaten für beide Eltern zusammen können Familien die von ihnen präferierte Kinderbetreuungsgeldvariante erstellen. Ebenso eingeführt wurde die Familienzeit nach der Geburt eines Kindes. Väter können im Einvernehmen mit dem/der ArbeitgeberIn 28 bis 31 freie Tage innerhalb von 91 Tagen nach der Geburt in Anspruch nehmen, jedoch ohne Entlohnung. Während der Familienzeit besteht Kranken- und Pensionsversicherung, es kann ein „Familienzeitbonus“ in Höhe von 22,60 Euro täglich (der auf ein allfälliges, später vom Vater bezogenes Kinderbetreuungsgeld angerechnet wird) bezogen werden. Ein Partnerschaftsbonus in Höhe von zusätzlich 500 Euro je Elternteil (für das Kindergeld-Konto bzw. für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld) soll einen Anreiz leisten, die Betreuungszeit annähernd gleichmäßig zu verteilen: Er kann abgerufen werden, wenn sich Eltern die Betreuung im Verhältnis 50:50 oder 60:40 aufteilen. Dadurch sollen Väter zusätzlich motiviert werden, sich verstärkt einzubringen.

Positiv an dieser jüngsten Reform ist, dass das längste Kinderkarenzmodell nicht mehr finanziell bevorteilt ist. Nach wie vor wird jedoch im europäischen Vergleich eine lange Bezugszeit gefördert, die negative Auswirkungen auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen hat. Die maximale Bezugsdauer wurde bei der Inanspruchnahme durch nur einen Elternteil um zwei Monate gekürzt (bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile um einen Monat). Auch auf die Inanspruchnahme durch Väter wird die jüngste Reform keinen größeren Einfluss haben, da die einkommensabhängige Kindergeldvariante in gleicher Form bestehen bleibt. Die Familienzeit ist eine positive Neuerung, auch wenn die Inanspruchnahme tendenziell auf gut entlohnte Väter beschränkt sein dürfte. Ob

der Partnerschaftsbonus von 500 Euro je Elternteil zu einer Verhaltensänderung seitens junger Väter führt, bleibt fraglich. Die finanzielle Förderung entspricht ca. einem Kindergeldmonat – vermutlich ein zu geringer Anreiz, um Verhaltensänderungen nach sich zu ziehen. Eine ähnliche Förderung in Schweden zeigt relativ geringe Effekte (siehe Kasten).[71]

FÖRDERUNG DER GLEICHMÄSSIGEN VERTEILUNG DER KINDERAUSZEIT: DER GLEICHSTELLUNGSBONUS IN SCHWEDEN

In Schweden gibt es seit 2008 ein dem Partnerschaftsbonus ähnliches Modell (Gender-Equality-Bonus). Jeder Karenztag, der gleich zwischen den Eltern aufgeteilt wird, wird mit 5,50 Euro (maximal 1.155 Euro) bezuschusst. Dieser Gleichstellungsbonus wird in Form einer Steuererleichterung im Jahr, nachdem die Elternkarenz in Anspruch genommen wurde, gewährt. Empirische Wirkungsanalysen zeigen eine eher geringe Wirkung des Gleichstellungsbonus. Im Jahr 2012 nutzten immerhin 56 % der anspruchsberechtigten Eltern den Bonus, im Durchschnitt allerdings nur für 14,5 Tage. Der Anteil der Elternpaare, die die Kinderauszeit gleichmäßig aufteilen (40 % bis 60 %), steigt nur langsam (2008: 12 %, 2010: 12,7 %) (vgl. Duvander/Johansson 2012, Försäkringskassan 2014, jeweils zitiert nach Schratzenstaller 2014).

Reformoption: Kinderbetreuungsgeldbezugsdauer kürzen und die exklusiven Bezugszeiten von Männern erhöhen. Dies müsste in Verbindung mit einem Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz – auch und vor allem in ländlichen Regionen – stehen, da sich sonst Frauen aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen könnten.

71 Auch bleibt anzumerken, dass langfristige Effekte von Karenzzeiten durch Männer auf ihr späteres Kinderbetreuungsengagement nicht nachgewiesen werden können: Eine Studie anhand schwedischer Daten zeigt keine nachhaltige Verhaltensänderung von Männern (vgl. Ekberg/Eriksson/Friebel 2013, zitiert nach Müller/Neumann/Wrohlich 2016).

9.2.2 Kinderbetreuungsangebot

Ein wesentlicher Baustein zur Reduzierung des Gender-Time-Gap und zur Erhöhung des Arbeitsangebotes von Frauen ist eine Anpassung des Kinderbetreuungsangebots. Der Schlüssel zu einer verstärkten Arbeitsmarktteilhabe von Frauen liegt weniger in generösen Geldleistungen als vielmehr in der Sicherstellung eines universellen Zugangs zu qualitativer formeller Kinderbetreuung (vgl. Famira-Mühlberger 2014). So zeigen beispielsweise Müller et al. (2013) in einer umfangreichen Studie zur Gesamtevaluation ehe- und familienbezogener Maßnahmen und Leistungen in Deutschland, dass die öffentliche Subventionierung der formalen Kinderbetreuung die mit Abstand größte Auswirkung auf die Wahl des Kinderbetreuungsarrangements und auf das Arbeitsangebot von Müttern hat. Ohne eine öffentliche Subventionierung von Kinderkrippen und Kindergärten würden Mütter ihr Arbeitsangebot erheblich einschränken (müssen). Diese Effekte sind am stärksten für Mütter von Kindern zwischen zwei und drei Jahren und für Familien im untersten Einkommensquartil ausgeprägt. Sowohl von einer Ausweitung der verfügbaren Plätze als auch vom Wegfall der Eigenbeiträge wären starke positive Effekte auf das Arbeitsangebot der Mütter und auf die Nachfrage nach formaler Kinderbetreuung zu erwarten. Ein Ausbau der sozialen Infrastruktur ist zudem nicht nur auf der Angebots-, sondern auch auf der Nachfrageseite beschäftigungswirksam.

Für Österreich zeigten Falk/Leoni (2010) auf Basis einer Analyse der 121 politischen Bezirke in Österreich einen signifikant positiven Effekt des regionalen Kinderbetreuungsangebots für Kinder unter drei Jahren auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen: Eine Ausweitung des Angebots um 10 Prozentpunkte würde zu einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen um 1,5 Prozentpunkte führen.

Die Verfügbarkeit von qualitativ hochwertigen Kinderkrippen und Kindergärten hat nicht nur einen Effekt auf das Arbeitsangebot von Frauen, sondern auch auf die Kinder, die diese besuchen. Eine Reihe von internationalen Studien belegt einen eindeutig positi-

ven Effekt auf die späteren Lernerfolge von Kindern (vgl. Famira-Mühlberger 2014 für eine Literaturdiskussion).

Reformoption: Qualitativ hochwertiges, leistbares und mit den Erwerbsarbeitszeiten kompatibles (Öffnungszeiten, Schließtage) Kinderbetreuungsangebot ausbauen.

9.2.3 Elternteilzeit

Das Modell der Elternteilzeit bietet Eltern seit der Einführung am 1. 7. 2004 die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit während der ersten Lebensjahre ihrer Kinder zu reduzieren. In Betrieben mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen und bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens drei Jahren haben Eltern einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Die Elternteilzeit kann längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres (oder einem späteren Schuleintritt) des Kindes in Anspruch genommen werden.[72] Die Arbeitszeit muss um mindestens 20 % reduziert werden (betrifft Eltern von Kindern, die nach dem 31. 12. 2015 geboren wurden); die verbleibende Arbeitszeit muss mindestens 12 Stunden pro Woche betragen. Alternativ zur Reduktion der Arbeitszeit kann die Lage der Arbeitszeit im Rahmen der Elternteilzeit geändert werden. Am Ende der Elternteilzeit haben Mütter und Väter das Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit. Während der Inanspruchnahme von Elternteilzeit gilt ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis längstens vier Wochen nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes.[73]

Ein Evaluierungsbericht aus dem Jahr 2009 (vgl. Dörfler et al. 2009) zeigt, dass das Modell der Elternteilzeit vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird. Nur 14 % der Personen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in Elternteilzeit befunden haben, waren Männer. Darüber hinaus zeigt sich, dass Männer Elternteilzeit kürzer nutzen und in einem

72 In Betrieben mit höchstens 20 ArbeitnehmerInnen oder bei einer kürzeren Betriebszugehörigkeit kann Elternteilzeit bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbart werden, wobei kein Rechtsanspruch besteht.

73 Bei Elternteilzeit darüber hinaus gilt ein Motivkündigungsschutz.

höheren Wochenstundenausmaß arbeiten als Frauen. Dadurch können ihr Tätigkeitsgebiet und ihre Position eher erhalten werden als bei Frauen, wie eine Umfrage bei Unternehmen verdeutlicht. Mehr als die Hälfte der Befragten, die sich gegen eine Elternteilzeit der Väter entschieden haben, geben dafür finanzielle Gründe an, da der Einkommensverlust bei einer Reduktion der Arbeitszeit des Vaters zu groß sei.

Obwohl das Modell der Elternteilzeit nicht explizit finanziell gefördert wird, besteht implizit eine finanzielle Förderung durch die Steuerprogression. Personen, die ihre Arbeitszeit reduzieren, profitieren durch die progressive Ausgestaltung der Lohnsteuertarifstufen von geringeren Durchschnittslohnsteuersätzen. Dies kann zu einem negativen Anreiz führen, das Arbeitsstundenausmaß zu erhöhen.

Ein gefördertes Modell der Elternteilzeit wird derzeit in Deutschland diskutiert. So hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) für die Friedrich-Ebert-Stiftung ein Modell einer Familienarbeitszeit vorgestellt, das eine Lohnersatzleistung für eine innerfamiliär gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit bzw. der Betreuungszeit von Kindern vorsieht (vgl. Müller/Neumann/Wrohlich 2015). Familien mit Kindern im Alter von ein bis drei Jahren sollen dem Modell zufolge eine finanzielle Leistung erhalten, wenn beide Elternteile einer vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE ELTERNTEILZEIT: DAS MODELL DER FAMILIENARBEITSZEIT DES DIW

Das vom DIW zur Diskussion gestellte Modell sieht vor, dass beide Elternteile in einem Arbeitszeitkorridor zwischen 28 und 32 Stunden pro Woche beschäftigt sein müssen, um leistungsberechtigt zu sein. In einer Simulation auf Basis von Mikrodaten (sozioökonomisches Panel) wurde berechnet, wie Eltern ihr Arbeitsangebot ändern, wenn beide Elternteile im vorgesehenen Arbeitszeitkorridor

beschäftigt sind und eine Lohnersatzrate von rund 65 % (bei mittleren und höheren Einkommen, gedeckelt mit 360 Euro pro Monat und Elternteil)[74] (Variante 1) bzw. eine Pauschalleistung von 250 Euro pro Monat und Elternteil erhalten (Variante 2).[75] Modellberechnungen zeigen, dass in beiden Varianten rund 2,5 % der Elternpaare die geförderte Familienarbeitszeit nutzen würden. Die Pauschalvariante würde zu einer stärkeren Verhaltensänderung bei Paaren mit geringeren Einkommen führen. In beiden Varianten würde die Beschäftigungsquote von Frauen um 0,4 Prozentpunkte und das gesamte Arbeitsvolumen von Frauen um durchschnittlich gut 1 % steigen. Männer würden im Durchschnitt um gut 0,1 % weniger arbeiten – insgesamt wird dies aber durch den Anstieg der Arbeitszeit von Frauen überkompensiert.

Die deutschen Modellberechnungen einer öffentlich geförderten Familienarbeitszeit mit substanzieller Teilzeit für beide Elternteile verdeutlichen, dass selbst bei einer relativ hohen Förderung die Verhaltensänderungen in absoluten Zahlen relativ gering sind und den Gender-Time-Gap bzw. das Arbeitsangebot von Frauen nur marginal verändern würden. Hemmnisse sind in den Lohnunterschieden, in kulturellen Normen in Unternehmen und Familien und in fehlenden qualitativen Kinderbetreuungseinrichtungen zu finden. Ein verstärkter Fokus auf die Reduzierung der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen ist einer der wesentlichsten Bausteine, um den Gender-Time-Gap zu reduzieren und das Arbeitsangebot von Frauen zu erhöhen.

Reformoption: Da Elternteilzeit von Männern sehr wenig in Anspruch genommen wird, könnten finanzielle Anreize in Verbindung mit einer Informations- und Imageoffensive die Attraktivität dieses Modells erhöhen.

74 Nettoeinkommen unter dem 30. Perzentil (rund 1.300 Euro) hätten höhere Ersatzraten: bei 1.000 Euro Nettolohn rund 80 %. Durch die Deckelung mit 360 Euro pro Elternteil sinkt die Ersatzrate ab einem Nettomonatseinkommen von 2.750 Euro.

75 Für niedrige Einkommen wäre das eine Nettoersatzrate von 100 % und mehr, für mittlere Einkommen rund 60 % und für hohe Einkommen (ab dem 80. Perzentil) rund 45 %.

9.2.4 Pflegeangebote und Pflegefreistellungen

Die Pflegekarenz und die Pflegeteilzeit können im Ausmaß von ein bis drei Monaten für nahe Angehörige – wie z. B. (Ehe-)Partner, (Enkel-)Kinder, (Schwieger-)Eltern oder Geschwister in Anspruch genommen werden, sofern diese mindestens in Pflegestufe 3 sind (bzw. Pflegestufe 1 bei Dementen und Minderjährigen). Während der Inanspruchnahme besteht ein Motivkündigungsschutz. Anspruchsberechtigt sind Personen, deren Arbeitsverhältnis ununterbrochen seit drei Monaten besteht. Eine Verlängerung ist möglich, wenn die Pflegegeldstufe erhöht wurde. Die Pflegeteilzeit erlaubt eine Stundenreduktion auf bis zu 10 Wochenstunden. Während der Pflegekarenz besteht ein Anspruch auf das fiktive Arbeitslosengeld (das entspricht 55 % des täglichen Nettoeinkommens), während der Pflegeteilzeit gebührt das Pflegekarenzgeld aliquot zur Stundenreduzierung.

Die Familienhospizkarenz und die Familienhospizteilzeit können von nahen Angehörigen im Ausmaß von maximal drei Monaten (bei Kindern max. fünf Monaten) beansprucht werden (Verlängerungsmöglichkeit auf maximal sechs Monate bzw. neun Monate bei Kindern). Während dieser Zeit kann entweder die Arbeitszeit reduziert oder eine Arbeitsfreistellung genommen und währenddessen Pflegekarenzgeld bezogen werden. Die Betroffenen können nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts gekündigt werden. Insgesamt sind diese Angebote für relativ kurze Perioden ausgelegt. Sie geben den Familien die Möglichkeit, entweder ein Pflegearrangement für pflegebedürftige Angehörige zu organisieren oder kranke Angehörige zu pflegen bzw. schwer kranke Angehörige zu begleiten.

Die vorhandenen Freistellungsmöglichkeiten ermöglichen es, einer kurzfristig auftretenden Pflegenotwendigkeit, wie sie in den unterschiedlichen Phasen des Erwerbslebens entstehen kann, nachzukommen, haben aber durch ihren zeitlich beschränkten Umfang nur sehr geringe Effekte auf das Arbeitsangebot bzw. auf den Gender-Time-Gap. Für länger andauernde Pflegephasen könnte das Modell der Wahlarbeitszeit greifen.

9.3 Bildungspolitik

Lernen erfordert Zeit und Geld. Im Hinblick auf die erforderliche Zeit stellt sich die Frage des Freispielens von Erwerbsarbeitszeit, hinsichtlich des monetären Aspekts bedarf es nicht nur der Finanzierung der Ausgaben für die Bildungsmaßnahme, sondern auch der (teilweisen) Finanzierung des entgangenen Erwerbseinkommens.

In diesem Abschnitt werden die in Österreich vorgesehenen Instrumente für Arbeitszeitreduktionen wegen Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme beschrieben. Der Fokus liegt damit auf der Regulierung der bildungsbedingten Einschränkung der Verfügbarkeit für Erwerbsarbeit bzw. der vorgesehenen finanziellen Unterstützung zur teilweisen Kompensation der damit verbundenen Einkommensausfälle zur Existenzsicherung während der Bildungsteilnahme. Darauf aufbauend werden Reformoptionen aufgezeigt.[76]

Während einer Bildungs- oder Qualifizierungsteilnahme im Erwachsenenalter sind zwar je nach Art der Maßnahme vorübergehende Reduktionen bzw. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit erforderlich. Gleichzeitig werden jedoch dadurch die längerfristige Beschäftigungsfähigkeit von Menschen und damit eine Verlängerung ihrer Lebensarbeitszeit gefördert.

Dabei gilt es, die Bildungsbeteiligung von Erwachsenen im Bedarfsfall durch adäquate existenzsichernde Leistungen zu unterstützen und das Beschreiten eines Bildungsweges im Erwachsenenalter auch ohne Einwilligung des aktuellen Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin zu ermöglichen. Eine solche zweite Chance (das Nachholen von Bildungs-

76 Nicht Thema dieses Abschnittes sind demgegenüber die Organisation und Finanzierung der Bildungslandschaft selbst und damit die Sicherstellung eines ausreichenden Angebots an adäquaten, zugänglichen und effektiven Bildungsmöglichkeiten. Dementsprechend werden weder die AMS-Qualifizierungsmaßnahmen und Qualifizierungsförderungen für Erwerbslose und für Beschäftigte diskutiert noch etwa die Erwachsenenbildung im Verantwortungsbereich des Bildungsministeriums.

abschlüssen bzw. eine berufliche Neuorientierung) sollte Menschen unabhängig von bereits erworbenen Abschlüssen geboten werden.

» Ausgangslage

Die hohe und zunehmende Bedeutung von Aus- und Weiterbildung im gesamten Erwerbs- bzw. Lebensverlauf resultiert aus verschiedensten Faktoren: der sinkenden Halbwertszeit der Verwertbarkeit von Know-how, den späteren Übertrittsmöglichkeiten in den Ruhestand, dem wissensintensiven technologischen Fortschritt, der fortschreitenden Globalisierung sowie der in den entwickelten Ländern zu beobachtenden Beschäftigungsstrukturverschiebung hin zu wissensintensiven Produktions- und Dienstleistungsbranchen.

Die Erleichterung von Bildungsphasen während des Erwachsenenalters, also nach der Erstausbildung, trägt vor diesem Hintergrund für die betreffenden Personen zum Erhalt bzw. zur Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit bei, aus betrieblicher Sicht sichert sie die Wettbewerbsfähigkeit. Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht hilft sie, neue technologisch bedingte Herausforderungen besser aktiv zu nutzen sowie jene Leistungen und Fähigkeiten zu entwickeln und bereitzustellen, welche in Zeiten demografischer Alterung nicht nur von nachkommenden Generationen abgedeckt werden können.

Je höher der Bildungsstand von Personen ist, umso höher ist ihre Erwerbsbeteiligung und – aufgrund relativ besserer Beschäftigungschancen – auch die Beschäftigungsquote. Dies entspricht einer niedrigeren Erwerbsarbeitslosigkeit und selteneren Positionen außerhalb des Arbeitskräfteangebots. Darüber hinaus erleichtert vorhandene Qualifikation den Zugang zu weiteren Bildungsmaßnahmen.

Die Notwendigkeit, einem möglichst breiten Teil der Bevölkerung eine zweite Chance zu ermöglichen, wird bei Betrachtung der Arbeitslosigkeit nach Bildungsabschluss besonders deutlich. Die Register-Arbeitslosenquote von Personen mit höchstens Pflicht-

schulabschluss betrug im Jahresdurchschnitt 2015 österreichweit 27 %. In den 1990er-Jahren lag die Quote zwischen 9,2 % (1990) und höchstens 14 % (1998). 2011 lag sie bereits bei knapp 18,1 % und ist in den letzten Jahren weiter markant angestiegen.

Die empirische Weiterbildungsforschung liefert zahlreiche Hinweise für eine Ungleichverteilung der Zugangs- und Teilnahmechancen zu und an Qualifizierungsmaßnahmen. Vor allem Geringqualifizierte, Ältere und Personen mit Migrationshintergrund gelten in diesem Zusammenhang als benachteiligte Gruppen, ebenso verzeichnen Beschäftigte in kleinen Unternehmen und Beschäftigte, die manuelle Arbeit verrichten, vergleichsweise geringere Chancen auf berufsbezogene Bildung im Erwachsenenalter.

Darüber hinaus wirkt sich insbesondere das Ausmaß der Erwerbsarbeitszeit deutlich auf die Teilnahme an berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen aus. So haben (vgl. CEDEFOP 2015) Teilzeitbeschäftigte in 16 von 26 betrachteten Staaten – darunter auch Österreich – eine signifikant niedrigere Chance auf betriebliche Weiterbildung als Vollzeitbeschäftigte. Umgekehrt ist jedoch die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen in Österreich bei Männern der häufigste Grund, bei den Frauen hingegen nur der fünfthäufigste Grund für Teilzeitbeschäftigung (siehe Abschnitt 6.1.5). Diese vermeintlich konträren Aussagen sind insofern miteinander vereinbar, als sich der erste Befund konkret auf die betriebliche Weiterbildung bezieht, während der zweite Befund auch Bildungsmaßnahmen einbezieht, die in keiner unmittelbaren Beziehung zur ausgeübten beruflichen Tätigkeit stehen (z. B. Studierende, die neben dem Studium einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen). Sie verweisen darauf, dass – ausgehend von einer Vollzeitnorm der Erwerbstätigkeit – Personen einerseits Einkommenseinbußen durch Teilzeitarbeit in Kauf nehmen, um ihre Bildungsanstrengungen durch berufsbegleitende Studiengänge verfolgen zu können. Andererseits ist ein Teil der Personen mit Teilzeitbeschäftigung entweder in geringerem Maße für darüber hinausgehende Bildungsmaßnahmen verfügbar (bei Vorliegen anderer Verpflichtungen, etwa Pflege und Betreuung) oder wird von den Unternehmen weniger in betriebsbezogene Maßnahmen einbezogen.

9.3.1 Bildungsteilzeit und -karenz, Fachkräfte- und Selbsterhalterstipendium

Der überwiegende Teil der existenzsichernden Leistungen während einer Qualifizierung wird vom Arbeitsmarktservice für erwerbslose und als arbeits- oder lehrstellensuchend registrierte Menschen ausbezahlt. Darüber hinaus existieren in Österreich im Wesentlichen vier Instrumente, welche der Existenzsicherung während einer Bildungsteilnahme dienen und mit einer Reduktion der Erwerbsarbeit kompatibel sind bzw. diese sogar voraussetzen:

» Bildungsteilzeit: 3.437 Leistungsbeziehende im Jahresdurchschnitt 2015[77]
» Weiterbildungsgeld – Bildungskarenz: 8.925 Leistungsbeziehende im Jahresdurchschnitt 2015[78]
» Fachkräftestipendium (FKS): 4.915 Förderfälle im Jahresdurchschnitt 2015[79]
» Selbsterhalterstipendium: 7,3 % aller BildungsinländerInnen, das entspricht rund 17.300 Studierenden im Sommersemester 2015 laut Studierenden-Sozialerhebung[80]

Bildungskarenz kann innerhalb von vier Jahren über einen Zeitraum zwischen zwei Monaten und einem Jahr in Anspruch genommen werden, Bildungsteilzeit innerhalb von vier Jahren bis zu zwei Jahre lang. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme setzt neben dem grundsätzlichen Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung eine Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten beim betreffenden Unternehmen (mit Ausnahmeregelungen für Saisonarbeitsplätze) und eine Einwilligung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin voraus. Es besteht also kein Rechtsanspruch der Beschäftigten. Die Zeit muss für eine Bildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden (bzw. 10 Stunden bei Teilzeit) genutzt werden. Bei einem Studium wird der Nachweis über die Ablegung von Prüfungen oder ein anderer Erfolgsnachweis

77 Vgl. BMASK 2016, 150.
78 Vgl. BMASK 2016, 148.
79 Vgl. BMASK 2016, 85.
80 Berechnung der Absolutzahlen auf Basis von Zaussinger et al. 2016.

gefordert.[81] Während der Zeit der Karenzierung erhalten die Personen ein Weiterbildungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. bei Teilzeit eine anteilige Einkommensersatzleistung in Abhängigkeit vom Ausmaß der Arbeitszeitreduktion. Finanziert werden diese beiden Instrumente aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung, was im Hinblick auf die Systemadäquatheit kritisch zu hinterfragen wäre.

Diese beiden Instrumente sind relativ unspezifisch konzipiert, sie werden am ehesten von Personen in Anspruch genommen, die ohnedies die größte Bildungsneigung haben und am besten in das Beschäftigungssystem integriert sind. Dementsprechend seltener werden sie Älteren, gering Qualifizierten sowie Personen mit Migrationshintergrund gewährt. In einer Evaluierung der Bildungskarenz stellten Lassnigg et al. (2011) fest, dass die Vermutung besteht, das Weiterbildungsgeld bei Bildungskarenz sei manchmal auch anstelle des Selbsterhalterstipendiums genutzt worden. Diese Sonderform der Studienbeihilfe wird Studierenden an Universitäten und Hochschulen, die bei Erstantrag zuvor mindestens 48 Monate hindurch jährlich mehr als 7.272 Euro Erwerbseinkommen aufwiesen und bei Studienbeginn höchstens 35 Jahre alt sind, als Fixbetrag von maximal 679 Euro monatlich (plus einem Zuschlag von 112 Euro monatlich je Kind) ausbezahlt und ist damit unter Umständen niedriger als das hypothetische Arbeitslosengeld. Im Vergleich dazu belief sich der durchschnittliche Tagsatz 2015 beim Weiterbildungsgeld auf 32 Euro (Frauen) bzw. 34 Euro (Männer).

Darüber hinaus gibt es in Österreich keine dauerhafte Möglichkeit auf öffentlich unterstützte Auszeiten zur Bildungsteilnahme. Das 2013 zeitlich befristet eingeführte Fachkräftestipendium bildet die einzige Ausnahme, es ist jedoch nur für Ausbildungen, die auf einer regelmäßig überarbeiteten Mangelberufsliste aufscheinen, zu beziehen. Das Fachkräftestipendium wird für die Dauer der Teilnahme an einer Ausbildung, maximal jedoch für drei Jahre gewährt. Die Höhe des Fachkräftestipendiums entspricht der Höhe

81 Siehe http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/finanzielles/leistungen/weiterbildungsgeld.

des Ausgleichszulagenrichtsatzes, abzüglich eines Krankenversicherungsbeitrages; im Jahr 2017 sind das täglich 28,20 Euro. Da dieses Instrument in für die öffentliche Hand überraschend hohem Ausmaß genutzt worden ist, wurden die dafür vorgesehenen Budgetmittel relativ rasch überschritten, was letztendlich in einem vorzeitigen Stopp der Fördergewährung resultierte (für 2016 begonnene Ausbildungen wurden keine Förderungen mehr gewährt). Mit 1. 1. 2017 trat das Fachkräftestipendium erneut für zwei Jahre in Kraft, ist dabei jedoch nunmehr explizit hinsichtlich der Anzahl der geförderten Personen begrenzt (maximal 6.500 Geförderte).

Dass es die vorhandenen Instrumente gibt, ist im Hinblick auf die Lebensphasenorientierung der Erwerbsarbeitszeit allgemein positiv zu sehen. A priori sind von ihnen jedoch keine Anreize zur Reduzierung des Gender-Time-Gap zu erwarten. Zudem wird aus der Auflistung der Instrumente deutlich, dass in Österreich kein grundsätzlicher Anspruch auf Existenzsicherungsleistungen für frei gewählte Aus- und Weiterbildungen besteht: Entweder muss die Ausbildung auf der aktuell jeweils gültigen Mangelberufsliste stehen oder an einer Universität bzw. Fachhochschule stattfinden, oder aber es bedarf einer Zustimmung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin sowie eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld. Dies schränkt die Möglichkeiten für Menschen, die sich im mittleren Ausbildungssegment beruflich umorientieren wollen, deutlich ein. Das gilt insbesondere für Erwerbslose sowie für Personen, die weniger stabil ins Beschäftigungssystem integriert sind.

Zudem sind die konkreten Regelungen sehr unterschiedlich konzipiert, was die Planbarkeit, Möglichkeit der Inanspruchnahme und Leistungshöhe beeinflusst, wodurch auch eine deutliche Ungleichbehandlung von Personengruppen mit unterschiedlichem Ausbildungsniveau und Weiterbildungsabsichten – unter insgesamt fraglichen Verteilungswirkungen des Mitteleinsatzes – zustande kommt. Während etwa das Fachkräftestipendium in Hinblick auf die Zahl der Teilnehmenden sowie die förderbaren Ausbildungen (basierend auf der jeweiligen Mangelberufsliste) restriktiv gehandhabt wird und

einer „Stop-and-go-Politik“ folgt, besteht für das Selbsterhalterstipendium auf Ebene der Tertiärausbildung ein uneingeschränkter Zugang bei freier Studienwahl, wenn auch die Basishöhe des Stipendiums bei Letzterem niedriger ist.

Reformoptionen: Die Zugänglichkeit existenzsichernder Leistungen soll für die Dauer einer Bildungsteilnahme nach der Erstausbildung verbessert werden. Diesem Ziel dienlich ist ein einheitliches und langfristiges Förderkonzept für alle Bildungsebenen und alle Ausbildungsbereiche mit Rechtsanspruch auf finanzielle Unterstützung bei Nachweis der Anspruchsvoraussetzungen. In Ergänzung dieses Beihilfensystems sind teilrückzahlbare öffentliche Darlehen anzudenken.

9.4 Alters- und alternsgerechte Arbeitszeitpolitik

Die unterschiedlichen Prioritätensetzungen von Personen im Erwerbsalter zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit in Abhängigkeit von ihrer Lebensphase werden auch vom Gesundheitszustand mitbestimmt. Allen voran spielt die Beschäftigungsfähigkeit im Zusammenhang mit dem endgültigen Erwerbsaustritt eine wichtige Rolle. Die Beschäftigungsfähigkeit hängt auch von der Arbeitsintensität ab: Mit gesundheitlichen Einschränkungen können überlange Arbeitszeiten nicht (mehr) geleistet werden. Umgekehrt haben überlange Arbeitszeiten (Wochenarbeitszeiten von mehr als 48 Stunden) hohe Gesundheitsfolgen (vgl. Dex/Clark/Taylor 1995, Keil et al. 2011). Spurgeon/Harrington/Cooper (1997) und Knauth (2007) gehen von erheblichen physiologischen und psychologischen Beeinträchtigungen bei Arbeitszeiten ab 50 Wochenstunden aus. Der Grund für überlange Wochenarbeitszeiten liegt unter anderem am steigenden Leistungsdruck auf instabilen Arbeitsmärkten und an den gestiegenen Anforderungen, denen gesundheitlich Eingeschränkte immer weniger entsprechen können (vgl. Sparks et al. 1997). Mit zunehmendem Erwerbsalter nehmen gesundheitliche Beschwerden zu. Insgesamt ist der Gesundheitszustand von älteren Arbeitslosen schlechter als von älteren Beschäftigten (vgl. Mayrhuber 2016). Auch steigen die krankheitsbedingten Fehl-

zeiten mit zunehmendem Alter an (vgl. Leoni 2015 u. 2014) und die selbst eingeschätzte Arbeitsfähigkeit sinkt (vgl. Hoffmann 2009). Mit steigendem Lebensalter wächst auch der Wunsch nach Arbeitszeitreduktion (siehe Abschnitt 6.1.5), ab dem 50. Lebensjahr wünschen sich Männer im Durchschnitt eine um zwei Stunden reduzierte Wochenarbeitszeit. Ein wesentliches Merkmal alternsgerechter Arbeitsplätze ist die Einschränkung bzw. Abschaffung von überlangen Arbeitszeiten.

Altersgerechte Arbeitsplätze stehen in einem direkten Zusammenhang mit Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Früherkennung („early intervention"). Auf der Seite der Arbeitskräftenachfrage kann etwa der Ausbau von Beitragsreduktionen[82] zur Sozialversicherung einen Beitrag zu mehr alternsgerechten Arbeitsplätzen leisten. Diese Maßnahmen wirken positiv auf die Beschäftigung Älterer, berühren aber nicht den Bereich der Arbeitszeitregulierung und bleiben daher in dieser Betrachtung ausgeblendet. Nachfolgend stehen direkte Arbeitszeitregulierungsmaßnahmen im Mittelpunkt.

9.4.1 Wiedereingliederungsteilzeit

Die Beschäftigungsfähigkeit von gesundheitlich Eingeschränkten hängt mit der Arbeitszeit zusammen: Häufig sind Personen nicht mehr zu einer Vollzeitbeschäftigung imstande, während ihnen Teilzeitbeschäftigungen möglich sind. Lange Arbeitszeiten führen daher eher zum Erwerbsausstieg als Teilzeitarrangements (vgl. Famira-Mühlberger/Huemer/Mayrhuber 2014). Im Gegensatz zu vielen europäischen Ländern gibt es in Österreich keine dauerhaften Teilleistungen für erwerbsgeminderte Personen, mit Ausnahme der neu eingeführten Wiedereingliederungsteilzeit.

82 Der Unfallversicherungsbeitrag (1,4 %) entfällt derzeit für Beschäftigte ab Vollendung des 60. Lebensjahres, ebenso entfallen die Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) für diese Gruppe (4,5 % der Bemessungsgrundlage). Auch der IESG-Zuschlag (0,55 %) entfällt für Männer ab Vollendung des 60. Lebensjahres. Die Sozialabgaben reduzieren sich für ältere Beschäftigte um 14,5 % bis 28,0 % der Bemessungsgrundlage.

Das „Alles-oder-nichts-Prinzip“ der Arbeitsmarktteilnahme wird per 1. 1. 2017 mit der neuen Wiedereingliederungsteilzeit abgeändert: Nach einem sechswöchigen ununterbrochenen Krankenstand kann die Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte für bis zu sechs Monate (mit einmaliger Verlängerungsmöglichkeit um weitere drei Monate) beantragt werden. Gleichzeitig sollen ein Wiedereingliederungsplan und Beratungsgespräche mit „fit2work“[83] die dauerhafte Reintegration bewerkstelligen. Während dieser Zeit darf der/die ArbeitgeberIn keine Mehrarbeit oder eine veränderte Lage der vereinbarten Arbeitszeit anordnen. Das Wiedereingliederungsgeld – im Ausmaß des erhöhten Krankengeldes – ersetzt die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduktion entfallenen Entgelts. Der Vorteil des Modells liegt darin, dass es keinen Sonderstatus zwischen „arbeitsunfähig“ und „arbeitsfähig“ – dem eingangs erwähnten „Alles-oder-nichts-Prinzip“ – gibt und es daher auch keiner arbeitsrechtlichen Änderung bedarf.

Dieses Instrument zielt in erster Linie auf gesundheitlich vorübergehend eingeschränkte Arbeitskräfte ab, die in der Gruppe der älteren Arbeitskräfte häufiger zu finden sind. Von der Ausrichtung her ist dieses Instrument als Fortschritt zu sehen, da die vorhandene Erwerbsfähigkeit produktiv in den Arbeitsprozess einfließen kann. Die Zugangsvoraussetzungen (sechs Wochen ununterbrochener Krankenstand) stellen sicher, dass Personen mit vorübergehenden Gesundheitseinschränkungen durch dieses Instrument eine Adaption ihrer Arbeitszeit beanspruchen können.

Reformoption: Für dauerhaft gesundheitlich eingeschränkte und/oder ältere Erwerbspersonen bräuchte es ebenso eine gesetzliche Möglichkeit, vorübergehend mit einer Reduktion der Wochenarbeitszeit zu experimentieren, um das eigene gesundheitsverträgliche Arbeitsausmaß ausloten zu können. Die Wahlarbeitszeit wäre auch für diese Personengruppe eine Option, die in Richtung teilweiser finanzieller Abfederung in An-

83 „fit2work“ ist ein Beratungs- und Unterstützungsangebot für Beschäftigte und Unternehmen bei gesundheitlichen Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz.

lehnung an das Wiedereingliederungsteilzeitgeld zu adaptieren wäre. Ziel wäre die Nutzung der „Restarbeitskapazität".

9.4.2 Altersteilzeit

Eine Maßnahme zur Arbeitszeitreduktion ist die Altersteilzeit, die seit der Einführung mehrmals adaptiert wurde. Maximal sieben Jahre vor dem Regelpensionsalter[84] können Männer ab dem 58. und Frauen ab dem 53. Geburtstag den Antrag stellen; das Altersteilzeitgeld kann für maximal fünf Jahre bezogen werden. Für Altersteilzeitvereinbarungen, die ab dem 1. 11. 2016 abgeschlossen werden, gilt, dass der/die ArbeitnehmerIn innerhalb der letzten 25 Jahre 15 Jahre einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung – mindestens drei Monate davon im Betrieb – nachgehen musste. Altersteilzeit ist für Vollzeitbeschäftigte konzipiert, da vor der Altersteilzeit keine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von weniger als 60 % der Normalarbeitszeit ausgeübt werden durfte. Bei Reduktion der Arbeitszeit auf 40 % bis 60 % der vorher geleisteten Normalarbeitszeit (bei 38,5 Wochenstunden kann auf 23,1 bis 15,4 Wochenstunden reduziert werden) wird durch das Altersteilzeitgeld mindestens die Hälfte des Differenzbetrags abgegolten. Der/die ArbeitnehmerIn hat eine Bruttolohnreduktion von 20 % hinzunehmen, durch die Steuerprogression entsprechend weniger. Die Sozialversicherungsbeiträge und die Abfertigung werden vom Entgelt vor der Reduktion berechnet. Die Sozialversicherungsbeiträge werden dem/der ArbeitgeberIn bei einer kontinuierlichen Arbeitszeitreduktion im Ausmaß von 90 % und in der Blockzeitvereinbarung im Ausmaß von 50 % ersetzt. Die Blockzeitvariante mit einer geringeren Arbeitszeitreduktion ermöglicht eine Freizeitphase von 2,5 Jahren und verpflichtet zur Einstellung einer Ersatzarbeitskraft mit Beginn der Freizeitphase.

84 Die Anhebung des Frauenpensionsalters bedeutet, dass die derzeitige Grenze des 53. Geburtstages (für bis 1. 12. 1963 Geborene) im Gleichschritt mit der Altersangleichung ansteigen wird.

Insgesamt nehmen mehr Frauen als Männer die Altersteilzeit in Anspruch, Männer blocken allerdings häufiger, 2015 waren es 24 % der Männer, aber nur 12 % der Frauen (Leistungsbezugsdaten des AMS).

Die definierte Mindestdauer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung als Zugangsvoraussetzung zur Altersteilzeit stellt die Reduktion der Arbeitszeit für gut in den Arbeitsmarkt integrierte Beschäftigte sicher. Die Möglichkeit eines gleitenden Erwerbsaustritts durch eine deutliche Arbeitszeitreduktion sollte auch für gesundheitlich Eingeschränkte möglich sein. Die Blockvariante hingegen stellt weder einen gleitenden Ausstieg sicher, noch zielt sie auf reduzierte Arbeitsplatz- oder Gesundheitsbelastung ab, sondern stellt vielmehr eine Möglichkeit zum vorzeitigen Erwerbsaustritt dar. Um die Inanspruchnahme der Blockvariante zu reduzieren, fällt die finanzielle Unterstützung für die ArbeitgeberInnen in dieser Variante niedriger aus; die Förderung eines früheren De-facto-Erwerbsaustritts bei gleichzeitiger Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit (in der ersten Hälfte des Blocks) erscheint aus gesundheitspolitischer Sicht kontraproduktiv.

Reformoptionen: (I) Die Blockvariante der Altersteilzeit stellt keinen gleitenden und gesundheitsverträglichen Erwerbsausstieg dar und unterstützt eine lebensphasenorientierte Arbeitszeit sowie die Gleichverteilung der Erwerbsarbeitszeit zwischen den Geschlechtern weniger als die Kontinuitätsvariante. Ein Auslaufenlassen der Blockvariante und eine Informationsoffensive für die Kontinuitätsvariante würden helfen, die Ziele zu erreichen. (II) Altersteilzeit muss mit dem/der ArbeitgeberIn vereinbart werden, es besteht kein Rechtsanspruch der Beschäftigten. Auch hier könnte das Modell der Wahlarbeitszeit – mit einem adaptierten Altersteilzeitentgelt – greifen und sich dieser Lebensphase anpassen.

9.4.3 Teilpension

Die Bezeichnung Teilpension umschreibt ein weiteres Altersteilzeitmodell, welches mit 1. 1. 2016 in Kraft getreten ist (§ 27a Arbeitslosenversicherungsgesetz). Konkret adressiert dieses Instrument die Gruppe der Langzeitversicherten, die die Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridorpension (mindestens 40 Versicherungsjahre) erfüllen. Das Ziel ist Erwerbsanbindung dieser Erwerbstätigen bis zum Regelpensionsalter bei einer kontinuierlich verringerten Wochenarbeitszeit. Für Frauen werden die Altersgrenze zur Korridorpension (das vollendete 62. Lebensjahr) und damit auch die Teilpension erst 2028 relevant. Da die Finanzierung dieses Instruments aus den Arbeitslosenversicherungsbeiträgen erfolgt und gegenwärtig nur für potenzielle Korridorpensionisten zugänglich ist, stellt die Teilpension eine Förderung langfristig gut ins Beschäftigungssystem integrierter Männer dar.

Der Rahmen der Arbeitszeitreduktion entspricht jenem der nicht geblockten Form der Altersteilzeit: Die Person, welche die Voraussetzungen für eine Korridorpension erfüllt, reduziert die Arbeitszeit auf 40 % bis 60 % unter Bezug eines Entgelts, das um die Hälfte der Reduktion geringer ist: Bei einer Arbeitszeitreduktion von 50 % beträgt der Lohn beispielsweise 75 % des ursprünglichen Lohns. Im Unterschied zur Altersteilzeit erhält der/die ArbeitgeberIn aber sowohl das Entgelt als auch die Sozialversicherungsbeiträge (bis zur Höchstbeitragsgrundlage) für die reduzierte Arbeitszeit vom AMS abgegolten.

Auch die Kombination der Teilpension mit der Altersteilzeit (nicht geblockt) ist möglich, beide Leistungen können im Ausmaß von insgesamt fünf Jahren bezogen werden. In diesen Fällen kann die Altersteilzeit mit dem vollendeten 60. Lebensjahres bezogen werden, nach dem 62. Lebensjahr anschließend die Teilpension und ab dem 65. Lebensjahr die Alterspension. Diese wird auf Basis der Bemessungsgrundlage vor der Herabsetzung der Arbeitszeit berechnet.

Die Teilpension reduziert die Wochenarbeitszeit drei Jahre vor dem Regelpensionsantritt um 40 % bis 60 %. Für die Gruppe der langzeitbeschäftigten Männer mit 40 Versicherungsjahren ermöglicht die Teilpension einen gleitenden Erwerbsaustritt in den letzten drei Jahren vor dem Regelpensionsalter. Da die Zugangsvoraussetzungen hier noch strenger sind als bei der Altersteilzeit, kommt dieses Instrument der Arbeitszeitverkürzung einer kleinen Versichertengruppe zugute. Im Jahr 2015 gab es rund 3.300 unselbstständig beschäftigte Männer mit einer Korridorpensionszuerkennung, das entsprach knapp 10 % der unselbstständig beschäftigten Männer im Alter zwischen 60 und 64 Jahren. Langzeiterwerbstätige sind einer lang andauernden Arbeitsplatzbelastung ausgesetzt, die Arbeitszeitreduktion ermöglicht für sie einen längeren Verbleib in aktiver Beschäftigung.

Die strukturierte Arbeitszeitreduktion bei Teilpension und Altersteilzeit ermöglicht einen gleitenden Erwerbsaustritt bis zu fünf Jahre vor dem Pensionierungszeitpunkt. In dieser Phase übernimmt das AMS große Teile der Sozialversicherungsbeiträge. Beide Modelle sind für de facto gut in den Arbeitsmarkt integrierte Beschäftigte relevant. Für weniger gut integrierte Personen fehlen derzeit vergleichbare Möglichkeiten der finanziellen Abfederung möglicher Arbeitszeitreduktionen, mit Ausnahme der Wiedereingliederungsteilzeit seit 1. 1. 2017.

9.4.4 Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch beträgt seit 1984 fünf Wochen, und nach einer 25-jährigen Dienstzugehörigkeit kommt eine sechste Urlaubswoche hinzu. Hat eine Person 25 Jahre im selben Betrieb gearbeitet, kann eine sechste Urlaubswoche beansprucht werden; bei ihrer Ableistung in verschiedenen Firmen besteht der Anspruch nicht. Diese ungleiche Behandlung gleich langer Versicherungszeiten führte zur gewerkschaftlichen Forderung einer sechsten Urlaubswoche nach 25 Berufsjahren (unabhängig davon, ob diese im selben Betrieb erbracht wurden) und damit zu einer allgemeinen Jahresarbeitszeitverkürzung für diese Beschäftigtengruppe.

Bei einer Lebensphasenorientierung steht die Wochenarbeitszeit im Mittelpunkt. Wie im Analyseteil festgehalten ist, gehen Wunsch und Wirklichkeit bei der Wochenarbeitszeit stark auseinander. Auch hinsichtlich der gesundheitlichen Dimension der Arbeitszeit stehen die Dauerbelastung und damit mittelbar die Wochenarbeitszeit im Vordergrund. Die physiologische Arbeitszeit eines 8-Stunden-Nachtdienstes entspricht einer Tagesarbeitszeit von 13 Stunden, wobei sich diese Relation ab dem 45. Lebensjahr weiter verschlechtert. Eine geringere Tagesarbeitszeit und regelmäßige längere Regenerationsphasen haben laut Karazman (2015) nachhaltige positive Gesundheitseffekte, die mit zunehmendem Alter der Erwerbstätigen an Bedeutung gewinnen. Die Nachhaltigkeit von Erholungsphasen bezieht sich sowohl auf die Wochenarbeitszeit als auch auf die Jahresarbeitszeit. Regelmäßige Erholungsphasen und Regenerationszeiten in allen Erwerbsphasen, vor allem bei bestimmten Beschäftigtengruppen mit atypischen Arbeitszeiten, aber auch bei zunehmender Dauer des Erwerbslebens, fördern das Ziel eines späteren Pensionsantritts.

9.4.5 Freizeitoption bei Lohnverhandlungen

In jüngerer Zeit treten bei den Lohnverhandlungen der Kollektivvertragsparteien zunehmend auch Rahmenbedingungen in den Mittelpunkt, wie die Anrechnung von Karenzzeiten und vor allem die Arbeitszeit. Erstmals wurde 2013 im Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie (EEI) anstelle einer Ist-Lohn- und Gehaltserhöhung eine Freizeitoption mittels Betriebsvereinbarung festgelegt. Unter bestimmten Rahmenbedingungen, wovon die wichtigste die Überzahlung darstellt, kann demgemäß bei Einkommen über den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen und gehältern die Lohnerhöhung gegen mehr Freizeit ausgetauscht werden. So wie eine Lohnerhöhung gilt auch die Arbeitszeitreduktion für alle Folgejahre, welche die Beschäftigten, die diese Option wählen, im Betrieb arbeiten. 2013 berücksichtigten 8,6 % der Unternehmen die Freizeitoption, 91,4 % führten eine klassische Lohnrunde durch. Für rund 9 % der Beschäftigten wurde eine Freizeitoption abgeschlossen; 2014 waren es rund 11 %

(vgl. Schwendinger 2015). Bezogen auf eine 38,5-Stunden-Woche bedeutet die Freizeitoption bei einer 1-prozentigen Lohnerhöhung 1,7 Stunden Freizeit im Monat bzw. 20,5 Stunden Freizeit im Jahr. Eine 1-prozentige Lohnerhöhung entspricht daher rund 2,5 Arbeitstagen mehr Freizeit pro Kalenderjahr.

Das Instrument der Freizeitoption wurde ursprünglich für Beschäftigte kurz vor Pensionsantritt konzipiert. Innerhalb von 10 Jahren kann die Freizeitoption viermal gewählt werden, davon zweimal vor dem 50. Geburtstag. Tatsächlich wird sie von allen Altersgruppen gleichermaßen in Anspruch genommen (vgl. Gruber 2013). Die Freizeitoption stellt eine zusätzliche individuelle Wahlmöglichkeit für die Beschäftigten dar und zeigt, dass eine Verringerung der Arbeitszeit für alle Altersgruppen gleichermaßen von Interesse ist. Die Wahlmöglichkeit setzt allerdings ein entsprechendes Übereinkommen seitens der Kollektivvertragsparteien voraus und findet sich derzeit nur im Bereich der Sachgütererzeugung.

Reformoption: Die individuell wählbare Freizeitoption im Rahmen der Lohnverhandlungen leistet einen Beitrag zur lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung. Eine Weiterentwicklung dieses Instruments wäre in Gestalt seiner Ausdehnung auf alle Branchen denkbar, wodurch es einer größeren Gruppe von Beschäftigten zugutekäme. Auch könnte das Instrument einen Beitrag zur Gleichverteilung der Erwerbsarbeitszeit zwischen den Geschlechtern leisten, da die Voraussetzung der Überzahlung eher von Männern als von Frauen erfüllt wird.

Eine weitere Verbreitung des Instruments könnte durch einen Generalkollektivvertrag[85] erreicht werden, indem für alle Branchen die Umwandlung der Lohnerhöhung in Freizeit ermöglicht wird. Im unteren Einkommensbereich bzw. bei den kollektivvertragsentlohn-

85 Im Jahr 1978 wurde ein Generalkollektivvertrag zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund abgeschlossen, der festlegt, welche Entgeltbestandteile für das Urlaubsentgelt zu berücksichtigen sind.

ten Beschäftigten, worunter überwiegend Frauen fallen (vgl. Fink/Rocha-Akis 2016), könnte dieses Instrument jedoch nicht greifen.

9.5 Steuer- und Abgabenrecht

Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind – wie eingangs ausgeführt – im Arbeitszeitgesetz, den Kollektivverträgen sowie in Betriebsvereinbarungen und Einzelverträgen nach Maßgabe der gesetzlichen Rahmenbedingungen geregelt. Die damit zusammenhängenden Sozialversicherungs- und Steuerregulierungen finden sich im Sozialversicherungs- und Steuerrecht. Grundlage dafür ist nicht die Arbeitszeit, sondern das damit verbundene Einkommen bzw. die Bestandteile des Einkommens. Die Einkommensbestandteile (Grundbezug, Überstundenzuschläge, Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen) werden für alle unselbstständig Beschäftigten einheitlich geregelt.

Die Arbeitsangebotsentscheidung bzw. das Ausmaß der angebotenen Arbeitsstunden der Arbeitskräfte hängt im von Nutzenmaximierung ausgehenden mikroökonomischen Ansatz von der Einkommenshöhe ab. ArbeitnehmerInnen können sich ihre Arbeitszeit jedoch selten frei aussuchen. Einkommensveränderungen durch Veränderungen in der Besteuerung wirken demzufolge auf das Arbeitsangebotsverhalten. Dieser Ansatz fokussiert auf monetäre Anreize und blendet sozioökonomische und individuelle Faktoren ebenso aus wie die Tatsache, dass ArbeitnehmerInnen nur sehr eingeschränkt autonom über das Stundenausmaß entscheiden können (vgl. French 2005, Gustman/Steinmeier 2012, Frey 1997 u. 2002, Friedberg 2000). Dennoch wirkt das Steuer- und Abgabensystem direkt oder indirekt auf die individuell geleistete Arbeitszeit und bildet damit eine wichtige Stellschraube in der Arbeitszeitdebatte.

Die empirischen Befunde über die Arbeitsangebotselastizität im Zusammenhang mit der Abgabenbelastung des Faktors Arbeit zeigen eine sehr große Bandbreite. Eindeutig

sind jedenfalls die Unterschiede entlang unterschiedlicher Beschäftigtengruppen, allen voran zwischen Frauen und Männern: Die höchste Angebotselastizität haben verheiratete Frauen mit Kindern.

Mit Blick auf die Unterschiede entlang der Beschäftigungsgruppen betonen Alpert/Powell (2012) in ihrer Arbeit, dass ein Rückschluss der berechneten Arbeitsangebotsreaktionen aller Beschäftigten auf die Gruppe der älteren Erwerbspersonen jedenfalls nicht zulässig ist: Ältere Erwerbstätige unterschieden sich sowohl in ihren Qualifikationen als auch in ihren Zugangsmöglichkeiten zu den sozialen Sicherungssystemen vom Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung. Ihre Schätzungen für die USA zeigen einen signifikanten Einfluss des Steuersystems auf die Erwerbsneigung Älterer: Eine hohe Steuerbelastung forciert bei älteren (55- bis 74-jährigen) Männern den Erwerbsausstieg, bei Frauen sind diese Ergebnisse nicht in allen Untergruppen signifikant.

Alpert/Powell (2012) ziehen aus ihren Schätzungen den Schluss, dass eine altersspezifische Lohn- und Einkommensbesteuerung die Erwerbsdauer und das Erwerbsausmaß beeinflussen kann. Allerdings spielt auch die finanzielle Lage im Haushaltskontext eine wichtige Rolle. Scholz/Seshardi (2012) zeigen, dass besonders ärmere Haushalte bei unerwarteten Einkommensrückgängen länger einer Erwerbstätigkeit nachgehen: Demnach würde der Einkommenseffekt einer Steuererhöhung den Substitutionseffekt dominieren.

Steigende lineare Steuersätze lassen ein sinkendes Arbeitsangebot erwarten: Sillamaa (1999) bestätigt den Zusammenhang, dass mit sinkendem Nettolohn auch das Arbeitsangebot sinkt. Die Anpassung des Arbeitsangebotes variiert bei Fochmann et al. (2010) in einer Brutto- bzw. Nettobetrachtung: Das Arbeitsangebot ist höher, wenn bei gleichem Nettolohn der Bruttolohn höher ist, es gibt damit eine Brutto-Netto-Illusion. Im österreichischen System kann ein höheres Arbeitsangebot bei höherem Brutto-, aber gleichem Nettolohn als rational und weitsichtig interpretiert werden, wenn das höhere Brutto-

einkommen eine höhere Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung und damit eine Erhöhung der langfristigen sozialen Absicherung darstellt.

Die empirischen Ergebnisse von Congdon/Kling/Mullainathan (2009) zeigen, dass der Einfluss der individuell wahrgenommenen Steuersätze entscheidender ist als die tatsächlichen Steuersätze. Mit zunehmender Komplexität des Steuersystems steigt der Interpretationsspielraum. Dies gilt auch für das österreichische Steuersystem, wo erst nach der ArbeitnehmerInnenveranlagung bzw. nach der Einkommensteuererklärung die tatsächliche Steuerbelastung feststeht. Eine unmittelbare Anpassung des Arbeitsangebotes bzw. des Ausmaßes der Arbeitsstunden ist in einem komplexen Steuer- und Abgabensystem kaum möglich. Auch Chetty/Saez (2009) belegten in einem Experiment, dass die Anreize im Steuersystem nur dann verarbeitet werden können, wenn sie auch wahrnehmbar sind; komplexe Systeme verhindern diese Wahrnehmung.

Empirisch belegte Arbeitsangebotsanpassungen variieren ebenfalls in Abhängigkeit vom verwendeten Steuersatz (Grenzsteuersatz versus Durchschnittssteuersatz): Während in der ökonomischen Theorie die Grenzsteuerbetrachtung dominiert, zeigen de Bartolome (1995), Rupert/Wright (1998) und Boylan/Frischmann (2006) in ihren Untersuchungen die Entscheidungsorientierung am Durchschnittssteuersatz. Grenzsteuersätze können nach Hundsdoerfer/Sichtmann (2007) von den Steuerpflichtigen nicht einfach berechnet werden, wodurch Grenzsteuersätze auch nicht als Grundlage für Verhaltensanpassungen verwendet werden.

Die empirischen Befunde zeigen sehr unterschiedliche Anpassungsreaktionen zwischen jungen und älteren Erwerbstätigen, zwischen Frauen mit Kindern und Männern, zwischen Niedriglohn- oder Hochlohnbeziehenden an die Steuer- und Abgabenstruktur. Schratzenstaller/Dellinger (2017) zeigen die vielschichtigen Einflussfaktoren des Steuer- und Abgabensystems, der Begünstigungen, aber auch der indirekten Steuern auf die Partizipationsentscheidungen wie auch auf das (Stunden-)Ausmaß der Erwerbsteilnahme.

Es gibt keine verallgemeinerbaren Anreizwirkungen, die vom Steuer- und Abgabensystem ausgehen. Unterschiedliche Gruppen nehmen das Abgabensystem unterschiedlich wahr, entsprechend variiert ihr Arbeitsangebot, das allerdings nicht nur von der Einkommenshöhe, sondern – vor allem bei Frauen – von vielschichtigen weiteren Faktoren abhängt. Empirisch belegt ist jedenfalls die höhere Reagibilität des Arbeitsangebotes der Frauen gegenüber jenem der Männer.

Die nachfolgend diskutierten Regelungen bzw. Instrumente inkl. Ansatzpunkte für eine Veränderung stehen in einem direkten Zusammenhang mit der konkreten Arbeitszeit der Beschäftigten, die sonstige Ausgestaltung des Steuer- und Abgabensystems bleibt ausgeblendet.

9.5.1 Geringfügigkeitsgrenze

Eine deutlich wahrnehmbare Grenze der Abgabenbelastung stellt die Geringfügigkeitsgrenze dar. Einkommen unter dieser Grenze sind – mit Ausnahme der Unfallversicherung – nicht sozialversicherungspflichtig. Wird die Einkommensgrenze von 425,70 Euro (2017) überschritten, fallen die vollen Sozialabgaben für das gesamte Einkommen an.[86] Die Grenzabgabenbelastung ist an dieser Stelle die höchste im gesamten Einkommensbereich (vgl. Schratzenstaller 2014), denn im Gegensatz zum Steuerrecht kennt das Sozialversicherungsrecht keinen Freibetrag. Die Sozialversicherungsbeiträge wirken in den unteren Einkommensbereichen regressiv (vgl. Rocha-Akis et al. 2016).

Aus angebotstheoretischer Sicht beeinflusst diese hohe Grenzabgabenbelastung die Arbeitsentscheidung der Arbeitskräfte (vgl. Aiginger/Tichy/Walterskirchen 2006). Pätzold (2015) dokumentiert für Österreich ein Arbeitsangebotsverhalten in Abhängigkeit von

86 Einzig der DienstnehmerInnenanteil ist gestaffelt, er fällt erst ab der Beitragsgrundlage von 1.311 Euro an, der volle Satz von 3 % wirkt erst ab 1.610 Euro (§ 2a AMPFG).

der Geringfügigkeitsgrenze und zeigt, dass die hohe Grenzabgabenbelastung an dieser Stelle das Arbeitsangebot, allen voran jenes der Frauen, deutlich hemmt.

Eine weitere Besonderheit ist die Kombinationsmöglichkeit eines Sozialtransferbezugs mit einem geringfügigen Einkommen. Eppel/Horvath/Mahringer (2015) konstatieren in diesem Zusammenhang mittelfristige negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsaufnahme bzw. Beschäftigungsausweitung im Fall des Arbeitslosengeldbezugs parallel zu einer geringfügigen Beschäftigung.

Reformoption: Denkbar wäre eine Umwandlung der Geringfügigkeitsgrenze in einen einkommensabhängigen Freibetrag und eine Neugestaltung der Sozialabgaben für untere Einkommen in Richtung Einschleifung bis zu einer definierten Einkommensgrenze, ab der die vollen Beitragssätze eingehoben werden. Dies würde die hohe Grenzabgabenbelastung an der Geringfügigkeitsgrenze senken und die Ausweitung des Arbeitsangebotes insbesondere von Frauen fördern.

9.5.2 Überstundenpauschalierung

Überstunden können entweder monetär oder in Form von Freizeit (Zeitausgleich) abgegolten werden. Werden sie ausbezahlt, kann die Verrechnung einzeln erfolgen, d. h. pro erbrachte Überstunde oder pauschal. Überstundenpauschalierungen bringen für den Betrieb den Vorteil, dass sich der administrative Aufwand bei der Gehaltsabrechnung verringert. Gleichzeitig können sie mit einer erhöhten Bereitschaft zur Überstundenleistung rechnen, „weil dem AN das Gefühl vermittelt wird, ohnehin für den gesamten Arbeitsbedarf bezahlt zu werden“ (Burger 2015, 106). Darüber hinaus ist durch die Pauschalierung die Lohnhöhe gedeckelt, sodass das Unternehmen keinen höheren als im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohn zahlen muss. Die Überstundenpauschalierung bringt folglich in Zeiten höheren Arbeitsanfalls Kostensicherheit für das Unternehmen, gleichzeitig reduziert sich mit der Zahl der geleisteten Überstunden der

effektive Stundensatz.[87] Allerdings muss die Überstundenpauschale vom Unternehmen auch dann bezahlt werden, wenn keine oder wenige Überstunden geleistet werden. Daraus ergibt sich wiederum für den unselbstständig Beschäftigten ein Vorteil: Die Einkommenshöhe ist von Monat zu Monat konstant, auch wenn keine oder nur geringe Mehrarbeit geleistet wird. Werden mehr Überstunden geleistet, als durch den Vertrag gedeckt sind, können Nachforderungsansprüche gestellt werden, doch dafür fehlt es den unselbstständig Beschäftigten oftmals an „Wissen und Mut" (Burger 2015, 106). Trotz Nachzahlungspflicht der Betriebe bei übermäßiger Mehrarbeit und fehlendem Rückzahlungsanspruch bei geringer oder fehlender Mehrarbeit dürften die Vorteile von Überstundenpauschalierungen – angesichts ihrer Verbreitung – überwiegen: Laut Statistik Austria[88] hatten 2015 österreichweit 18,6 % der unselbstständig Vollzeitbeschäftigten eine Überstundensonderregelung; gemessen an allen unselbstständig Beschäftigten (Vollzeit und Teilzeit) lag der Anteil bei 15 %.

Zwei Arten der Überstundenpauschalierung werden unterschieden:

» echte Überstundenpauschalen und
» All-inclusive-Vereinbarungen.

Bei einer echten Überstundenpauschale wird ein Grundgehalt vereinbart und eine fixe Anzahl an Mehr- oder Überstunden bzw. ein fixer Betrag, der monatlich zwecks Abgeltung der Mehr- oder Überstunden ausbezahlt wird. Bei einer All-in-Vereinbarung wird dagegen ein überkollektivvertraglicher Gesamtbezug[89] vereinbart, der alle Mehrleistungen pauschal abdeckt. Die tatsächlich geleisteten Überstunden werden durch die Überzahlung auf den Kollektivvertragslohn abgegolten. Hier verbirgt sich ein weiterer Vorteil für den Betrieb: Bei Gehaltsverhandlungen spielt der zur Disposition stehende Gesamt-

87 Werden im Jahresdurchschnitt mehr Überstunden geleistet als durch die Vereinbarung gedeckt sind, führt die nicht gedeckte Mehrleistung zu einer Nachzahlung. Damit dürfen MitarbeiterInnen, deren Mehrleistung pauschal abgegolten wird, nicht schlechter gestellt werden als bei Einzelverrechnung.

88 Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul 2014.

89 In dem Gesamtbezug können auch Bereitschaftszeiten und Reisezeiten, mitunter auch Diäten und Kilometergeld abgegolten sein (vgl. Statistik Austria 2016).

bezug eine Rolle; liegt er – wie bei All-in-Klauseln zwingend – über dem Kollektivvertrag, fühlt sich der/die ArbeitnehmerIn eher angemessen entlohnt, als wenn lediglich der Kollektivvertragslohn bezahlt wird. In Tätigkeitsbereichen mit knappem Arbeitskräfteangebot müssen Betriebe ohnedies eine Entlohnung über dem Kollektivvertrag anbieten, um die Stelle besetzen zu können; mit einer All-in-Klausel haben die Betriebe bei einer überkollektivvertraglichen Bezahlung zusätzlich das Thema Überstunden abgehandelt.

Waren All-in-Verträge ursprünglich für Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeit[90] (leitende Angestellte) oder schwer kontrollierbarer Arbeitszeit (Reisetätigkeit) gedacht, finden sich diese Klauseln mittlerweile auch bei einfachen Tätigkeiten bzw. greifen laut Statistik Austria (2016) auf immer mehr Branchen und Berufe über. Generell steigt die Wahrscheinlichkeit einer Überstundenpauschalierung im Arbeitsvertrag mit dem Tätigkeits- und Qualifikationsniveau. Lediglich 5,5 % der unselbstständig Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss (2015) haben einen Arbeitsvertrag mit Überstundenpauschalierung, aber 26,7 % aller unselbstständig Beschäftigten mit Hochschulabschluss. Der Anteil der All-in-Vereinbarungen unter den Überstundensonderregelungen steigt ebenso mit dem Qualifikationsniveau: Während knapp zwei Drittel der Beschäftigten mit Hochschulabschluss und Überstundensonderregelung eine All-in-Vereinbarung haben, sind es bei den Beschäftigten mit Pflichtschulabschluss und Überstundensonderregelung weniger als die Hälfte. Mit zunehmendem Tätigkeits- und Qualifikationsniveau steigt aber nicht nur die Wahrscheinlichkeit einer Überstundensonderregelung, sondern auch die Wahrscheinlichkeit, dass häufiger Überstunden geleistet werden.

90 Unter Vertrauensarbeitszeit wird ein Modell verstanden, in dem die Beschäftigten sich ihre Zeit relativ frei einteilen können und der Betrieb auf die Kontrolle der Arbeitszeit verzichtet. Zulässig ist dies nur bei leitenden Angestellten, die nicht dem Arbeitszeitgesetz (AZG) unterliegen, da das AZG eine Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung vorsieht.

Abbildung 25: Verbreitung von Überstundensonderregelungen nach Qualifikationsniveau

(x): Werte sind statistisch nicht interpretierbar (Variationskoeffizient über 25 %).
Uni/FH* umfasst folgende Abschlüsse: Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.
Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung – Ad-hoc-Modul 2015, 75

Von ihrer Wirkung her unterstützen Überstundensonderregelungen überlange Arbeitszeiten: entweder weil Betriebe mit einer pauschalen Überstundenabgeltung – anders als Betriebe mit einer klassischen Lohn-Zeit-Verrechnung – ihre Angestellten eher auf die Erbringung von Überstunden drängen bzw. tendenziell nicht auf die Einhaltung der Normalarbeitszeit pochen und die MitarbeiterInnen sich zur Überstundenleistung verpflichtet fühlen oder weil Überstundenpauschalen eher jenen Arbeitskräften angeboten werden, deren Arbeitsplätze als Vollzeitstellen mit überlangen Arbeitszeiten konzipiert sind. Insbesondere All-in-Vereinbarungen dürften angesichts einer fehlenden vertraglich vereinbarten Zahl an Überstunden überlange Arbeitszeiten begünstigen. Zwar können sich unselbstständig Beschäftigte theoretisch die implizit vereinbarte Zahl an Überstunden ausrechnen, praktisch müssen sie jedoch hierfür zumindest den Grundlohn[91] sowie die Höhe der Zuschläge für Überstunden kennen. Die Ermittlung der mit dem Gehalt abgedeckten Überstunden stellt somit für die Beschäftigten eine gewisse Hürde dar. Die Unternehmen haben durch diese Instrumente mehr Möglichkeiten als in den 1970er-Jahren, dauerhaft auf Überstunden auszuweichen (vgl. Baumgartner et al. 2001).

91 Seit 1. 1. 2016 muss bei neuen Dienstvereinbarungen mit All-in-Klauseln der Grundlohn zwingend im Vertrag ausgewiesen werden.

Um überlange Arbeitszeiten in jenen Qualifikationssegmenten einzudämmen, die ein beschäftigungswirksames Umverteilungspotenzial mit sich bringen, könnten All-in-Verträge an die Einkommenshöhe gekoppelt werden. Damit wären erst ab einem bestimmten Mindesteinkommen All-in-Vereinbarungen zulässig – denkbar ist etwa ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe der 1,5-fachen Höchstbeitragsgrundlage – mit einer Refokussierung auf jene beruflichen Tätigkeiten (Führungskräfte), für die die Regelung ursprünglich konzipiert war.

Reformoption: Die Zulässigkeit von All-in-Vereinbarungen könnte an ein Mindesteinkommen gekoppelt werden. Denkbar wäre etwa ein Bruttoentgelt in Höhe der 1,5fachen Höchstbeitragsgrundlage.

9.5.3 Versteuerung von Zulagen und Zuschlägen

Die Bezahlung der unselbstständig Beschäftigten wird vom Grundbezug sowie den Zulagen und Zuschüssen bestimmt. Diese Komponenten unterscheiden sich nicht nur im Arbeitszeitgesetz, sondern auch im Steuer- und Abgabenrecht. Für Zulagen (Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage, kurz: SEG-Zulagen genannt) und Überstundenzuschläge und sonstige Zuschläge (Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge, kurz SFN-Zuschläge genannt) sieht das Steuerrecht spezielle Regelungen vor.

Durch das Überschreiten der wöchentlichen Normalarbeitszeit entstehen Überstunden. Bei Teilzeitvereinbarungen fallen bei einer Überschreitung der vertraglich definierten Wochenarbeitszeit Mehrarbeitsstunden an. Der Überstunden- und der Mehrarbeitsgrundlohn sind jedenfalls steuerpflichtig. Dieser Lohn entspricht dem vertraglich vereinbarten Stundenlohn.

Der Überstundenzuschlag für Arbeitsleistungen an Werktagen, der gemeinsam mit dem Überstundengrundlohn anfällt, beträgt im Arbeitszeitgesetz 50 % des Grundlohns.

Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge (SFN-Zuschläge) betragen 100 % des Grundlohns. Das Feiertagsentgelt[92] ist so wie der Überstundengrundlohn steuerpflichtig. Überstundengrundentgelte, Überstundenzuschläge und Erschwernis- und Gefahrenzulagen sind sozialversicherungspflichtig, Schmutzzulagen sind sozialversicherungsfrei. Sämtliche Zulagen und Zuschläge werden in die Beitragsgrundlage des Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) eingerechnet.

Für eine steuerliche Begünstigung müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein (betriebliche Erfordernisse, mindestens drei zusammenhängende Stunden zwischen 19:00 und 7:00 Uhr, genaue zeitliche Dokumentation etc.). Die Steuerbegünstigung setzt eine gemeinsame Bezahlung von Grundentgelt und Zulage/Zuschlag voraus.[93]

Die Höhe der steuerlichen Begünstigung:

- Das Feiertagsarbeitsentgelt und der Feiertagszuschlag (Überstunden) einschließlich der allfälligen Zulagen sind bis monatlich maximal 360 Euro lohnsteuerfrei.
- Für ArbeitnehmerInnen, deren Normalarbeitszeit überwiegend zwischen 19:00 und 7:00 Uhr liegt, erhöht sich der monatliche Freibetrag auf 540 Euro.
- Für Überstunden, die an Werktagen geleistet werden bzw. die Bedingungen der Nachtarbeit nicht erfüllen, ist ein Freibetrag für maximal zehn Überstunden im Ausmaß von maximal 50 % des Grundlohns (entspricht 86 Euro) pro Monat vorgesehen. Insgesamt sind monatlich maximal 86 Euro (zuzüglich 360 Euro bzw. 540 Euro) steuerfrei. Diese steuerliche Begünstigung kann (im Falle von weniger als zehn Überstunden) nicht in den nächsten Monat mitgenommen werden.
- Auch bei All-in-Verträgen können Überstunden steuerfrei gestellt werden (bis zum Ausmaß von maximal 86 Euro pro Monat): Voraussetzung dafür ist eine jahresdurchschnittliche Überstundenleistung von 120 Stunden.

92 An Feiertagen, an denen nicht gearbeitet wird, gebührt den ArbeitnehmerInnen ein Feiertagsentgelt. Die Höhe entspricht dem Entgelt eines Werktags. ArbeitnehmerInnen, die feiertags arbeiten, bekommen zusätzlich zum Feiertagsentgelt ein Feiertagsarbeitsentgelt.

93 Wird der Überstundengrundlohn als Zeitausgleich abgegolten, dann ist der damit verbundene Zuschlag nicht steuerfrei.

» Bei Überstundenpauschalen wird im Vorhinein die Anzahl der zu leistenden Überstunden vereinbart, auch hier ist der 50 %-Zuschlag für maximal zehn Überstunden pro Monat steuerfrei.

Die steuerliche Begünstigung bedeutet für die Überstundenleistenden höhere Nettoentgelte und stellt einen Anreiz für Überstundenleistungen besonders bei geringen Grundbezügen dar. Aus einer Gesundheitsperspektive hätte die Umwandlung der Zuschläge, besonders der Nacht-, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, in Zeitguthaben positive Effekte. Besonders mit zunehmendem Alter der Erwerbsperson sind längere Erholungsphasen einer monetären Abgeltung vorzuziehen. Dies müsste auf der anderen Seite mit höheren Grundentgelten kompensiert werden. Aus dieser Perspektive könnte eine stärkere Begrenzung der jährlichen Überstunden gesundheitsfördernd sein.

Die Abschaffung steuerlicher Ausnahmen der dargestellten steuerlichen Begünstigungen der Überstunden könnte nicht nur fiskalische, sondern auch positive wirtschafts- und beschäftigungspolitische Effekte nach sich ziehen. Die steuerliche Begünstigung hat Mindereinnahmen im Ausmaß von jährlich rund 250 Mio. Euro zur Folge (vgl. Aiginger et al. 2010, Schratzenstaller/Dellinger 2017). Um diesen Betrag würden allerdings die Nettoeinkommen der Betroffenen sinken, wenn keine anderweitige Kompensation geboten wird.

Reformoption: Eine steuerliche Gleichbehandlung der Überstundenzuschläge würde dämpfend auf die Zahl der geleisteten Überstunden wirken. Sowohl aus gesundheitspolitischer Sicht als auch aus einer Geschlechterperspektive könnte dadurch eine Reduktion von überlangen Arbeitszeiten – die stärker von Männern als von Frauen geleistet werden – forciert werden.

10 ZUSAMMENFASSUNG

Die Arbeitszeitlandschaft, die sich über Dauer, Lage und Verteilung der Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit definiert, ist einem ständigen Wandel unterworfen. Die Impulse zum Wandel der Arbeitszeit gehen von Betrieben, Arbeitskräften sowie den gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Regelungen aus. Ebenso wie sich in den letzten Jahrzehnten unterschiedliche Erwerbsformen, wie freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Einpersonenunternehmen etc. etabliert haben, nimmt auch die Vielfalt der Arbeitszeitarrangements zu. Mit diesen Entwicklungen – allen voran der dynamischen Zunahme der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse – hat in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten eine Arbeitszeitverkürzung stattgefunden, allerdings unsystematisch und individuell.

Die Vielfalt an Arbeitszeitarrangements ist nicht gleich verteilt: Vor allem geschlechtsspezifische Unterschiede ziehen sich wie ein roter Faden durch die österreichische Arbeitszeitlandschaft; diese werden in hohem Maße von der ungleichen Verteilung von Betreuungspflichten und damit der Aufteilung zwischen bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Familienarbeit beeinflusst. Als Konsequenz ist in Österreich fast jede zweite Frau teilzeitbeschäftigt, aber nur knapp jeder zehnte Mann. Als Grund für die Teilzeitbeschäftigung geben Frauen in erster Linie Betreuungspflichten an, Männer Aus- und Weiterbildung. Die Teilzeitquote der Frauen in Österreich ist auch im EU-Vergleich hoch und drückt statistisch die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit[94] der Frauen auf 31,5 Stunden pro Woche – sie liegt damit um 8,2 Stunden unter der durchschnittlichen wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit von Männern. Höher ist die Arbeitszeitlücke zwischen den Geschlechtern nur in den Niederlanden und in Großbritannien.

94 Die in der Arbeitskräfteerhebung erhobene Normalarbeitszeit entspricht der üblicherweise geleisteten Wochenarbeitszeit inklusive Überstunden der unselbstständigen Erwerbstätigen inklusive Personen in Elternkarenz (15 bis 64 Jahre).

Vollzeitbeschäftigte Frauen in Österreich sind im Durchschnitt jünger, höher gebildet und finden sich häufiger in höher qualifizierten Tätigkeiten als teilzeitbeschäftigte Frauen. Teilzeitbeschäftigte Frauen sind stärker als vollzeitbeschäftigte Frauen im Handel sowie auf Dienstleistungsberufe konzentriert und leben häufiger in einer Partnerschaft mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren. Vollzeitbeschäftigte Männer sind demgegenüber im Durchschnitt älter als teilzeitbeschäftigte Männer und arbeiten oftmals in der Sachgütererzeugung. Teilzeitbeschäftigte Männer gehen verstärkt im Handel sowie dem Unterrichts- und dem Gesundheitswesen einer Erwerbstätigkeit nach und üben häufiger Dienstleistungsberufe oder höher qualifizierte Tätigkeiten aus. Anders als bei den Frauen sind teilzeitbeschäftigte Männer öfter höher gebildet als Vollzeitbeschäftigte.

Die realisierten Arbeitszeitprofile entsprechen nicht immer den Arbeitszeitwünschen: Von den unselbstständig Beschäftigten würden rund 18 % gerne weniger und 9 % mehr arbeiten, rund 930.000 Personen bzw. 27 % der unselbstständig Beschäftigten wünschen sich eine Änderung der wöchentlichen Gesamtarbeitszeit. Dabei gilt: Je kürzer die wöchentliche Normalarbeitszeit, desto höher die im Durchschnitt gewünschte Arbeitszeiterhöhung – und umgekehrt. Beschäftige mit langen Arbeitszeiten wünschen sich im Durchschnitt kürzere Arbeitszeiten.

In konkreten Zahlen ergibt sich folgendes, nach Geschlechtern differenziertes Umverteilungspotenzial: Aktiv unselbstständig beschäftigte Frauen in Teilzeit wollen im Durchschnitt ihre Arbeitszeit um 2,4 Stunden pro Woche auf 24,9 Stunden erhöhen, aktiv unselbstständig beschäftigte Männer in Teilzeit um 5,4 Stunden auf 27 Stunden pro Woche. Vollzeitbeschäftigte Frauen möchten durchschnittlich um 2 Stunden, Männer um 1,7 Stunden weniger pro Woche arbeiten. Diese individuellen Arbeitszeitwünsche sind nicht statisch und keine fixe Größe. Zum einen ändern sich Arbeitszeitpräferenzen – je nach Lebenslage bzw. Lebensphase – im Erwerbsverlauf, zum anderen sind sie von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abhängig und somit letztlich politisch gestaltbar.

Für die Arbeitszeitpolitik stellt sich die Herausforderung, mit einer Vielfalt an Anforderungen konfrontiert zu sein: den ArbeitnehmerInnen ein hohes Maß an Zeitsouveränität zu ermöglichen und gleichzeitig den Wünschen von Unternehmen nach flexiblen Arbeitskräften zu begegnen, einen längeren Verbleib von älteren Arbeitskräften im Erwerbsleben zu unterstützen, Konjunktureinbrüche abzufedern und die Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Es gilt, möglichst viele Menschen in Österreich mit einem existenzsichernden Einkommen in den Erwerbsprozess zu integrieren und bedarfsgerechte, möglichst friktionslose Übergänge zwischen verschiedenen Erwerbs- und sonstigen Lebensphasen zu gewährleisten.

Vor diesem Hintergrund und auf Basis einer Analyse der Arbeitszeitlandschaft skizziert die vorliegende Arbeit Eckpfeiler einer modernen Arbeitszeitpolitik im Sinne einer Gleichstellungs- und Lebensphasenorientierung aus dem Blickwinkel der ArbeitnehmerInnen. Dieser Ansatz umfasst drei Dimensionen: die Dauer, die Lage und die Verteilung der Arbeitszeit sowohl zwischen Frauen und Männern als auch über den gesamten Erwerbsverlauf. Die vorliegende Arbeit hat gezeigt, dass eine Lebensphasenorientierung dem Ziel der Gleichstellung auch entgegenstehen kann, solange es vorwiegend Frauen sind, die in bestimmten Lebensphasen die Arbeitszeit reduzieren. Aus diesem Grund ist eine Priorisierung der Gleichstellungsorientierung in der Arbeitszeitpolitik zentral, die Lebensphasenorientierung sollte dem Ziel der Gleichstellung untergeordnet sein.

Für den Unternehmenssektor sind Arbeitszeitregulierungen ebenfalls von entscheidender Bedeutung – etwa im Hinblick auf die Produktionsmöglichkeiten, die Markt- und Wettbewerbsposition, die MitarbeiterInnenmotivation und die Kostenstruktur. Die Analyse der Präferenzen des Unternehmenssektors in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung ist jedoch nicht Teil der vorliegenden Arbeit. Hier besteht ein großer Forschungsbedarf.

Während in den vergangenen Jahrzehnten der wachsende Wohlstand bei rückläufiger Arbeitszeit Ausdruck der Leistungsfähigkeit einer modernen Wirtschaft war, liegt der

Schwerpunkt nun in einer präferenzorientierten Arbeitszeitgestaltung zur Hebung der Potenziale und zur nachhaltigen Arbeitsmarktintegration der Erwerbsbevölkerung. Arbeitszeitpolitik wird damit verstärkt zur Gesellschaftspolitik mit neuen Leitbildern und regulativen Normen (vgl. Kurz-Scherf 2015). Die vorliegende Arbeit zeigt die unterschiedlichen Präferenzen der verschiedenen AkteurInnen auf und vertieft mögliche Ansatzpunkte zur Neuausrichtung eines gendergerechten und lebensphasenorientierten Arbeitszeitregimes aus der Sicht der Erwerbstätigen.

In einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung orientiert sich die Arbeitszeitpolitik an den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten, indem sie den sich ändernden Arbeitszeitpräferenzen und Arbeitszeitmöglichkeiten im Lebensverlauf Rechnung trägt. Ihnen flexibel zu begegnen und Optionen für eine temporäre Freistellung oder eine Arbeitszeitreduktion zu bieten, ist kennzeichnend für eine Lebensphasenorientierung. Als Stellschrauben für eine gleichstellungsorientierte und lebensphasenorientierte Arbeitszeitpolitik kommen verschiedene Politikbereiche infrage, wobei arbeitszeitverkürzende Optionen in Österreich bereits relativ gut vorhanden sind. Im vorliegenden Beitrag wurden einerseits Arbeitszeitoptionen skizziert, die es bereits im Bereich Weiterbildung, Elternschaft sowie Gesundheit und Alter gibt, andererseits wurden Reformoptionen in diesen Bereichen thematisiert, die dem Ziel einer lebensphasen- und gleichstellungsorientierten Arbeitszeitpolitik entsprechen.

10.1 Reformansätze 1: Adaptierung vorhandener zweckgebundener Ansprüche auf Arbeitszeitverkürzung

Im Zusammenhang mit Betreuungspflichten gibt es derzeit die arbeitszeitreduzierende Möglichkeit der Elternkarenz und -teilzeit, Pflegekarenz und -teilzeit sowie Familienhospizkarenz und -teilzeit. Diese Optionen ermöglichen den ganzen bis teilweisen Ausstieg aus dem Erwerbsarbeitsmarkt für jeweils definierte Zeiträume. Im Sinne einer Gleichstellungsorientierung ist die teilweise Arbeitszeitreduktion beider Elternteile in

Paarhaushalten einer vollständigen Arbeitszeitreduktion nur eines Elternteiles vorzuziehen. Eine Adaptierung bestehender Modelle in Richtung „use it or lose it"-Prinzip ist weiter voranzutreiben. Auch die im Zusammenhang stehenden Geldleistungsbezüge müssten angepasst werden, um den Arbeitsmarktrückzug zu bremsen und das Betreuungsengagement beider Elternteile zu fördern. Die Kürzung der maximalen Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes und eine Ausweitung der exklusiven Bezugszeiten von Männern wären der Gleichstellungsorientierung förderlich.

Als Stellschraube für eine Angleichung der Betreuungs- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern braucht es sowohl verbesserte Rahmenbedingungen bei institutionellen Betreuungsangeboten (Rechtsanspruch auf institutionelle Betreuungsplätze beginnend bei der Kinderkrippe über Ganztagsschulen/Nachmittagsbetreuung bis hin zu mobilen bzw. stationären Pflegeplätzen) als auch eine Schließung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern. Ersteres ermöglicht prinzipiell eine Entscheidung zur intensiveren Arbeitsmarktpartizipation, Letzteres ist Bedingung für die finanzielle Leistbarkeit einer betreuungsbedingten Arbeitszeitreduktion. Vor diesem Hintergrund kann die Verkürzung der Dauer der Geldleistungsbezüge bei gleichzeitigem Ausbau der institutionellen Betreuungsmöglichkeiten zur Reduktion des Gender-Time-Gap beitragen.

Aus- und Weiterbildung gewinnt sowohl im individuellen Erwerbsleben als auch in der betrieblichen Produktivitäts- und Wettbewerbsentwicklung sowie in einer modernen und dynamischen Wirtschaft an Bedeutung. Der Bildungsbereich stellt damit zum Ausbau der lebensphasenorientierten Arbeitszeit einen wichtigen Bereich dar. Hierzu braucht es einerseits ein entsprechendes (Weiter-)Bildungsangebot, andererseits die zeitliche Möglichkeit und darüber hinaus die materielle Absicherung für Weiterbildungsphasen. Die Bildungsteilnahme (Bildungsteilzeit/-karenz, Fachkräfte- und SelbsterhalterInnenstipendium) sollte daher unabhängig vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin sowie auch für Arbeitslose möglich sein. Eine weitere Reformoption wäre ein grundsätzlicher

Anspruch auf Existenzsicherungsleistungen (beispielsweise Weiterbildungsgeld, Fachkräftestipendium) nach der Erstausbildung für frei gewählte Aus- und Weiterbildungen sowohl für aktiv Beschäftigte als auch für Nichtbeschäftigte. Dies würde eine Planbarkeit dieser Phasen ermöglichen und so zur Lebensphasenorientierung beitragen.

Eine neue Form der zweckgebundenen Arbeitszeitreduzierung ist die Wiedereingliederungsteilzeit, die mit Beginn 2017 in Kraft trat. Vorübergehend gesundheitlich eingeschränkte Erwerbspersonen können ihre Arbeitszeit für bis zu neun Monate verringern. Damit ist erstmals die dichotome Teilung in voll erwerbsfähig (einschließlich überlanger Arbeitszeiten) und nicht erwerbsfähig aufgehoben. Eine schrittweise Wiedereingliederung kann nicht nur genesungsfördernde Aspekte für die Betroffenen haben, sondern ermöglicht auch den Einsatz der reduzierten Arbeitskapazität im Betrieb.

Im Bereich der Altersteilzeitmöglichkeiten, die Beschäftigte fünf Jahre vor ihrem Regelpensionsantrittsalter haben, würde die Abschaffung der geblockten Variante zu einer kontinuierlichen Arbeitszeitreduktion führen. Derzeit fördert die Blockvariante überlange Arbeitszeiten, was aus einer gesundheitspolitischen Perspektive problematisch ist.

10.2 Reformansätze 2: Nicht zweckgebundener Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung „Modell der Wahlarbeitszeit“

Bislang gibt es in Österreich die in der Studie dargestellten zweckgebundenen Ansprüche auf eine Arbeitszeitverkürzung. Ergänzend wird in der vorliegenden Studie – im Sinne einer Lebensphasenorientierung – das Recht auf Veränderung der individuellen Arbeitszeit (ohne Angabe von Gründen) als Reformoption vorgeschlagen. Die rechtliche Verankerung einer Wahlarbeitszeit, die mit einer Vorlaufzeit von drei Monaten auch kurzfristig in Anspruch genommen werden kann, würde einer Lebensphasenorientierung entgegenkommen. Auch wirkt das Modell vor dem Hintergrund der dokumentierten

Arbeitszeitwünsche der unselbstständig Beschäftigten (Wunsch nach Arbeitszeitreduktion von Vollzeitbeschäftigten und Arbeitszeiterhöhung von Teilzeitbeschäftigten) in Richtung Gleichstellungsorientierung.

Für Menschen mit geringen Einkommen stellt eine Arbeitszeitreduktion allerdings kaum eine Option dar, da erst ab einem bestimmten Mindesteinkommen eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit leistbar ist. Dennoch könnte das Modell in Bereichen mit überlangen Arbeitszeiten und für Personen gegen Ende ihrer Erwerbsphase eine Option darstellen.

Das Modell der Wahlarbeitszeit könnte mit einem Korridor beispielsweise zwischen 30 und 40 Wochenstunden konzipiert werden. Dieser Korridor ist wichtig, damit sowohl die genannten Ziele als auch eine Zeitsouveränität der Beschäftigten gegenüber einseitig an betrieblichen Belangen orientierten Konzepten der Arbeitszeitflexibilisierung garantiert sind. Ohne Korridor würde einer Arbeitszeitprekarisierung Vorschub geleistet.

Mit dem Modell der Wahlarbeitszeit würden sich die betrieblichen Arbeitszeiten auch gegenüber kollektivvertraglichen Arbeitsregulierungen individualisieren. Voraussetzung für die Durchsetzung individueller Rechte auf Betriebsebene ist aufgrund der Machtasymmetrie eine starke betriebliche Interessenvertretung. Gleichzeitig braucht das Modell vor allem in einer Phase rasanter technologischer Entwicklungen (Stichwort Digitalisierung, Beschleunigung) Schutzmechanismen (beispielsweise transparente Zeitaufzeichnungen) im Bereich der Zeitsouveränität der Beschäftigten.

10.3 Reformansätze 3: Allgemeine Ansatzpunkte

Die Alterung der Erwerbsbevölkerung muss mit einer alternsgerechten Anpassung der Arbeitsplätze einhergehen, um die Voraussetzungen für die Realisierung des Ziels

eines späteren Erwerbsaustritts bzw. Pensionsantritts zu schaffen. Wie in der Arbeit gezeigt wurde, haben ältere Vollzeitbeschäftigte eine hohe Präferenz für reduzierte Arbeitszeiten. Der Reduktion der (über)langen Arbeitszeiten in dieser Gruppe kommt daher sowohl aus einer lebensphasenorientierten und präferenzorientierten als auch aus einer gesundheitsorientierten Perspektive eine größer werdende Bedeutung zu.

Veränderungen im Bereich der Überstunden, beispielsweise die Abschaffung der steuerlichen Begünstigung von Überstunden, stellen einen Ansatzpunkt zur Reduktion der überlangen Arbeitszeiten dar. Auch eine Begrenzung der jährlichen Überstunden oder eine verstärkte Abgeltung von Überstunden nicht in Form von Geld, sondern von Zeit hätten gesundheitsfördernde Aspekte. Die gegenwärtig vorhandenen Formen der Überstundenpauschalierungen quer über alle Einkommens- und Qualifikationsgruppen fördern ebenfalls überlange Arbeitszeiten. Sie sollten auf jene Bereiche beschränkt werden, wo selbstbestimmte Arbeitseinteilung und Handlungsspielräume vorhanden sind. Denkbar wäre die Koppelung der All-in-Verträge an eine Mindesteinkommenshöhe im Ausmaß der 1,5fachen Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung.

In Österreich beobachten wir viele anlassbezogene Möglichkeiten einer Reduzierung der Arbeitszeit für eine vordefinierte Zeitspanne. Die Inanspruchnahme beispielsweise der Kinderkarenz durch Männer oder der Bildungskarenz durch Frauen ist aber vergleichbar gering. Nicht nur durch entgegengesetzte Arbeitszeitnormvorstellungen oder mangelhafte Rahmenbedingungen, sondern auch durch Informationsmangel bei potenziellen NutzerInnen und durch einen administrativen Aufwand für Personen und Betriebe werden gegebene Optionen zu wenig ausgeschöpft. Ein genereller Rechtsanspruch, der nicht anlassbezogen, sondern im Ermessen der Erwerbspersonen liegt, schafft den Rahmen für die Etablierung unterschiedlicher Arbeitszeitnormen.

Eine flexible und autonome Arbeitszeitgestaltung sowie eine Reduktion überlanger Arbeitszeiten durch die in der vorliegenden Arbeit dargestellten Ansatzpunkte wirken nicht nur positiv auf die Work-Life-Balance und die Arbeitszufriedenheit. Sie fördern auch die Gesundheit der Erwerbstätigen, ermöglichen einen längeren Verbleib in aktiver Beschäftigung sowie eine höhere Produktivität der Betriebe und begünstigen das Ziel eines späteren Pensionsantritts.

ANHÄNGE I BIS III

ANHANG I: DATENGRUNDLAGEN ZU ARBEITSVOLUMEN UND ARBEITSZEIT

Die Arbeitszeit lässt sich anhand von drei Dimensionen abbilden, und zwar der Dauer, der Lage und der Verteilung. Die **Dauer** der Arbeitszeit beschreibt das Ausmaß der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit. Wann die tägliche Arbeitszeit beginnt und endet (z. B. Nacht-, Schichtarbeit) und auf welche Wochentage (z. B. Wochenende) sie fällt, wird durch die **Lage** der Arbeitszeit eingefangen. Die **Verteilung** der Arbeitszeit gibt wiederum an, ob die Arbeitszeit gleichförmig oder variabel verteilt ist (z. B. Gleitzeit, Jahresarbeitszeitkonten).

» Arbeitskräfteerhebung (AKE)

Regelmäßige Informationen zur Arbeitszeit werden in Österreich nur im Rahmen von Befragungen erhoben. Die national wie EU-weit bedeutendste Befragung ist die Arbeitskräfteerhebung.[95] Im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung werden österreichweit pro Quartal – und gleichmäßig über die Kalenderwochen verteilt – rund 22.500 Haushalte zum Thema Erwerbstätigkeit und Wohnen befragt. Die repräsentativen Haushalte der Wohnbevölkerung[96] verbleiben über fünf Befragungszyklen in der Stichprobe, wobei pro Quartal ein Fünftel der befragten Haushalte durch neue ersetzt wird (Fünftel-Rotation). Die europaweite Vergleichbarkeit der Daten zu Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit soll durch einheitliche Normen und harmonisierte Methoden gewährleistet werden.[97] Das Rückgrat der Erwerbsstatistik ist die Definition des Erwerbsstatus, die sich am Labour-Force-Konzept der internationalen Arbeitsorganisation ILO orientiert. Es werden drei mögliche Erwerbsstatus unterschieden: Die Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter kann entweder (1) erwerbstätig, (2) erwerbslos oder (3) erwerbsinaktiv sein.

95 Eine andere Quelle, die europaweit Informationen zur Arbeitszeit liefert, ist die Erhebung zu den Lebensbedingungen in Privathaushalten (EU-SILC). In Österreich wird sie jährlich in rund 6.000 Haushalten durchgeführt und erlaubt eine Messung von Veränderungen im Zeitverlauf (Jahresvergleich), da die Haushalte vier Jahre in Folge befragt werden, wobei jährlich ein Viertel der befragten Haushalte durch neue Haushalte ersetzt wird. Darüber hinaus gibt es in größeren Intervallen stattfindende Erhebungen wie die alle fünf Jahre durchgeführte europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS).

96 Erwerbstätige ohne Wohnort im Inland, also Pendlerinnen und Pendler, werden somit nicht befragt.

97 Für eine kritische Diskussion der Grenzen der Vergleichbarkeit siehe Famira-Mühlberger/Huemer/Mayrhuber 2015.

Erwerbstätig (siehe Abbildung 26) sind all jene Personen, die in der Referenzwoche[98] mindestens eine Stunde gearbeitet haben.[99] Erfasst werden somit alle Personen, die im Produktionsprozess eingebunden sind, unabhängig von ihrem Stundenausmaß. Dieses Konzept führt dazu, dass Personen, die nur eine Stunde pro Woche arbeiten, gleich behandelt werden wie Personen, die in der Referenzwoche 40 Stunden tätig sind, und ganzjährig beschäftigte Personen gleich behandelt werden wie Personen, die nur in der Referenzwoche gearbeitet haben. Darüber hinaus werden Personen, die in der Referenzwoche nicht gearbeitet haben, dennoch als erwerbstätig klassifiziert, wenn die Abwesenheit vom Arbeitsplatz

- weniger als drei Monate beträgt (z. B. Urlaub),
- länger als drei Monate dauert und mindestens 50 % des Entgelts fortbezahlt wird oder
- auf einen der folgenden Gründe zurückzuführen ist: Unfall, vorübergehende Erwerbsunfähigkeit, Krankheit, Mutterschutz, Altersteilzeit oder Elternkarenz.

Personen, die nicht als erwerbstätig im Sinne des Labour-Force-Konzeptes eingestuft werden, sind entweder erwerbslos oder erwerbsinaktiv. Erwerbslose müssen in den letzten vier Wochen vor der Befragung aktiv nach Arbeit gesucht haben und innerhalb der nächsten zwei Wochen für eine Arbeitsaufnahme zur Verfügung stehen. Das Kriterium der aktiven Arbeitsuche entfällt nur für erwerbslose Personen mit Jobzusage, sofern sie die Stelle innerhalb der nächsten drei Monate antreten. Eine Jobzusage für einen späteren Zeitpunkt führt zur Klassifizierung als erwerbsinaktiv. Zu den Erwerbsinaktiven zählen darüber hinaus u. a. Studierende, Präsenz- und Zivildienstleistende, Hausfrauen und Hausmänner, dauerhaft Arbeitsunfähige und Pensionsbeziehende. Die Aufzählung illustriert bereits, dass die Gruppe der Erwerbsinaktiven aus sehr unterschiedlichen Personen besteht. Sie lassen sich nach den in der Arbeits-

98 Die Referenzwoche ist die letzte Woche vor der Befragung.

99 Diese Personen sind entweder unselbstständig Erwerbstätige, selbstständig Erwerbstätige oder Mithelfende. Letztere sind Personen, die im Betrieb eines Familienangehörigen ohne Bezahlung regelmäßig mithelfen und sonst keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.

kräfteerhebung abgefragten Hauptgründen der Inaktivität systematisieren: Zu diesen gehören (1) die Teilnahme an Aus- und beruflicher Fortbildung, (2) die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen, (3) andere persönliche oder familiäre Gründe, (4) Ruhestand, (5) Krankheit oder Erwerbsunfähigkeit, (6) das Rechnen mit einer Wiedereinstellung, (7) die Ansicht, dass keine geeignete Arbeit verfügbar ist und (8) andere Gründe.

Abbildung 26: Erwerbstätigkeit nach dem ILO-Konzept

Quelle: Statistik Austria 2012

Erwerbstätige werden im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung auch zur individuellen Erwerbsarbeitszeit befragt. Auf ihrer Basis können europaweite Vergleiche zur Entwicklung der Dauer und Lage der Arbeitszeit angestellt werden; die Frage der (gleichmäßigen oder variablen) Arbeitszeitverteilung wird nicht regelmäßig erhoben.[100] Die erhobenen Arbeitszeiten sind allerdings subjektiv und potenziell mit einer gewissen Unschärfe verbunden. Erschwerend kommen konzeptionelle Umstellungen hinzu, die die Vergleichbarkeit über die Zeit beeinflussen können. So stellten zwischen 1998 und 2004 die meisten europäischen Länder die Arbeitskräfteerhebung sukzessive von einer jährlichen auf eine kontinuierliche Erhebung um. Österreich hat 2004 die Periodizität geändert, Deutschland 2005, und in Kroatien, dem jüngsten EU-Mitgliedsland, erfolgte die Umstellung 2007.[101] Festgestellte Veränderungen in der Arbeitszeitdauer über die Zeit können daher statistische Artefakte sein.

» Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung

Die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR) liefert – neben der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (AKE) – regelmäßige Informationen zum geleisteten Arbeitsvolumen. Die beiden Datenquellen unterliegen nicht denselben Konzepten und Definitionen, weshalb es zu Abweichungen zwischen den jeweils errechneten Größen kommt. Im Folgenden werden die Unterschiede bei der Ermittlung des Arbeitsvolumens, d. h. der Summe der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, skizziert, und die Größenordnung der Abweichung wird dargestellt.

100 Die Frage der Arbeitszeitverteilung im Sinne einer regelmäßigen oder unregelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit wird nur im Rahmen von Sondererhebungen (etwa im Rahmen des Ad-hoc-Moduls zur Arbeitskräfteerhebung 2015: „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“) abgefragt.

101 Die Grundlage dafür bildet die Europäische Verordnung (EG) Nr. 577/98. Die Arbeitskräfteerhebung wurde zuvor einmal jährlich im Frühling (im 2. Quartal; in Frankreich und Österreich im 1. Quartal) durchgeführt.

DIE VOLKSWIRTSCHAFTLICHE GESAMTRECHNUNG (VGR)

Die VGR quantifiziert die wirtschaftlichen Vorgänge in einem Land; zu ihrem Kern zählt die Erfassung von Entstehung, Verteilung und Verwendung des Bruttoinlandsprodukts. Daten zur Erwerbstätigkeit sind ebenfalls Teil der VGR, wobei zwischen Personen, Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitsvolumen und Vollzeitäquivalenten unterschieden wird. Kennzeichnend für die VGR-Daten zur Erwerbstätigkeit ist deren Konsistenz zu den anderen Daten der VGR (vgl. Chalupa et al. 2011). Für die Erstellung der VGR gibt es Verbuchungsregeln, Konzepte, Klassifikationen und Definitionen, die von allen EU-Ländern anzuwenden sind, um eine europaweite Vergleichbarkeit sicherzustellen – geregelt sind sie im ESVG 2010,[102] dem Europäischen System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen.

Wesentlicher Unterschied zwischen der AKE und der VGR ist die **Grundgesamtheit.** In der Arbeitskräfteerhebung wird die Wohnbevölkerung in Privathaushalten befragt. Zu den Erwerbstätigen zählen somit auch Personen, die zwar im Inland wohnen, aber im Ausland einer Erwerbsarbeit nachgehen (AuspendlerInnen). Personen, die im Ausland wohnhaft sind, aber zu Erwerbszwecken nach Österreich kommen, werden in der AKE dagegen nicht erfasst. Anders verhält es sich bei der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung. Sie folgt dem Inlandskonzept und erfasst die Produktion und Erwerbstätigkeit innerhalb der geografischen Grenzen Österreichs. Die Grundgesamtheit in der VGR enthält somit EinpendlerInnen aus dem Ausland, während AuspendlerInnen aus dem Inland unberücksichtigt bleiben. Gerade die Zahl der EinpendlerInnen ist in den letzten Jahren markant gestiegen. Bei den unselbstständig Beschäftigten gilt dies insbesondere ab 2011, dem Jahr der Arbeitsmarktöffnung für die EU-Beitrittsländer des Jahres 2004: Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten mit Wohnort im Ausland stieg von rund

102 Das ESVG 2010 hat das ESVG 1995 als Regelwerk abgelöst. Seit September 2014 ist es in allen EU-Mitgliedsstaaten verpflichtend anzuwenden.

41.000 im Jahr 2009 auf knapp 84.000 im Jahr 2015.[103] Gemessen an den aktiv unselbstständig Beschäftigten kletterte ihr Anteil im Betrachtungszeitraum von 1,3 % auf 2,4 %.

Übersicht 10: Beschäftigungsverhältnisse nach AKE und VGR

	Arbeitskräfteerhebung Mikrozensus	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
Einheiten	InländerInnenkonzept: Wohnbevölkerung (inklusive AuspendlerInnen)	Inlandskonzept: Wohnbevölkerung + EinpendlerInnen – AuspendlerInnen
Einheiten	Privathaushalte (keine Anstaltshaushalte)	keine Einschränkung
Beschäftigungsverhältnisse	Personenbefragung: Haupttätigkeit + Nebentätigkeit	Überwiegend Verwaltungsdaten: Mikrodaten Hauptverband + Zuschätzung einzelner KFA + Zuschätzung FreiberuflerInnen (Kammern) + Mithelfende aus AKE
Beschäftigungsverhältnisse	exkl. Präsenz-/Zivildienst exkl. Karenz-/Kindergeldbeziehende inkl. exterritoriale Organisationen	inkl. Präsenz-/Zivildienst exkl. Karenz-/Kindergeldbeziehende exkl. exterritoriale Organisationen
Alter	15+	keine Alterseinschränkung
Freie DienstnehmerInnen	gelten als ArbeitnehmerInnen	gelten als Selbstständige

KFA steht für Krankenfürsorgeanstalten.
Quelle: WIFO, eigene Darstellung

Ein weiterer wesentlicher Unterschied zwischen der Arbeitskräfteerhebung und der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung besteht hinsichtlich der **Ermittlung der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse.** Im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung wird erhoben (Stichprobe), ob die Befragten in der Referenzwoche einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind und tatsächlich am Arbeitsplatz waren; differenziert wird dabei nach Haupt- und Nebentätigkeit.[104] In der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung wird auf Basis der Mikrodaten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger, einer Vollerhebung (Verwaltungsdaten), die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im Jahresdurchschnitt

103 AMS-DWH-Auswertung vom 22. Februar 2016 (Würfel mon_besch_alq).
104 Bei der Ermittlung des Arbeitsvolumens wird unterstellt, dass die Beschäftigten das ganze Jahr über in Beschäftigung sind (Jahresarbeitsplatz), d. h., die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit wird mit 52 (Anzahl der Wochen im Jahr) multipliziert.

ermittelt – unabhängig davon, ob die Personen tatsächlich an ihrem Arbeitsplatz waren oder nicht.[105] Hinzu kommen die Zahl der Mithelfenden aus der Arbeitskräfteerhebung sowie Zuschätzungen für Erwerbstätige, die im Hauptverbandsdatensatz nicht erfasst sind (FreiberuflerInnen, einzelne Krankenfürsorgeanstalten).

In den beiden Quellen werden zudem Zivil- und Präsenzdienstleistende sowie Erwerbstätige in exterritorialen Organisationen unterschiedlich behandelt: In der VGR werden Zivil- und Präsenzdienstleistende mit aufrechtem Dienstverhältnis bei der Ermittlung der Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt, im Mikrozensus nicht; Erwerbstätige in exterritorialen Organisationen zählen im Mikrozensus zu den Beschäftigungsverhältnissen, nicht aber in der VGR. Erfasst werden in beiden Quellen die freien DienstnehmerInnen; anders als im Mikrozensus werden jedoch freie DienstnehmerInnen in der VGR als Selbstständige klassifiziert (im Mikrozensus als Unselbstständige).

Übersicht 11: Tatsächlich geleistete Arbeitszeit nach AKE und VGR

	Arbeitskräfteerhebung Mikrozensus	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
Konzept	Tatsächlich geleistete Arbeitsstunden Inklusive: Überstunden, Bereitschaftsdienst, kurze Ruhepausen, bezahlte Zeit für Aus- und Weiterbildung Exklusive: bezahlte, aber nicht geleistete Stunden (Urlaub, Feiertage, Krankenstand), Mittagspause, Fahrt vom Wohn- zum Arbeitsort	
Quelle	Haushaltsbefragung	Unternehmensbefragung, HH-Befragung
ArbeitnehmerInnen	Stundenausmaß in Referenzwoche	NACE B–F (Produktion) – Befragung: Konjunkturerhebung, Leistungs- und Strukturerhebung NACE A, G–T: AKE (plus Korrekturfaktor im DL-Bereich, Differenz AKE – Arbeitskostenerhebung)
Selbstständige	Stundenausmaß in Referenzwoche	Stundenausmaß in Referenzwoche laut AKE (kein Korrekturfaktor)

Quelle: WIFO, eigene Darstellung

105 Denkbar sind etwa Abwesenheiten vom Arbeitsplatz infolge von Urlaub oder Krankheit. In der AKE werden Personen mit aufrechtem Dienstverhältnis, die länger als drei Monate vom Arbeitsplatz abwesend sind, nur dann als Beschäftigte gezählt, wenn sie mindestens 50 % ihres Entgeltes weiterbezahlt bekommen oder aus einem der folgenden Gründe abwesend sind: Unfall, vorübergehende Erwerbsunfähigkeit, Krankheit, Mutterschutz, Altersteilzeit oder Elternkarenz.

Um zum Arbeitsvolumen – sprich den insgesamt von allen Arbeitskräften tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in einem Zeitraum – zu gelangen, wird die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit multipliziert. Das Arbeitsvolumen laut Arbeitskräfteerhebung ist somit die – aufs Jahr hochgerechnete – Summe der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden laut Mikrozensus. Das Arbeitsvolumen laut VGR ist das Produkt der Beschäftigungsverhältnisse und der durchschnittlich tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Die hierfür verwendete **Arbeitszeitinformation** stammt im Fall der selbstständigen Beschäftigung aus dem Mikrozensus. Im Fall der unselbstständigen Beschäftigung werden verschiedene Quellen herangezogen: Im Produktionsbereich (NACE B bis F) sind es die Konjunkturerhebung (KJE) und die Leistungs- und Strukturerhebung (LSE), im Dienstleistungsbereich (NACE A, G bis T) die Arbeitskräfteerhebung und die Arbeitskostenerhebung (für eine detailliertere Darstellung siehe Chalupa et al. 2011).

Die dargelegten Unterschiede führen zu unterschiedlich hohen Arbeitsvolumina. Werden alle Erwerbstätigen, also Unselbstständige und Selbstständige, gemeinsam betrachtet, fällt das Arbeitsvolumen laut VGR seit 2009 stets höher aus als im Mikrozensus. Somit unterscheidet sich nicht nur das Niveau des Arbeitsvolumens zwischen den beiden Quellen, sondern auch die Dynamik im Zeitverlauf: Insgesamt geht die Schere zwischen dem Arbeitsvolumen laut VGR und MZ zunehmend auf – in einer 10-Jahres-Betrachtung (2006 bis 2015) wuchs das gesamtwirtschaftlich geleistete Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen laut VGR um 0,2 %, während es laut MZ um 1,9 % schrumpfte.

Abbildung 27: Entwicklung des Arbeitsvolumens laut VGR und MZ (2006–2015)

Die Gruppe der Erwerbstätigen umfasst selbstständig und unselbstständig Beschäftigte.
Quelle: Statistik Austria, WIFO

Werden ausschließlich die unselbstständig Beschäftigten betrachtet, zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Erwerbstätigen insgesamt. Im Detail finden sich jedoch Unterschiede: So ist zum einen das Arbeitsvolumen laut VGR erst ab dem Jahr 2014 höher als im Mikrozensus (und nicht bereits seit 2009 wie bei den Erwerbstätigen insgesamt), zum anderen übertraf das Arbeitsvolumen laut VGR im Jahr 2014 erstmals knapp das Vorkrisenniveau (2008). 2015 lag das Arbeitsvolumen der Unselbstständigen laut VGR jedoch wieder unter dem Vorkrisenniveau. In einer 10-Jahres-Perspektive erhöhte sich das geleistete Arbeitsvolumen der Unselbstständigen laut VGR um 3,8 %. Die Vergleichszahlen im Mikrozensus zeigen jedoch einen Rückgang um 0,1 %. Ausschlaggebend für die unterschiedliche Dynamik des Arbeitsvolumens laut VGR und MZ dürfte die zunehmende Zahl an PendlerInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt aus den umliegenden Staaten sein, die aufgrund ihres fehlenden österreichischen Wohnsitzes nicht in der MZ-Arbeitskräfteerhebung abgebildet werden, sehr wohl aber in die VGR eingehen.

Das Arbeitsvolumen der selbstständigen Beschäftigung[106] war dagegen in den letzten Jahren überwiegend rückläufig:[107] Leisteten Selbstständige laut VGR im Jahr 2006 1.393,2 Mio. Arbeitsstunden, waren es 201 5 nur mehr 1.202,5 Mio. Arbeitsstunden, das ist ein Minus von 13,7 %. Gemäß Arbeitskräfteerhebung sanken die insgesamt tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der Selbstständigen von 1.211,4 Mio. (2006) auf 1.083,5 Mio. (2015), das ist ein Minus von 10,6 %. Der Abstand im Selbstständigen-Arbeitsvolumen laut VGR und Arbeitskräfteerhebung hat sich gleichzeitig in der 10-Jahres-Betrachtung (2006 bis 2015) verringert.

Abbildung 28: Entwicklung des Arbeitsvolumens laut VGR und MZ (2006–2015; Index 2006 = 100)

Quelle: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen

106 Das ist das Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen abzüglich des Arbeitsvolumens der Unselbstständigen.

107 Das Arbeitsvolumen der Selbstständigen wuchs laut VGR einzig in den Jahren 2006 und 2011, laut Mikrozensus einzig in den Jahren 2006 und 2007.

ANHANG II: BERUFSSYSTEMATIK ISCO

Die Berufssystematik ISCO ist eine hierarchische Gliederung beruflicher Tätigkeiten. Der Beruf wird definiert als „ein Set von Aufgaben und Pflichten, die von einer Person für einen Arbeitgeber oder als Selbständiger erfüllt werden. Die Zusammenfassung zu relativ ähnlichen Kategorien erfolgt anhand der ‚skills' (notwendige Fähigkeiten, um die mit einem Job verbundenen Aufgaben und Pflichten zu erfüllen)."[108] In der Fassung aus dem Jahr 2008 (ISCO-08) umfasst die oberste und somit am stärksten aggregierte Gliederungsebene zehn Berufshauptgruppen. Die zweite Gliederungsebene setzt sich aus 43 Berufsgruppen zusammen, die dritte aus 130 Berufsuntergruppen und die vierte aus 436 Berufsgattungen. Die Berufssystematik ISCO-08 ermöglicht darüber hinaus die Zusammenfassung der Berufshauptgruppen zu vier verschiedenen Anforderungsniveaus (Skill-Levels), die das typischerweise zur Ausübung der in diesen Gruppen subsumierten Berufe benötigte Ausbildungsniveau beschreiben.

Im Jahr 2011 kam es zur Umstellung der Berufssystematik von ISCO-88 auf ISCO-08 mit einer erweiterten Anzahl an Berufsgruppen und Berufsuntergruppen und einer teils grundlegenden Änderung der Zuordnung zu den zehn Berufshauptgruppen. Die Neufassung wurde notwendig, um eingetretene Änderungen in der Berufswelt besser berücksichtigen zu können. Das Arbeitsvolumen in der Systematik ISCO-08 liegt somit erst für relativ wenige Jahre vor (2011–2015). Für eine längerfristige Betrachtung wurde das Arbeitsvolumen im Zeitraum 2005 bis 2010 von ISCO-88 auf ISCO-08 umgeschlüsselt (mithilfe einer Überleitungsmatrix von ISCO-88-Berufsuntergruppen (Dreisteller) auf ISCO-08-Berufshauptgruppen). Die Basis für die Überleitungsmatrix bildet der MZ-Datensatz für das Jahr 2011, in dem beide Berufsklassifikationen (ISCO-88 und ISCO-08) codiert sind.

108 http://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/oeisco08_implementierung/informationen_zur_isco08/index.html (Homepage der Statistik Austria), 22. 10. 2016.

ANHANG III: STICHPROBENABGRENZUNG PAARHAUSHALTE

Übersicht 12: Stichprobenauswahl für Auswertungen nach Paarhaushalten (MZ 2015)

Alle Paarhaushalte	1.998.574
Abzüglich Paarhaushalten mit zumindest einer Person im Ruhestand[1)]	–680.138
= Stichprobe für Analyse der Erwerbsmuster	1.318.436
Abzüglich Paarhaushalten mit zumindest einer Person mit stark schwankender Normalarbeitszeit[2)]	–4.563
Abzüglich Paarhaushalten mit zumindest einer selbstständig tätigen Person[3)]	–242.862
= Stichprobe für die Analyse der Arbeitszeitlücke	1.071.011
Abzüglich Paarhaushalten mit zumindest einer Person in Elternkarenz[4)]	–61.718
= Stichprobe für die Analyse der Arbeitszeit-Zufriedenheit	1.009.293

1) Personen in Ruhestand wurden für die betreffenden Mikrozensus-Auswertungen wie folgt definiert: a) Nach Erreichen des regulären Pensionsantrittsalters: Männer 65 Jahre und älter, Frauen 60 Jahre und älter, b) Antwort auf die Frage nach dem Lebensunterhalt: „Pensionist(in)“ sowie c) Antwort auf die Frage bei Nichterwerbspersonen nach dem Grund für keine Arbeitsuche: „Ruhestand“.
2) Technisch notwendig, da für diese Personen keine Berechnung einer durchschnittlichen Normalarbeitszeit möglich ist.
3) Der Fokus der Untersuchung liegt auf unselbstständig Beschäftigten. Eine Berücksichtigung der Arbeitszeitangaben von Selbstständigen würde zu einer Verzerrung der durchschnittlichen Arbeitszeiten führen und die Interpretation der Ergebnisse deutlich erschweren.
4) Für die Berechnung der durchschnittlichen Norm- und Wunscharbeitszeit sowie der daraus resultierenden Arbeitszeitlücke wurden die Arbeitszeitangaben von Personen in Elternkarenz SYSMIS (System fehlend) kodiert, um ohne Ausschluss dieser Haushalte unverzerrte Durchschnittswerte zu erhalten. Da dadurch jedoch bei einer anschließenden Auszählung von Personen nach Zufriedenheit mit ihrer aktuellen Arbeitszeit Personen in Elternkarenz zwar im Nenner, nicht aber im Zähler aufscheinen würden, war es notwendig, diese Personen/Haushalte für die Betrachtung nach der Arbeitszeit-Zufriedenheit ganz auszuschließen.

Quelle: WIFO

LITERATUR

LITERATUR

Absenger, N./Ahlers, E./Bispinck, R./Kleinknecht, A./Klenner, C./Lott, Y./Pusch, T./Seifert, H. (2014): Arbeitszeiten in Deutschland – Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI Report 19.

Ahlers, E. (2015): Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung und die (ungenutzte) Rolle von Gefährdungsbeurteilungen. WSI Mitteilungen.

Aiginger, K./Böheim, M./Budimir, K./Gruber, N./Pitlik, H./Schratzenstaller, M./Walterskirchen, E. (2010): Optionen zur Konsolidierung der öffentlichen Haushalte in Österreich. Wien: WIFO.

Aiginger, K./Tichy, G./Walterskirchen, E. (2006): WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation. In: WIFO-Monatsberichte 11, 781–794.

Alpert, A./Powell, D. (2012): Tax Elasticity of Labor Earnings for Older Individuals. Working Paper 2012–272. Michigan Retirement Research Center, University of Michigan.

Anxo, D./Boulin, J./Fagan, C./Cebrián, I./Keuzenkamp, S./Klammer, U./Klenner, C./Moreno, G/Toharía, L. (2006): Working time options over the life course: New work patterns and company strategies. Eurofound.

Anxo, D./Fagan, C./Cebrian, I./Moreno, G. (2007): Patterns of labour market integration in Europe – a life course perspective on time policies. Socio-Economic Review 5, 233–260.

Anxo, D./Franz, C./Kümmerling, A. (2012): Working Time and Work-Life Balance in a Life Course Perspective. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Anxo, D./Franz, C./Kümmerling, A. (2013): Working Time Distribution and Perspectives across the Life Course: A European Perspective. Economia & Lavoro 47 (2).

Anxo, D./O'Reilly, J. (2000): Working time regimes and transitions in comparative perspective. In: O'Reilly, J./Cebrián, I./Lallement, M. (Hg.): Working time changes: Social integration through transitional labour market. Cheltenham: Edward Elgar.

Anzengruber, W. (2016): Neue Arbeit – Neue Wohlfahrt. Graz.

Arlinghaus, A. (2013): Chancen und Risiken flexibler Arbeitszeitformen. In: Wiso 36 (4), 55–70.

Askenazy, Ph. (2008): A Primer on the 35-Hours in France, 1997–2007. IZA DP 3402.

Askenazy, Ph. (2013): Working time regulation in France from 1996 to 2012. In: Cambridge Journal of Economics 37 (2), 323–347.

Astleithner, F. (2016): Vollzeit als Norm? Arbeitszeitwünsche in Europa. In: Trendreport 2, 9–11.

Baierl, A./Kapella, O. (2014): Trend zur Teilzeit – Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie. Universität Wien, Working Paper 81.

Balleer, A./Gehrke, B./Lechthaler, W./Merkl, Ch. (2014): Does Short-Time Work Save Jobs? A Business Cycle Analysis, CESIFO Working Paper Nr. 4640.

Bauer, F./Groß, H./Lehmann, K./Munz, E. (2004): Arbeitszeit 2003. Köln.

Baumgartner, J./Huber, P./Marterbauer, M./Seiler, F./Walterskirchen, E./Zwiener, R. (2001): Beschäftigungswirkungen und ökonomische Effekte von Arbeitszeitverkürzungen. Wien: WIFO.

Berg, P./Bosch, G./Charest, J. (2014): Working-Time Configurations: A Framework for Analyzing Diversity Across Countries. In: Industrial & Labor Relations Review 67 (3), 805–837.

Bergmann, N./Gassler, H. (2016): Auf dem Weg zu mehr Zeit? In: Bergmann, N./Sorger, C. (Hg.): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? – Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Wien: AK Wien.

Bock-Schappelwein, J./Egger-Subotitsch, A./Bartok, L./Schneeweiß, S. (2014): Formale Überqualifikation von Arbeitskräften und ihre Einflussfaktoren. In: Statistik Austria (Hg.): Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen. Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12. Wien, 340–353.

Bock-Schappelwein, J./Eppel, R./Mühlberger, U. (2009): Sozialpolitik als Produktivkraft. Wien: WIFO.

Bock-Schappelwein, J./Huemer, U./Pöschl, A. (2006): WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation. Teilstudie 9: Aus- und Weiterbildung als Voraussetzung für Innovation. Wien: WIFO.

Böheim, R./Rocha-Akis, S./Zulehner, Ch. (2013): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Die Rolle von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung. In: WIFO-Monatsberichte 86 (11), 883–896.

Bontrup, H./Massarrat, M. (2011): Arbeitszeitverkürzung und Ausbau der öffentlichen Beschäftigung jetzt! Manifest zur Überwindung der Massenarbeitslosigkeit; http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/m1611.pdf.

Boylan, S. J./Frischmann P. J. (2006): Experimental Evidence on the Role of Tax Complexity in Investment Decision. In: Journal of the American Taxation Association 28, 69–88.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) (2016): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich (Dokumentation 2016); https://www.sozialministerium.at/site/Service_Medien/Infomaterial/Downloads/Aktive_Arbeitsmarktpolitik_in_Oesterreich_Dokumentation_2016.

Burchell, B./Hardy, V./Rubery, J./Smith, M. (2014): A New Method to Understand Occupational Segregation in European Labour Markets. Luxemburg: Publication Office of the European Union.

Burchell, B./Fagan, C./O'Brien, C./Smith, M. (2007): Working conditions in the European Union: The gender perspective. Eurofound.

Burger, F. (2015): All-in-Vereinbarungen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, ZAS – Sonderheft 2a: Flexibilität im Arbeitsverhältnis, 105–113.

CEDEFOP (2015): Unequal access to job-related learning: evidence from the adult education survey. Cedefop research paper 52. Luxemburg: Publications Office; http://dx.doi.org/10.2801/219228.

Chalupa, J./Havel, U./Leupold, C./Traore, O. (2011): Erwerbstätigkeit in der VGR. Statistische Nachrichten 11.

Chemin, M./Wasmer, E. (2009): Using Alsace-Moselle Local Laws to Build a Difference-in-Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France. In: Journal of Labor Economics 27 (4), 487–524.

Chetty, R./Saez, E. (2009): Teaching the Tax Code: Earnings Responses to an Experiment with EITC Recipients. NBER Working Paper 14836.

Congdon, W. J./Kling, J. R./Mullainathan, S. (2009): Behavioral Economics and Tax Policy. In: National Tax Journal 62, 375–386.

Connolly, S./Gregory, M. (2009): The part-time pay penalty: Earnings trajectories of British Women. In: Oxford Economic Papers 61 (1), i76–i97.

de Bartolome, C. A. (1995): Which tax rate do people use: Average or marginal? In: Journal of Public Economics 56, 79–96.

Deutscher Juristinnenbund (2016): Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes; https://www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/wazg-konzept/, abgerufen am 18. 1. 2017.

Dex, S./Clark, A./Taylor, M. (1995): Household Labour Supply. Department of Employment Research Series 43. University of Essex: ESCR Research Centre on Micro-social change.

Dombrowski, R. (2007): Wandel sozialpolitischer Leitbilder – Vom Familienernährer zum adult worker model? IAB.

Dörfler, S./Rille-Pfeiffer, C./Buchegger-Traxler, A./Kaindl, M./Klepp, D./Wernhart, G. (2009): Evaluierung Elternteilzeit. Die Sichtweisen von Eltern, Unternehmen und ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.

Duvander, A.-S./Johansson, M. (2012): What are the Effects of Reforms Promoting Fathers' Parental Leave Use? In: Journal of European Social Policy, 22 (3), 319–330.

Ekberg, J./Eriksson, R./Friebel, G. (2013): Parental Leave – A Policy Evaluation of the Swedish Daddy Month reform. In: Journal of Public Economics, 97 (1), 131–143.

Eichmann, H./Flecker, J./Beuernfeind, A./Saupe, B./Vogt, M. (2010): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Sozialpolitische Studienreihe – Band 4. Wien: BMASK.

Eppel, R./Mühlberger, U. (2009): Ökonomische Effekte von Zeitwertkonten. Wien: WIFO.

Eppel, R./Horvath, Th./Mahringer, H. (2015): Unterstützt geringfügige Beschäftigung während Arbeitslosigkeit die Arbeitsmarktintegration? Eine Wirkungsanalyse. Wien: WIFO.

Eurofound (2001): Beschäftigung und Arbeitszeit in Europa; http://www.uni-mannheim.de/edz/pdf/ef/01/ef0158de.pdf.

Eurofound (2012): Working time and work-life balance in a life course perspective. Dublin.

Eurofound (2014): Developments in collectively agreed working time 2014. Dublin.

Eurofound (2015): Sweden: Goethenburg municipality implements 30-hour working week. EurWork, European Observatory of Working Life (2).

Europäische Kommission (2010): Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie, Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Brüssel, 801.

EurWork (2014): Developments in collectively agreed working time 2013. Dublin.

Fagan, C./Hebson, G. (2006): 'Making work pay' debates from a gender perspective. A comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

Fagan, C./Lyonette, C./Smith, M./Saldana-Tejeda, A. (2012): The influence of working time arrangements on work-life integration or balance: A review of the international evidence. Conditions of Work and Employment Series, ILO (32).

Falk, M./Leoni, Th. (2010): Regional female labour force participation: an empirical application with spatial effects. In: Pastore, F./Caroleo, F. E., (Hg.): A New Regional Geography of Europe? The Labour Market Impact of the EU Enlargement. Berlin–Heidelberg: Springer, 309–326.

Famira-Mühlberger, U. (2014): Zur ökonomischen Notwendigkeit eines investiven Sozialstaats. In: Buxbaum, A. (Hg.), Perspektiven für sozialen Fortschritt. Sozialinvestitionen haben eine Mehrfachdividende. Sozialpolitik in Diskussion, AK Wien.

Famira-Mühlberger, U./Firgo, M. (2014): Pflegedienstleistungen in Österreich: Quantitative Aspekte des künftigen Bedarfs. In: WISO 37 (4), 57–73.

Famira-Mühlberger, U./Huemer, U./Mayrhuber, Ch. (2014): Die Beschäftigungsquoten Älterer im europäischen Vergleich. Wien: WIFO.

Famira-Mühlberger, U./Huemer, U./Mayrhuber, Ch. (2015): Eingeschränkte Vergleichbarkeit der Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung am Beispiel der Beschäftigungsquote Älterer. In: Zeitschrift für Sozialreform 61 (4), 345–352.

Fink, M./Rocha-Akis, S. (2016): Kurzfristige Einkommens- und Verteilungseffekte der Einführung eines flächendeckenden Mindeslohnes. In: Mosler, R./Pfeil, W. (Hg.): Mindestlohn im Spannungsfeld zwischen Kollektivvertragsautonomie und staatlicher Sozialpolitik. Wien: ÖGB Verlag.

Flecker, J. (2015): Arbeitszeitverkürzung als Antwort auf gesellschaftliche Herausforderungen in Österreich und Europa. ÖGfE Policy Brief 29.

Fochmann, M./Kiesenwetter, D./Blaufus, K./Hundsdoerfer, J./Weimann, J. (2010): Tax Perception – An Empirical Survey. Arqus Discussion Paper 99.

Folkard, S./Lombardi, D. A./Spencer, M. B. (2006): Estimation the circadian rhythm in the risk of occupational injuries and accidents. In: Chronobiology International 23, 1181–1192.

Försäkringskassan (2014): Lag kunskap om jämställdhetsbonus. Stockholm.

French, E. (2005): The effects of health, wealth, and wages on labour supply and retirement behaviour. In: The Review of Economic Studies 72, 395–427.

Frey, B. S. (1997): Not Just for the Money: An Economic Theory of Personal Motivation. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Frey, B. S. (2002): Die Grenzen ökonomischer Anreize. In: Fehr, E./Schwarz, G. (Hg.): Psychologische Grundlagen der Ökonomie über Vernunft und Eigennutz hinaus. Zürich.

Friedberg, L. (2000): The labor supply effects of the social security earnings test. In: The Review of Economics and Statistics 84 (1), 1–32.

Garnero, A. (2016): Are part-time workers less productive and underpaid? IZA World of Labor 249.

Geisberger, T./Glaser, T. (2014): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede – Analysen zum Gender Pay Gap auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010. In: Statistische Nachrichten 3, 215–226.

Gerold, St./Nocker, M. (2015): Reduction of Working Time in Austria. WU-Wien.

Gottschall, K./Schröder, T. (2013): Familienlohn – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. WSI Mitteilungen 3.

Gregory, A./Milner, S. (2009): Editorial: Work-Life-Balance: A Matter of Choice? In: Gender, Work and Organization 16, 1–13.

Gruber, B. (2013): Freizeitoption in der Elektro- und Elektronikindustrie. In: PV-info 8/2013, 20–23.

Gustman, A. L./Steinmeier, Th. (2012): Behavioral Effects of Social Security Policies on Benefit Claiming, Retirement and Saving. Working Paper 2012-263, Michigan Retirement Research Center, University of Michigan.

Heilegger, G./Klein, Ch. (2016): Arbeitszeitgesetz. Wien: ÖGB Verlag.

Heindl, G./Moser, U. (1983): Dokumentation der Arbeitszeitverkürzung. In: Bundesministerium für Soziale Verwaltung (Hg.): Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, 43–112.

Hermann, C./Saupe, B./Krenn, M./Schönauer, A./Herr, B./Holtgrewe, U. (2016): Arbeitszeitflexibilisierung auf betrieblicher Ebene. Wien: FORBA.

Hoffmann, P. (2009): Die Qualität des Arbeitslebens von älteren ArbeitnehmerInnen. In: WISO 4/2009, 3–25.

Hölzl, W./Leoni, Th. (2016): Lohnstückkostenposition der Warenherstellung 2015 leicht verbessert. In: WIFO-Monatsberichte 89 (9), 655–666.

Hundsdoerfer, J./Sichtmann, C. (2007): Zur Gewichtung von Steuern in unternehmerischen Investitionskalkülen: Eine Conjoint-Analyse des Entscheidungsverhaltens selbständiger Ärzte. In: Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis 59 (6), 604–621.

Janßen, D./Nachreiner, F. (2004): Flexible Arbeitszeiten. Bremerhaven.

Karazman, R. (2015): Human Quality Management: Menschengerechte Unternehmensführung. Berlin: Springer Gabler.

Keil, A./Leoni, Th. (WIFO)/Kallus, K., Gaisbachgrabner, K. (Karl-Franzens-Universität Graz) (2011): Folgekosten langer Arbeitszeiten. Kommentierter Literaturüberblick. Wien: WIFO

Klenner, C. (2007): Entgrenzung von Arbeit und Leben. In: APuZ 34; online unter: http://www.bpb.de/apuz/30293/familienfreundliche-betriebe-anspruch-und-wirklichkeit?p=all#footnodeid_26-26

Klenner, C. (2015): Geschlechtergerechte Arbeitszeiten: Teilzeitarbeit für Frauen und Vollzeitarbeit für Männer? WSI–Hans-Böckler-Stifung.

Klenner, C./Lott, Y. (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf – Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. WSI Study 004, Hans-Böckler-Stiftung.

Klenner, C./Pfahl, S. (2008): Wunsch vieler Eltern: Arbeitszeiten gleichmäßiger aufteilen. Hans-Böckler-Stiftung, Böckler Impuls 04/2008.

Klenner, C./Schmidt, T. (2007): Familienfreundlicher Betrieb – Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht. WSI-Mitteilungen 9

Knauth, P. (2007): Extended work periods. In: Industrial Health 45, 125–136.

Kral-Bast, C./Mum, D./Koberwein, I./Döller, F. (2015): Kompass faire Arbeitszeiten. Wien: GPA-DJP, http://bildung.gpa-djp.at/files/2015/07/GPA-djp-Kompass-faire-Arbeitszeit.pdf.

Kümmerling, A. (2007): Arbeiten, wenn andere frei haben. Nacht- und Wochenendarbeit im europäischen Vergleich. IAQ-Report, (02).

Kümmerling, A. (2013): Arbeiten und Leben in Europa – Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus einer Lebensphasenperspektive. IAQ-Report, (2).

Kümmerling, A. (2015): Beschäftigungsentwicklung und Arbeitszeiten von Frauen in Deutschland – eine Erfolgsstory. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jänner 2015.

Kümmerling, A./Lehndorff, S. (2007): Extended and unusual working hours in European companies: establishment survey on working time 2004–2005. Luxemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Kunnert, A./Fritz, O./Pennerstorfer, D./Streicher, G. (WIFO)/Aigner, B., Döring, Th. (Fachhochschule Kärnten) (2010): Demografischer Wandel als Herausforderung für

Österreich und seine Regionen, Teilbericht 3: Alterung und regionale Wettbewerbsfähigkeit. Wien: WIFO.

Kurz-Scherf, I. (2015): Es geht ums Prinzip. In: express 9, 1–6.

L&R Sozialforschung (2015): Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2012 in Österreich und den Bundesländern. Wien.

Lassnigg, L./Gottwald, R./Hofer, H./Kuschej, H./Zaussinger, S. (2011): Evaluierung der Bildungskarenz 2000–2009. Wien: IHS.

Lehndorff, St. (1998): Von der kollektiven zur individuellen Arbeitszeitverkürzung? WSI-Mitteilung, (9).

Leitner, A./Dibiasi, A. (2015): Frauenberufe – Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien. In: Stadt Wien, MA57 – Frauenabteilung Wien (Hg.): Trotz Arbeit arm. Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt. Wien: Frauen. Wissen. Wien. 2, 41–104.

Leoni, Th. (2014): Fehlzeitenreport 2014. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. Wien: WIFO.

Leoni, Th. (2015): Fehlzeitenreport 2015. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. Wien: WIFO.

Leser, C./Tisch, A./Tophoven, S. (2013): Schichtarbeit und Gesundheit. IAB-Kurzbericht 21/2013, Nürnberg.

Linnenkohl, K./Rauschenberg, H.J. (1996): Arbeitszeitflexibilisierung – 140 Unternehmen und ihre Modelle. 3. Auflage. Heidelberg.

Lott, Y. (2015): Flexible Arbeitszeiten – für alle gleich? Die Arbeitszeitdebatte und ihre gleichstellungspolitischen Konsequenzen. Gegenblende (33).

Mahringer, H. (2009): Der Arbeitsmarkt in der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise. In: WIFO-Monatsberichte 82 (12), 967–978.

Marterbauer, M. (2011): Mit Arbeitszeitverkürzung zu wünschenswerter Arbeitskräfteknappheit. In: WISO (2), 17–32.

Mayrhuber, Ch. (2016): Gesundheitszustand älterer Erwerbstätiger in Österreich im europäischen Vergleich. Wien: WIFO.

Mühlberger, U. (2007): Dependent Self-Employment: Workers on the Border between Employment and Self-Employment. Houndmills: Palgrave Macmillan.

Müller, K.U./Spieß, K. Ch./Tsiasioti, Ch./Wrohlich, K./Bügelmayer, E./Haywood, L./Peter, F./Ringmann, M./Witzke, S. (2013): Evaluationsmodul: Förderung und Wohlergehen von Kindern. DIW Berlin: Politikberatung kompakt 73. Berlin.

Müller, K.U./Neumann, M./Wrohlich, K. (2015): Familienarbeitszeit: mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter. In: DIW Wochenbericht 46/2015, 1095–1103.

Müller, K.U./Neumann, M./Wrohlich, K. (2016): The Family Working Time Model – Towards More Gender Equality in Work and Care. DIW discussion paper No 1603. Berlin.

Nachreiner, F./Wirtz, A./Browatzki, D./Dittmar, O./Schomann, C. (2010): Lebensarbeitszeit, Schichtdienst und Gesundheit. In: Groß, H./Seifert, H. (Hg.): Zielkonflikte, Berlin.

Naegele, G./Barkholdt, C./de Vroom, B./Goul Andersen, J./Krämer, K. (2003): A new organisation of time over working life. Eurofound.

Nicolaisen, H. (2011): Increasingly equalized? A Study of Part-Time Work in Old and New Part-Time Work Regimes. In: Nordic Journal of working life studies I, August, 95–115.

OECD (2007): Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life. A Synthesis of Findings for OECD Countries. Paris.

OECD (2010): How good is part-time work? OECD Employment Outlook 2010. Moving Beyond the Jobs Crisis. Paris.

Pätzold, J. (2015): When do wage earners bunch at kink points? Evidence from the Austrian income tax reform 2005. Working Paper.

Pfahl, S. (2016): Familienarbeitszeit mit 32 Wochenstunden: Mütter und Väter in Deutschland auf dem Weg zu Partnerschaftlichen Arbeitszeiten? In: Bergmann, N./Sorger, C. (Hg.): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? – Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Wien: AK Wien.

Pirklbauer, S./Freidl, J./Hauer, G. (2016): Teilweise Vollzeit oder volle Teilzeit? In: Bergmann, N./Sorger, C. (Hg.): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? – Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Wien: AK Wien.

Platenga, J./Remery, C. (2009): Flexible working time arrangements and gender equality – a comparative review of 30 European countries. European Commission.

Rajaratnam, S./Arendt, J. (2001): Health in a 24-hours society. In: The Lancet 358 (9286), 999–1005.

Reichelt, M./Vicari, B. (2014): Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. IAB-Kurzbericht 25.

Risak, M. (2016): Emanzipatorische Aspekte der Arbeitszeitregulierung. In: Momentum-Quarterly – Zeitschrift für sozialen Fortschritt 5 (2), 75–87.

Rocha-Akis, S./Bierbaumer-Polly, J./Einsiedl, M./Guger, A./Klien, M./Leoni, Th./Lutz, H./Mayrhuber, Ch. (2016): Umverteilung durch den Staat in Österreich. Wien: WIFO.

Rupert, T. J./Wright, A. M. (1998): The Use of Marginal Tax Rates in Decision Making: The Impact of Tax Rate Visibility. In: Journal of the American Taxation Association 20, 83–99.

Scheier, F./Hildebrandt, E. (2010): Arbeitszeit – eine wichtige Dimension für die Lebenslaufperspektive? WZB discussion paper I 2010-506, Berlin.

Scholz, K./Seshardi, A. (2012): The Interplay of Wealth, Retirement Decisions, Policy and Economic Shocks. Working Paper 2012-271. Michigan Retirement Research Center, University of Michigan.

Schratzenstaller, M. (2014): Familienpolitik in ausgewählten europäischen Ländern im Vergleich. Wien: WIFO.

Schratzenstaller, M./Dellinger, F. (2017): Genderdifferenzierte Lenkungswirkungen des Abgabensystems (erscheint demnächst).

Schröder, Ch. (2014): Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.

Schulze Buschoff, K./Rückert-John, J. (2000): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung. Über den Wandel der Arbeitszeitmuster: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen. Berlin: WZB.

Schwendinger, M. (2015): Die Freizeitoption in Kollektivverträgen. Eine Auswertung für 2013 und 2014. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 143. Wien: AK Wien.

Seifert, H. (2014): Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variable und differenziert. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Shepard, E./Clifton, Th. (2000): Are longer hours reducing productivity in manufacturing? In: International Journal of Manpower 21 (7), 540–553.

Sillamaa, M. A. (1999): How work effort responds to wage taxation: An experimental test of a zero top marginal tax rate. In: Journal of Public Economics 73 (1), 125–134.

Sorger, C. (2016): Die Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit. In: Bergmann, N./Sorger, C. (Hg.): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? – Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Wien: AK Wien.

Sparks, K./Cooper, C./Freid, Y./Shiroam, A. (1997): The effects of hours of work on health: a meta-analytic review. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology 70, 391–408.

Sparreboom, T. (2014): Gender equality, part-time work and segregation in Europe. In: International Labour Review 153 (2), 245–268.

Spurgeon, A./Harrington, J. M./Cooper, C. L. (1997): Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position. In: Occupational and Environmental Medicine 54, 167–375.

Statistik Austria (2009): Zeitverwendung 2008/2009: Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede. Wien.

Statistik Austria (2012): Erläuterungen zum Mikrozensus 2013. Wien.

Statistik Austria (2016): Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2015. Wien.

Steinrücke, M. (2016): Arbeitszeitverkürzung – ein Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit? In: Bergmann, N./Sorger, C. (Hg.): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? – Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. AK Wien.

Titelbach, G./Fink, M./Müllbacher, S. (2015): Evaluierung der existierenden Zeitwertkonten-Modelle in Österreich. Wien: IHS.

Walterskirchen, E. (2016): Working hours in a period of low economic growth. WWWforEurope Working Paper 110.

Wanger, S. (2015): Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht 4.

Wirtz, A. (2010): Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Zaussinger, S./Unger, M./Thaler, B./Dibiasi, A./Grabher, A./Terzieva, B./Litofcenko, J./Binder, D./Brenner, J./Stjepanovic, S./Mathä, P/Kulhanek, A. (2016): Studierenden-Sozialerhebung 2015. Bericht zur sozialen Lage der Studierenden. Projektbericht. Wien: IHS; http://irihs.ihs.ac.at/3979/1/IHSPR6861196_II.pdf.

AUTORINNEN
BISHER ERSCHIENEN IN DIESER REIHE

AUTORINNEN

Mag.ª Julia Bock-Schappelwein

ist seit 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Bereich Arbeitsmarkt, Bildung und Migration tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte umfassen arbeitsmarkt-, bildungs- und migrationsspezifische Fragestellungen, insbesondere die Schnittstelle zwischen Aus- und Weiterbildungssystem und Arbeitsmarkt, strukturelle Aspekte von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit sowie die Analyse der Arbeitsmarktsituation von ausländischen Arbeitskräften in Österreich. Aktuell arbeitet sie zu genderspezifischen Fragen sowie zu Digitalisierung und Arbeit.

Dr. Ulrike Famira-Mühlberger

ist seit 2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsmarkt, Einkommen und soziale Sicherheit“ am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Sie hat im Jahr 2004 ein PhD-Programm der Sozial- und Politikwissenschaften am Europäischen Hochschulinstitut in Florenz abgeschlossen sowie 2002 ein Doktorat der Volkswirtschaftslehre an der Wirtschaftsuniversität Wien, wo sie 2010 auch im Fach Volkswirtschaftslehre habilitierte. Vor dem Wechsel ans WIFO war sie sechs Jahre lang Universitätsassistentin an der Wirtschaftsuniversität Wien im Bereich Arbeitsmarktökonomie, unterbrochen von Forschungsaufenthalten an der Harvard University, der UC Berkeley und der Universität Turin sowie am Europäischen Hochschulinstitut in Florenz. Forschungsschwerpunkte: Schnittstelle Arbeitsmarkt und Soziales, Pflegesysteme, Gender und Arbeitsmärkte.

Mag.ª Ulrike Huemer

ist seit 2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsmarkt, Einkommen und soziale Sicherheit“ am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Zu ihren thematischen Schwerpunkten zählen die Bestimmungsgründe und die strukturelle Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, die Entwicklung der Nachfrage nach Berufen und Qualifikationen sowie die Entwicklung des Qualifikationsangebots.

Mag.ª Hedwig Lutz

ist Ökonomin und seit 1995 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsmarkt, Einkommen und soziale Sicherheit“ am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Zu ihren thematischen Schwerpunkten zählen die Bestimmungsgründe und die strukturelle Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, Gender-Fragen auf dem Arbeitsmarkt, aktive und passive Arbeitsmarktpolitiken sowie die Evaluierung der Wirkungen arbeitsmarkt-, familien- und sozialpolitischer Strategien auf die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigung und das Einkommen.

Mag.ª Christine Mayrhuber

ist Ökonomin und seit 1999 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Ihre Arbeitsschwerpunkte sind in den Bereichen der sozialen Sicherung, der Einkommensstruktur und -entwicklung sowie der Einkommensverteilung angesiedelt. Mag.ª Mayrhuber war jahrelang Mitglied der Pensionskommission, daher sind Inanspruchnahme, Leistungen und Finanzierung der Alterssicherung ein weiterer Forschungsschwerpunkt.

BISHER ERSCHIENEN IN DIESER REIHE

Band 1: Umverteilung im Wohlfahrtsstaat

Wien, Oktober 2009, 324 Seiten, 25 Euro, ISBN: 978-3-7035-1639-9

Autorinnen und Autoren:
Alois Guger (Projektleitung), Martina Agwi, Adolf Buxbaum, Eva Festl, Käthe Knittler, Verena Halsmayer, Simon Sturn, Michael Wüger

Der erste Band der Sozialpolitischen Studienreihe stellt eine gekürzte Fassung der WIFO-Studie „Umverteilung durch den Staat in Österreich" dar. Die zentralen Fragestellungen der auf einem Entschließungsantrag des Nationalrats beruhenden Studie sind: Wie wird durch die Staatseinnahmen und Staatsausgaben die Verteilung der Einkommen bzw. die Wohlfahrt der Haushalte beeinflusst? Wer profitiert von bestimmten Ausgaben des Staates bzw. wer leistet welchen Beitrag zur Finanzierung der öffentlichen Haushalte?

Band 2: Armutsgefährdung in Österreich

EU-SILC 2008, Eingliederungsindikatoren

Wien, Dezember 2009, 304 Seiten, 25 Euro, ISBN: 978-3-7035-1640-5

Ergebnisse aus EU-SILC 2008

Autorinnen und Autoren:
Ursula Till-Tentschert (Projektleitung), Thomas Glaser, Richard Heuberger, Elisabeth Kafka, Nadja Lamei, Magdalena Skina, Matthias Till

Indikatoren für das Monitoring sozialer Eingliederung in Österreich

Matthias Till (Projektleitung), Franz F. Eiffe, Georg Datler, Justus Henke, Karin Schrittwieser, Ursula Till-Tentschert

Die jährlich in allen EU-Mitgliedsstaaten durchgeführten EU-SILC-Erhebungen (Statistics on Income and Living Conditions) zu Einkommen, Armut und Lebensbedingungen privater Haushalte in Europa sind eine wichtige Entscheidungsgrundlage für die österreichische Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Band 2 der Sozialpolitischen Studienreihe fasst zwei Studien der Statistik Austria zur sozialen Lage in Österreich zusammen: In der EU-SILC-Studie wird in Anlehnung an die EU-Armutsdefinition im stärkeren Ausmaß der Blickwinkel auf die Verteilung der Einkommen und der finanziellen Teilhabemöglichkeiten gelegt. In der Studie „Eingliederungsindikatoren“ wurde der Schwerpunkt auf nicht monetäre Teilhabemöglichkeiten gelegt.

Band 3: Finanzierung der Pflegevorsorge

Mittel- und langfristige Finanzierung der Pflegevorsorge

Alternative Finanzierungsformen der Pflegevorsorge

Wien, März 2010, 212 Seiten, 23 Euro, ISBN: 978-3-99046-000-9

Autorinnen und Autoren:
Ulrike Mühlberger, Käthe Knittler, Alois Guger, Margit Schratzenstaller

Wissenschaftliche Assistenz:
Stefan Fuchs, Andrea Sutrich

Band 3 der Sozialpolitischen Studienreihe umfasst zwei Studien des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, die sich mit unterschiedlichen Fragen und Problemstellungen zur Finanzierung des österreichischen Pflegesystems auseinandersetzen. Die erste Studie der vorliegenden Publikation beschäftigt sich mit der Analyse der Finanzströme der österreichischen Pflegevorsorge, mit dem Ziel, eine Bestandsaufnahme und eine Prognose der Kostenentwicklung der Langzeitpflege in Österreich zu präsentieren.

Die zweite Studie diskutiert unterschiedliche Organisations- und Finanzierungsformen der Pflegevorsorge sowie deren ökonomische Auswirkungen.

Band 4: Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich

Wien, September 2010, 260 Seiten, 24 Euro, ISBN: 978-3-99046-001-6

Autorinnen und Autoren:
Hubert Eichmann, Jörg Flecker, Alfons Bauernfeind, Bernhard Saupe, Marion Vogt

Die Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) präsentiert differenzierte Darstellungen zu Beschäftigungsformen, Arbeitszeiten, Einkommen, Arbeitsorganisation, Gesundheit, Weiterbildung sowie zur Arbeitszufriedenheit. Außerdem werden europäische Vergleichsdaten zur Einordnung Österreichs im EU-Kontext angeführt. Auf Basis der gesammelten Ergebnisse gibt die Studie einen kurzen Ausblick auf folgende Frage: In welche Richtung müssen sich Rahmenbedingungen für Erwerbsarbeit in Österreich ändern, um das Beschäftigungssystem angesichts struktureller Herausforderungen zukunftssicher zu machen?

Band 5: Armutsgefährdung und Lebensbedingungen in Österreich

Ergebnisse aus EU-SILC 2009

Wien, Jänner 2011, 228 Seiten, 23 Euro, ISBN: 978-3-99046-002-3

Autorinnen und Autoren:
Ursula Till-Tentschert (Projektleitung EU-SILC), Matthias Till (Eingliederungsindikatoren), Franz Eiffe, Thomas Glaser, Richard Heuberger, Elisabeth Kafka, Nadja Lamei, Magdalena Skina-Tabue

Im Juni 2010 haben sich die europäischen Regierungen auf eine neue Wachstumsstrategie bis zum Jahr 2020 geeinigt, die erstmals und ausdrücklich einen Schwerpunkt zur Verringerung von Armut und sozialer Ausgrenzung mit konkreten Zielgrößen formuliert. Die vorliegende Publikation der Statistik Austria präsentiert aktuelle Ergebnisse aus EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) 2009 zu Einkommen, Armutsgefährdung und Lebensbedingungen österreichischer Privathaushalte in Österreich.

Band 6: Betriebliche und private Altersvorsorge in Österreich

Durchführungswege und Kosten für die öffentliche Hand

Wien, März 2011, 120 Seiten, 20 Euro, ISBN: 978-3-99046-003-0

Autor:
Thomas Url

Personen mit einem erwarteten Einkommensrückgang im Ruhestand können den Unterschied zwischen der erwarteten gesetzlichen Pension und dem gewünschten Einkommensniveau im Alter durch zusätzliche private Altersvorsorge ausgleichen. Daneben können Arbeitgeber für ihre Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge ein Zusatzeinkommen im Alter aufbauen. Die vorliegende Studie vergleicht die wichtigsten betrieblichen und privaten Altersvorsorgeformen nach ihren steuerlichen Anreizen und führt erstmals eine Schätzung der direkten und indirekten Kosten der steuerlichen Förderung in Österreich durch. Sie wurde durch das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des BMASK durchgeführt.

Band 7: Alleinerziehende in Österreich

Lebensbedingungen und Armutsrisiken

Wien, April 2011, 284 Seiten, 24 Euro, ISBN: 978-3-99046-004-7

Autorinnen und Autoren:
Ulrike Zartler, Martina Beham, Ingrid Kromer, Heinz Leitgöb, Christoph Weber, Petra Friedl

Die in Kooperation zwischen den Instituten für Soziologie der Universität Wien und der Universität Linz erstellte Studie „Alleinerziehende in Österreich“ verfolgt das Ziel, die Lebenssituation Alleinerziehender und deren spezifische Herausforderungen darzustellen und zu analysieren und dabei besonders auf die Situation alleinerziehender Mütter einzugehen. Darüber hinaus werden Armuts- und Deprivationsrisiken von Alleinerzie-

herinnen und ihren Kindern aufgezeigt sowie unterschiedliche Interventionen zur Bekämpfung der Armutsgefährdung in Ein-Eltern-Familien skizziert.

Band 8: Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung in Österreich

Ergebnisse aus EU-SILC 2010

Wien, Dezember 2011, 176 Seiten, 21 Euro, ISBN: 978-3-99046-005-4

Autorinnen und Autoren:
Ursula Till-Tentschert (Projektleitung EU-SILC), Matthias Till (Eingliederungsindikatoren), Thomas Glaser, Richard Heuberger, Elisabeth Kafka, Nadja Lamei, Magdalena Skina-Tabue

Die vorliegende Publikation widmet sich erstmals ausführlich Gefährdungslagen sozialer Ausgrenzung im Sinne der Europa-2020-Strategie. Grundlage des vorliegenden Berichts sind Daten aus der EU-SILC-Erhebung 2010 zu Einkommen und Lebensbedingungen. Diese wird seit 2003 jährlich von Statistik Austria im Auftrag des BMASK durchgeführt. Präsentiert werden die Zusammensetzung und zahlenmäßige Entwicklung der Gruppe von Ausgrenzungsgefährdeten in Österreich.

Band 9: Geringfügige Beschäftigung in Österreich

Wien, November 2011, 416 Seiten, 28 Euro, ISBN: 978-3-99046-006-1

Autorinnen und Autoren:
Andreas Riesenfelder, Susi Schelepa, Petra Wetzel

L&R Sozialforschung führte im Jahr 2002 in Kooperation mit dem Institut für Staatswissenschaften der Universität Wien eine umfassende Grundlagenstudie zur Beschäftigungssituation und sozialen und materiellen Absicherung von geringfügig Beschäftigten in Österreich durch. In der Studie finden sich detaillierte Erhebungen zur Frage der Arbeitszufriedenheit und zur Arbeitsbelastung. Zusätzlich wurde auch auf eine Darstel-

lung der Branchen und Wirtschaftsbereiche der Arbeitsplätze geringfügig Beschäftigter im Jahresvergleich geachtet. Des Weiteren ist auch eine Erhebung zu arbeitsrechtlichen Problemen im Zusammenhang mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und zum Stand der Information der geringfügig Beschäftigten über ihre rechtlichen Ansprüche enthalten.

Band 10: Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts

Wien, März 2012, 390 Seiten, 27 Euro, ISBN: 978-3-99046-007-8

Autorinnen und Autoren:
Christian Schober, Selma Sprajcer (NPO-Institut der WU Wien) und Christian Horak, Thomas M. Klein, Bojan Djukic, Julia Soriat (Contrast Management-Consulting) Walter J. Pfeil, Susanne Mayer (Universität Salzburg)

Band 10 der Sozialpolitischen Studienreihe befasst sich mit zwei umfassenden Evaluierungsstudien zum Behindertengleichstellungsrecht. Die sozialwissenschaftliche Studie befasst sich in erster Linie mit einer wirkungsorientierten Evaluierung des Behindertengleichstellungspaketes. Des Weiteren wird auf die verfassungsrechtliche Anerkennung der Gebärdensprache und des Bundes-Behindertengleichstellungsbegleitgesetzes eingegangen. Das rechtswissenschaftliche Gutachten wurde von Univ.-Prof. Walter Pfeil und Dr. Susanne Mayer von der Universität Salzburg erarbeitet. Der Bericht setzt sich mit diversen rechtlichen Fragestellungen zum Behindertengleichstellungsrecht auseinander und analysiert die bestehende Rechtslage.

Band 11: Soziale Lage älterer Menschen in Österreich

Wien, Juli 2012, 188 Seiten, 27 Euro, ISBN: 978-3-99046-007-8

Autorinnen und Autoren:
Franz Ferdinand Eiffe (Projektleitung), Matthias Till, Georg Datler, Richard Heuberger, Thomas Glaser, Elisabeth Kafka, Nadja Lamei, Magdalena Skina, Ursula Till-Tentschert

Basis der Studie über die soziale Lage älterer Menschen ist eine EU-SILC-Erhebung aus dem Jahr 2008. Der Bericht befasst sich mit konzeptionellen und empirischen Aspekten der Armut im Alter und der Identifikation von Armutsgefährdungsschwellen, führt empirische Analysen zu zentralen Lebensbereichen älterer Menschen aus und erörtert technische Aspekte der Armutsmessung. Band 11 der Sozialpolitischen Studienreihe zeichnet ein umfassendes Bild der Lebenssituation älterer Menschen in Österreich und diskutiert relevante konzeptuelle Fragen, die für die zukünftige Forschung in diesem Bereich, aber auch für die amtliche Statistik von großer Relevanz sind.

Band 12: Arbeitsmarktöffnung 2011

Monitoring der Arbeitsmarktauswirkungen der Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedsländern im Regime der Freizügigkeit – Begleitende Beratung und Analyse

Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping

Wien, Dezember 2012, 480 Seiten, 29 Euro, ISBN: 978-3-99046-009-2

Autorinnen und Autoren:
WIFO im Auftrag des BMASK

L&R Sozialforschung im Auftrag des BMASK und der AK Wien

Seit 1. Mai 2011 ist der österreichische Arbeitsmarkt für acht der 2004 zur EU beigetretenen Staaten – Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Polen, Estland, Lettland und Litauen – geöffnet. In Band 12 der Sozialpolitischen Studienreihe werden zwei Studien behandelt, die ein umfassendes Bild der Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung hinsichtlich quantitativer und qualitativer Aspekte liefern. Neben dem Ausmaß der Immigration seit dem 1. Mai 2011 untersuchte das WIFO auch die Struktur und Mobilität der zugewanderten Arbeitskräfte. L&R Sozialforschung analysierte qualitative Veränderungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt, Entsendungen nach Österreich sowie das Phänomen und die Bekämpfung des Lohndumpings.

Band 13: Monitoring des effektiven Pensionsantrittsalters 2011

Bericht 2012 des Büros der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung

Beschluss der Sitzung am 29. Oktober 2012

Wien, September 2013, 404 Seiten, 28 Euro, ISBN: 978-3-7035-1637-5

Autorinnen und Autoren:
Johann Stefanits, Irene Sassik, Roman Freitag, Ursula Obermayr, Michaela Mayer-Schulz

Die umlagefinanzierte gesetzliche Pensionsversicherung stellt weiterhin die größte Säule der Pensionsvorsorge in Österreich dar, wobei sie aufgrund geänderter Rahmenbedingungen so angepasst werden muss, dass ihre langfristige Finanzierbarkeit erhalten bleibt. Ziel des vorliegenden Berichts sind die Darstellung des Pensionsantrittsverhaltens im Jahr 2011 und insbesondere die gezielte Analyse des effektiven Pensionsantrittsalters, wobei ein Konnex zur demografischen Entwicklung und zur Erwerbsbeteiligung hergestellt wird.

Band 14: Die Langzeitwirkung von Qualifikationsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice

Wien, November 2013, 126 Seiten, 20 Euro, ISBN: 978-3-99046-012-2

Autorinnen und Autoren:
Jürgen Holl, Günter Kernbeiß, Karin Städtner, Michael Wagner-Pinter

Die verschiedenen Schulungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice Österreich stehen nicht zuletzt wegen der Frage nach ihrer nachhaltigen Wirkung zur Arbeitsmarktintegration im besonderen öffentlichen Interesse. Im aktuellen Band 14 der Sozialpolitischen Studienreihe werden die Forschungsergebnisse der Firma Synthesis-Forschung zur Langzeitwirkung dieser Qualifikationsmaßnahmen einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt. Sie untermauern einmal mehr empirisch die in der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung verfolgte Ausrichtung, via spezifische Qualifizierungsmaßnahmen die nachhaltige Arbeitsmarktintegration zu fördern.

Band 15: Überblick Arbeitsbedingungen in Österreich

Wien, Juni 2014, 400 Seiten, 28 Euro, ISBN: 978-3-99046-038-2

Autorinnen und Autoren:
Hubert Eichmann, Bernhard Saupe

Auf Basis einer breit angelegten Literaturanalyse u. a. mit Sekundäranalysen aus Repräsentativdatensätzen wird ein aktueller Überblick über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Österreich erarbeitet. Das abzudeckende Themenspektrum reicht von Beschäftigungsformen, Arbeitszeiten, Einkommen, Arbeitsorganisation, Gesundheit, Weiterbildung bis hin zu subjektiven Einschätzungen der Arbeitsqualität. Darüber hinaus erfolgt eine Einordnung Österreichs im europäischen Vergleich. Die Studie ist als Follow-up des 2010 publizierten Bandes 4 der Sozialpolitischen Studienreihe des BMASK angelegt. Im besonderen Fokus stehen die Entwicklung seit Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise und damit einhergehende Veränderungen bei Arbeitsbedingungen.

Band 16: Psychische Erkrankungen und Invalidität

Endbericht der 2. Arbeitsgruppe zur Neugestaltung des Invaliditätsrechts September 2012 bis Juni 2013

Wien, September 2014, 328 Seiten, 24 Euro, ISBN: 978-3-99046-094-8

Autorinnen und Autoren:
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.)

Es wird aktuell immer wieder darauf hingewiesen, dass dem Bereich psychische Erkrankungen eine steigende Bedeutung als Ursache für frühzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zukommt. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz entschloss sich daher 2012, das Thema psychische Erkrankungen und Invalidität in einem breit aufgesetzten Prozess unter Einbeziehung möglichst aller relevanten Stakeholder einer generellen Problemaufbereitung zuzuführen.

Band 17: Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“

Studie von ISW, IBE und JKU im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Wien, Dezember 2014, 614 Seiten, 34 Euro, ISBN: 978-3-99046-109-9

Autorinnen und Autoren:
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.),

Johann Bacher, Julius Braun, Simon Burtscher-Mathis, Cornelia Dlabaja,
Thomas Lankmayer, Heinz Leitgöb, Martina Stadlmayr, Dennis Tamesberger

Wie viele Jugendliche sind in Österreich von NEET (not in employment, education or training) betroffen, was sind die Ursachen für ein erhöhtes NEET-Risiko, und welche Faktoren begünstigen eine (dauerhafte) Überwindung des NEET-Status? Zur Beantwortung dieser Fragen startete das Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) in Kooperation mit dem Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität (JKU) und dem Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE) ein umfangreiches Forschungsprojekt mit dem Ziel, ein differenziertes Bild der NEET-Jugendlichen zu zeichnen. Zunächst werden die sozialstrukturellen Merkmale der NEET-Jugendlichen sowie die zentralen Risikofaktoren (u. a. früher Schulabbruch, geringe Bildung der Eltern, Migrationshintergrund, Kinderbetreuungspflichten) quantitativ erhoben. Dabei zeigt sich, dass es sich um eine sehr heterogene Gruppe handelt, die entsprechend vielfältige Bedürfnis- und Problemlagen aufweist. Diese werden im qualitativen Untersuchungsteil mittels Einzelfalldarstellungen und Interviews vertieft. Auf dieser Grundlage werden abschließend Handlungsstrategien entwickelt: Empfohlen werden vor allem niederschwellige Maßnahmen, die an den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen ansetzen, eine Weiterentwicklung der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie öffentliche Investitionen in die Bildungs- und Kinderbetreuungsinfrastruktur.

Band 18: Eine Arbeitslosenversicherung für den Euroraum als automatischer Stabilisator

Studie des DIW Berlin im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Wien, März 2015, 174 Seiten, 20 Euro, ISBN: 978-3-99046-123-5

Autorinnen und Autoren:
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.),

Sebastian Dullien, Ferdinand Fichtner, Peter Haan, Laslo Jaeger, Max Jansen, Richard Ochmann, Erik Tomasch

Die vorliegende Studie analysiert die makroökonomischen Stabilisierungs- und mikroökonomischen Verteilungswirkungen einer europäischen Arbeitslosenversicherung. Auf Grundlage dynamischer makroökonomischer Simulationen wird gezeigt, dass ein solches Transfersystem innerhalb des Euroraums – je nach Ausgestaltung – zu einer merklichen Stabilisierung der wirtschaftlichen Entwicklung geführt hätte. Dies gilt selbst für eine gemessen am Transferumfang relativ kleine europäische Arbeitslosenversicherung mit einer maximalen Bezugszeit von sechs Monaten und einer Nettoersatzquote von 30 %; mit größerem Leistungsumfang steigt die Stabilisierungswirkung, aber im Gegenzug auch die möglicherweise unerwünschten Wirkungen auf Arbeitsanreize und das Ausmaß der Umverteilung zwischen den Mitgliedsländern. Die Verteilungswirkungen dürften insgesamt aus politischer Sicht unproblematisch sein; tendenziell finden sich leicht progressive bis neutrale Effekte auf die Einkommensverteilung, Haushalte mit niedrigeren Einkommen profitieren also überproportional von der Einführung einer europäischen Arbeitslosenversicherung.

Band 19: Kinder und Jugendliche als pflegende Angehörige

Einblick in die Situation Betroffener und Möglichkeiten der Unterstützung

Wien, August 2015, 442 Seiten, 32 Euro, ISBN: 978-3-99046-157-0

Autorinnen und Autoren:
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.),

Maria Daniel, Julia Hauprich, Manuela Kainbacher, Martina Koller, Martin Nagl-Cupal, Hanna Mayer

Als „Young Carers“ werden Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren bezeichnet, die regelmäßig Pflegetätigkeiten für ein chronisch krankes Familienmitglied übernehmen. Neben Haushaltstätigkeiten und der Obsorge für gesunde Geschwister sind sie in „klassische“ Pflegetätigkeiten involviert, die normalerweise von Erwachsenen übernommen werden.

In Österreich ist dieser Gruppe der pflegenden Angehörigen bisher nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt geworden. Das Institut für Pflegewissenschaft der Universität Wien führte daher im Auftrag des Sozialministeriums zwei Studien zu dieser Thematik durch. In der ersten Studie werden zunächst Anzahl und soziodemografische Merkmale der Young Carers erhoben, und es wird beschrieben, was diese tun und was sie belastet. Im folgenden qualitativen Studienteil werden negative (und auch positive) Auswirkung früher Pflegeerfahrungen aus der Sicht ehemaliger, nunmehr erwachsener Young Carers beleuchtet. Die zweite Studie legt ein Rahmenkonzept für Projekte zur Unterstützung von pflegenden Kindern und Jugendlichen sowie deren Familien vor. Damit soll aufgezeigt werden, durch welche konkreten Maßnahmen Betroffene unterstützt werden können und welche Voraussetzungen für ein wirksames Young-Carers-Projekt gegeben sein sollten.

Band 20: Ausbildung bis 18

Grundlagenanalysen zum Bedarf von und Angebot für die Zielgruppe

Wien, Juni 2016, 360 Seiten, 26 Euro, ISBN: 978-3-99046-223-2

Autorinnen und Autoren:
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.),

Mario Steiner, Gabriele Pessl, Johannes Karaszek

Mit der Einführung einer „Ausbildung bis 18“ soll der Anteil der frühen AusbildungsabbrecherInnen (FABA) reduziert und die Zahl der Bildungsabschlüsse in Österreich erhöht werden.

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der wissenschaftlichen Grundlagenanalysen dar, die vom Institut für Höhere Studien im Auftrag von BMASK, BMBF und BMWFW durchgeführt wurden. Er beinhaltet quantitative Analysen zu Ausmaß und Ursachen von frühem Bildungsabbruch, qualitative Analysen zu Problemlagen und Ressourcen betroffener Jugendlicher sowie eine Analyse der vorhandenen präventiven und kompensatorischen Angebote.

Zielgruppe der „Ausbildung bis 18“ sind demnach rund 16.000 Jugendliche zwischen 15 und 17 Jahren, die jedoch in Hinblick auf ihre Lebenssituation und den Grad ihrer Systemferne sowie hinsichtlich ihres Unterstützungsbedarfs sehr unterschiedlich sind.

Österreichweit werden bereits beträchtliche Aktivitäten im Bereich der Kompensation eines fehlenden Abschlusses gesetzt. Um die „Ausbildung bis 18“ zu realisieren, ist es jedoch notwendig, den Bereich der Prävention auszubauen.

Band 21: Intergenerationelle Lebensqualität. Diversität zwischen Stadt und Land.

Wien, Dezember 2016, 196 Seiten, 20 Euro, ISBN: 978-3-99046-250-8

Autorinnen und Autoren:
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.),

Anton Amann, Christian Bischof, Andreas Salmhofer

Subjektive Lebensqualität ist heute stark geprägt von der Diversität zwischen Stadt und Land sowie zwischen den einzelnen Generationen. Ein hoher Anteil alter Menschen lebt in gering besiedelten Gebieten, wobei dieser Anteil zukünftig noch steigen wird.

Die empirischen Analysen der vorliegenden, vom Sozialministerium in Auftrag gegebenen Studie konzentrieren sich auf die subjektiven Dimensionen von Lebensqualität: materielle Lebensbedingungen, Wohnbedingungen und Wohnumfeld, Infrastruktur und Mobilität, Partizipation und soziale Unterstützung, subjektives Wohlbefinden und Gesundheit. Hier bestehen systematische, infrastrukturbedingte Differenzen. Das eigentlich interessante Ergebnis ist jedoch, dass die regional unterschiedliche Bevölkerungsdichte in den meisten Fällen Differenzen besser erklären kann als Alter, Geschlecht oder Bildung. Eine Ausnahme bildet das Thema Gesundheit, hier haben das Alter und in weiterer Folge auch der Bildungsabschluss eine höhere Effektstärke.

Weitere Informationen und alle Bücher der Studienreihe als E-Books zum Download unter www.studienreihe.at.

Band 22: Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Eine Evaluierung für Oberösterreich

Wien, August 2017, 228 Seiten, 20 Euro, ISBN: 978-3-99046-298-0

Autorinnen und Autoren:
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.),

Rainer Eppel, Thomas Leoni, Helmut Mahringer, Trude Hausegger, Christine Reidl, Friederike Weber

Zu gesundheitlichen Problemlagen der Erwerbsbevölkerung und der Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Arbeitslose mit gesundheitlicher Belastung fehlte es in Österreich bisher an fundierter empirischer Evidenz. Die vorliegende Studie leistet einen Beitrag zur Schließung dieser Lücke. Mittels Verknüpfung erwerbsbezogener Daten der Sozialversicherung und des AMS mit gesundheitsbezogenen Daten der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse werden quantitative Bedeutung und Art arbeitsmarktrelevanter gesundheitlicher Einschränkungen unter den Erwerbspersonen sowie Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen untersucht. Arbeitsuchende sind viel häufiger von gesundheitlichen Belastungen betroffen als unselbstständig Beschäftigte, insbesondere von Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychischen Erkrankungen. Alle evaluierten Maßnahmen steigern die Erwerbsbeteiligung der teilnehmenden gesundheitlich belasteten Arbeitslosen. Darüber hinaus lässt sich für eine Reihe von Maßnahmen eine positive Wirkung auf die Integration in ungeförderte unselbstständige Beschäftigung nachweisen, wenn auch teilweise mit großer zeitlicher Verzögerung. Personen mit einer psychischen Erkrankung profitieren stark von geförderter Beschäftigung auf dem 2. Arbeitsmarkt.

Weitere Informationen und alle Bücher der Studienreihe als E-Books zum Download unter www.studienreihe.at.

BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, SOZIALES
UND KONSUMENTENSCHUTZ

sozial
MINISTERIUM

Informationen zu allen Bänden und E-Book-Download auf www.studienreihe.at