

Wie viel Zeit für Erwerbsarbeit? Eine Analyse der Wunscharbeitszeit österreichischer Arbeitnehmer*innen unter Berücksichtigung von Geschlecht und Kinder

Arabella Mühl, M.Sc, Mag.^a Silvia Feuchtl und Dr.ⁱⁿ Martina Hartner-Tiefenthaler

Einleitung

Die Corona-Pandemie stellte uns vor viele Herausforderungen und führte zu einer intensiven Beschäftigung mit dem Thema Verteilung der Arbeit (z.B. Contreras et al., 2020; Rigotti et al., 2020; Lengen et al., 2021). Neben dem medial stark diskutierten Thema Homeoffice wurde auch das Thema Arbeitszeit während der Pandemie zentral. Die zunehmende örtliche Flexibilität führte in vielen Fällen zu einer zeitlichen Flexibilität. Arbeitete zuvor nur ein kleiner Teil der Arbeitnehmer*innen im Homeoffice, verlagerte im letzten Jahr ein großer Teil der arbeitenden Bevölkerung ihren Arbeitsplatz meist sehr spontan nach Hause (Bachmayer & Klotz, 2021). Die Arbeit von zuhause führte für viele Arbeitnehmer*innen zu einer verstärkten Vermischung von Arbeit und Privatleben. Einerseits stieg im Homeoffice der Druck, ständig erreichbar, also flexibel auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten verfügbar zu sein (Kellner et al., 2019). Andererseits ermöglichte die Flexibilisierung aber auch, die Arbeitszeiten an persönliche und familiäre Bedürfnisse anzupassen (Eurofound, 2020). Gerade durch die Notwendigkeit des Homeschoolings war Flexibilität hier essenziell.

Zahlreiche Arbeitnehmer*innen konnten jedoch nicht nur flexibler arbeiten, sondern mussten ihre Arbeitsstunden reduzieren und arbeiteten in Kurzarbeit (Bundesministerium für Arbeit, 2021). Auch wenn die Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten aufgrund der Pandemie ungewöhnlich stark sank (Kümmerling & Schmieja, 2021), wirkte sie sich jedoch auf Männer und Frauen unterschiedlich stark aus. Die Arbeitszeit von Frauen nahm stärker ab als die von Männern (Kümmerling & Schmieja, 2021) und Frauen leisteten mehr unbezahlte Arbeit (Mader et al., 2020). Frauen arbeiteten bereits vor der Krise weniger als Männer und häufiger

in Teilzeit (Sorger et al., 2020). Besonders bei Paaren mit jüngeren Kindern lässt sich außerdem weiterhin eine ungleiche Verteilung von Arbeitszeit finden, obwohl die Anzahl erwerbstätiger Mütter gestiegen ist (Stadler & Mairhuber, 2017). Es besteht also Grund zur Annahme, dass Arbeit (Erwerbs-, Haus- und Betreuungsarbeit) weiterhin ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt ist und sich dies in Krisenzeiten verstärkt hat. So kommen auch Kümmerling und Schmieja (2021) zu dem Schluss, dass in Krisenzeiten die Gefahr besteht, dass Frauen und besonders Mütter „wie selbstverständlich und auf Kosten von Rentenansprüchen, beruflicher Weiterbildung und Karriereoptionen in alte Rollenbilder zurückgedrängt werden.“ Auch wenn inzwischen viele wieder zu ihrer Normalarbeitszeit zurückgekehrt sind, ist zu erwarten, dass sich die Pandemie nachhaltig auf die Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeiten auswirken wird (Kunze et al., 2020).

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit dem Thema Arbeitszeit anhand einer Arbeitnehmer*innen-Befragung aus dem Frühjahr 2021 während der Covid-19 Pandemie. Der Beitrag behandelt vor allem die folgenden Fragen: Wie viel arbeiten österreichische Arbeitnehmer*innen tatsächlich und wie viel wollen sie arbeiten? Welche Unterschiede gibt es zwischen Frauen und Männern mit und ohne Kinder? Welche Faktoren beeinflussen die Wunscharbeitszeit? Die Ergebnisse der Studie und daran abgeleitete Handlungsvorschläge werden diskutiert. Vieles ist in Organisationen durch die Pandemie möglich geworden, was vorher undenkbar war. Daher ist es wesentlich jetzt zu diskutieren, wie die Arbeitszeit optimal gestaltet werden soll, um die Wünsche und Bedürfnisse der einzelnen Arbeitnehmer*innen zu berücksichtigen.

Methode

Onlinebefragung. Um die Arbeitsbedingungen während der Corona-Pandemie abzubilden, führten die Arbeiterkammer Niederösterreich und Technischen Universität Wien von Mitte April bis Anfang Mai 2021 eine Arbeitnehmer*innen-Befragung durch. Dieser Zeitraum war nach wie vor durch hohe Corona-Fallzahlen und dem noch andauernden Lockdown im Osten Österreichs geprägt. Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig waren, mussten aufgrund der Fragestellungen von der Teilnahme ausgeschlossen werden. Die Teilnehmer*innen füllten online einen anonymen Fragebogen aus. In diesem Beitrag fokussieren wir auf Ergebnisse rund um das Thema Arbeitszeit und setzen es mit folgenden erhobenen Informationen in Bezug: Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit, ggf. bevorzugte Form der Arbeitsreduktion sowie Wünsche für die

Gestaltung der Arbeitszeit und Überlegungen zur Wunscharbeitszeit. Dabei wird einerseits besonders auf die Wünsche der Erwerbstätigen und andererseits auf die Situation von Frauen und Männern mit und ohne jüngere Kinder eingegangen, um mögliche unterschiedliche Bedürfnisse von Beschäftigten in Österreich bezüglich der Gestaltung der Arbeitszeit sichtbar zu machen.

Stichprobenbeschreibung. Insgesamt nahmen $N = 213$ Beschäftigte im Alter von 20 bis 64 Jahren ($M = 42.87$, $SD = 10.49$) teil. Davon waren 61% Frauen und 39% Männer. Mehr als die Hälfte der Befragten (58%) war kinderlos. Jeweils rund ein Drittel der Befragten hat als höchsten Bildungsabschluss einen Universitäts-/ Fachhochschulabschluss (35%) oder Matura (35%) angegeben. Weitere 13% schlossen eine Fach- oder Handelsschule, 16% eine Lehre und 1% die Pflichtschule ab. Knapp ein Fünftel (19%) der Befragten hat eine Führungsposition inne. Während 91% zum Zeitpunkt der Erhebung nicht in Kurzarbeit waren, waren 8% der Befragten in Kurzarbeit und 2% selbstständig tätig.

Ergebnisse

Arbeitszeit: Aktuelle Situation und Wünsche

Bei Betrachtung der Gesamtstichprobe unterscheiden sich die vertraglichen, tatsächlichen und Wunscharbeitszeiten der Befragten signifikant voneinander. So ist die tatsächliche Wochenarbeitszeit mit $M = 37.92$ ($SD = 11.92$) signifikant höher als die vertragliche Wochenarbeitszeit mit $M = 35.00$ ($SD = 7.58$; $t(211) = -4.49$, $p < .001$). Darüber hinaus ist die gewünschte Arbeitszeit mit $M = 32.25$ ($SD = 9.01$) signifikant geringer als die vertragliche Arbeitszeit ($t(201) = 4.68$, $p < .001$) und die tatsächliche Arbeitszeit ($t(201) = 8.08$, $p < .001$). Damit zeigt sich, dass obwohl die Arbeitnehmer*innen ein niedrigeres Arbeitspensum arbeiten möchten als im Vertrag vereinbart wurde, sie in der Realität sogar mehr arbeiten als vertraglich fixiert wurde. Dies gilt jedoch nicht für Frauen mit Kindern unter 14 Jahren. Diese arbeiten etwa so viel wie sie angestellt sind ($t(24) = -.066$, $p = .52$) und wünschen sich keine Veränderung bezüglich ihrer Arbeitszeiten, wollen also nicht signifikant weniger arbeiten als sie vertraglich angestellt sind ($t(22) = .093$, $p = .36$) und tatsächlich arbeiten ($t(22) = 1.24$, $p = .23$).

Bei der Betrachtung nach Geschlecht und Kindern ergibt sich ein differenziertes Bild (siehe Abbildung 1): Vergleicht man Frauen und Männer fällt auf, dass sich die Gruppen signifikant in Bezug auf vertragliche Arbeitszeit ($F = 15.31$, $p < .001$), tatsächliche Arbeitszeit ($F = 1172.68$,

$p < .001$) und Wunscharbeitszeit ($F = 701.78, p < .001$) unterscheiden, aber nicht in Bezug auf Mehrarbeit bzw. Überstunden ($F = 96.79, p = .40$). Für die Höhe der wöchentlichen Mehrstunden scheint vor allem das Alter der Kinder wesentlich zu sein. Sowohl Männer als auch Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern im Haushalt, geben weniger Mehrarbeit pro Woche an als jene, die keine bzw. schon ältere Kinder haben.

Post Hoc Tests zur wöchentlichen Arbeitszeit zeigen, dass sich nur Frauen mit Kindern unter 14 Jahren signifikant von den anderen Gruppen unterscheiden. Sie sind für weniger Stunden angestellt und arbeiten auch tatsächlich weniger als die anderen Gruppen (Frauen ohne Kinder unter 14 Jahren $p_{vert} < .001; p_{tats} < .001$; Männer mit Kindern unter 14 Jahren: $p_{vert} < .001; p_{tats} = .003$; Männer ohne Kinder unter 14 Jahren: $p_{vert} < .001; p_{tats} < .001$). Abbildungen 2-4 geben einen Überblick über die Verteilung der Arbeitszeit in den einzelnen Gruppen.

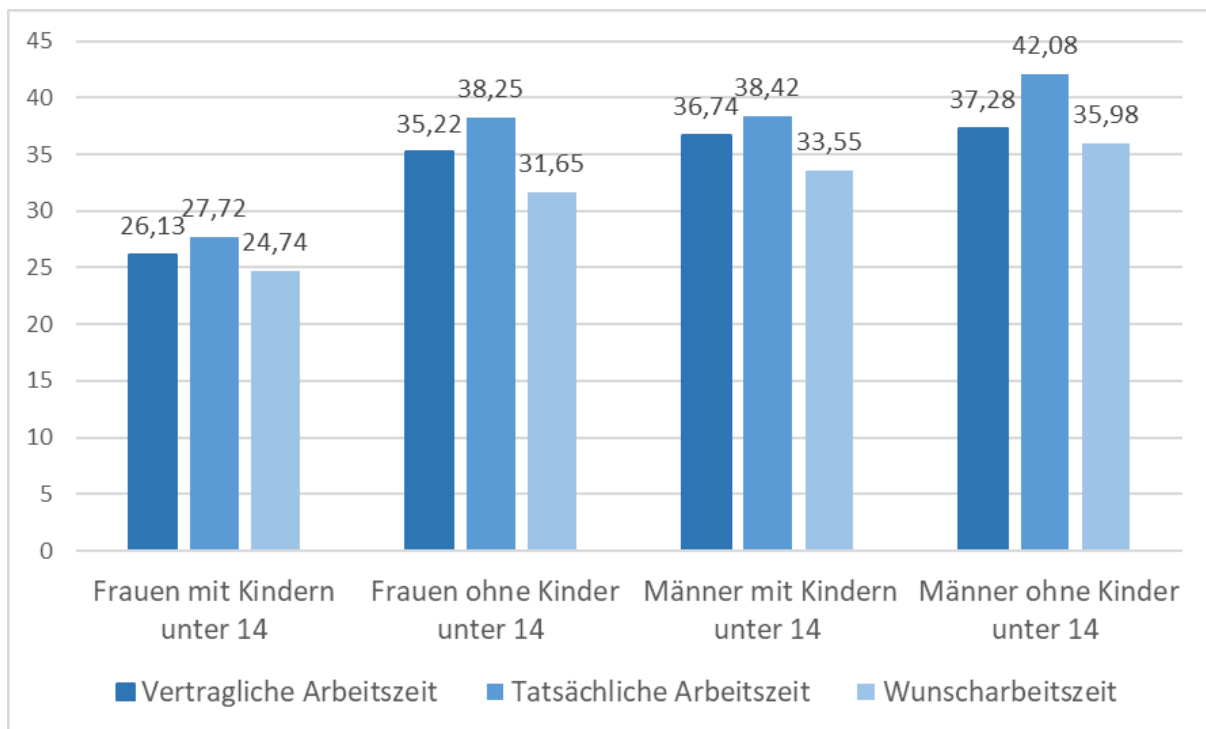


Abbildung 1. Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit, sowie Wunscharbeitszeit nach Gruppen

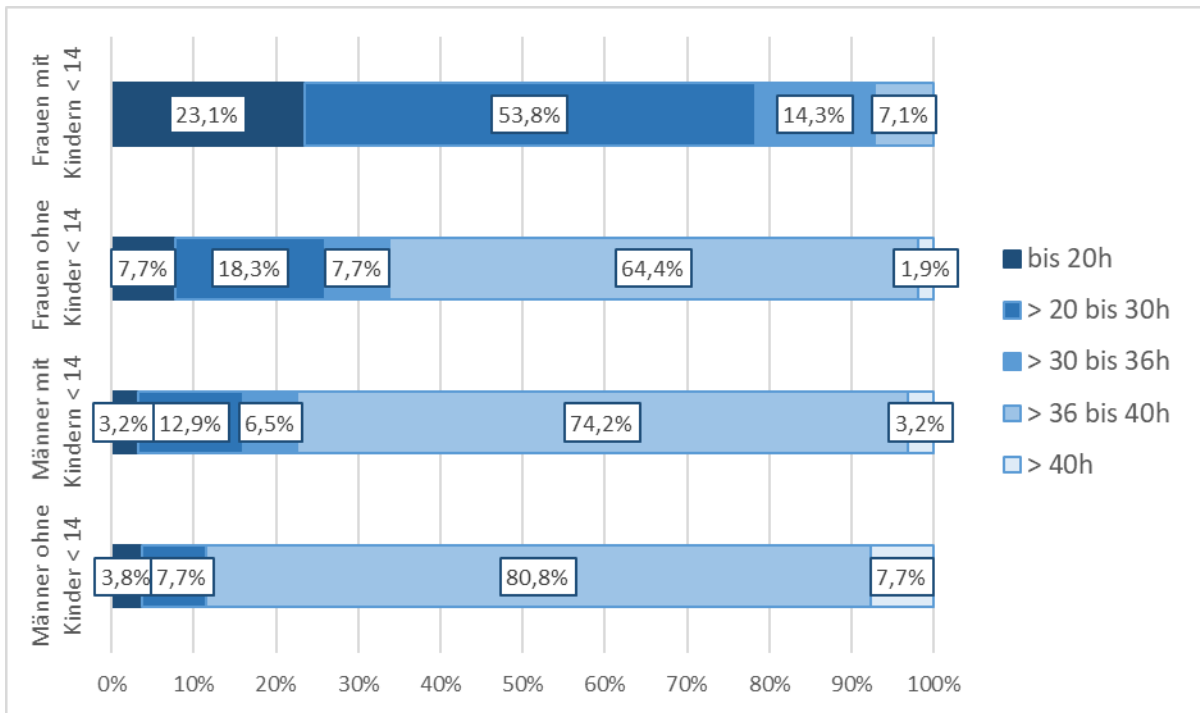


Abbildung 2. Verteilung der vertraglichen Arbeitszeit nach Gruppen

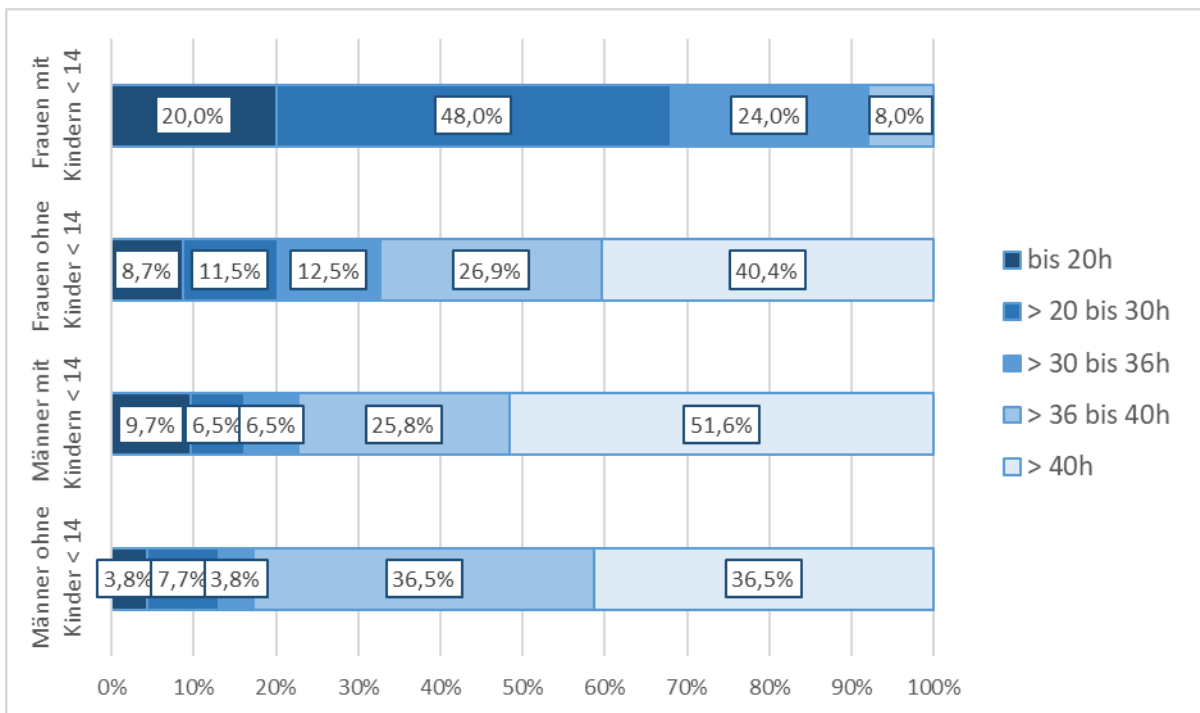


Abbildung 3. Verteilung der tatsächlichen Arbeitszeit nach Gruppen

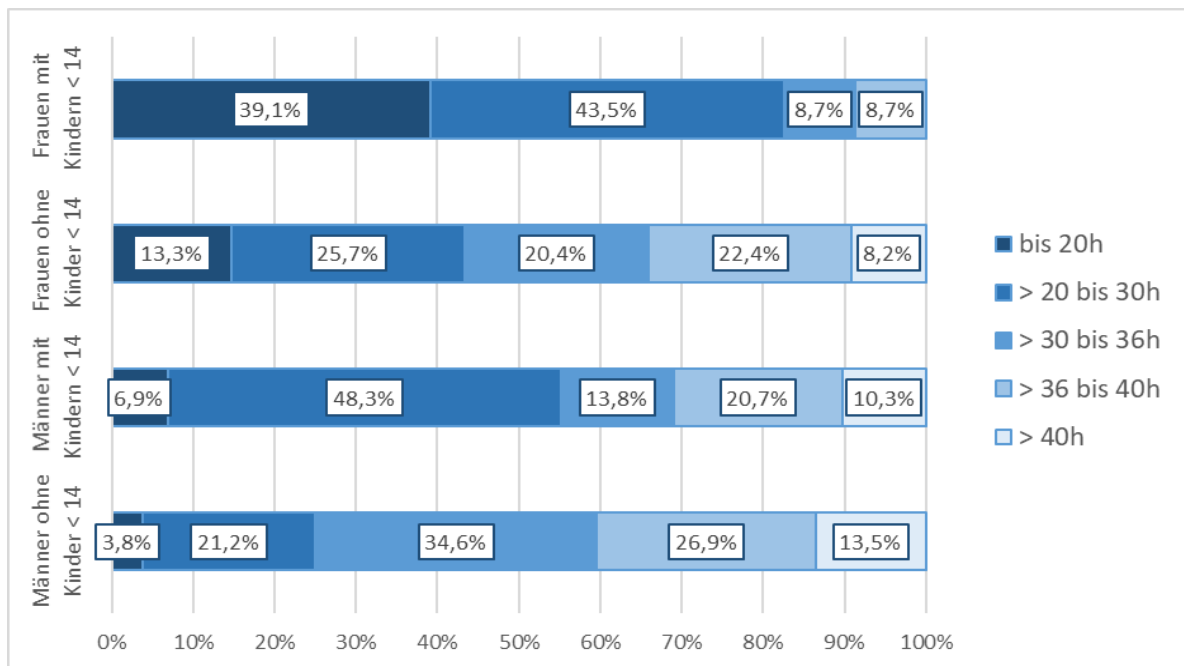


Abbildung 4. Verteilung der Wunscharbeitszeit nach Gruppen

Wer will mehr, wer will weniger arbeiten?

Ein Großteil der Befragten möchte weniger arbeiten als sie es zum Zeitpunkt der Befragung tatsächlich taten (71,2%), während 20,7% genauso viel und 8,1% mehr arbeiten möchten¹. Betrachtet man die aktuelle Wochenarbeitszeit, zeigen sich signifikante Unterschiede (M und SD in Tabelle 3) in Bezug auf die vertragliche ($F = 9.04, p < .001$) und die tatsächliche Arbeitszeit ($F = 36.03, p < .001$). Personen, die sich **kürzere Arbeitszeiten** wünschen, sind **vertraglich für mehr Arbeitsstunden** angestellt und arbeiten auch tatsächlich mehr als Personen, die sich keine Veränderung der Arbeitszeit wünschen ($p_{vert} = .012; p_{tats} < .001$) und Personen, die sich eine Erhöhung wünschen ($p_{vert} = .002; p_{tats} < .001$). Personen, die eine **Erhöhung wünschen**, und Personen, die **keine Veränderung** wünschen, unterscheiden sich nicht signifikant bezüglich der vertraglichen Arbeitszeit ($p_{vert} = .34$), wohl aber in Bezug auf die tatsächliche Arbeitszeit ($p_{tats} = .001$). Personen, die eine Erhöhung wünschen, arbeiten weniger als Personen, die keine Veränderung wünschen. Wie auch aus Tabelle 1 und Abbildung 5 hervorgeht, wünschen sich besonders Personen mit langen Arbeitszeiten eine Reduzierung der Arbeitszeit, während sich Personen, die weniger arbeiten, sich längere Arbeitszeiten wünschen.

¹ Aufgrund der geringen Anzahl an Personen, die mehr arbeiten wollen (16 Personen), können anhand der Angaben dieser Gruppe jedoch keine finalen Schlussfolgerungen gezogen werden.

	Weniger als bisher		Gleich viel wie bisher		Mehr als bisher	
<i>N</i>	141		41		16	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Vertragliche Arbeitszeit	36.45	6.60	32.38	9.77	29.46	10.31
Tatsächliche Arbeitszeit	41.79	8.76	34.2	11.5	23.43	13.05
Differenz tatsächliche- vertragliche Arbeitszeit	5.35	7.02	1.82	5.13	-6.03	18.19

Table 1. Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit nach Gruppen: Personen, die 1) weniger, 2) gleich viel und 3) mehr arbeiten wollen als sie es tatsächlich tun

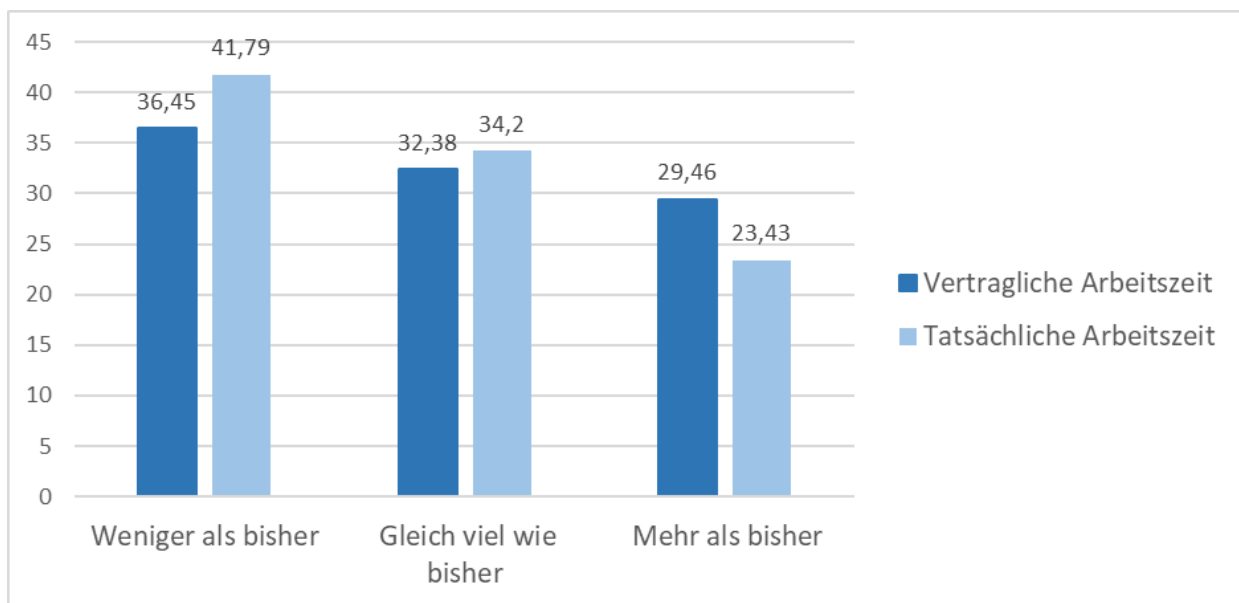


Abbildung 5. Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit nach Gruppen: Personen, die 1) weniger, 2) gleich viel und 3) mehr arbeiten wollen als sie es tatsächlich tun

Formen der Arbeitszeitreduktion

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten der Arbeitsreduktion. Einerseits kann das Stundenausmaß pro Woche reduziert werden, beispielsweise in Form von weniger Stunden pro Tag oder einem zusätzlichen freien Tag pro Woche. Auf der anderen Seite ist es möglich, einen oder mehrere zusätzliche freie Tage pro Monat oder zusätzliche Urlaubstage, die frei auf das Jahr verteilt werden können, zu haben. Auch besteht die Möglichkeit, die Lebensarbeitszeit zu reduzieren, indem mehr Möglichkeiten für berufliche Auszeiten geschaffen werden, wie beispielsweise ein Sabbatical. Teilnehmende, die angaben, weniger

arbeiten zu wollen, als sie vertraglich angestellt sind, wurden gebeten, diese Formen der Arbeitszeitreduktion nach persönlicher Präferenz zu ordnen. Bei Betrachtung der Gesamtstichprobe ist die Reduzierung in Form von weniger Tage pro Woche am beliebtesten (durchschnittlicher Rang = 1.65), gefolgt von weniger Stunden pro Tag (durchschnittlicher Rang = 2.38) und weniger Tagen pro Monat (durchschnittlicher Rang = 2.49). Weniger beliebt ist die Reduktion in Form von zusätzlichen Urlaubstagen (durchschnittlicher Rang = 3.13) und mehr Möglichkeiten für berufliche Auszeiten (durchschnittlicher Rang = 4.23)².

Bezüglich der Formen der Arbeitszeitreduktion zeigt sich, dass sich Frauen mit jüngeren Kindern von den anderen Gruppen unterscheiden (siehe Tabelle 2). Während Frauen mit jüngeren Kindern eine Reduzierung in Form von weniger Stunden pro Tag bevorzugen, gefolgt von weniger Tage pro Monat und weniger Tage pro Woche, ist in den anderen Gruppen jeweils die Arbeitszeitreduktion in Form von weniger Tagen pro Woche am beliebtesten.

	Frauen		Männer	
	Jüngstes Kind < 14 Jahre alt	Kein Kind/ jüngstes Kind 14+ Jahre alt	Jüngstes Kind < 14 Jahre alt	Kein Kind/ jüngstes Kind 14+ Jahre alt
<i>N</i>	22	42	14	26
	Durchschnittlicher Rang			
Weniger Stunden pro Tag	1.71	2.26	2.75	2.61
Weniger Tage pro Woche	2.50	1.57	1.43	1.69
Weniger Tage pro Monat	2.17	2.58	1.91	2.75
Mehr Urlaubstage pro Jahr	3.14	3.03	3.09	3.32
Mehr Möglichkeiten für Auszeiten	5.00	4.16	4.40	4.00

Tabelle 2. Beliebtheit verschiedener Formen der Arbeitszeitverkürzung nach Gruppen

Überlegungen zur Wunscharbeitszeit und Gestaltung von Arbeitszeit

Teilnehmer*innen wurden außerdem gebeten, die folgenden Fragen zu beantworten: Was spricht dafür bzw. dagegen, die von Ihnen genannte Wunsch-Arbeitszeit zu arbeiten? Welche Aspekte spielen bei den Überlegungen zu Ihrer Wunscharbeitszeit eine Rolle? Was bräuhete

² Werte nahe 1 bedeuten, dass die Form der Arbeitszeitverkürzung häufig als am beliebtesten, Werte nahe 5 als am unbeliebtesten eingestuft wurde.

es, damit Sie Ihre Wunscharbeitszeit verwirklichen könnten? Wenn Sie sich von Ihrem Arbeitgeber etwas wünschen könnten, wie würden Sie Ihre Arbeitszeit organisieren? Die qualitative Analyse der Antworten zu diesen Fragen gibt Aufschluss über die zentralen Wünsche bezüglich der Gestaltung der Arbeitszeit sowie über Aspekte, die bei Überlegungen zur Wunscharbeitszeit eine Rolle spielen.

Flexibilisierung - flexible Gestaltung von Arbeitszeit. Bei den Befragten kam häufig der Wunsch nach flexiblerer Zeiteinteilung. Trotz diesem starken Wunsch nach Flexibilität wird an anderer Stelle auch die Bedeutung der Regelmäßigkeit und Regulierung der Arbeitszeiten betont, um Wochenendarbeit oder Arbeiten am Abend zu vermeiden und eine Trennung von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Besonders ein Wunsch nach Regelungen zur Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten wird angeführt.

Arbeitszeit und Arbeitszeitreduktion. Neben der gewünschten zeitlichen Flexibilität wird außerdem eine Umverteilung und/oder Reduktion der Arbeitszeit gewünscht. Zusätzlich wünschen sich Personen weniger Überstunden/Mehrarbeit beziehungsweise die Bezahlung von geleisteter Mehrarbeit. Als Motive für den Wunsch einer Arbeitszeitverkürzung werden besonders die positiven Effekte sowohl auf die psychische und körperliche Gesundheit sowie auf die Work Life Balance angesehen. So versprechen sich die Befragten eine positive Wirkung auf die Gesundheit durch geringere Belastung durch die Arbeit und vermehrte Möglichkeit zur Erholung. Ein mehr an Zeit verspricht außerdem eine Verbesserung der Work Life Balance, da durch eine Reduzierung der Arbeitszeiten mehr Zeit für Freizeitaktivitäten, Hobbys und Interessen (insbesondere Sport) für sich selbst und die Familie verfügbar würde.

Obwohl eine Reduktion der Arbeitszeit bei den Befragten Zuspruch findet, nennen die Befragten mehrere Aspekte, die im Grunde gegen eine Arbeitszeitverkürzung sprechen. Besonders finanzielle Einbußen, die durch eine Reduzierung der Arbeitszeit erwartet werden, sprechen dagegen. Auch Auswirkungen auf die Höhe der zu erwartenden Pension spielen eine Rolle. Um eine Arbeitszeitverkürzung zu ermöglichen, bräuchte es aus Sicht der Befragten entweder höhere Löhne oder die Lebenshaltungskosten, wie beispielsweise Kosten für das Wohnen, müssten gesenkt werden. Auch ein hohes Arbeitspensum beziehungsweise Personalmangel machen eine Verkürzung der Arbeitszeiten unattraktiv. Aus Sicht der Befragten besteht die Gefahr, dass bei Verkürzung der Arbeitszeit die gleiche Arbeit in weniger

Zeit erledigt werden müsste, was zu erheblichem (Zeit-)druck, sowie zu Stress und Belastung führen könnte.

Auch Erwartungen auf Seiten der Arbeitgeber*innen und gesellschaftliche Konventionen scheinen einer Arbeitsreduktion im Wege zu stehen. So merken die Befragten an, dass auf Seiten von Führungskräften die Erwartung bestünde, Überstunden zu machen, und Vorgesetzte es nicht gutheißen würden, wenn Arbeitszeiten reduziert würden. Außerdem haben die Teilnehmenden den Eindruck, dass es gesellschaftlich nicht akzeptiert ist, weniger als Vollzeit zu arbeiten, sofern es keine zwingenden Gründe, wie beispielweise Kinderbetreuung, gibt. Es wurde angeführt, dass es dafür mehr Unterstützung sowie Akzeptanz auf Seite der Organisation sowie ein Umdenken in der Gesellschaft bräuchte.

Diskussion

Arbeit unterzieht sich einem ständigen Wandel: Umbrüche und Veränderungen in der Gesellschaft verändern die Werte von Arbeitnehmer*innen, technische Fortschritte und Entwicklungen stellen uns vor neue Herausforderungen und erfordern die Umgestaltung von Arbeit. So ist in vielen Bereichen heute beispielsweise die umfangreiche Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien (Smartphones, Laptops etc.) nicht nur im Privatleben, sondern auch in der Arbeit nicht mehr wegzudenken. Die Corona-Pandemie trug durch die erfolgten Schutzmaßnahmen und dem vermehrten Arbeiten von zu Hause noch zusätzlich zur Flexibilisierung der Arbeitswelt bei und wirkte sich dabei nicht nur auf die Gestaltung des Arbeitsortes, sondern auch der Arbeitszeit aus. Durch die zeitliche und örtliche Flexibilisierung der Arbeit kam es allerdings auch zum Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeit und Privatleben (Nam, 2014; Hellemans et al., 2019), was per se nicht als negativ betrachtet werden muss (Spilker, 2016). Vielmehr erlaubt eine weichere Grenze, Arbeit und Privatleben flexibel aufeinander abzustimmen und birgt die Möglichkeit, die verschiedenen Lebensbereiche besser zu vereinbaren. Dieser Beitrag verfolgt das Ziel, die Situation der Arbeitnehmer*innen sowie die Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern mit und ohne Kinder in Österreich während der Corona-Pandemie abzubilden.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die zeitliche Flexibilität, die durch die Corona-Pandemie intensiviert wurde, durchaus positiv bewertet wird. So wurde es begrüßt, die Arbeitszeit flexibel einteilen zu können, um Anforderungen aus dem Privat- und Familienleben

bewältigen und damit Arbeit und andere Lebensbereiche besser vereinbaren zu können. Wichtig ist es hierbei zwischen selbstbestimmter und fremdbestimmter Flexibilität zu unterscheiden. Forderungen nach Flexibilität (von Seiten der Arbeitgeber*innen oder auch Kolleg*innen) oder ständiger Erreichbarkeit wurden von den Befragten negativ beurteilt. Studien zeigen außerdem, dass Beschäftigte, deren zeitliche Flexibilität fremdbestimmt ist, erschöpfter und weniger zufrieden sind als Beschäftigte, die ihre Arbeitszeiten autonomer festlegen können (Saupe und Stadler, 2016). Personen, die über Arbeitsort und Arbeitszeit nicht selbst bestimmen können, aber von denen verlangt wird, sich flexibel an Arbeitserfordernisse anzupassen, sind am wenigsten zufrieden mit ihrer Arbeit, ihrem Leben und dem Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben (Hartner-Tiefenthaler et al., 2016).

Um die selbstbestimmte Arbeitszeitflexibilität zu unterstützen, gilt es, Arbeitszeitkonzepte umzusetzen, die den Arbeitnehmer*innen eine autonome Zeiteinteilung ermöglichen. Damit können die Befragten flexibel auf Anforderungen aus anderen Lebensbereichen eingehen und Arbeit und Privatleben besser vereinbaren. Gleichzeitig ist es von Bedeutung, Forderungen nach Flexibilität von Seiten der Arbeitgeber*innen einzuschränken, sodass von Arbeitnehmer*innen nicht erwartet wird, auch nach den regulären Arbeitszeiten ständig erreichbar zu bleiben oder kurzfristig ihre Arbeitszeiten zu verändern und beispielsweise Überstunden zu leisten. Das bedeutet nicht, dass Arbeitgeber*innen gar keine Flexibilität fordern dürfen, vielmehr ist es von Bedeutung, dass dies für Arbeitnehmer*innen vorhersehbar ist und entsprechend abgegolten wird, durch Zeit oder Geld.

In diesem Beitrag steht die Frage nach der gewünschten Arbeitszeit im Zentrum. Bei der Auswertung der Ergebnisse lässt sich ein Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten erkennen. Insgesamt ist die Einführung einer Viertagewoche, gefolgt von einer Verkürzung in Form von weniger Arbeitsstunden pro Tag, bei den Befragten die beliebteste Form der Arbeitszeitverkürzung. Hier lassen sich jedoch Geschlechtsunterschiede feststellen. Während Männer und Frauen ohne Kinder unter 14 Jahren sich die Verkürzung in Form der Viertagewoche wünschen, möchten Frauen mit Kindern unter 14 Jahren lieber ihre Stunden pro Tag verkürzen. Dies liegt vermutlich daran, dass Frauen mit jüngeren Kindern Betreuungspflichten in ihre Überlegungen miteinfließen lassen, also darum bemüht sind, ihre Arbeitszeit an Betreuungspflichten anzupassen, während Männer mit jüngeren Kindern, dies (derzeit noch) weniger zu tun scheinen.

Auffällig ist, dass besonders jene Personen, die Mehr- und Überstunden machen, eine Arbeitszeitreduktion bevorzugen während Personen, die keinen Wunsch nach einer Veränderung ihrer Arbeitszeit haben, nur wenig Mehrarbeit leisten (müssen). Mehrarbeit scheint also besonders belastend wahrgenommen werden und zu einem größeren Bedürfnis nach Erholung zu führen. Saupe und Stadler (2016) zeigen zudem, dass sich ein hohes Ausmaß an Überstunden negativ auf die Gesundheit auswirkt. Die Minimierung von Überstunden sollte daher ein primäres Ziel sein. Wird Mehrarbeit regelmäßig eingefordert, sollte dem entgegengewirkt werden und zusätzliches Personal eingestellt werden, um das Arbeitspensum von Einzelpersonen zu verringern. Um Mehrarbeit aufgrund von zeitweise arbeitsintensiveren Phasen zu vermeiden, könnten flexible Zeitmodelle mit Freizeitausgleich sinnvoll sein.

Arbeitszeitverkürzung ist ein viel diskutiertes Thema. So verkürzten einige Länder und Unternehmen bereits in der Vergangenheit die Arbeitszeit oder setzen erfolgreiche Pilotprojekte um. Frankreich reduzierte beispielsweise 1998 schrittweise die Arbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche (De Spiegelaere & Piasna, 2017) und Schweden testete den Sechsstudentag (Lorentzon, 2017). Und auch in diesem Jahr starteten Pilotprojekte in Island (Thaler, 2021), Spanien (Sommavilla, 2021) und Irland (Goodbody, 2021). Einzelne österreichische Unternehmen setzten bereits eine Arbeitszeitverkürzung um (Gerold et al., 2017). So verkürzte das Linzer Unternehmen Voestalpine in einem Pilotprojekt die Wochenarbeitszeit von 38,5 auf 34,4 Stunden nach dem Solidaritätsprämien-Modell³, das einen teilweisen Lohnausgleich durch das Arbeitsmarktservice (AMS) vorsieht (Allinger, 2021).

Die Argumente für eine Arbeitsreduktion sind vielfältig. Besonders relevant für die Beschäftigten ist die Aussicht auf freiwerdende Zeitressourcen, eine bessere Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche (Albertsen et al., 2008) und positive Effekte auf psychische und physische Gesundheit (Jansen-Preilowski et al., 2020), was auch als Beweggründe der Teilnehmer*innen der hier beschriebenen Arbeitnehmer*innen-Befragung genannt wurde. Während sich besonders lange Arbeitszeiten und Überstunden negativ auf die Work Life Balance auswirken (Albertsen et al., 2008), bleibt bei einer Verkürzung mehr Zeit für

³ Dieses Modell sieht eine Reduktion der Arbeitszeit um 20% bei 90% des Lohns vor, was bei Reduktion von vier Mitarbeiter*innen erlaubt, eine*n neue*n Mitarbeiter*in einzustellen. Bei Voestalpine hat dies 250 neue Jobs generiert (Allinger, 2021).

Freizeitaktivitäten, Freund*innen und Familie, Haus- und Betreuungsarbeit, Erholung, Weiterbildung, freiwilliges Engagement und gesellschaftliche sowie politische Partizipation. Weniger lange Arbeitszeiten versprechen außerdem weniger Belastung (Jansen-Preilowski et al., 2020), was sich positiv auf die Gesundheit auswirken sollte.

Neben positiven Auswirkungen auf die Work Life Balance und Gesundheit, birgt eine Arbeitszeitverkürzung auch die Möglichkeit, Arbeit und Arbeitszeit fairer zu verteilen. So können durch eine Reduktion der Arbeitszeit neue Arbeitsplätze geschaffen werden, wie das Beispiel Voestalpine zeigt (Allinger, 2021) und Arbeitslosigkeit verringert werden (Figerl et al., 2020; Zimpelmann, 2020). Arbeitslosigkeit führt aufgrund von Sozialausgaben und geringeren Steuereinnahmen zu starken Belastungen für den Staatshaushalt (Figerl et al., 2020). Darüber hinaus führt Arbeitslosigkeit auch zu negativen Konsequenzen für die Betroffenen. Neben finanziellen Aspekten scheinen Arbeitslose bei schlechterer Gesundheit und auch weniger zufrieden mit ihrer Gesundheit zu sein (Krug & Eberl, 2018).

Darüber hinaus ermöglicht eine Verkürzung der Normalarbeitszeit eine gerechtere Verteilung von Erwerbs-, Haus- und Betreuungsarbeit zwischen Männern und Frauen. Männer arbeiten weiterhin häufiger in Vollzeit als Frauen (Stadler & Mairhuber, 2017; Zimpelmann, 2020). Dies gilt besonders für Frauen mit Kindern, die häufiger in Teilzeit arbeiten, wie auch unsere Ergebnisse zeigen. Es lässt sich also davon ausgehen, dass Mütter auf Kosten von Karrierechancen, finanzieller Unabhängigkeit und erwartbarer Pension häufig einen überproportionalen Anteil an unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit erledigen (Sorger et al., 2020), während Männer weiterhin überwiegend in Vollzeit arbeiten und auf Zeit mit der Familie verzichten. Studien zeigen, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes weniger arbeiten, während Männer durchschnittlich sogar mehr arbeiten (Zimpelmann, 2020). Auch für Väter ist es jedoch zunehmend wichtig, Zeit mit der Familie zu verbringen und die Anzahl an Vätern mit überlangen Arbeitszeiten ist bereits zurückgegangen (Stadler & Mairhuber, 2017). Möhring et al. (2020) fanden, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit während der Pandemie (Kurzarbeit) bei Vätern einen positiven Effekt auf die Zufriedenheit mit dem Familienleben hat. Von einer ausgeglicheneren Verteilung der Erwerbs-, Haus- und Betreuungsarbeit würden also auch Männern profitieren, die dadurch die Möglichkeit hätten, mehr Betreuungsarbeit zu verrichten.

Die Wunscharbeitszeit variiert jedoch stark zwischen Personen. Obwohl durchschnittlich geringere Arbeitszeiten gewünscht werden, gibt es auch Personen, die weiterhin so viel arbeiten wollen, wie sie es jetzt tun, und nicht alle wünschen sich Arbeitszeiten, die unter der Normalarbeitszeit (> 36 bis 40 Stunden) liegt. Innovative Arbeitszeitmodelle wie beispielsweise lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle können hier vielleicht einen wertvollen Beitrag leisten. Damit würde auf die sich während des Lebens wandelnden Bedürfnisse von Personen eingegangen und die Arbeitszeit flexibel an die Lebensphase angepasst (Rump & Eilers, 2016). So kann in Lebensphasen, in denen Arbeit und Karriere einen zentraleren Platz einnehmen, mehr gearbeitet werden, und in Phasen, in denen andere Prioritäten wie Familie bestehen, weniger gearbeitet werden. Um die flexible Anpassung der Arbeitszeit an individuelle Bedürfnisse und Wünsche zu ermöglichen, bedarf es allerdings noch eine zunehmende Akzeptanz auf Seiten der Vorgesetzten als auch auf Seiten der Gesellschaft. So muss es für Arbeitnehmer*innen möglich sein, ihre Wunscharbeitszeit zu arbeiten, ohne dass dies negative Konsequenzen für die Karriere sowie das soziale Ansehen nach sich zieht. Auch darf eine Verkürzung der Arbeit nicht mit einer Intensivierung einhergehen, was häufig gefürchtet wird (Askenazy, 2013).

Zusammenfassung

Der Beitrag berichtet und diskutiert Ergebnisse zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen von österreichischen Arbeitnehmer*innen während der Corona-Pandemie. Es zeigte sich, dass der Wunsch nach einer Arbeitsreduktion besteht. Hierbei wurden geschlechtsspezifische Unterschiede (wenn kleine Kinder im Haushalt sind) gefunden. Beim Thema Bedürfnisse und Wünsche der Arbeitnehmer*innen wurden zeitliche Flexibilität und Arbeitszeit beleuchtet. Hierbei wird deutlich, dass Platz für selbstbestimmte Arbeitszeitflexibilität geschaffen und im Besonderen Mehrarbeit und Überstunden reduziert werden sollen.

Über die Autorinnen

Arabella Mühl ist Universitätsassistentin am Institut für Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialpsychologie der Universität Wien. Mag.^a Silvia Feuchtl hat Psychologie in Wien studiert und ist Referentin in der Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Niederösterreich. Dr.ⁱⁿ Martina Hartner-Tiefenthaler ist als Senior Scientist an der TU Wien tätig. Dort erforscht sie vor allem das Thema der organisationalen Kommunikation im Kontext der Vermischung von Beruf und Privatleben und des flexiblen Arbeitens.

Literaturverzeichnis

- Allinger, B. (2021). Mehr Beschäftigung durch Arbeitszeitverkürzung: das Solidaritätsprämienmodell in der Praxis. *A&W blog*. Abrufbar unter: <https://awblog.at/mehr-beschaeftigung-durch-arbeitszeitverkuerzung/>
- Askenazy, P. (2013). Working time regulation in France from 1996 to 2012. *Cambridge Journal of Economics*, 37(2), 323-347.
- Bachmayer, W., & Klotz, J. (2021). Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbildung und Zukunft: Zusammenfassung der österreichweit ersten integrierten Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Bundesministerium für Arbeit. Abrufbar unter: <https://www.bma.gv.at/Services/News/Leitfaden-Homeoffice.html>
- Bundesministerium für Arbeit. (2021). Covid-19: Aktuelle Arbeitsmarktzahlen. Abrufbar unter: <https://doi.org/bma.gv.at/Services/News/Aktuelle-Arbeitsmarktzahlen.html>
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of Covid-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*, 11:590271. <https://doi.org/10.3389/psyg.2020.590271>
- De Spiegelaere, S., & Piasna, A. (2017). *The why and how of working time reduction*. European Trade Union Institute.
- Eurofound (2020). *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements*. New forms of employment series, Publications Office of the European Union.
- Figerl, J., Tamesberger, D., & Theurl, S. (2020). Arbeitszeitverkürzung ist sinnvoll und finanzierbar! *A&W blog*. Abrufbar unter: <https://awblog.at/arbeitszeitverkuerzung-sinnvoll-und-finanzierbar/>
- Goodbody, W. (2021). Pilot programme to test four-day working week. RTE. Abrufbar unter: <https://www.rte.ie/news/business/2021/0622/1229588-four-day-work-week-ireland/>
- Hartner-Tiefenthaler, M., Feuchtl, S., & Koeszegi, S. T. (2016). *Von Avantgarde bis Fremdbestimmt: Chancen und Risiken unterschiedlicher Arbeitstypen*. WISO 4/2016, 154-169.
- Hellems, C., Flandrin, P., & van de Leemput, C. (2019). ICT use as mediator between job demands and work-life balance satisfaction. In Nah, F.H., & Siau K. (eds.). *HCI in Business, Government and Organizations. Information Systems and Analytics. HCII 2019. Lecture Notes in Computer Science*, vol 11489. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-22338-0_27
- Jansen-Preilowski, V. V., Paruzel, A., & Maier, G. W. (2020). Arbeitseitgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt: Ein systematisches Literatur Review zur Wirkung von Arbeitszeitverkürzung in Bezug auf die psychische Gesundheit. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 51, 331-343. <https://doi.org/10.1007/s11612-020-00530-0>
- Kellner, B., Korunka C., Kubicek B., Wolfsberger J. (2019): *Flexible Working Studie 2019 – Vertrauensarbeitszeit, Home- Office, Desk-Sharing – Wie flexibel arbeitet Österreich?* Deloitte Österreich.
- Kunze, F., Hampel, K., & Zimmermann, S. (2020). *Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt?* Konstanzer Online-Publikations-System (KOPS). <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-2-926cp7kvkn359>
- Kümmerling, A., & Schmieja, V. (2021). *Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie: Wachsende Unterschiede zwischen Frauen und Männern: IAQ-Arbeitszeitmonitor*. IAQ Report. Abrufbar unter: https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00074546/IAQ-Report_2021_07.pdf
- Krug, G., & Eberl, A. (2018). What explains the negative effect of unemployment on health? An analysis accounting for reverse causality. *Research in Social Stratification and Mobility*, 55, 25-39. <https://doi.org/10.10126/j.rssm.2018.03.001>

- Lengen, J. C., Kordmeyer, A.-C., Rohwer, E., Harth, V., & Mache, S. (2021). Soziale Isolation im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 71, 63-68. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00410-w>
- Lorentzon, B. (2017). *23 månader med 6 timmar. Följeforskning om försök med reducerad arbetstid*. VD Pacta Guideline evaluation. Aarhus.
- Mader, K., Derndorfer, J., Disslbacher, F., Lechinger, V., & Six, Ev. (2020). Wir sollten unbezahlbare Arbeit sichtbar machen. Die Pressen. Abrufbar unter: <https://www.diepresse.com/5873746/wir-sollten-unbezahlte-arbeit-sichtbar-machen>
- Möhring, K., Naumann, E., Rifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., Friedel, S., Finkel, M., Cornesse, C., & Blom, A. G. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Sciences*, 23(51), 601-617. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066>
- Nam, T. (2014). Technology use and work-life balance. *Applied Research in Quality of Life*, 9, 1017-1040. <https://doi.org/10.1007/s11482-013-9283-1>
- Rigotti, T., De Cuyper, N., Sekiguchi, T. (2020). The corona crisis: What can we learn from earlier studies in Applied Psychology? *Applied Psychology: An International Review*, 69(3), 1-6. <https://doi.org/10.1111/apps.12265>
- Rump J., Eilers S. (2016). Flexible Arbeitszeitmodelle – Die Lebensphasenorientierte Personalpolitik als ganzheitlicher Ansatz zum Umgang mit dem Wandel in der Arbeitswelt. In: H. Klaus, Schneider H. (eds.) *Personalperspektiven*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13971-1_16
- Saupe, B., & Stadler, B. (2016). *Flexible Arbeitszeiten – die Perspektive der ArbeitnehmerInnen: Endbericht im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Niederösterreich und Oberösterreich*. FORBA-Forschungsbericht 11/2016.
- Sommavilla, F. (2021). Vier Tage Arbeit, drei Tage frei: Ist die Zeit reif für die Viertagewoche? DerStandard. Abrufbar unter: <https://www.derstandard.at/story/2000125616439/vier-tage-arbeit-drei-tage-frei-ist-die-zeit-reif>
- Sorger, C., Bergmann, N., & Danzer, L. (2020). *Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich: „Teilzeit – ist das wirklich mein Wunsch?“* Kamme für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich. Abrufbar unter: <https://noe.arbeiterkammer.at/teilzeitstudie>
- Spilker, M. (2015). Epilog: Am Beginn einer neuen Zeit-Rechnung. In M. Seiler (Hrsg.), *Wem gehört die Zeit?* (15-34). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Stadler, B., & Mairhuber, I. (2017). Arbeitszeiten von Paaren. Aktuelle Verteilungen und Arbeitszeitwünsche. FORBA-Forschungsbericht. Abrufbar unter: <https://www.forba.at/bericht/arbeitszeiten-von-paaren-aktuelle-verteilungen-und-arbeitszeitwuensche/>
- Thaler, S. (2021). Nach Experiment in Island: Viertagewoche bleibt für viele Beschäftigte. DerStandard. Abrufbar unter: <https://www.derstandard.at/story/2000128010173/nach-experiment-in-island-viertagewoche-bleibt-fuer-viele-beschaefigte>
- Zimpelmann, B. (2020). Weniger ist mehr – ein Plädoyer für kurze Vollzeit. *A&W blog*. Abrufbar unter: <https://awblog.at/plaedoyer-fuer-kurze-vollzeit/>