

*„Wer Teilzeit arbeitet, wird nie eine Führungsposition erreichen. Das ist ein Faktum, dessen man sich bewusst sein muss.“ (Aus: Teilzeitbeschäftigung... ist das wirklich mein Wunsch?)*

*„Also, wenn ein bisschen weniger Stress wäre und man nicht immer das Letzte aus sich herausholen müsste. Das finde ich nicht richtig.“ (Aus: So leben wir heute ... Wiener Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben.).*

## **Teilzeitbeschäftigung: Ausdruck der ungleichen Verteilung von Arbeit, Zeit und Geld**

von Claudia Sorger (L&R Sozialforschung)

*[Vorläufige Version: Bitte nicht verbreiten oder zitieren ohne Zustimmung der Autorin.]*

### **Abstract**

Debatten und Initiativen zur Teilzeitarbeit, in denen Frauen vor den negativen Folgen dieser Arbeitszeitform gewarnt werden, ignorieren die zu leistende Versorgungsarbeit und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und verlagern damit verbundene Problematiken auf die individuelle Ebene. Der Beitrag basiert auf zwei Studien: Eine Studie zur Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich, in der Möglichkeiten und Bedarfslagen zur Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes abgefragt wurden und in der die Korrelation zwischen (nicht ausreichender) Kinderbetreuung und (reduziertem) Arbeitszeitausmaß gezeigt wird. Dem wird eine Studie zu Industriearbeiterinnen in Wien gegenübergestellt, um die Problematiken einer Beschäftigtengruppe aufzuzeigen, die in erster Linie Vollzeit arbeitet, da diese Arbeitszeitform die vorherrschende Normalität darstellt. Die Vollzeitarbeit in Verbindung mit Schichtarbeit und Überstunden ist für die Frauen mit einer enormen Mehrbelastung verbunden, da die hauptsächliche Zuständigkeit für Haus- und Sorgearbeit nicht automatisch anders verteilt wird. Auf der Grundlage der zentralen Erkenntnisse dieser beiden Studien wird ein neues Leitbild in der Arbeitszeit und für die Arbeitszeitpolitik diskutiert, das die Sorgearbeit mit einbezieht und das Konzept der Normalarbeitstages insgesamt infrage stellt.

Kontakt: Claudia Sorger / L&R Sozialforschung, [sorger@lrsocialresearch.at](mailto:sorger@lrsocialresearch.at)

## Einleitung

In regelmäßigen Abständen finden Diskussionen um Teilzeitarbeit statt, in denen die am Arbeitsmarkt und in der Arbeitsmarktpolitik bestehenden geschlechtsspezifischen Widersprüche zum Ausdruck kommen. So auch in der durch Arbeitsminister Kocher im Frühling dieses Jahres angestoßene Debatte um Teilzeitarbeit mit dem Vorschlag, Teilzeitarbeit durch Veränderungen im Steuer- und Abgabensystem weniger attraktiv zu machen<sup>1</sup>. Diese Art der Auseinandersetzung mit dem Thema ist nicht neu, denn Frauen werden in regelmäßigen Abständen vor der „Teilzeitfalle“ gewarnt und auf die negativen Folgen verkürzter Arbeitszeiten aufmerksam gemacht.

Auch wenn das Argument, dass geringe Einkommen zu niedrigen Pensionen führen, durchaus richtig ist, wird damit die Problematik auf die individuelle Ebene verlagert. Es wird suggeriert, dass Frauen, die dem Risiko der Altersarmut entkommen wollen, keine andere Option hätten, als ihre Erwerbsarbeitszeit zu erhöhen. Oft wird auch unterstellt, dass sie sich der Folgen ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht bewusst wären. Vollzeit auf Basis einer 40-Stunden-Woche für möglichst alle wäre demnach die Lösung der geschlechtsspezifischen Schieflagen. Abgesehen davon, dass die notwendige Anzahl an Vollzeitarbeitsplätze gar nicht vorhanden ist, bleibt in diesem Modell die Reproduktion und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung meist völlig ausgeklammert (Sorger 2014, Sorger 2020). Die Anerkennung der Versorgungsarbeit als gesellschaftliche Aufgabe ist in dieser Diskussion zentral, denn dadurch, dass Produktion und Reproduktion einander bedingen, ist Versorgungsarbeit als gesellschaftliche Aufgabe zu sehen (Folbre 1994).

Der Beitrag basiert im Wesentlichen auf zwei Studien: In einer von der Arbeiterkammer Niederösterreich in Auftrag gegebenen Studie wurden Teilzeitbeschäftigte unterschiedlicher Branchen in Niederösterreich nach ihren Arbeitsbedingungen, Motiven für die Teilzeitbeschäftigung sowie den Möglichkeiten und Bedarfslagen zur Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes (Sorger, Bergmann und Danzer 2020). Hier zeigt sich unter anderem, dass das regionalspezifische Angebot an (nicht ausreichender) Kinderbetreuung und das (reduzierten) Arbeitszeitausmaß korrelieren; fast ein Viertel der befragten Frauen berichten, dass es in ihren Unternehmen gar keine Möglichkeit zur Stundenaufstockung gäbe. Teilzeitbeschäftigung wird von Dequalifizierung begleitet, Teilzeit und Führung werden als nicht vereinbar wahrgenommen.

Dem wird eine Studie zu Industriearbeiterinnen in Wien gegenübergestellt, um die Problematiken einer Beschäftigtengruppe aufzuzeigen, die in erster Linie Vollzeit arbeitet, da diese Arbeitszeitform für ArbeiterInnen in Industriebetrieben die vorherrschenden Normalität darstellt und Teilzeitbeschäftigung nur unter Heranziehung gesetzlicher Regelungen wie der Elternteilzeit möglich ist (Sorger &

---

<sup>1</sup> <https://www.derstandard.at/story/2000125214398/warum-teilzeit-fuer-frauen-mehr-als-nur-eine-falle-ist>

Bergmann 2018). Anhand dieser Beschäftigtengruppe kann gezeigt werden, dass Vollzeit für alle nicht die Lösung sein kann, wenn es um die Qualität der Arbeit und des restlichen Lebens geht. Vollzeitarbeit und vor allem Schichtarbeit im Industriesektor bedeuten für Frauen eine Mehrfachbelastung, da fast 80 Prozent der befragten Frauen den überwiegenden Teil der Haus- und Sorgearbeit übernehmen.

### **Teilzeit – ist das wirklich mein Wunsch?**

Die Ergebnisse eines Forschungsprojekts zu Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich haben gezeigt, dass die Antworten auf die Problematik der Teilzeitbeschäftigung nicht durch singuläre Maßnahmen lösbar sind und dass Teilzeitbeschäftigung und ihr hoher Anteil bei Frauen mit Kindern und in Branchen wie den Gesundheits- und Sozialbereich ein Strukturmerkmal des Arbeitsmarktes darstellen. Im Rahmen der Studie „Teilzeit - ist das wirklich mein Wunsch?“ im Auftrag der Arbeiterkammer Niederösterreich (Sorger, Bergmann und Danzer 2020) wurden 1.753 teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer aus Niederösterreich befragt. Zielgruppe waren Frauen und Männer, die zum Befragungszeitpunkt in einem niederösterreichischen Betrieb mit maximal 35 Wochenstunden beschäftigt waren. Die Anzahl der Befragten ermöglichte eine Auswertung auf Ebene von ausgewählten Branchen und Regionen (Bezirke). Zur Vertiefung und Reflexion der Ergebnisse wurde eine Fokusgruppe mit BetriebsrätInnen, durchgeführt, in der die Ergebnisse der Befragungen zur Diskussion gestellt und anhand der betrieblichen Rahmenbedingungen der jeweiligen Betriebe Möglichkeiten zur Veränderung des Arbeitszeitausmaßes von Teilzeitbeschäftigten diskutiert wurden. Zusätzlich lieferte die Analyse von Sekundärdaten, vor allem Daten der Statistik Austria aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, einen Hintergrund zur Situation der Teilzeitbeschäftigten in Niederösterreich auch im Vergleich zum Bundesschnitt.

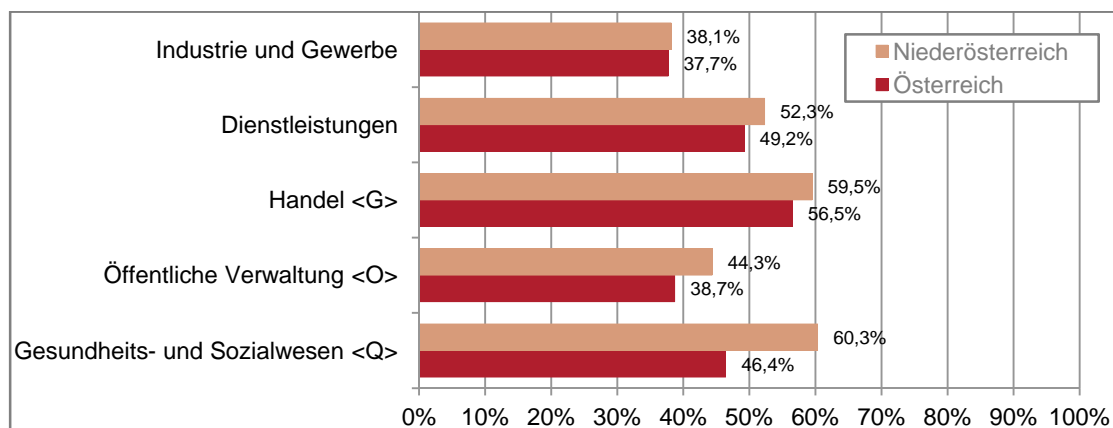
In Niederösterreich arbeitet mittlerweile die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung, unter den Männern fällt die Teilzeitquote demgegenüber mit 9,8% deutlich geringer aus. Während Studien aus Österreich (Specht-Prebanda 2018 oder Huemer et al 2017) die unterschiedlichen für und wider von Teilzeit übergreifend behandeln und eine andere Studie für Wien Teilzeitarbeit im urbanen Umfeld beleuchtet (Hye et al 2019), fehlte bislang eine differenzierte Betrachtungsweise der Teilzeitbeschäftigung für Niederösterreich – einem Bundesland, das durch unterschiedliche regionale Bedingungen geprägt ist und urbane, sub-urbane ebenso wie ländliche und industrielle Regionen umfasst.

Mit der Studie wurde erstmals eine genauere Analyse zu den spezifischen Mechanismen und Bedingungen rund um Teilzeit in Niederösterreich durchgeführt. Im Rahmen der Studie wurde Teilzeitbeschäftigung an sich nicht als (negative) Sonderform der Erwerbsarbeit behandelt, sondern es sollten vor allem der Beitrag der politischen, gesellschaftlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen herausgearbeitet werden, die dazu beitragen, dass die Erwerbsarbeitszeit ebenso wie die Betreuungsarbeit sehr ungleich zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten verteilt ist.

Der Titel der Studie *"Teilzeit – ist das wirklich mein Wunsch?"* ... sollte auf der einen Seite die sogenannte Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung hinterfragen und auf der anderen Seite auf Möglichkeiten verweisen, die ungleiche Verteilung dieser Arbeitszeitform aufzubrechen. Teilzeitbeschäftigung als Verkürzung der Arbeitszeit auf individueller Ebene kann je nach Rahmenbedingungen sowohl negative als auch positive Auswirkungen haben.

Neben dem Urbanisierungsgrad haben auch die **Branche** bzw. die betrieblichen Rahmenbedingungen generell Einfluss darauf, ob eine Erwerbstätigkeit vornehmlich als Teilzeitarbeit ausgeübt wird (werden kann) oder als Vollzeitbeschäftigung. In Niederösterreich reicht etwa der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen im Jahr 2018 von 38,1% in der Industrie und im Gewerbe bis zu rund 60% im Handel und Gesundheits- und Sozialwesen (siehe Abbildung 1). Im gesamten Bundesgebiet findet sich ebenfalls die geringste Teilzeitquote von Frauen in der Industrie und im Gewerbe mit einem Anteil von 37,7%, die höchste mit 56,5% im Handel. In Niederösterreich fällt die Teilzeitquote von Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen damit deutlich höher aus als im gesamten Bundesgebiet (plus 14 Prozentpunkte).

**Abbildung 1: Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen in ausgewählten Branchen**



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018, Darstellung: L&R Sozialforschung

### Zusammenhang zwischen Angebot an Kinderbetreuung und Arbeitszeit

In der Studie konnte der Zusammenhang zwischen dem Angebot an Kinderbetreuung und der Arbeitszeit deutlich nachgewiesen werden. Es sind vor allem Frauen, die aufgrund von Betreuungspflichten ihre Erwerbsarbeit reduzieren (müssen) und die fehlenden Kinderbetreuungsangebote kompensieren. In jenen Regionen, wo sich die Situation der Kinderbetreuung besonders schwierig darstellt, ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung besonders hoch und auch das Ausmaß der Arbeitszeit besonders gering.

Analysen der AK Niederösterreich (2020) zeigen, dass vor allem das Angebot für die unter 2-jährigen in Niederösterreich so gut wie nicht vorhanden ist und weit unter dem Österreichschnitt liegt, wohingegen sich das Angebot für Kinder ab 2,5 Jahren in Niederösterreich deutlich verbessert. Unter dem Alter von 2,5 Jahren besteht in Niederösterreich allerdings ein großer Aufholbedarf in der Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen. Auch sind die Öffnungszeiten der Kindergärten nicht mit einer vollzeitnahen Teilzeit oder gar Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile oder Alleinerziehender vereinbar. Sowohl hinsichtlich der täglichen Öffnungszeiten als auch Öffnungszeiten am späteren Nachmittag liegt Niederösterreich im Bundeslandranking auf dem vorletzten Platz. Insgesamt wird in den Analysen darauf hingewiesen, dass die Betreuungssituation vor allem im Wald- und Mostviertel kritisch zu beurteilen ist, was die prinzipielle Möglichkeit betrifft, dass Eltern in Vollzeit arbeiten können, während die Situation in den Bezirken rund um Wien am besten aussieht.

Viele teilzeitbeschäftigte Frauen im Rahmen der Erhebung sprechen genau diese Problemfelder an und vertiefen die quantitativen Zahlen mit Erfahrungsberichten: Im Rahmen der Online-Befragung wird die Kinderbetreuungssituation für Kinder unter drei Jahren am schwierigsten eingestuft: 18% der Frauen sind hier gar nicht, 28% eher nicht zufrieden. Für Kinder zwischen 3 und 5 Jahre wird die Situation etwas besser eingeschätzt, für Volksschulkinder wieder etwas kritischer.

### **Fehlende Möglichkeit der Stundenerhöhung und Dequalifizierung durch Teilzeit**

23% der befragten Frauen berichteten außerdem davon, dass es im eigenen Unternehmen gar nicht die Möglichkeit gäbe, die Stunden zu erhöhen. Das betrifft vor allem den Handel, den Dienstleistungsbereich, und das Gesundheits- und Sozialwesen. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist außerdem auffällig, dass Zeitdruck und Stress in der ein häufiges Motiv für Teilzeitbeschäftigung darstellen. Immer wieder wird auf den Vergleich mit den Vollzeitbeschäftigten hingewiesen, die wesentlich schneller „ausgelaugt“ oder „ausgebrannt“ sind.

Viele Teilzeitbeschäftigte, die an der Befragung teilgenommen haben, bemängeln außerdem eine Dequalifizierung beim Umstieg von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung und würden sich wünschen, dass ihre Qualifikationen und ihre Fähigkeiten stärker wahrgenommen werden und sie dementsprechend eingesetzt werden. Bei jenen Frauen mit Lehrabschluss oder Berufsbildender Mittlerer Schule ist das bei 20% der Fall, da sie in einer Hilfstätigkeit oder einer angelernten Tätigkeit beschäftigt sind (bei Männern ist das bei 12% der Fall). Bei den weiblichen Beschäftigten mit Matura üben immerhin noch 12% eine berufliche Tätigkeit unterhalb ihres Ausbildungsniveaus aus, während das bei den Beschäftigten, die ein Studium abgeschlossen haben, bei knapp 16 % der Fall ist (bei Männern beträgt dieser Anteil 11%). Das Bild der Teilzeitkräfte, die „weniger wert sind“, hat viel mit dem Arbeitsverständnis von (meist männlichen) Führungskräften zu tun und damit, dass

man als Teilzeitbeschäftigte/r prinzipiell keine Führungsposition bekommt. Ein Zitat aus der Befragung der Teilzeitbeschäftigten illustriert diese Abwertung:

*„Als Teilzeitarbeitende wird man in der Personalabteilung oft nicht ernstgenommen. Der Eindruck, dass Mütter vorzugsweise Kaffeetrinken, ist in den Köpfen von männlichen Entscheidern festgesetzt. In meinen 35 Stunden bin ich wesentlich produktiver als viele anderen, die Vollzeit (38,5 Stunden) arbeiten.“*

## **Teilzeitbeschäftigung als individuelle Problemlösungsstrategie**

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Teilzeit die „individuelle Antwort“ bzw. oft einzige Problemlösungsstrategie auf unterschiedliche strukturelle und branchenspezifische Probleme ist und die Frage der Erhöhung der Wochenstundenzahl bzw. des Umstiegs auf Vollzeit zwar als individuelle Entscheidung betrachtet wird, letztendlich aber von den gegebenen Rahmenbedingungen abhängt:

- Fehlende institutionelle Kinderbetreuung und eine partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungsaufgaben wird in der Form bewältigt, dass eine Betreuungsperson, zumeist die Frauen, ihre Arbeitszeit reduzieren, um diese Lücke zu füllen.
- Die hohe Arbeitsbelastung in manchen Branchen – etwa den Sozial-, Gesundheits- und hier insbesondere den Pflegeberufen – wird mit einer Reduktion der Arbeitszeit ausgeglichen, um den Beruf überhaupt längerfristig ausüben zu können.
- Das fehlende Angebot an (Vollzeit-)Arbeitsplätze, insbesondere im Handel, erlaubt für bestimmte Berufsgruppen nur Teilzeitarbeit, ein Ausweichen auf andere Berufe ist aufgrund der regionalen Situation am Arbeitsmarkt bzw. des Qualifikationshintergrundes kaum möglich.
- Mit den reduzierten Arbeitszeiten werden auch regionale Bedingungen wie etwa die ausgedünnte öffentliche Verkehrsmittel, erschwerte Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen durch eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit ausgeglichen.

Aufgrund der gegebenen Bedingungen ist Teilzeit oft die einzige Möglichkeit überhaupt erwerbstätig zu sein. Branchen, wo umgekehrt Teilzeit schwer möglich ist, etwa im Produktionsbereich, verunmöglichen oft die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Betreuungspflichten – hier sind die Möglichkeiten durch die Elternteilzeit essentiell.

Eine breite Information der Teilzeitbeschäftigten über die finanziellen Nachteile einer Teilzeitbeschäftigung – insbesondere in langfristiger Perspektive an die Pension denkend – ist zwar ein wichtiger Schritt, ändert aber nichts an den Rahmenbedingungen, die eine Erhöhung der Arbeitszeit oft nicht zulassen. Hier müssen umfassendere Hebel getätigt werden und ein breiter Diskurs stattfinden, welche Arbeitszeitmuster für Frauen wie Männer längerfristig gewünscht sind – auch in Bezug auf eine eigenständige Absicherung in der Pension – und wie diese zu

erreichen sind. Die Behandlung der fehlenden sozialen und pensionsrechtlichen Absicherung sowie geringe Erwerbseinkommen als Problem der Teilzeitbeschäftigten ("denken die nicht an ihre Pension?") greift zu kurz und individualisiert ein gesamtgesellschaftliches bzw. ökonomisches Muster als Versagen einzelner.

## **Vollzeit für alle – die Lösung der geschlechtsspezifischen Widersprüche?**

Was es umgekehrt für Frauen bedeutet, in Branchen zu arbeiten, in denen in erster Linie Vollzeitarbeit angeboten wird, war Thema einer Studie zu Industriearbeiterinnen in Wien (Sorger und Bergmann 2018)<sup>2</sup>. Diese Studie wurde in Anlehnung an eine Studie von Käthe Leichter aus dem Jahr 1932 durchgeführt und beleuchtete die Arbeits- und Lebenssituation von Industriearbeiterinnen aus Wiener Betrieben mit dem Versuch, folgende Fragestellungen zu bearbeiten: Wie leben Arbeiterinnen heute? Wie gestaltet sich ihr Arbeitstag? Wie wirkt sich der rasante Wandel im industriellen Sektor auf ihre Arbeitsbedingungen aus? Wie bewältigen Frauen in der Industrie die tagtäglichen Anforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Wie haben sich insbesondere durch wichtige sozialpolitische Errungenschaften, wie etwa 40-Stundenwoche, mehr Urlaubsanspruch, Ausbau der elementaren Bildungseinrichtungen oder auch geförderter Wohnbau, die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Vergleich zu damals verändert?

Insgesamt konnten 337 Industriearbeiterinnen für die Studie „So leben wir heute ... Wiener Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben“ befragt werden und mit 20 Arbeiterinnen wurden Einzelinterviews geführt. Auch wenn das Thema Arbeitszeit nur eines von vielen Themen war, die in Rahmen der Erhebung behandelt wurde, stellt die Arbeitszeit als Strukturmerkmal der täglichen Zeitorganisation ein zentrales Element der Lebensgestaltung und Lebensqualität dar, um die herum alles andere organisiert wird.

In den Industriebranchen dominiert auch bei den weiblichen Beschäftigten die Vollzeitarbeit. So arbeiten unter den Befragten 84% Vollzeit, und lediglich 16% befinden sich in einer Teilzeitbeschäftigung, wobei sich große Unterschiede zwischen den Branchen finden lassen: Während in der Pharmaindustrie und in der Nahrungsmittelerzeugung weniger als zehn Prozent Teilzeit arbeiten, gibt es in der Elektroindustrie unter den Befragten einen Teilzeitanteil von immerhin 34%. Die Erwerbsstatistik für 2015 weist für die Sachgüterproduktion (Abschnitt C) insgesamt einen etwas höheren Teilzeitanteil bei den Frauen von 21% aus. Der Teilzeitanteil fällt unter den befragten Frauen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren mit über 30% etwas höher aus, ist aber immer noch wesentlich niedriger als im Durchschnitt aller

---

<sup>2</sup> Vgl. [https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/So\\_leben\\_wir\\_heute.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/So_leben_wir_heute.pdf).

weiblichen Beschäftigten mit Kindern unter 15 Jahren (österreichweit 67%, Statistik Austria, Mikrozensus 2015).

Auch in den persönlichen Interviews mit Beschäftigten erscheint Teilzeitbeschäftigung als Ausnahme und wird nur im Zusammenhang mit Elternteilzeit thematisiert. So hatten sich einige Befragte selbst in Elternteilzeit befunden und beschrieben diesen gesetzlichen Anspruch als einzige Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren. Insofern war die Einführung des gesetzlichen Anspruchs auf Elternteilzeit speziell für die Beschäftigten in Industriebetrieben von enormer Bedeutung, um ihren Arbeitsplatz nach der Elternkarenz nicht aufgeben zu müssen.

Hier zeigt sich auch ein wesentlicher Unterschied zu den Angestellten, bei denen Teilzeit eine selbstverständlichere Arbeitszeitform darstellt. Eine Beschäftigte berichtete von ihrer Erfahrung mit der Reduktion der Arbeitszeit im Rahmen der Elternteilzeit und dem herausfordernden Jonglieren mit der Schichtarbeit. Die Interviewpartnerin erzählte, dass die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Kinderbetreuung bei ihr dazu führten, dass sie kein zweites Kind bekam.

*„Dann habe ich vier Jahre lang bis zum siebten Geburtstag 20 Stunden gearbeitet, aber nicht wirklich geteilt, sondern ich habe eine Woche Montag, Mittwoch und Freitag und die Woche darauf nur Montag und Mittwoch gearbeitet. Das hat ganz gut funktioniert, aber ohne Omas hätte ich auch das nicht gekonnt. Mit dem Kindergarten war um 14.30 Uhr am Nachmittag Schluss, und ich bin um 15.30 Uhr heimgekommen. Und in der Früh muss ich um 4.45 Uhr weg, da ist noch kein Kindergarten offen. Aber das hat halt mit meinem Mann funktioniert, er hat das Kind in den Kindergarten gebracht, und die Omas haben es abgeholt. Ich habe deswegen kein zweites Kind bekommen, es wäre nicht möglich gewesen. Mein Kind ist dann in die erste Klasse Volksschule gegangen, und dann, wie er sieben Jahre war, habe ich wieder Vollzeit arbeiten gehen müssen. Da war die Schule spätestens um 13 Uhr aus.“*

Insgesamt fällt auf, dass die Vollzeitarbeit für die Arbeiterinnen in der Industrie eine Selbstverständlichkeit darstellt, während Teilzeitarbeit abgesehen von der Elternteilzeit eher die Ausnahme bildet.

### **Die zweite Schicht...**

Für viele Industriearbeiterinnen beginnt die „zweite Schicht“, wenn sie nach Hause kommen (vgl. Hochschild/Machung 1990). 78% der Befragten gaben an, dass sie überwiegend zuständig für die Hausarbeit sind, bei 21% ist es der Partner/die Partnerin und bei sechs Prozent andere Personen wie etwa ihre Kinder. Etwas höher dürfte der Anteil derer sein, deren PartnerIn einen Teil der Hausarbeit übernimmt, obwohl von halbe-halbe in der Aufteilung der Hausarbeit noch lange keine Rede sein kann. Hier kommt eine eindeutige Kontinuität der geschlechtsspezifischen Rollenaufteilung zum Vorschein, mit der die Reproduktionsarbeit im Haushalt und in der Kinderbetreuung in



erster Linie den Frauen zugeordnet wird. In vielen Industriebetrieben kommt erschwerend für Eltern Schichtarbeit hinzu, wie die Erzählungen in den Interviews belegen:

*„Dann habe ich drei Jahre lang Nachtschicht gearbeitet: um 7.30 Uhr in der Früh nach Hause und zu Mittag auf und Essen machen, Kind von der Schule holen, Hausaufgaben. Am Nachmittag, wenn der Mann nach Hause gekommen ist, habe ich noch mal schnell zwei Stunden geschlafen, und dann wieder arbeiten“.*

Die Kombination aus Vollzeitarbeit inklusive Schichtarbeit und Überstunden und der Übernahme des Großteils der Versorgungsarbeit, stellt für die Industriearbeiterinnen eine enorme Belastung und sehr oft ist dieses enormen Arbeitszeitpensum mit negativen gesundheitlichen Folgen verbunden.

### **Neues Leitbild für Arbeitszeit**

Beide Studien haben aus unterschiedlichen Blickwinkeln gezeigt, dass die Frage der Verteilung von Arbeitszeit neu diskutiert und neu verhandelt werden sollte. Wichtige Fragen, die in diesem Zusammenhang diskutiert werden sollen: Wie prägt diese Verteilung den Arbeitsmarkt und die Arbeitszeitpolitik? Welches neue Leitbild für die Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik wäre nötig, um auch die Sorgearbeit mit einzubeziehen? Ist das Konzept des Normalarbeitstages noch zutreffend? Wie kann eine egalitärere Verteilung der Arbeitszeit erreicht werden?

Auch wenn viele Teilzeitbeschäftigte den Wunsch äußern, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, ist der Wunsch, in den nächsten Jahren wieder Vollzeit zu arbeiten, nur bei einer relativ kleinen Gruppe von 13% der Frauen und 24% der Männer vorhanden.

Rund die Hälfte der Befragten fände eine Arbeitszeit ab 30 Wochenstunden ideal, insgesamt jede/r Dritte/r 30 bis 34 Wochenstunden und jede/r Siebente 35 oder mehr Wochenstunden. Im Durchschnitt gerechnet liegt die ideale Arbeitszeit bei Frauen wie Männern bei knapp 27 Wochenstunden.

Bei der Frage der „idealen Arbeitszeit“ sind auf der einen Seite strukturelle Rahmenbedingungen wie die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung oder die partnerschaftliche Aufteilung der Betreuungsarbeit zu berücksichtigen. Auf der anderen Seite wird die hohe Arbeitsbelastung in manchen Branchen – etwa den Sozial-, Gesundheits- und hier insbesondere den Pflegeberufen – mit einer Reduktion der Arbeitszeit ausgeglichen, um den Beruf überhaupt längerfristig ausüben zu können.

### **Schlussfolgerungen und Ausblick**

Der rasante Anstieg der Teilzeitbeschäftigung in den letzten Jahrzehnten bedeutet de facto eine Arbeitszeitverkürzung auf individueller Ebene ohne Lohnausgleich, die fast ausschließlich zulasten der Frauen ging. In der gleichen Zeit stagnierten Bestrebungen in Richtung einer generellen Arbeitszeitverkürzung und gleichzeitig werden die Benachteiligungen, die mit Teilzeitbeschäftigung einhergehen, auf die individuelle

Ebene verlagert und Frauen werden in regelmäßigen Abständen vor der „Teilzeitfalle“ gewarnt und auf die negativen Folgen verkürzter Arbeitszeiten aufmerksam gemacht.

Aufgrund der großen Verbreitung sollte sich eine Auseinandersetzung um Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik daher notwendigerweise dem Phänomen Teilzeitbeschäftigung widmen. Teilzeitarbeit ist immer noch mit einer Abwertung verbunden, die aus dem Vergleich mit der als Normalarbeitszeit definierten Vollzeit hervorgeht. So stehen in manchen vor allem männerdominierten Branchen keine Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung und bessere Positionen sowie Karriereoptionen sind den Vollzeitbeschäftigten vorbehalten. Die von Reproduktionsarbeit wie Haus- und Versorgungsarbeit entlasteten Berufsbiografien von Männern definieren noch immer die Arbeitsplatzwartungen und erfolgreiche Karrieremuster. Damit wird den Teilzeitbeschäftigten eine untergeordnete Stellung in der Hierarchie der Arbeitswelt zugeordnet. Gleichzeitig macht das Beispiel der vollzeitarbeitenden Industriearbeiterinnen deutlich, dass Vollzeit für alle nicht die Lösung sein kann, wenn es um die Qualität der Arbeit und des restlichen Lebens geht. Vollzeitarbeit und vor allem Schichtarbeit im Industriesektor bedeuten für Frauen eine Mehrfachbelastung, da fast 80 Prozent der befragten Frauen die überwiegende Zuständigkeit für Haus- und Sorgearbeit innehaben.

Die Anerkennung der Versorgungsarbeit als gesellschaftliche Aufgabe ist daher zentral, denn dadurch dass Produktion und Reproduktion einander bedingen, ist Versorgungsarbeit als gesellschaftliche Aufgabe zu sehen. Dabei geht es allerdings nicht (nur) um eine Aufwertung dieser Arbeit (etwa in Form von Bezahlung), sondern um eine Anerkennung als gesellschaftliche Aufgabe und nicht als individuelle oder etwas, das durch den freien Markt abgedeckt werden kann. Dazu gehört einerseits die Gestaltung der Erwerbsarbeit in einer Form, in der ausreichend Zeit und Energie für Sorgearbeit bleibt, und andererseits die Bereitstellung von professionellen Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige, um lange Erwerbsunterbrechungen oder stark reduzierte Arbeitszeiten zu vermeiden. Mit einer Aufwertung der Bedeutung von Versorgungsarbeit und ihrem Nutzen für gesellschaftliche Weiterentwicklung wäre auch eine Aufwertung der Berufsgruppen in diesen Bereichen verbunden.

Die Individualisierung der Problematiken der Teilzeitbeschäftigung nimmt die politische Gestaltungsebene aus der Pflicht. Wenn Frauen selbst dafür verantwortlich gemacht werden, dass sie niedrige Einkommen und aus daraus resultierend niedrige Pensionen haben, dann bleiben die notwendigen politischen, gesellschaftlichen und betriebliche Rahmenbedingungen, wie eine flächendeckende Kinderbetreuung, eine gerechtere Verteilung der Elternkarenzzeiten oder das Ermöglichen von Leitungspositionen mit kürzerer Arbeitszeit auf der Strecke.

## Literatur

Arbeiterkammer Niederösterreich (2020): Institutionelle Kinderbetreuung in Niederösterreich 2018/19. Analyse.

Folbre, Nancy (1994): Who pays for the kids? Gender and the Structures of Constraint. New York/London

Hochschild, Arlie/Machung, Anne: Der 48-Stunden-Tag. Wege aus dem Dilemma berufstätiger Eltern. Wien

Schönauer, Annika/ Eichmann, Hubert/Saupe, Bernhard (2018): Arbeitszeitlandschaften in Österreich. Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern. Baden-Baden

Schwendinger, Michael (2015): Arbeitszeiten in Österreich: Zwischen Wünschen und Realität. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 148, Kammer für Arbeiter und Angestellte. Wien

Sorger, Claudia (2020): Was heißt denn hier normal? Die Erosion der Normalarbeitszeit und die Normalisierung der Teilzeitarbeit. In: Ingo Stützle (Hg.): Work-Work-Balance. Marx, die Poren des Arbeitstags und neue Offensiven des Kapitals. Berlin, 176-193

Sorger, Claudia/ Bergmann, Nadja/ Danzer, Lisa (2020): Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich: "Teilzeit - ist das wirklich mein Wunsch?" Im Auftrag der Abteilung Frauenpolitik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich, [https://noe.arbeiterkammer.at/service/zeitschriftenundstudien/arbeitsundwirtschaft/TZ\\_in\\_NOe\\_Endbericht\\_finale\\_Version.pdf](https://noe.arbeiterkammer.at/service/zeitschriftenundstudien/arbeitsundwirtschaft/TZ_in_NOe_Endbericht_finale_Version.pdf)

Sorger, Claudia/Bergmann, Nadja (2018): So leben wir heute ... Wiener Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben. Auf den Spuren Käthe Leichters. Wien, [https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/So\\_leben\\_wir\\_heute.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/So_leben_wir_heute.pdf)

Sorger, Claudia (2014): Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik. Münster