



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Teilzeitarbeit von Frauen in Österreich

Eine Untersuchung der Entscheidungsfaktoren für Teilzeitarbeit und
Potenziale einer 32-Stunden-Woche

verfasst von / submitted by

Samira Hartl, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Arts (MA)

Wien, 2024 / Vienna 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 824

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Politikwissenschaft

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Barbara Prainsack

Diese Masterarbeit widme ich meiner Mama – für ihre Unterstützung und die vielen Opfer, die sie für uns gebracht hat.

Danke, dass du immer für mich da bist.

INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung	1
1.1	ZIELSETZUNG UND FORSCHUNGSFRAGE	3
2	Zeit als sozialwissenschaftlicher Forschungsgegenstand	6
2.1	DIE ENTWICKLUNG DES SOZIOLOGISCHEN ZEITBEGRIFFS	6
2.2	ZEIT ALS KNAPPES GUT: ÖKONOMISCHE ASPEKTE VON ZEIT	7
2.3	FRAUENZEIT UND MÄNNERZEIT	9
3	Arbeitszeitpolitik und die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung	12
3.1	DIE HISTORISCHE ENTWICKLUNG DER ARBEITSZEIT IN ÖSTERREICH	12
3.2	ZAHLEN UND DATEN ZUR ERWERBSTÄTIGKEIT IN ÖSTERREICH	15
3.3	DIE 32-STUNDEN-WOCHE UND FORDERUNGEN NACH ARBEITSZEITVERKÜRZUNG	18
4	Zwischen Erwerbsarbeit und Sorgearbeit	25
4.1	TEILZEITARBEIT ALS TYPISCH WEIBLICHES PHÄNOMEN	25
4.2	DIE KRISE DER REPRODUKTION – ÖKONOMISCHE ASPEKTE VON CARE-ARBEIT	27
4.3	FRAUEN ZWISCHEN ERWERBSARBEIT UND „HAUSARBEIT“	31
4.4	MENTAL LOAD UND EMOTIONAL LOAD	33
4.5	AUSWIRKUNGEN UND PROBLEME GESCHLECHTLICHER ARBEITSTEILUNG AUF DIE ERWERBSBIOGRAFIE VON FRAUEN.....	38
5	Methodisches Vorgehen	42
5.1	EINORDNUNG QUALITATIVER INTERVIEWS	42
5.2	FORSCHUNGSDESIGN	45
5.2.1	Ethische Aspekte und Überlegungen	46
5.2.2	Leitfadenentwicklung.....	47
5.2.3	Sampling	50
5.3	DURCHFÜHRUNG DER INTERVIEWS	54
5.4	DATENAUSWERTUNG.....	55
5.4.1	Kategorienbildung	59
6	Ergebnisse	61
6.1	GRÜNDE FÜR TEILZEITARBEIT.....	61
6.1.1	Familienbezogene Gründe	61

6.1.2	Persönliche Gründe	68
6.1.3	Berufliche/ausbildungsbezogene Gründe.....	71
6.1.4	Finanzielle Gründe.....	72
6.2	AUSWIRKUNGEN DER TEILZEITARBEIT	74
6.2.1	Vor- und Nachteile durch Teilzeitarbeit	75
6.2.2	Akzeptanz im Umfeld	80
6.3	BEDINGUNGEN FÜR VOLLZEITARBEIT	81
6.3.1	Interesse an Vollzeitarbeit	81
6.3.2	Bedingungen für den Wechsel auf Vollzeit	83
6.4	UNBEZAHLTE ARBEIT	85
6.4.1	Zeitverwendung für unbezahlte Arbeit.....	85
6.4.2	Private Überlastung.....	87
6.4.3	Externe Unterstützung	88
6.4.4	Aufteilung der unbezahlten Arbeit in Partnerschaft.....	89
6.4.5	Verteilung des Mental Load/Emotional Load in Partnerschaft	91
6.5	FINANZIELLE SITUATION UND PENSION	92
6.6	ARBEITSZEITPRÄFERENZ UND ARBEITSZEITVERKÜRZUNG	94
7	Diskussion	99
8	Fazit und Ausblick	107
9	Literaturverzeichnis	110
Anhang	121
	INTERVIEWLEITFADEN	121
	ABSTRACT DEUTSCH	124
	ABSTRACT ENGLISH	125

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

ABBILDUNG 1: ENTWICKLUNG DER TEILZEITQUOTE IN ÖSTERREICH. (ORF.AT, 14.03.2023)	17
ABBILDUNG 2: WARUM ÖSTERREICH TEILZEIT ARBEITET. (STURM, 2023, S. 7)	26
ABBILDUNG 3: ZEITVERWENDUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN AN WERKTAGEN UND SONNTAGEN (SAMTLEBEN, 2019, S. 143)	32
ABBILDUNG 4: GENDER PENSION GAP INNERHALB DER EU 2019 (EUROSTAT, 03.02.2021)	40
ABBILDUNG 5: AUFBAU EINES LEITFADENS UND FUNKTION DER EINZELNEN PHASEN IM ÜBERBLICK (MISOCH, 2015, S. 71)	49
ABBILDUNG 6: ANZAHL DER KINDER DER TEILNEHMENDEN (EIGENE DARSTELLUNG)	53
ABBILDUNG 7: ARBEITSAUSMAß DER TEILNEHMENDEN IN STUNDEN PRO WOCHE (EIGENE DARSTELLUNG)....	54
ABBILDUNG 8: MONATLICHES NETTOEINKOMMEN DER TEILNEHMENDEN (EIGENE DARSTELLUNG).....	54
ABBILDUNG 9: ABLAUFMODELL STRUKTURIERENDER INHALTSANALYSE (ALLGEMEIN) (MAYRING, 2010, S. 93)	58
ABBILDUNG 10: AUSSCHNITT AUS DEM KODIERLEITFADEN (EIGENE DARSTELLUNG)	60
ABBILDUNG 11: GRÜNDE FÜR TEILZEITARBEIT NACH HÄUFIGKEIT DER ERWÄHNUNG IN DEN JEWELIGEN INTERVIEWS (EIGENE DARSTELLUNG)	61
ABBILDUNG 12: ERGEBNISSE DES ECOAUSTRIA-SCOREBOARD-INDIKATORS 2023 (ECOAUSTRIA, 2023)	64
ABBILDUNG 13: HÄUFUNG IM CODE-RELATIONS-BROWSER ZWISCHEN "EMOTIONALE LAST" UND "GRÜNDE FÜR TEILZEITARBEIT – KINDERBETREUUNG" (EIGENER SCREENSHOT AUS PROJEKT IN MAXQDA)	66

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

DGKP – Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin

EU – Europäische Union

FPÖ – Freiheitliche Partei Österreichs

GPenG – Gender Pension Gap

GPG – Gender Pay Gap

GT – Grounded Theory

OECD – Organisation für wirtschaftliches Zusammenarbeit und Entwicklung

ÖVP – Österreichische Volkspartei

SPÖ – Sozialdemokratische Partei Österreichs

1 Einleitung

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich die Frauenerwerbsquote in Österreich stetig erhöht und erreichte 2022 unter den 15- bis 64-Jährigen einen Wert von 70% - 1,9% mehr als im Vorjahr.¹ Allerdings sind viele Frauen nicht in sogenannten "Normalarbeitsverhältnissen" tätig, sondern finden sich häufiger in atypischen Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit oder geringfügigen Anstellungen wieder. Im Jahr 2022 erreichte der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in Österreich mit 50,7% einen historischen Höchstwert, indem erstmals die 50-Prozent-Marke überschritten wurde. Im Vergleich dazu war im selben Zeitraum lediglich etwa jeder achte Mann (12,6%) in Teilzeit tätig.²

Die Tendenz zur Teilzeitarbeit bringt erhebliche Nachteile für die Erwerbsbiografien von Frauen mit sich. Durch das geringere Einkommen, die häufigere Anstellung in Niedriglohnssektoren und regelmäßige Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Kindererziehungszeiten wird die finanzielle Absicherung in Situationen wie Arbeitslosigkeit oder im Pensionsalter stark beeinträchtigt. Dadurch, dass in Österreich viele Sozialleistungen an das Einkommen gekoppelt sind, entsteht Frauen ein spürbarer Nachteil. Während 2020 über 89% jener Männer, die Pension beantragten, mindestens die erforderlichen 40 Versicherungsjahre für einen vollen Pensionsanspruch erreicht haben, schafften dies nur etwa 41% der Frauen.³ Mehr als zwei Drittel der armutsbetroffenen Personen über 65 Jahre sind weiblich – Frauen sind daher in höherem Ausmaß als Männer von Altersarmut betroffen.⁴ Im Jahr 2022 betrug die durchschnittliche Bruttopension von Frauen in Österreich monatlich 1.285 Euro, während Männer im Durchschnitt rund 2.162 Euro brutto erhielten. Frauen bekamen damit also um ganze 41,06% weniger, was in absoluten Zahlen einer Differenz von rund 877 Euro pro Monat entspricht.⁵

¹ Vgl. Statistik Austria (2023a). *Arbeitsmarktstatistiken 2022. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung*. Wien: Verlag Österreich GmbH, S. 5, https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Arbeitsmarktstatistiken-2022_Web-barrierefrei.pdf

² Vgl. Statistik Austria (2023b). *Teilzeitarbeit, Teilzeitquote*. <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>

³ Vgl. Pensionsversicherungsanstalt (14.11.2020). *Die PVA informiert: Aktuelle Zahlen zum Pensionsystem in Österreich*. <https://www.pv.at/cdscontent/?contentid=10007.784566>

⁴ Vgl. Volkshilfe.at (2022). *Altersarmut in Österreich. Zahlen, Fakten, Forderungen*. <https://www.volkshilfe.at/wer-wir-sind/aktuelles/newsaktuelles/altersarmut-in-oesterreich/>

⁵ Vgl. Österreichischer Städtebund (2023). *Equal Pension Day am 04. August – Backlash stoppen!* <https://www.staedtebund.gv.at/themen/frauen/equal-pension-day/>

Obwohl die Vollzeitbeschäftigung als „Normalarbeitszeit“ betrachtet wird, wird diese überwiegend von Männern ausgeübt. Frauenbiografien werden hingegen von einem stetigen Wechsel zwischen Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit geprägt. Nach wie vor sind es vorrangig Frauen, die den Großteil an unbezahlten Haushaltstätigkeiten und Kinderbetreuung übernehmen, wodurch sich ihre verfügbare Zeit für bezahlte Arbeit im Vergleich zu Männern deutlich verringert. Besonders auffällig ist dies bei Eltern mit Kindern: Während Frauen ihre Arbeitsstunden oft drastisch reduzieren, tendieren Männer in einigen Fällen sogar dazu, ihre Arbeitszeit zu erhöhen.⁶

Die Entscheidung vieler Frauen für Teilzeitarbeit steht also in engem Zusammenhang mit der ungleichen Verteilung von unbezahlter Arbeit. In den meisten Fällen tragen sie die Hauptverantwortung für Haus- und Betreuungsarbeit.⁷ Infolgedessen greifen Frauen häufig auf Teilzeitbeschäftigung als einzige Option innerhalb eines institutionellen Rahmens zurück, der nur wenige Alternativen für eine effektive Kombination von bezahlter und unbezahlter Arbeit bereitstellt.

Zusätzlich zur sichtbaren Sorgearbeit sind Frauen, insbesondere Mütter in heterosexuellen Partnerschaften, oft einer zusätzlichen Belastung in Form von Denk- und Planungsarbeit ausgesetzt – auch bekannt als „Mental Load“. Damit wird in erster Linie die Organisation des Haushaltes und die Koordination des alltäglichen Familienlebens beschrieben. Aufgaben, die in den meisten Fällen von Frauen übernommen werden. Sie koordinieren Kinderarzttermine, behalten im Auge, ob saubere Sportkleidung für den Turnunterricht der Kinder vorhanden ist, planen den Einkauf und haben dabei im Kopf welche Lebensmittel noch zuhause sind, haben den Überblick über die Schularbeiten der Kinder und müssen sich Gedanken darüber machen, welches Geschenk das Kind auf die anstehende Geburtstagsparty mitbringen kann. Mütter organisieren nicht nur ihren eigenen Alltag, sondern denken dabei meistens für die restlichen Familienmitglieder mit. Diese Form des Projektmanagements für andere läuft meist unbemerkt und automatisch ab und ist vor allem eines: unbezahlt.⁸

Seit den 70er und 80er Jahren hebt die Frauen- und Geschlechterforschung die essenzielle Rolle unbezahlter Sorge- und Reproduktionsarbeit für das gesellschaftliche

⁶ Vgl. Notz, G. (1998). Frauenzeiten – Männerzeiten: die unterschiedliche Bedeutung und Bewertung von Zeit. *Widerspruch: Beiträge zu sozialistischer Politik*, 36(18), S. 138.

⁷ Vgl. derStandard.at (01.03.2022). Equal-Care-Day: Frauen übernehmen auch 2022 Großteil der Pflege. *Standard*. <https://www.derstandard.at/story/2000133742755/equal-care-day-frauen-uebernehmen-auch-2022-grossteil-der-pflege>

⁸ Vgl. Schrammel, B. (2022). Mental-Load. Ein psychodramatischer Blick auf die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, Vol. 21(2), S. 371 f.

Wohl hervor. Trotzdem wird in kapitalistischen Gesellschaften der Arbeitsbegriff in erster Linie auf Erwerbsarbeit beschränkt, während das wirtschaftliche Wachstum gleichzeitig auf der Ausbeutung und Abwertung von Sorgearbeit fußt.⁹ Nancy Fraser bezeichnet die kapitalistische Ökonomie daher als "Trittbrettfahrerin"¹⁰, die sich auf unbezahlte Reproduktions- und Sorgearbeit im privaten Bereich stützt.

Mit der zunehmenden Ablösung des „traditionellen“ Alleinverdienermodells, bei dem der Mann das gesamte Haushaltseinkommen erwirtschaftet, durch das Zweiverdienermodell, bei dem beide Partner:innen einer bezahlten Arbeit nachgehen, wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einer ökonomischen Herausforderung. Dies betrifft insbesondere die Kinderbetreuung sowie die Pflege von kranken und älteren Familienmitgliedern.¹¹ Huemer et al. betonen die Notwendigkeit, die Arbeitszeit von Männern zu überdenken, um eine gleichberechtigte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu erreichen. Sie argumentieren, dass es problematisch wäre, wenn Frauen sich ausschließlich an den Erwerbsbiografien der Männer orientieren würden, da dies zu einem Mangel an Ressourcen für Sorge- und Reproduktionsarbeit führen könnte. Sorgearbeit müsse stattdessen als gesellschaftliche Aufgabe anerkannt werden, die nicht in Konkurrenz zur Lohnarbeit steht, sondern vielmehr deren Grundlage bildet.¹² In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob und inwieweit eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung zu einer gerechteren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit beitragen und somit die bestehenden Geschlechterdifferenzen am Arbeitsmarkt ausgleichen könnte.

1.1 Zielsetzung und Forschungsfrage

Das Ziel dieser Masterarbeit besteht darin, die Beweggründe und Einflussfaktoren zu untersuchen, die Frauen in Österreich zur Teilzeitarbeit veranlassen. Dabei soll ein besonderer Fokus auf die geschlechtsspezifische Verteilung und Zeitverwendung für

⁹ Vgl. Winkler, G. (2015). *Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft*. Bielefeld: transcript Verlag, S. 17 f.

¹⁰ Fraser, N. (2017). Who cares? Die Ausbeutung der Sorgearbeit und ihre Krise. *Blätter für deutsche und internationale Politik (Teil I)*, 4/2017, Berlin: Blätter Verlagsgesellschaft, S. 107.

¹¹ Vgl. Aulenbacher, B. (2013). Ökonomie und Sorgearbeit. Herrschaftslogiken, Arbeitsteilung und Grenzziehungen im Gegenwartskapitalismus. In E. Appelt, B. Aulenbacher & A. Wetterer (Hrsg.), *Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen*, Westfälisches Dampfboot, S. 109 f.

¹² Vgl. Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Lutz, H., & Mayrhuber, C. (2017). *Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich - Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*. Wien: ÖGB-Verlag, S. 107 f.

unbezahlte Arbeit gelegt werden. Zudem sollen die potenziellen Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung auf die Entscheidung für Teilzeitarbeit analysiert werden.

Durch die Untersuchung der Entscheidungsfaktoren für Teilzeitarbeit von Frauen in Österreich können wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden, die zur Gestaltung von Arbeitszeitpolitik und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen können. Darüber hinaus ermöglicht eine Analyse der geschlechtsspezifischen Verteilung von unbezahlter Arbeit und Zeitverwendung ein tieferes Verständnis für die strukturellen Hindernisse, denen Frauen in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung und finanzielle Absicherung ausgesetzt sind.

Die forschungsleitende Fragestellung der Masterarbeit lautet folgendermaßen:

FF1: Welche Faktoren beeinflussen die Entscheidung zur Teilzeitarbeit von Arbeitnehmerinnen in Österreich vor dem Hintergrund von Geschlechterdifferenzen in der Verteilung von unbezahlter Arbeit?

FF2: Welche Auswirkungen auf Arbeitszeitpräferenzen von teilzeitarbeitenden Frauen in Österreich wären von einer Arbeitszeitverkürzung auf 32 Stunden zu erwarten?

Der theoretische Rahmen dieser Masterarbeit beleuchtet die Schnittstellen zwischen Geschlecht, Arbeit und Zeit als Ressource. Dafür wird im folgenden Kapitel zunächst die Bedeutung von Zeit als sozialwissenschaftlicher Forschungsgegenstand behandelt, einschließlich einer eingehenden Diskussion über die Entstehung des Zeitbegriffs und dessen ökonomische Aspekte. Besonders relevant für diese Arbeit ist die Definition und Unterscheidung zwischen „Männerzeit“ und „Frauenzeit“, um geschlechtsspezifische Unterschiede in der Zeitverwendung aufzuzeigen.

Im dritten Kapitel liegt der Fokus auf der österreichischen Arbeitszeitpolitik und der stets wiederkehrenden Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung. Dabei wird auch die historische Entwicklung der Arbeitszeit in Österreich analysiert.

Das vierte Kapitel widmet sich der Rolle der Frauen im Spannungsfeld von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit. Es wird dargelegt, dass Teilzeitarbeit ein typisch weibliches Phänomen ist und die unbezahlte Sorgearbeit dabei eine wesentliche Rolle spielt. Zudem werden die Begriffe "Mental Load" und "Emotional Load" erläutert, um die zusätzliche emotionale und kognitive Belastung von Frauen zu verdeutlichen.

Abschließend wird auf die Auswirkungen und Probleme der ungleichen Verteilung von unbezahlter Arbeit auf die Erwerbsbiografien von Frauen eingegangen. Dabei werden Konsequenzen für die berufliche Entwicklung, die finanzielle Abhängigkeit und den Pensionsanspruch beleuchtet, welche sich aus der Entscheidung für Teilzeitarbeit ergeben können. Zusätzlich werden die potenziellen Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung auf die Arbeitszeitpräferenzen von Frauen diskutiert.

Um die Forschungsfragen zu beantworten, wurden qualitative, halbstrukturierte Interviews mit Frauen in Österreich durchgeführt, die aktuell einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Die Stichprobe umfasste Frauen aus verschiedenen Berufsfeldern und unterschiedlichen Altersgruppen, um ein tiefes Verständnis über die vielschichtigen Faktoren zu erlangen, die sie zur Teilzeitarbeit bewegt haben. Außerdem wurde darauf geachtet verschiedene Lebensentwürfe abzubilden und sowohl Frauen mit und ohne Partner und Kindern für das Sampling heranzuziehen, um die Forschungsfrage möglichst umfassend beantworten zu können. Die durchgeführten Interviews wurden transkribiert und mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Durch die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse sollte eine systematische und theoriegeleitete Untersuchung des Datenmaterials ermöglicht werden, um die wichtigsten Faktoren zur Beantwortung der Forschungsfrage zu identifizieren und relevante Informationen aus dem Material hervorzuheben. Diese umfassen beispielsweise die Beweggründe für Teilzeitarbeit, die Auswirkungen auf die Work-Life-Balance, die Rolle von Kinderbetreuung und familiären Verpflichtungen sowie die emotionalen und psychologischen Aspekte, die die Arbeitszeitentscheidungen der Frauen beeinflussen. Die Analyse basierte auf vorab festgelegten, theoriebegründeten Hauptkategorien, die aus der bestehenden Literatur abgeleitet wurden: Gründe für Teilzeitarbeit, Auswirkungen von Teilzeitarbeit, Bedingungen für Vollzeitarbeit, Unbezahlte Arbeit, Finanzielle Situation/Pension, Arbeitszeitpräferenz und Arbeitszeitverkürzung

Diese dienten als Leitfaden für die Analyse und konnten bei Bedarf durch zusätzliche Kategorien erweitert werden. Die Methode erlaubte es, ein detailliertes Bild der Faktoren zu zeichnen, die Frauen zur Teilzeitarbeit bewegen. Die Diskussion stützt sich sowohl auf die Erkenntnisse aus den Interviews als auch auf bestehende Literatur, um ein umfassendes Verständnis der Thematik zu erlangen, fundierte Schlussfolgerungen für die politische Praxis zu ziehen und mögliche Potenziale einer Arbeitszeitverkürzung zu identifizieren.

2 Zeit als sozialwissenschaftlicher Forschungsgegenstand

Dieses Kapitel widmet sich der Zeit als Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung. Dabei wird zunächst auf die Entwicklung des soziologischen Zeitbegriffs eingegangen und die Bedeutung von Zeit als Ressource in ökonomischen Zusammenhängen untersucht. Anschließend folgt die Unterscheidung zwischen „Männer-„ und „Frauenzeit“ und es wird herausgearbeitet, welche Rolle geschlechtsspezifische Unterschiede in der Zeitverwendung spielen.

2.1 Die Entwicklung des soziologischen Zeitbegriffs

Kaum ein Begriff wird derart allgemein definiert wie jener der Zeit. Meist wird Zeit als ein Mittel zur Messung betrachtet – eine physikalische, unveränderbare und gegebene Größe. Dabei wird jedoch der soziale Aspekt der Zeitentstehung außer Acht gelassen. Zeit, wie wir sie heute verstehen, wurde von Menschen gemacht, indem sie Symbole schufen und diese mit ihrem Verhalten verknüpften. Einerseits liegt der Zeit also eine gesellschaftliche Ordnungsfunktion inne – sie strukturiert unseren Alltag und koordiniert unser gesellschaftliches Zusammenleben. Andererseits dient sie als eine Art Bezugssystem, das uns hilft, Ereignisse einzuordnen. Die Zeitsoziologie beschäftigt sich demnach nicht mit Zeit als Messinstrument, sondern mit den sozialen Implikationen, die aus unserem Verständnis von Zeit resultieren.¹³

Helga Nowotny argumentiert, dass physikalische und soziale Zeit nicht getrennt voneinander betrachtet werden können – die Unwandelbarkeit der Zeit sei eine philosophische Fiktion. In ihren Forschungen beschäftigt sie sich mit der Frage wieso eine abstrakte, von Menschen konstruierte Zeitdefinition eine derartige Macht auf das menschliche Verhalten ausüben kann. Sie stellt fest: „Abstrakte Symbole tendieren dazu, ihr Eigenleben zu führen, obwohl ihre Gültigkeit doch darauf ruht, dass die korrespondierenden sozialen Prozesse, durch die sie hervorgebracht wurden, funktionieren.“¹⁴

Zeit gewinnt ihre Macht aus dem Universalitätsanspruch, der an sie gestellt wird. Während alles an der physikalischen Zeit gemessen wird, wird der sozialen Zeit im wirt-

¹³ Vgl. Gerding, M. (2009). *Doing Time. Eine ethnomethodologische Analyse der Zeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 17.

¹⁴ Nowotny, H. (1982). Nie von Zeit allein.... In B. Brick & C. Woesler de Panafieu (Hrsg.), *In den Brüchen der Zeit* (Feministische Studien, 1. Jahrgang, November 1982). Weinheim: Beltz, S. 13.

schaftlichen Diskurs oft nur geringe Relevanz beigemessen. Obwohl Zeit als Analyse-kategorie in soziologischen Forschungen zwar stets Anwendung fand, wurde ihre De-finition per se lange als selbstverständlich hingenommen und kaum hinterfragt. Erst mit der zunehmenden Rationalisierung unseres Alltags begann man, Zeit als eine so-ziale Konstruktion zu verstehen, die von Individuen auf unterschiedliche Weise erfah-ren und interpretiert werden kann.¹⁵

2.2 Zeit als knappes Gut: Ökonomische Aspekte von Zeit

Die Bedeutung von Zeit hat sich im Laufe der Geschichte stark gewandelt. In der So-ziologie wird die Analyse der Zeitverwendung besonders im Kontext der zunehmenden Ökonomisierung der Arbeitszeit und deren gesellschaftlichen Wandlungsprozessen betrachtet. Familie und Arbeit werden zunehmend als voneinander abgegrenzte Le-bensbereiche verstanden, die unterschiedlichen zeitlichen Interessen unterliegen. „Fa-milie ist ein in der Logik der Zeitsoziologie unabhängig zu definierendes soziales Kon-strukt eigener Zeitbedürfnisse und daraus resultierender Zeithandlungsoptionen, das sich gegenüber anderen beruflichen und außerberuflichen Lebensbereichen abgrenzt. Daraus ergibt sich strukturell eine Zeitknappheit.“¹⁶

Kennzeichnend für moderne Industriestaaten war die Unterwerfung des Zeitbegriffes unter jenen der physikalischen Zeit. Kapitalistische Gesellschaften orientieren sich da-ran, so viel Nutzen wie nur möglich aus der verfügbaren Zeit zu gewinnen.¹⁷ Thompson (1973) beschreibt, wie in der Vergangenheit Zeitmessung oftmals anhand vertrauter Vorgänge und Arbeitszyklen erfolgte. Anstatt einer Einteilung in künstliche Einheiten wie Stunden und Minuten, orientierte sie sich an einem natürlichen Rhythmus, geprägt durch Tages- und Jahreszeiten. Daraus lassen sich laut Thompson drei zentrale Er-kenntnisse gewinnen:¹⁸

1. Aufgabenbezogene Zeitorientierung ist für Menschen oftmals verständlicher als die bloße Arbeit nach einer Uhr.

¹⁵ Vgl. Rosa, H. (2005). *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen der Moderne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

¹⁶ Gerding, 2009, S. 31 f.

¹⁷ Vgl. ebd., S. 12 f.

¹⁸ Vgl. Thompson, E. P. (1973). Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus. In R. Braun et al. (Hrsg.), *Gesellschaft in der industriellen Revolution*, Köln: Kiepenheuer & Witsch, S. 84.

2. In Gesellschaften mit aufgabenbezogener Zeitorientierung verläuft die Grenze zwischen persönlichem Leben und Arbeit eher verschwommen. Je nach Aufgabensituation verlängert oder verkürzt sich ein Arbeitstag.
3. Diese Auffassung von Arbeit nach Aufgaben erscheint jenen, die es gewohnt sind nach der Uhr zu arbeiten, als verschwenderisch.

Thompson schreibt, dass die Bedeutung der Zeit parallel zur Notwendigkeit der Synchronisierung von Arbeitsprozessen zunahm. Bereits im 17. Jahrhundert wurde das Arbeitspensum mancher Tätigkeiten in Tagewerken bemessen.¹⁹ Mit dem Übergang zum Industriekapitalismus erhöhte die industrielle Technologie den gesellschaftlichen Bedarf für eine präzisere Zeiteinteilung. Infolgedessen kam es zu zahlreichen Spannungen und Protestbewegungen. Das Gesetzbuch der Crowley Eisenwerke enthielt beispielsweise ein umfassendes Regelwerk, um „faule“ und widerspenstige Arbeitskräfte zu disziplinieren.²⁰

Die Zeitmessung wurde den Arbeitern also förmlich aufgezwungen. Durch moralisierende Rhetorik wie „Zeit ist Geld“ und die Propaganda des Zeitsparens wurden die strikte Zeiteinteilung sowie die klare Trennung von „Privatem“ und „Arbeit“ allmählich von der Gesellschaft institutionalisiert. Der Zeit wurde schließlich ein neuer Wert beigemessen, der sich tief in das Bewusstsein der Menschen einbrannte. Das Aufkommen der Zeitdisziplin ist demnach nicht nur ein bloßes Resultat des technologischen Wandels, sondern auch ein Prozess der Ausbeutung und des Widerstandes gegen eben diese Ausbeutung.²¹

Mit der Einführung der mechanischen Uhr wurde Zeit von natürlichen Rhythmen und Zyklen entkoppelt und durch künstlich erschaffene, konstante Zeiteinheiten ersetzt. Zeit wurde somit an die Anforderungen eines Arbeitsalltages in kapitalistischen Systemen angepasst. Diese Wahrnehmung und Berechnung von Zeit, erscheint uns heute als vollkommen natürlich. Norbert Elias hebt hervor, dass der Umgang mit Zeit stets in Verbindung mit sozialen und physischen Prozessen steht.²² Die Gegenwart wird zu einer Erfahrung von Gleichzeitigkeit, in der verschiedenste Ereignisse dank technologischer und wirtschaftlicher Fortschritte synchron ablaufen. „Time is nothing more than

¹⁹ Vgl. Thompson, 1973, S. 89.

²⁰ Vgl. ebd., S. 93.

²¹ Vgl. ebd., S. 99.

²² Vgl. Elias, N. (1992). *Time: An Essay*. Oxford: Blackwell, S.36.

global capitalism extending its systemic tentacles around the world, seemingly replacing time with space.”²³ Ähnlich betrachten auch Burges & Elias den Zeitbegriff: “According to some cultural historians, the experience of simultaneity can be traced to three events: the creation of the mechanical clock, the advent of capitalist modernity, and the development of the modern nation-state.”²⁴

2.3 Frauenzeit und Männerzeit

Nach wie vor ist die Aufteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Männer und Frauen ungleich. Dadurch weicht auch die Zeitverwendung deutlich voneinander ab – sowohl im Berufsleben als auch in der Freizeit. Obwohl die Vollzeitbeschäftigung als „Normalarbeitszeit“ betrachtet wird, sind es überwiegend Männer, die diese ausüben. Insbesondere bei Eltern mit Kindern bauen Männer ihre Arbeitsstunden in manchen Fällen sogar weiter aus, während Frauen ihre Arbeitszeit meist drastisch reduzieren. Generell werden Frauenbiografien von einem stetigen Wechsel zwischen diversen Formen von Erwerbstätigkeit sowie Sorge- und Reproduktionsarbeit geprägt.²⁵

„Die Erziehungszeiten für Kleinstkinder werden als Urlaub bezeichnet. Sitzungszeiten zur Organisation von Kindergruppen und im Elternbeirat der Schule, meist durch Frauen ausgefüllt, gehören in den Bereich der Freizeit. Sitzungszeiten in Aufsichtsräten und anderen respektablen Gremien, meist durch Männer ausgefüllt, werden hoch bewertet und gehören zur Arbeitszeit. Niedrig bewertet werden Zeiten, während derer für und mit Menschen gearbeitet wird; hoch bewertet werden Männer-Zeiten, wie lange Betriebszugehörigkeit etc. Die Logik der wirtschaftlichen Zwänge verbietet den Männern Teilzeit und Ausfallzeiten. Für sie ist Zeit Geld, Freizeit und „unproduktive“ Zeiten der Arbeitsunterbrechung bringen kein Geld.“²⁶

Nowotny zieht in diesem Kontext eine Parallele zwischen der physikalischen Naturzeit als Männerzeit und der sozialen Zeit, die sie als Frauenzeit versteht. Frauen, als Sinnbild für die soziale Zeit, mussten sich demnach an eine männlich dominierte Zeitdefinition anpassen. Da gesellschaftliche Prozesse zunehmend durchrationalisiert wurden

²³ Vgl. ebd., S. 11.

²⁴ Burges, J. & Elias, A. J. (2016). Introduction: Time Studies Today. In ebd. (Hrsg.), *Time. A Vocabulary of the Present*, New York: New York University Press, S. 8.

²⁵ Vgl. Notz, 1998, S. 138.

²⁶ Notz, 1998, S. 138 f.

und auf Effizienz basieren, wird weibliche Zeit in Form von Sorge- und Reproduktionsarbeit systematisch vernachlässigt. Natürliche Prozesse wurden entmythisiert und mechanisiert.²⁷

Leccardi zufolge funktioniert die industrielle Zeit wie eine Maschine: Sie wiederholt sich, läuft in Sequenzen ab, ist messbar, teilbar, homogen und kontextunabhängig. Das soziale Leben wurde infolgedessen durch die Arbeitszeit definiert, während anderen Lebenszeiten eine untergeordnete Rolle zugewiesen wurden. Langsam haben die Veränderungen durch die industrielle Arbeitsweise dazu geführt, dass die soziale Kontrolle, die von der Uhr ausgeht, in Frage gestellt wird. Laut Leccardi bietet uns die feministische Theorie neue Wege, um über Zeit nachzudenken, die sich von der herkömmlichen kapitalistisch geprägten Zeitdefinition abheben. Sowohl ihre Hegemonie als auch ihr Anspruch, Zeit per se zu sein, werden kritisiert.²⁸

Der Begriff "Women's Time", geprägt durch Kristeva in ihrem gleichnamigen Essay, markiert einen Perspektivenwechsel in der feministischen Kritik an der von Männern dominierten Zeitstruktur.²⁹ Kristeva sieht, dass weibliche Subjektivität gegliedert ist in zyklische Zeit – gekennzeichnet durch natürliche Wiederholungen, Schwangerschaft und die biologische Uhr – und monumentale Zeit, darunter die Ewigkeit, Auferstehungsmythen und der Mutterschaftskult.³⁰ Existenzialistische Feminist*innen, wie die Suffragetten, strebten danach herauszufinden, wie Frauen aus dem linearen Zeitverlauf der Geschichte exkludiert wurden. „Frauenzeit“ wurde zunächst also als Instrument der Kritik gegen die Marginalisierung von Frauen durch die patriarchalische Zeitdefinition verstanden. So wurden Probleme von Frauen unabhängig von sozialer Schicht, Alter oder kulturellen Unterschieden universalisiert.³¹ In einer späteren Phase verließ die feministische Forschung weitgehend den „Malestream“ und versuchte, den Begriff "Frau" nicht mehr nur als "Nicht-Mann" zu definieren. In diesem Zusammenhang ist die "Frauenzeit" vor allem eine Zeit der Differenz, in der versucht wird jenen körperlichen und subjektiven Erfahrungen Beachtung zu schenken, die in der Geschichtsschreibung vernachlässigt wurden.³²

²⁷ Vgl. Nowotny, 1982, S. 15 ff.

²⁸ Vgl. Leccardi, C. (1996). Rethinking Social Time: Feminist Perspectives. In: *Time & Society*, 5(2), S. 170 f.

²⁹ Vgl. Kristeva, J. (1979). *Women's Time*. S. 193.

³⁰ Vgl. Apter, E. (2010). "Women's Time" in Theory. In *differences: A Journal of Feminist Cultural Studies*, 21(1), S. 3.

³¹ Vgl. Kristeva, 1981, S. 19.

³² Vgl. Kristeva, 1973, S. 193; Leccardi, 1996, S. 173.

Dieser neue Feminismus setzt sich somit über die Grenzen linearer Zeit hinweg und bedingt somit das Aufkommen sowohl ästhetischer Praktiken als auch der Entmystifizierung von Sprache. Kristeva stellt somit die kreative Zeit der epischen Zeit gegenüber. Epochale Erzählungen über historische Wendepunkte wie Kriege und Revolutionen, die in überwiegendem Maße von Männern verfasst wurden, prägen bis heute unsere Zeitrechnung. Kristevas Essay regt dazu an, diese historische Periodisierung aufzubrechen und eine Rückgewinnung feministischer Zeitmaße wie Zyklen, Perioden und kreative Zeiten zu forcieren.³³

Im späten 20. Jahrhundert befassten sich wissenschaftliche Werke über „Frauenzeit“ mit der für Frauen elementaren doppelten Zeitlichkeit, in der Körper- und Maschinenzeiten als ein einheitliches Ganzes gelebt werden. Das Bewusstsein des geschlechtsspezifischen Charakters der Körperzeiten verleiht der Zeiterfahrung eine neue Perspektive. Das Leben von Frauen besteht beispielsweise aus vielen verschiedenen Formen von Arbeit, von denen nur ein Teil entlohnt wird. Ihre Zeit wird nicht nur von der Logik des Marktes, sondern auch von den Erwartungen an die Reproduktion geprägt. Die Betrachtung von sozialer Zeit aus der Perspektive von Frauen offenbart die Vielschichtigkeit und die Interdependenz der Quellen zeitlicher. Laut Leccardi ist "Frauenzeit" mehr als eine Zeit, die nach der Uhr läuft.³⁴

Die heutige feministische Theorie beschränkt sich nicht mehr nur auf die Betrachtung der Zeit aus reproduktiver oder mütterlicher Perspektive. Vielmehr geht es darum epochale Historizität sowie unsere generelle Zeitwahrnehmung zu überdenken, einschließlich ihrer politischen Implikationen. So können auch Forschungsfelder, die traditionell nicht als „feministisch“ gelten, im Rahmen der Zeitforschung zu feministischen Anliegen werden.³⁵

³³ Vgl. Apter, 2010, S. 3 f.

³⁴ Vgl. Leccardi, 1996, S. 181.

³⁵ Vgl. Apter, 2010, S. 17.

3 Arbeitszeitpolitik und die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung

Dieses Kapitel widmet sich zunächst der historischen Entwicklung der Arbeitszeit in Österreich seit Beginn des 20. Jahrhunderts. Danach folgt die Unterscheidung zwischen Normalarbeitszeit und atypischen Beschäftigungsformen.

3.1 Die historische Entwicklung der Arbeitszeit in Österreich

Österreich blickt auf eine über 120-jährige Geschichte der Arbeitszeitpolitik zurück. Vor rund 48 Jahren wurde der letzte große Meilenstein des Arbeitszeitgesetzes von 1969 zur schrittweisen Einführung der 40-Stunden-Woche realisiert. Seither blieb die gesetzliche Arbeitszeit trotz des enormen Produktivitätszuwachses aufgrund technologischen Fortschritts weitgehend unverändert, abgesehen von branchenspezifischen kollektivvertraglichen Arbeitszeitverkürzungen auf 38,5 Stunden pro Woche.³⁶ Die Reduktion der Arbeitszeit war und ist bis heute das Ergebnis von Kämpfen zwischen Arbeiter:innen, die sich für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen, und den Interessen von Arbeitgeber:innen, Unternehmer:innen sowie politischen Parteien. Umso wichtiger ist es, die größten Meilensteine dieses langen und hart umkämpften Prozesses zu betrachten.³⁷

Wie bereits in Kapitel 3 dargelegt, hat sich das Verständnis von Arbeitszeit mit dem Aufkommen des Industriekapitalismus grundlegend verändert. Zuvor war das Leben überwiegend geprägt von aufgabenorientierten Zeitrhythmen, die sich an natürlichen Abläufen orientierten – heutzutage findet man dies teilweise noch in landwirtschaftlichen Betrieben, wo Tätigkeiten wie bspw. das Einbringen von Heu oder das Füttern der Tiere nach wie vor von den Tages- und Jahreszeiten abhängen. Eine genaue Aufzeichnung der gearbeiteten Stunden war dabei nicht üblich, vielmehr ging es darum, Aufgaben innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens zu erledigen. Zudem gab es keine klare Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit, weder räumlich noch zeitlich.³⁸

Das traditionelle Verständnis von Arbeit wich allmählich einem künstlich geschaffenen Arbeitsrhythmus, der den Anforderungen der Industrie entsprechend getaktet war und

³⁶ Vgl. Strobl N. & Mazohl M. (2022). *Klassenkampf von oben. Angriffspunkte, Hintergründe und rhetorische Tricks*. Wien: ÖGB, S. 28.

³⁷ Vgl. Tálos, E. (2016). Arbeitszeitpolitik in Österreich: 40-Stunden-Woche – Ein Meilenstein. In N. Bergmann & C. Sorger (Hrsg.), *40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik*, Wien: Verlag des ÖGB GmbH, S. 7.

³⁸ Vgl. Altreiter, C., Astleithner, F. & Flecker, J. (2016). Arbeitszeit(en) im Wandel. In J. Fritz & N. Tomaschek (Hrsg.), *Gesellschaft im Wandel*, Münster/New York: Waxmann Verlag, S. 15.; Strobl & Mazohl, 2022, S. 26 f.

eine genaue Zeitmessung erforderlich machte. Dieser Wandel im Arbeitszeitverständnis stellte einen massiven Umbruch dar – Arbeitskraft wurde zu einem knappen und kostbaren Gut, das darauf ausgerichtet war, Gewinne zu maximieren.³⁹

Mit der aufkommenden Dominanz der Lohnarbeit entstand auch eine klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit. Arbeitsort und Wohnort waren räumlich voneinander getrennt – man verließ morgens das Haus, um für eine festgelegte Zeitdauer Arbeit zu leisten, für die man entlohnt wurde und kam abends wieder zurück. Arbeiter:innen hatten damit nicht nur keinen Anteil an den von ihnen produzierten Gütern, ihre Arbeitszeit wurde zudem auch zunehmend fremdbestimmt. Für viele erfüllte die Lohnarbeit damit keinen sinnstiftenden Zweck mehr, sondern diente lediglich dem Verdienen von Geld zur Finanzierung des eigenen Lebens und um sich jene Güter leisten zu können, die sie zum Teil selbst produzierten. Gegen Ende des 19. Jahrhunderts verrichteten Arbeiter:innen aufgrund fehlender arbeitszeitgesetzlicher Bestimmungen rund 90 Stunden Arbeit pro Woche, was erhebliche negative Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit hatte.⁴⁰

Mit der zunehmenden Ausbeutung der Arbeitskräfte durch das Aufkommen des Industriekapitalismus, gekennzeichnet durch lange Arbeitszeiten, mangelnde Sicherheitsstandards, niedrige Löhne und der Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen unter harten Bedingungen, entstanden auch erste Bestrebungen, die Erwerbsarbeit zu regulieren. Die erste Gewerbeordnung in Österreich trat im Jahr 1859 in Kraft und umfasste erstmals ein Verbot der Kinderarbeit für unter-10-Jährige, sowie eine maximale Arbeitszeit von zehn Stunden pro Tag für Jugendliche unter 14 Jahren. Zuvor war die Durchsetzung solcher Maßnahmen am heftigen Widerstand der Unternehmer:innen gescheitert. Erst die Gesetzesnovelle von 1885 legte ein generelles Kinderarbeitsverbot, sowie eine maximale Arbeitszeit von 11 Stunden pro Tag in Fabriken fest. Zusätzlich wurden die Arbeitszeiten von Frauen beschränkt und eine allgemeine Sonn- und Feiertagsruhe eingeführt. Beide Gewerbeordnungen wurden in der Praxis aber selten eingehalten.⁴¹

Der erste große Durchbruch in der Arbeitszeitpolitik Österreichs erfolgte schließlich 1919 mit der gesetzlichen Verankerung des 8-Stunden-Tages, wenn auch vorerst nur für Industrie und Gewerbe. Inspiriert von der Oktoberrevolution 1917 in Russland und

³⁹ Vgl. Altreiter et al., 2016, S. 15.

⁴⁰ Vgl. Tálos, 2016, S. 7 f.

⁴¹ Vgl. ebd., S. 8.

begünstigt durch das Ende der Monarchie, gelang es den Arbeiter:innen, ihre langjährige Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten trotz starkem Widerstand bürgerlicher Parteien durchzusetzen. Zudem wurde erstmals ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von einer Woche nach einjährigem und zwei Wochen nach fünfjährigem Dienstverhältnis verankert. In erster Linie waren für die Einführung des 8-Stunden-Tages allerdings nicht sozialpolitische Gründe verantwortlich, sondern vielmehr wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Interessen.⁴² Der damalige Staatssekretär für soziale Fürsorge, Ferdinand Hanusch, begründete die Maßnahme in einer Rede vor dem Parlament damit, dass es nicht vertretbar sei, dass „auf der einen Seite Zehntausende Menschen länger als acht Stunden, zehn und elf Stunden arbeiten, während andererseits viele Zehntausende Menschen vollständig arbeitslos sind und nicht den nötigen Erwerb zu finden vermögen.“⁴³

Mit dem Aufkommen des Austrofaschismus und Nationalsozialismus wurden viele dieser sozialpolitischen Errungenschaften wieder eingeschränkt. So wurden beispielsweise Kollektivverträge verworfen und ein generelles Streikverbot verhängt. Für Männer ab 18 Jahren wurden alle gesetzlichen Arbeitszeitregulierungen sogar gänzlich aufgehoben, einschließlich Urlaubsansprüchen und Überstundenzuschlägen. Durch die daraus resultierende wachsende Unzufriedenheit und sinkende Arbeitsmoral in der Bevölkerung wurden diese schließlich aber wieder eingeführt und eine zeitliche Begrenzung der Arbeitszeit für Männer auf 10 Stunden pro Tag implementiert.⁴⁴

Nach dem Ende des zweiten Weltkriegs herrschte in Österreich zunächst Uneinigkeit darüber, ob der 8-Stunden-Tag oder die während des Nationalsozialismus abgeänderte Arbeitszeitregelung von 10-Stunden-Regelung galt. Nach mehreren widersprüchlichen Gerichtsentscheidungen legte 1956 das Bundesministerium für Soziale Verwaltung zunächst eine 48-Stunden-Woche fest, wonach die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten werden durfte. Im Zuge der Einführung des Generalkollektivvertrages im Jahr 1959 wurde schließlich die Wochenarbeitszeit dann weiter von 48 auf 45 Stunden reduziert.⁴⁵

⁴² Vgl. Tálos, 2016, S. 9 f.; Strobl & Mazohl, 2022, S. 27.

⁴³ Sten. Protokolle der provisorischen Nationalversammlung, 22. November 1918, S. 124, zit. nach Tálos, 2016, S. 10.

⁴⁴ Vgl. Tálos, 2016, S. 11.

⁴⁵ Vgl. ebd., S. 12.

Der letzte bedeutende Meilenstein in der gesetzlichen Arbeitszeitregulierung in Österreich kam schließlich im Jahr 1969 nach dem Ergebnis eines Volksbegehrens zur Einführung der lange geforderten 40-Stunden-Woche. Zwischen 1970 und 1975 wurde die vorerst letzte gesetzliche Verkürzung der Arbeitszeit schrittweise umgesetzt. Begründet wurde dies einerseits mit dem wirtschaftlich-technischen Fortschritt und der damit einhergehenden Intensivierung im Arbeitsprozess, von der die Arbeitnehmer:innen einen Anteil erhalten sollten. Außerdem wurde die Verkürzung als Chance gesehen, mehr Zeit für Familie, Kultur und Bildung aufwenden zu können.⁴⁶

Seit den 80er Jahren gab es lediglich eine Reduzierung der Jahresarbeitszeit durch die Einführung der fünften Urlaubswoche zwischen 1984 und 1986. Seither forderten Gewerkschaften regelmäßigen die Einführung einer 35-Stunden-Woche, allerdings bisher ohne Erfolg.⁴⁷ Seit einigen Jahren nimmt die Debatte rund um eine Arbeitszeitreduzierung wieder an Fahrt auf – insbesondere die Forderung nach einer 4-Tage-Woche. Besonders unter junge Menschen wächst der Wunsch nach zeitlicher Flexibilität und ausreichender Freizeit.⁴⁸ Zudem zwingt die zunehmende Krise der Sorge- und Reproduktionsarbeit sowie der Mangel an Kinderbetreuungsplätzen viele Frauen dazu, individuell ihre Arbeitszeit zu reduzieren und in Teilzeitarbeit zu wechseln. Im Folgenden wird zunächst auf die Folgen der zunehmenden Teilzeitarbeit, insbesondere für Frauen, eingegangen. Anschließend folgt ein kurzer Überblick über den aktuellen Diskurs rund um eine gesetzliche Arbeitszeitreduktion in Österreich.

3.2 Zahlen und Daten zur Erwerbstätigkeit in Österreich

In den letzten Jahrzehnten ist die Frauenerwerbsquote in Österreich kontinuierlich angestiegen – 2021 lag sie bei 68,1% im Vergleich zu 76,7% bei den Männern.⁴⁹ Frauen arbeiten jedoch meist nicht in „Normalarbeitsverhältnissen“, sondern gehen atypischen Beschäftigungen nach. Darunter versteht man all jene Beschäftigungsverhältnisse, die

⁴⁶ Vgl. Tálos, 2016, S. 12 f.; Strobl & Mazohl, 2022, S. 27.

⁴⁷ Vgl. Strobl & Mazohl, 2022, S. 28.

⁴⁸ Vgl. Strobl, G. (2023). Starker Wunsch nach Verkürzung der Arbeitszeiten in Österreich. *Standard*. <https://www.derstandard.at/story/2000145484738/starker-wunsch-nach-verkuerzung-der-arbeitszeiten-in-oesterreich>

⁴⁹ Vgl. Statistik Austria (2023c). Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern trotz Rückgang über dem EU-Durchschnitt. <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2023/03/20230303GenderStatistik.pdf>

von der Normalarbeitszeit abweichen, wie beispielsweise Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, die Scheinselbstständigkeit oder Saisonarbeit bzw. befristete Arbeit.⁵⁰

Wichtig ist zu differenzieren, dass atypische Arbeit nicht automatisch prekär ist, obwohl diese Begriffe oftmals synonym verwendet werden. Vielmehr sind es atypische Beschäftigungsverhältnisse, die ein hohes Prekaritätspotenzial aufweisen. Ein geringes Einkommen, welches nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt zu bestreiten, mangelnde soziale Absicherung im Falle von Krankheit oder Arbeitslosigkeit, unsichere Beschäftigungsstabilität und geringe Aufstiegschancen sind charakteristische Merkmale für prekäre Beschäftigungsverhältnisse – diese können jedoch „Normalarbeitende“ genauso betreffen wie atypisch Beschäftigte.⁵¹

In Österreich ist mittlerweile jede zweite erwerbstätige Frau teilzeitbeschäftigt. 2022 stieg die Teilzeitquote von Frauen auf 50,7%, das macht im Vergleich zum Vorjahr einen Zuwachs von 1,1%. Damit wurde auch erstmals die 50%-Marke überschritten. Im Vergleich dazu sind es bei den Männern lediglich 12,6%, also in etwa jeder Achte, der in Teilzeit arbeitet. Auch insgesamt erreicht die Teilzeitquote in Österreich mit 30,5% bereits das zweite Jahr in Folge einen neuen Höchststand.⁵² Frauen gaben als Hauptgrund für Teilzeitarbeit „Betreuungsaufgaben“ (39,5%) an oder den Wunsch, nur auf Teilzeitbasis zu arbeiten (26,5%). Männer nannten als Hauptgrund „keinen Wunsch nach Vollzeitätigkeit“.⁵³

⁵⁰ Vgl. Arbeiterkammer OÖ. *A-typische und prekäre Arbeitsverhältnisse*. https://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitswelt/arbeitsmarktpolitik/A-typisch_und_prekaer.html

⁵¹ Vgl. Angerer et al. (2011). *Prekäre Beschäftigung – ein qualitativer Zugang*. Johannes Kepler Universität Linz. https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/120/Publikationen_und_Downloads/Downloads/Publikationen/Lehrforschung_Endberichte/EndberichtPrekaereBeschaeftigung.pdf

⁵² Vgl. Statistik Austria, 2023b.

⁵³ Vgl. orf.at (14.03.2023). Deutlicher Anstieg bei Teilzeitbeschäftigten. ORF. <https://orf.at/stories/3308816/>

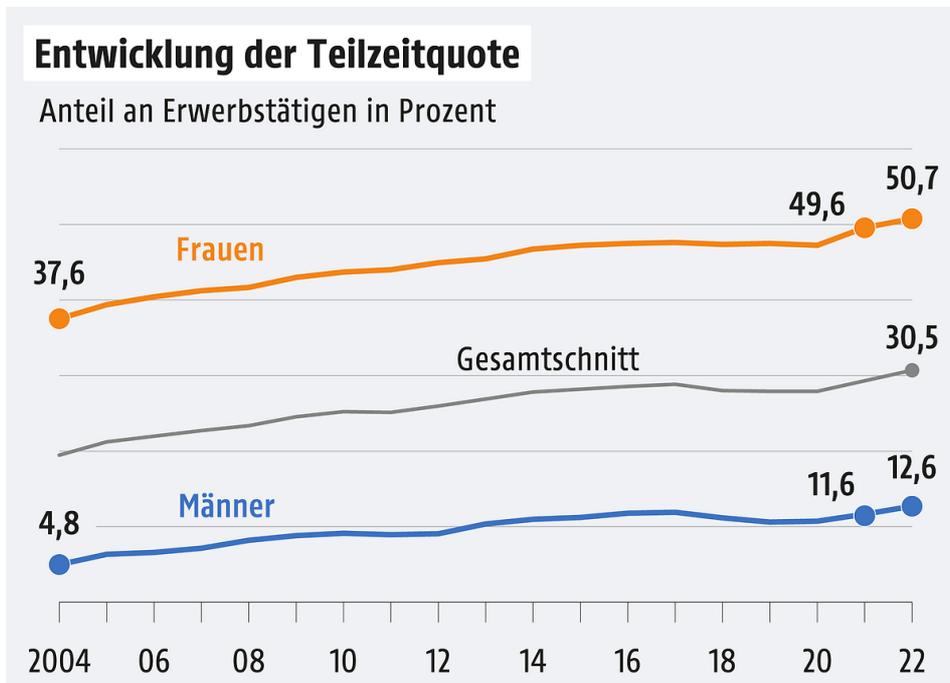


Abbildung 1: Entwicklung der Teilzeitquote in Österreich. (orf.at, 14.03.2023)

Die Zahl der Erwerbstätigen in Österreich ist im Jahr 2022 wieder angestiegen – insgesamt gingen knapp 4,5 Millionen Personen ab 15 Jahren einer Beschäftigung nach, also rund 3,2% mehr als 2021. Nahezu zwei Drittel dieses Arbeitskräftezuwachs ist auf einen Anstieg der Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen. Während die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um ca. 1,6% im Vergleich zum Vorjahr zunahm, verzeichnet die Anzahl der Teilzeitarbeitenden ein deutliches Plus von 7%.⁵⁴

Österreich verzeichnet im EU-Vergleich die zweithöchste Teilzeitquote nach den Niederlanden – im EU-Durchschnitt lag diese im vierten Quartal 2022 bei 28,5% unter Frauen und 8,2% unter Männern.⁵⁵ 2021 betrug die Teilzeitquote unter Frauen im EU-Durchschnitt 29,5% und lag damit deutlich unter den 49,6% in Österreich. Insbesondere im deutschsprachigen Raum arbeiten vor allem Frauen in Teilzeit und geben dafür in erster Linie die Betreuungspflicht von Kindern oder Angehörigen als Grund an.⁵⁶

⁵⁴ Vgl. Statistik Austria (2023d). *7% mehr Teilzeiterwerbstätigkeit als im Vorjahr. Pressemitteilung.* <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2023/03/20230314Arbeitsmarkt2022.pdf>

⁵⁵ Vgl. Statista (2023). *Europäische Union: Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in den Mitgliedstaaten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht im 4. Quartal 2022.* <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1098738/umfrage/anteil-der-teilzeitbeschaeftigung-in-den-eu-laendern/>

⁵⁶ Vgl. Wölfl, M. (2022). *Kind und Karriere – es geht beides! Impulse für Frauen in Führung.* Berlin: Springer Gabler Verlag, S. 126 f.

3.3 Die 32-Stunden-Woche und Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung

Während in Österreich in den letzten Jahrzehnten mehr von Arbeitszeitflexibilisierung als von Arbeitszeitverkürzung die Rede war, ist der Diskurs rund um eine verringerte Wochenarbeitszeit vor kurzem wieder neu entfacht. Andreas Babler, ehemaliger Bürgermeister von Traiskirchen und aktueller Parteivorsitzender der SPÖ, forderte im April 2023 in seinem Wahlprogramm die Einführung einer 32-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich – eine Forderung, die umgehend auf heftige Kritik seitens der Wirtschaftskammer stieß. Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit würde laut Wirtschaftskammerpräsident Harald Mahrer zu absehbaren Wohlstandsverlusten in Österreich führen, da es in vielen Branchen bereits jetzt schwierig sei, Arbeitskräfte zu finden. Renate Anderl, Präsidentin der Arbeiterkammer, widersprach diesen Bedenken und betonte, dass Österreich mit durchschnittlich 40,8 geleisteten Wochenstunden die dritthöchste Arbeitszeit innerhalb der EU (durchschnittlich 39,4 Stunden) hat. Außerdem habe sich in den letzten 50 Jahren die Produktivität pro geleisteter Arbeitsstunde verdoppelt, während die gesetzliche Arbeitszeit gleichgeblieben ist.⁵⁷

Margaret Thatcher prägte zu ihrer Zeit die Idee, dass eine neoliberale Politik alternativlos und die freie Marktwirtschaft eine Grundbedingung für gesellschaftlichen Wohlstand und Sicherheit sei. Auch heute noch wird die 5-tägige 40-Stunden-Woche von vielen als eine Art unveränderbares Naturgesetz betrachtet. Strobl und Mazohl weisen darauf hin, dass mit diesem Argument bewusst Angst vor einem Kollaps des Sozialstaates geschürt wird – ein Szenario, welches in der Realität nicht belegt werden kann.⁵⁸ Tatsächlich funktionieren soziale Sicherungssysteme heutzutage oft nicht mehr zielgenau. Sozialleistungen, die an das Einkommen gekoppelt sind, wurden ursprünglich als Absicherung für Notsituationen konzipiert, um Menschen in einer akuten Krise kurzzeitig aufzufangen.⁵⁹ Phänomene wie „working poor“, also Situationen, in denen Menschen trotz Erwerbstätigkeit armutsgefährdet sind, kommen immer häufiger vor. In Österreich waren 2022 insgesamt 331.000 Menschen davon betroffen, rund 15% mehr als im Jahr 2020.⁶⁰

⁵⁷ Vgl. Strobl G., 2023.

⁵⁸ Vgl. Strobl & Mazohl, 2022, S. 37.

⁵⁹ Vgl. Prainsack, B. (2023). Wofür wir arbeiten. Wien: Brandstätter Verlag, S. 88 f.

⁶⁰ Vgl. Ruep, S. (2023). Immer mehr Menschen trotz Arbeit von Armut betroffen. *Standard*. <https://www.derstandard.at/story/2000146331294/immer-mehr-menschen-trotz-arbeit-von-armut-betroffen>

Der enorme digitale und technische Fortschritt hat zu einem nicht vorstellbaren Produktionszuwachs geführt – für Arbeitnehmer:innen hat diese Beschleunigung aber keinen finanziellen Vorteil gebracht, sondern dazu geführt, dass deutlich mehr Arbeit in kürzerer Zeit erledigt werden muss. Dies resultiert in erhöhtem Stress und damit verbundenen gesundheitlichen Problemen, während die Löhne schon lange nicht mehr mit der gesteigerten Arbeitsleistung mithalten können. Vom Produktivitätszuwachs profitieren in erster Linie Unternehmer:innen und Aktionär:innen.⁶¹

Betrachtet man die historische Entwicklung der Arbeitszeit in Österreich so zeigt sich, dass keine Verkürzung ohne einen vorausgehenden Kampf der Arbeiter:innen passierte. Insbesondere der Protest von Unternehmer:innen, führte dazu, dass geplante Maßnahmen oft noch jahrelang aufgeschoben wurden.⁶² Der Sozialphilosoph Oskar Negt analysierte bereits in den 1980er Jahren die Debatten rund um eine Arbeitszeitverkürzung und die Machtverhältnisse zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen. Zeitmangel verfestigt laut Negt bestehende Herrschaftsverhältnisse.⁶³ Je mehr (Frei-)Zeit Menschen zur Verfügung haben, desto eher können sie sich von den auferlegten Zwängen und Moralvorstellungen des Kapitalismus befreien.⁶⁴ Der Widerstand der Unternehmer:innen gegen eine Arbeitszeitverkürzung sei folglich ein Kampf um die Aufrechterhaltung von Konformität, Gehorsam und kapitalistischer Arbeitsmoral. Es geht um viel mehr als eine reine Reduzierung der Arbeitszeit pro Tag um eine Stunde – es geht um die Angst, bestehende Machtdynamiken zu stören und folglich das Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen zu ihren Ungunsten zu verschieben. Für Negt muss Arbeitszeitpolitik daher stets als ein politischer Kampf um Macht und dem Infragestellen von bestehenden Herrschaftssystemen innerhalb einer Gesellschaft verstanden werden.⁶⁵

Eine Veränderung der Arbeitszeitgestaltung birgt stets die Gefahr, dass Unternehmer:innen die Art und Weise diktieren, wie Veränderungen umgesetzt werden und diese zu ihrem Vorteil nutzen, um ihre Macht weiter auszubauen. Arbeitgeber:innen bemühen sich heutzutage mit Flexibilisierung von Arbeitszeit zu werben. Dies mag auf

⁶¹ Vgl. Prainsack, 2023, S. 65 f.

⁶² Vgl. Kontrast.at (22.03.2023). *Die gleichen Lügen seit 100 Jahren: Wie ÖVP und Lobbyisten kürzere Arbeitszeiten verhindern wollen.* <https://kontrast.at/arbeitszeitverkuerzung-oesterreich-geschichte/>

⁶³ Vgl. Negt, O. (1984). *Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit.* Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 205.

⁶⁴ Vgl. ebd. S. 177.

⁶⁵ Vgl. ebd. S. 19.

den ersten Blick mag dies wie ein Zuwachs an individueller Freizeit erscheinen.⁶⁶ Negt warnt jedoch vor einer verstärkten Individualisierung der Arbeitsverhältnisse, wodurch die Bindung an Interessensgruppen wie Gewerkschaften geschwächt wird. Das Fehlen gemeinsamer Pausen und der Verlust von kollektiven Interessen führen zu einer verminderten Kommunikation, Isolation und Entfremdung unter Arbeitnehmer:innen, was wiederum eine gemeinsame Organisation erschwert.⁶⁷ Zudem ermöglicht die zunehmende Entkoppelung der Arbeit an einen festen Ort und Raum dazu, dass Arbeitgeber:innen in größerem Maße über die Arbeitszeit der Beschäftigten verfügen können.⁶⁸

Im Jahr 2018 argumentierte auch die damalige ÖVP-FPÖ-Regierung in Österreich im Rahmen der Einführung des 12-Stunden-Tages mit der Freiheit, sich Arbeitszeit flexibel und je nach Bedarf einteilen zu können. In der Theorie hätten so alle Arbeitnehmer:innen die Wahl ihre Arbeitswoche auf 4 Tage zu verkürzen – angeordnete 12-Stunden-Tage sollen ohne Begründung abgelehnt werden können.⁶⁹ Eine 2019 durchgeführte Studie zeigte, dass rund 30% aller Unternehmen in Österreich die Möglichkeit des 12-Stunden-Tages nutzten – in der Praxis bedeutet dies häufig einen Reallohnverlust für Arbeitnehmer:innen, aufgrund der fehlenden Überstundenzuschläge. Kritische Stimmen, wie die SPÖ, Gewerkschaften und die Arbeiterkammer sehen darin einen Lohnraub, da es für Arbeitnehmer:innen in der Realität schwierig war, einen angeordneten 12-Stunden-Tag abzulehnen, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen.⁷⁰

Strobl und Mazohl sprechen in ihrem Buch „Klassenkampf von oben“ darüber, dass die Möglichkeit mehr und flexibler arbeiten zu können, der Inbegriff einer kapitalistischen Freiheitsvorstellung ist. Während Regulationen als einschränkend wahrgenommen werden, wird ein „Mehr“ an Möglichkeiten oft als Förderung der individuellen Freiheit interpretiert. Diese Annahme gilt allerdings nicht, wenn beide Parteien nicht auf Augenhöhe agieren und unterschiedliche Interessens- und Machtvorstellungen besit-

⁶⁶ Vgl. ebd., S. 100 f.

⁶⁷ Vgl. ebd., S. 106.

⁶⁸ Vgl. ebd., S. 48.

⁶⁹ Vgl. Strobl & Mazohl, 2022, S. 36.

⁷⁰ Vgl. ORF.at (2019). Zwölfstundentag in fast jeder dritten Firma. ORF. <https://orf.at/stories/3133559/#:~:text=Die%20M%C3%B6glichkeit%20des%20Zw%C3%B6lfstundentags%2C%20eine,der%20Uni%20Graz%20durchgef%C3%BChrt%20wurde.>

zen. Neoliberale Regierungen bevorzugen tendenziell die Interessen der Unternehmer:innen, die meist konträr zu denen der Arbeitnehmer:innen stehen.⁷¹ In der aktuellen Debatte sind es vor allem Vertreter:innen der Wirtschaft und neoliberale Politiker:innen, die den Bestrebungen einer Arbeitszeitverkürzung entgegenstehen, da sie diese als Bedrohung für Wirtschaftsinteressen und die kapitalistische Arbeitsorganisation wahrnehmen. Der österreichische Arbeitsminister Martin Kocher von der ÖVP sorgte im Februar 2023 mit folgendem Zitat für starke Kritik:

*"Wir brauchen weitere Schritte, um Vollzeitbeschäftigung attraktiver zu machen, wie eine geringere Abgabenbelastung und noch treffsichereren Einsatz von Sozialleistungen. In Österreich wird wenig unterschieden bei Sozial- und Familienleistungen, ob jemand 20 oder 38 Stunden arbeitet. Wenn Menschen freiwillig weniger arbeiten, dann gibt es weniger Grund, Sozialleistungen zu zahlen"*⁷²

Der Vorschlag wurde von Vertreter:innen der Oppositionsparteien, Gewerkschaften und Arbeiterkammer als frauen- und familienfeindlich kritisiert. Sie betonten, dass eine solche Maßnahme überwiegend Frauen betreffen würden, die den größten Anteil der Teilzeitbeschäftigten ausmachen.⁷³ Der Handelsverband und ÖVP-Wirtschaftsbund begrüßten die Forderung, allerdings müsse die jeweilige Betreuungssituation berücksichtigt werden. Angesichts des Arbeitskräftemangels seien Maßnahmen wie die Reduzierung von Abgaben notwendig, um Vollzeitarbeit attraktiver zu gestalten – insbesondere für Frauen.⁷⁴

Für die Politikwissenschaftlerin Claudia Sorger vernachlässigen die gängigen Modelle und Bestrebungen, mehr Frauen in die Vollzeitbeschäftigung zu bringen, einen wesentlichen Punkt: Vollzeitarbeit wird oft nur durch die Übernahme von unbezahlter Sorge- und Reproduktionsarbeit im privaten Bereich ermöglicht. Diese unbezahlte Arbeit wird überwiegend von Frauen geleistet. Sorger argumentiert, dass unser Verständnis von Normalarbeitszeit auf der Vorstellung der „male-breadwinner family“⁷⁵ basiert, also auf einem Modell, das von einem männlichen Alleinverdiener ausgeht.

⁷¹ Vgl. Strobl & Mazohl, 2022, S. 38 f.

⁷² derStandard.at (2023). Arbeitsminister Kocher für geringere Sozialleistungen bei Teilzeit. *Standard* <https://www.derstandard.at/story/2000143517320/arbeitsminister-kocher-fuer-geringere-sozialleistungen-bei-teilzeit>

⁷³ Vgl. derStandard.at, 2023.

⁷⁴ Vgl. ORF.at (2023). Bei Teilzeit – Kocher für weniger Sozialleistungen. *ORF*. <https://orf.at/stories/3305119/>

⁷⁵ Sorger, C. (2014). *Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 146.

Dieses Modell setzt voraus, dass Frauen im Hintergrund unbezahlte Arbeit leisten, um den Männern die Vollzeitarbeit zu ermöglichen. Wenn Sorgearbeit endlich als gesellschaftliche Aufgabe anerkannt wird, die nicht in Konkurrenz zur Lohnarbeit steht, sondern viel eher die Grundlage für diese bildet, so kann eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auch nicht länger als reine Utopie betrachtet werden, sondern als unumgänglich.⁷⁶

Wird von Arbeitszeitverkürzung gesprochen, so werden vor allem beschäftigungspolitische und gesundheitliche Argumentationen angeführt. Die Frage, wie sich eine allgemeine Arbeitszeitreduktion auf die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern auswirken könnte, selten in den Mittelpunkt gestellt. Die italienische Schriftstellerin und Journalistin Carla Ravaioli sieht in der Arbeitszeitverkürzung ein enormes Potenzial für die Neuverteilung von unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern. Die Einführung eines 6-Stunden-Tages würde für Männer „eine viel größere Revolution bedeuten als für Frauen“.⁷⁷ Die Arbeit dominiert nicht nur den Alltag der meisten Männer, sondern ist für sie auch viel mehr ein Statussymbol, mit dem sie sich stark identifizieren. Laut Ravaioli fürchten viele Männer einen Machtverlust, wenn sie nicht mehr alleinig verantwortlich für das Familieneinkommen sind.⁷⁸

In Großbritannien wurde von Juni bis Dezember 2022 die bisher größte Studie zur Einführung der 4-Tage-Woche bei gleichbleibendem Lohn in 61 Unternehmen aus unterschiedlichsten Branchen durchgeführt.⁷⁹ Für rund 2.900 Mitarbeiter:innen wurde in dieser Periode die Arbeitszeit um 20 Prozent reduziert – dabei wurde die Art und Weise der Umsetzung dieser Reduktion den Unternehmen freigestellt. Während manche ein verlängertes Wochenende einführten, teilten andere die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter:innen über eine Woche hinweg auf. In einem Restaurant wurde die reduzierte Arbeitszeit durch längere Stunden im Sommer und dafür deutlich verkürzte Öffnungszeiten im Winter umgesetzt. Die teilnehmenden Unternehmen mussten Vergleichsdaten zur Verfügung stellen, die den erhobenen Daten während der sechsmonatigen Studiedauer gegenübergestellt wurden. Diese Daten umfassten relevante vordefinierte

⁷⁶ Vgl. Sorger, 2014, S. 144.

⁷⁷ Vgl. Ravaioli, C. (1987). *Die beiden Seiten des Lebens. Von der Zeitnot zur Zeitsouveränität?* Hamburg: VSA-Verlag, S. 77.

⁷⁸ Vgl. ebd., S. 80.

⁷⁹ Vgl. Autonomy (2023). *The results are in: The UK's four-day week pilot.* <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf>

Kennzahlen, wie beispielsweise den Umsatz, Krankenstände, Kündigungen und Neueinstellungen.⁸⁰

Die Studienergebnisse ergaben, dass die Einführung einer viertägigen Arbeitswoche sich sowohl auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen als auch auf die Unternehmensleistung positiv auswirkte:⁸¹

- Die Beschäftigten berichteten über eine bessere Work-Life-Balance, ein vermindertes Stressniveau und eine höhere Arbeitszufriedenheit. 71% gaben an, weniger unter „Burnout“ zu leiden und 39% waren weniger gestresst als zu Beginn der Studie.
- Die Unternehmen verzeichneten keine nennenswerten Produktivitätseinbußen und geringfügig höhere Einnahmen um 1,4%.
- Die Zahl der Krankenstandstage verringerte sich um rund 65%. Zudem gaben Beschäftigte an, weniger Schlafprobleme, Erschöpfung und Angstzustände zu erleben.
- Die Mitarbeiter:innen berichteten, dass sie weniger dazu geneigt waren in langen Besprechungen zu sitzen oder Zeit totzuschlagen.
- 54% der Beschäftigten waren der Meinung, Arbeit und Haushalt während der Studienzeit besser miteinander vereinbaren zu können. Rund 62% gaben an, es wäre leichter Arbeit und soziales Leben miteinander zu kombinieren.
- Verglichen mit dem Vorjahreszeitraum verließen rund 57% weniger Mitarbeiter:innen die Unternehmen.
- Die Vorteile waren über diverse Branchen und Unternehmensgrößen hinweg gleich.
- Von den 61 Unternehmen, die an der Studie teilnahmen, haben sich 56 dazu entschieden die 4-Tage-Woche fortzuführen.

Trotz der erfreulichen Ergebnisse bringt die Studie auch einige Limitationen mit sich. Aufgrund der begrenzten Dauer des Experimentes auf sechs Monate können langfristige Auswirkungen und die Nachhaltigkeit der angegebenen Verbesserungen durch eine 4-Tage-Woche nicht erfasst werden. Außerdem ist es aufgrund einer fehlenden Vergleichsgruppe, die beispielsweise weiterhin an fünf Tagen die Woche arbeitet, unmöglich, die Arbeitszeitreduktion eindeutig als Ursache dieser Effekte zu identifizieren.

⁸⁰ Vgl. ebd.

⁸¹ Vgl. ebd.

Auch die Teilnahmebereitschaft der Unternehmen könnte möglicherweise zu einer Verzerrung der Ergebnisse führen, da diese Unternehmen aufgrund der freiwilligen Teilnahme möglicherweise bereits eine positivere Einstellung zur Einführung einer 4-Tage-Woche haben. Zudem haben die die Unternehmen die Arbeitszeitreduktion unterschiedlich implementiert, wodurch die Ergebnisse schwer generalisierbar sind.

Dennoch lässt sich sagen, dass mehrere bisher durchgeführte Studien zur Arbeitszeit zu dem Schluss kommen, dass längere Arbeitszeiten ein Sicherheits- und Gesundheitsrisiko für die Beschäftigten darstellen – je länger ein Arbeitstag dauert, desto mehr steigen Müdigkeit und damit einhergehend Fehleranfälligkeit und Arbeitsunfälle.⁸² Zudem werden Arbeitszeiten von über 8 Stunden pro Tag mit Erkrankungen wie Herz-Kreislauf-Krankheiten, Angstzuständen, depressiven Verstimmungen und Schlafstörungen in Verbindung gebracht.⁸³ Auch die Ergebnisse der Studie zur 4-Tage-Woche aus Großbritannien lassen durchaus positiv stimmen, dass die Einführung einer verkürzten Arbeitswoche möglicherweise positive Effekte auf sowohl die körperliche als auch psychische Gesundheit von Arbeitnehmer:innen hätte.

⁸² Vgl. Strobl & Mazohl, 2022, S. 33.

⁸³ Vgl. Bannai, A. & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. In *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 40(1), S. 14.

4 Zwischen Erwerbsarbeit und Sorgearbeit

Dieses Kapitel widmet sich dem Stellenwert und der Verteilung von unbezahlter Care- und Reproduktionsarbeit in der Gesellschaft. Dafür wird im ersten Abschnitt zunächst eine klare Definition der beiden Begriffe vorgenommen. Anschließend beleuchtet der Abschnitt die ökonomischen Aspekte von Care- und Reproduktionsarbeit, die trotz ihrer essenziellen Rolle für wirtschaftliches Wachstum und Wohlstand systematisch unterbewertet werden. Im Abschnitt 4.3 wird schließlich auf die ungleiche Zeitverwendung für Care- und Reproduktionsarbeit zwischen Männern und Frauen eingegangen und besondere Aufmerksamkeit auf das Phänomen des Mental Loads gelegt, der zu einer zunehmenden gesundheitlichen und psychischen Belastung für Frauen wird.

4.1 Teilzeitarbeit als typisch weibliches Phänomen

Die Gründe für Teilzeitarbeit unterscheiden sich je nach Geschlecht erheblich. Sorge- und Reproduktionsarbeit nimmt in den Biografien von Frauen eine wesentlich größere Rolle ein als bei Männern. Trotz der höheren Frauenerwerbsquote fangen Frauen nach wie vor einen erheblichen Teil der fehlenden Ressourcen für die Betreuung und Pflege von Kindern sowie pflegebedürftigen und älteren Angehörigen auf. Insbesondere der Mangel an Kinderbetreuungsplätzen und Ganztagesbetreuung in Österreich, vor allem im ländlichen Raum, erschwert eine Vollzeitbeschäftigung für beide Elternteile. Laut der Kindertagesheimstatistik von Statistik Austria haben in Österreich nur etwa 4 von 10 Kindergärten (38%) länger als zehn Stunden geöffnet.⁸⁴ In Wien schließen 609 der 733 Kindergärten erst um 17 Uhr oder später, während in allen anderen Bundesländern zusammen lediglich rund 880 von 3.860 bis mindestens 17 Uhr geöffnet sind. In etwa einem Fünftel aller Kindergärten in Österreich endet die Betreuung von Kindern bereits um 14 Uhr.⁸⁵

⁸⁴ Vgl. Achleitner, S. (2022). *Frauen leisten Care-Arbeit im Wert von 108 Mrd. Euro*. Momentum Institut. <https://www.momentum-institut.at/news/frauen-leisten-care-arbeit-im-wert-von-108-mrd-euro>

⁸⁵ Vgl. Statistik Austria (2022a). *Kindertagesheimstatistik 2021/22*. https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Kindertagesheimstatistik_2021-22.pdf

Warum Österreich Teilzeit arbeitet

Männer Frauen

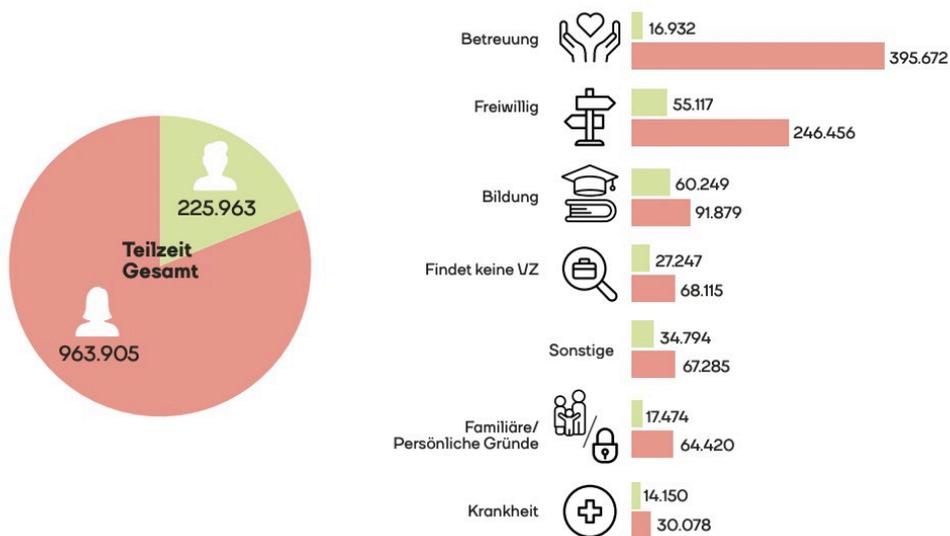


Abbildung 2: Warum Österreich Teilzeit arbeitet. (Sturm, 2023, S. 7)

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit wird durch die unzureichende Betreuungsinfrastruktur strukturell erschwert, wodurch Frauen sich mit erheblichen finanziellen und sozialen Nachteilen konfrontiert sehen. Frauen aus der höheren Mittel- und Oberschicht kompensieren diesen Mangel an Betreuungsangeboten oftmals, indem sie Sorgearbeit an häufig migrantische Care-Arbeiterinnen auslagern. Diese befinden sich dadurch in einer doppelt belastenden und meist prekären Lage, da sie nicht nur für ihre eigenen Familien Sorgearbeit leisten, sondern diese auch noch unter schlechten Arbeitsbedingungen für andere erbringen. Sorgearbeit wird also lediglich zwischen Frauen umverteilt.⁸⁶

In Österreich ist die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt zwischen Männern und Frauen so ausgeprägt, wie sonst in kaum einem europäischen Land.⁸⁷ Jobs in „typisch weiblichen“ Branchen sind durch niedrige Bezahlung, geringe Anerkennung und prekären Arbeitsbedingungen charakterisiert. Zudem ist in diesen Bereichen eine hohe

⁸⁶ Vgl. Wimbauer, C. & Motakef, M. (2020). *Prekäre Arbeit, prekäre Liebe. Über Anerkennung und unsichere Lebensverhältnisse*. Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 50 f.

⁸⁷ Vgl. Fritsch, N. (2021). *Kein Wandel bei der Berufswahl in Sicht*. <https://scilog.fwf.ac.at/kultur-gesellschaft/13374/kein-wandel-bei-der-berufswahl-in-sicht#:~:text=Diese%20berufliche%20Geschlechtersegregation%20ist%2C%20insbesondere,um%204%2C8%20Prozent%20gesunken.>

Teilzeitbeschäftigungsquote üblich und es kommt selten zu nennenswerten Einkommenssteigerungen.⁸⁸ Solange Vollzeitarbeit als die Norm und Teilzeit als eine Abweichung davon betrachtet wird, die oftmals mit geringerer Leistung gleichgesetzt wird, bleibt ein beruflicher Aufstieg für Betroffene meist unerreichbar. Anforderungen wie lange Arbeitszeiten, sowie ständige Erreichbarkeit und Anwesenheit werden von vielen Arbeitgeber:innen nach wie vor als Beweis für Fleiß und Leistungsbereitschaft betrachtet. Vor allem Teilzeitarbeitende und Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern können dem oft nicht gerecht werden.⁸⁹

Diese geschlechterspezifischen Unterschiede am österreichischen Arbeitsmarkt führen dazu, dass Frauen aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung kaum in der Lage sind, eigenständig für ihren Lebensunterhalt zu sorgen. Sie geraten dadurch entweder in eine finanzielle Abhängigkeit von ihrem Partner oder sind akut armutsgefährdet. Obwohl für viele Arbeitnehmer:innen die Vollzeitarbeit längst nicht mehr die wünschenswerte Norm darstellt, orientieren sich Arbeitgeber:innen, Gewerkschaften und Politiker:innen nach wie vor am Bild des (männlichen) Normalbeschäftigungsverhältnis ohne nennenswerte Erwerbsunterbrechungen. Gehälter und soziale Absicherungen, die für eine eigenständige Existenzsicherung notwendig sind, orientieren sich nach wie vor an der Dauer und Kontinuität der Arbeitszeit.⁹⁰

4.2 Die Krise der Reproduktion – Ökonomische Aspekte von Care-Arbeit

"Keine menschliche Produktion ist möglich, ohne dass die Natur schon produziert hat, und keine Erwerbsarbeit ist möglich ohne vorher geleistete Sorgearbeit"⁹¹

Laut Winkler umfasst Reproduktionsarbeit jene nicht entlohnten Tätigkeiten, die zur Aufrechterhaltung und Reproduktion der menschlichen Arbeitskraft notwendig sind. Sie steht damit direkt der Lohn- bzw. Erwerbsarbeit gegenüber, ist ausschließlich auf den Gebrauchswert ausgerichtet und findet vorwiegend im familiären und zivilgesellschaftlichen Kontext statt. Darunter fallen einerseits die Erziehung und Ernährung von

⁸⁸ Vgl. Bergmann, N., Papouschek, U. & Sorger, C. (2010). *Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt. Analyse und Umsetzungsbeispiele*. Wien: Bundeskanzleramt – Bundesministerium für Frauen und öffentlichen Dienst, S. 30.

⁸⁹ Vgl. ebd., S. 28; Sorger, C. (2016). Die Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit. In N. Bergmann & C. Sorger (Hrsg.), *40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik*, Wien: Verlag des ÖGB GmbH, S. 122.

⁹⁰ Vgl. ebd., S. 120.

⁹¹ Biesecker, A. (2014). *"Vorsorgendes Wirtschaften": Zum Verhältnis von Zeit- und Güterwohlstand aus der Geschlechterperspektive – 9 Thesen*. Berlin: WSI- Herbstforum, http://www.boeckler.de/pdf/v_2014_11_28_biesecker.pdf

Kindern als zukünftige Arbeitskräfte sowie alle Aktivitäten, die zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit von anderen oder der eigenen Person beitragen. Sowohl die Fürsorge für das Wohlergehen nahestehender Personen als auch die Selbstsorge und die Aufrechterhaltung der eigenen Leistungsfähigkeit zählen somit zur Reproduktionsarbeit.⁹²

Der Begriff Sorgearbeit bzw. Care-Arbeit wird oftmals synonym verwendet und beschreibt laut Madörin „Leben erhaltende, lebensnotwendige Tätigkeiten, ohne die Gesellschaften nicht existenzfähig wären und wirtschaftliches Wachstum unmöglich wäre.“⁹³ Dies umfasst sowohl bezahlte Tätigkeiten wie z.B. Erziehungs- und Betreuungsaufgaben im Bildungs- und Gesundheitssektor, als auch unbezahlte familiäre Sorgearbeit im Privathaushalt.⁹⁴ Historisch betrachtet wird Sorge primär mit dem Weiblichen assoziiert und folglich als Frauenarbeit verstanden. Im neoliberalen Kapitalismus wurde Sorgearbeit noch einmal mehr ins Private verdrängt. Laut Aulenbacher (2013, S. 108 f.) kommt der Sorgearbeit in der kapitalismustheoretischen Forschung erst dann Aufmerksamkeit zu, wenn sie ökonomisiert wird und einer Krise ausgesetzt ist.

Betrachtet man den Begriff Ökonomie etymologisch, wandelt sich dieser vom griechischen Wort „oikos“ für Haus oder auch Haushalt ab. In der Antike bezog sich ökonomisches Denken nicht auf einen Markt, sondern auf das Haus als Ort des gemeinsamen wirtschaften und der gegenseitigen Fürsorge. Mit der Trennung von „Privatem“ und „Öffentlichem“ wurde der Haushalt als Zentrum des ökonomischen Handelns abgelöst – Wirtschaft und Wohlstand wurden zunehmend als vom Staat gelenkt betrachtet. Trotz ihrer entscheidenden Bedeutung für das gesellschaftliche Wohlergehen und die Wirtschaftsleistung stellt der Privathaushalt mitsamt der darin geleisteten Sorgearbeit nach wie vor einen blinden Fleck in gängigen ökonomischen Theorien dar.⁹⁵

Die Frauen- und Geschlechterforschung hebt seit den 1970er und 1980er Jahren die Unverzichtbarkeit von unbezahlter Sorge- und Reproduktionsarbeit für das gesellschaftliche Wohlergehen hervor. Dennoch wird in kapitalistischen Gesellschaften der Arbeitsbegriff hauptsächlich auf Erwerbsarbeit beschränkt, während das wirtschaftliche Wachstum gleichzeitig auf der Ausbeutung und Abwertung von Sorgearbeit aufbaut.⁹⁶

⁹² Vgl. Winkler, 2015, S. 17 f.

⁹³ Madörin, M. (2006). Plädoyer für eine eigenständige Theorie der Care-Ökonomie. In T. Niechoj & M. Tullney (Hrsg.), *Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie*, Marburg: Metropolis, S. 283.

⁹⁴ Vgl. Winkler, 2015, S. 22.

⁹⁵ Vgl. Berger, C. (2021). *Sorge*. Wien: Kremayr & Scheriau, S. 28 f.

⁹⁶ Vgl. Winkler, 2015, S. 17 f.

Dem Begriff „Reproduktion“ kommt in marxistischen Theorien eine zentrale Rolle zu, da die Ansicht vertreten wird, dass jedem gesellschaftlichen Produktionsprozess gleichzeitig ein Prozess der Reproduktion vorausgeht.⁹⁷ Marx spricht in diesem Kontext vor allem über elementare Bedürfnisse wie Nahrung, Kleidung und Wohnung, die als Grundvoraussetzungen für das Funktionieren kapitalistischer Gesellschaften gelten. Diese Bereiche unterliegen jedoch anderen Logiken als die Warenproduktion.⁹⁸ Aber auch die Erzeugung von Arbeitskräften selbst stellt ein zentrales Element der Reproduktion im marxistischen Sinne dar. Die Herstellung bzw. Wiederherstellung von Leben ist für das kapitalistische System unverzichtbar, da es ohne eine kontinuierliche Versorgung mit Arbeitskräften sein kostbarstes Produktionsmittel verlieren würde.⁹⁹

In seinem Buch „Sorge“ analysiert Christian Berger ausführlich die Ökonomie der Care-Arbeit unter neoliberalen Bedingungen. Er argumentiert, dass die Sorge für sich selbst in den privaten Raum verlagert wird, wodurch Krankheit, Scheitern und Krisen folglich das Resultat eigenen Versagens darstellen. Arbeitslosigkeit und Ungleichheit werden als unvermeidbare Gegebenheiten gesehen, genauso wie Hierarchien zwischen Berufen. Nancy Fraser spricht von der kapitalistischen Ökonomie gar als „Trittbrettfahrerin“¹⁰⁰, die sich auf Reproduktions- und Care-Arbeit, die im Privaten erledigt wird, verlässt.

Unbezahlte Arbeit wird in Österreich zu etwa 60% von Frauen verrichtet, jährlich macht dies rund 9,7 Milliarden Stunden aus.¹⁰¹ „Wäre all die unbezahlte Arbeit, die während der Corona-Pandemie geleistet wurde in der Gesamtwertschöpfung erfasst, würde das ungefähr 44 Prozent der österreichischen Wirtschaftsleistung entsprechen“, betont Achleitner.¹⁰² In monetären Werten ausgedrückt, beläuft sich dies auf rund 178 Milliarden Euro.¹⁰³

⁹⁷ Vgl. Trinkaus, S. & Völker, S. (2014). Reproduktion (réproduction) und Wandel. In G. Fröhlich & B. Rehbein (Hrsg.), *Bourdieu-Handbuch*, Stuttgart: J.B. Metzler, S. 210; Marx, K. (1867). Das Kapital. Band 1. In *MEW* 23, Berlin.

⁹⁸ vgl. Apitzsch, U. & Schmidbaur, M. (2010). *Care und Migration: Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen*. Verlag Barbara Budrich, S. 11.

⁹⁹ Vgl. Schilliger, S. (2018). Marx' Thematisierung der sozialen Reproduktion. Leerstellen und aktuelle Anknüpfungspunkte in der Debatte um Care. In C. Wermuth & B. Ringger (Hrsg.), *MarxnoMarx*, Zürich: edition 8, S. 39 f.

¹⁰⁰ Fraser, N. (2017). Who cares? Die Ausbeutung der Sorgearbeit und ihre Krise. In *Blätter für deutsche und internationale Politik (Teil I)*, 4/2017, Berlin: Blätter Verlagsges, S. 107

¹⁰¹ Vgl. Berger, 2021, S. 64.

¹⁰² Achleitner, 2022.

¹⁰³ Vgl. Achleitner, 2022.

Insbesondere in Krisenzeiten wird die zentrale Rolle der Sorge- und Reproduktionsarbeit sichtbar. Es sind in erster Linie Frauen, insbesondere jene mit Migrationshintergrund, die die Auswirkungen von Krisen abfangen. Christa Wichterich beschreibt diese Rolle als die eines „sozialen Airbags“¹⁰⁴ – jeder Abbau von staatlichen Leistungen, der Ausfall von Kinderbetreuung und der zunehmende Personalmangel im Gesundheitssektor werden durch unbezahlte Care-Arbeit im privaten Bereich kompensiert. Die Kosten von Krisensituationen werden somit auf Frauen umgelagert.¹⁰⁵ „Sorgearbeit gilt auch heute als eine dauerverfügbare, weiblich konnotierte Ressource, an der man sich gesellschaftlich bedient.“¹⁰⁶ In Nord- und Westeuropa wird ein signifikanter Teil der Sorgearbeit auf Migrant:innen aus dem Osten und Süden ausgelagert. Folglich entstehen durch die fehlenden Arbeitskräfte in den Heimatländern zusätzliche Betreuungs- und Versorgungsengpässe. Die zunehmende Differenzierung im Bereich der Sorgearbeit entsteht also nicht nur entlang von Geschlechtern – sie baut zudem auf der Arbeitsteilung innerhalb der Frauen auf und macht sich die „verwaorloste Fürsorge“ des Ostens und Südens zunutze.¹⁰⁷

In Anbetracht der bevorstehenden globalen Herausforderungen, wie Pandemien und Klimakrise, ist es dringend geboten, Care- und Reproduktionsarbeit als die systemerhaltenden Tätigkeiten zu würdigen, die sie tatsächlich sind. Diese Arbeit birgt ein enormes Potenzial, wenn sie als wesentlicher Bestandteil der Wirtschaftsleistung anerkannt und aufgewertet wird. Berger fasst dies in seinem Buch wie folgt zusammen: „Care boomt nicht, Care crasht nicht. Care schafft nachhaltiges Wachstum. Eine öffentliche Wirtschaftspolitik, die Care ins Zentrum rückt, schafft Wohlstand.“¹⁰⁸

Care-Arbeit lediglich als einen Kostenfaktor zu begreifen, wäre ein fundamentaler Denkfehler. Schließlich steht und fällt mit ihr die gesamte Wirtschaftsleistung eines Landes. Auch Berger fordert ein Abkommen von der Vorstellung, dass nur Produkte und Dienstleistungen, die auf Märkten gehandelt werden, als produktiv und wertvoll gelten. Vielmehr generiert alles, was zur Wiederherstellung und Erhaltung von Produktivität beiträgt, wirtschaftlichen Wert.¹⁰⁹

¹⁰⁴ Wichterich, C. (2009). Frauen als soziale Airbags. Ein feministischer Blick auf die globalen Krisen. In *Lunapark21*, Heft 6, S. 25.

¹⁰⁵ Vgl. Berger, 2021, S. 66 f.

¹⁰⁶ Schutzbach, F. (2021). Die Erschöpfung der Frauen: Wider die weibliche Verfügbarkeit. München: Droemer Verlag, S. 239.

¹⁰⁷ Vgl. Aulenbacher, 2013, S. 120 f.

¹⁰⁸ Berger, 2021, S. 73.

¹⁰⁹ Vgl. Berger, 2021, S. 82 f.

4.3 Frauen zwischen Erwerbsarbeit und „Hausarbeit“

Frauen übernehmen nach wie vor den Großteil an unbezahlter Haus- und Sorgearbeit, wodurch sich die Zeit, in der sie bezahlte Arbeit verrichten, im direkten Vergleich zu Männern deutlich verringert.¹¹⁰ Die Erwerbszeit steht also in Konkurrenz zur Lebenszeit – darunter zählen neben Familienzeit und Sorgezeit auch Zeit für Weiterbildung, Regeneration sowie Freizeitaktivitäten und politisches Engagement. Seit den 60er Jahren wird das Alleinverdienermodell, bei dem der Mann für das gesamte Haushaltseinkommen aufkommt, zunehmend vom Zweiverdienermodell abgelöst. In diesem Szenario geht üblicherweise der Mann einer Vollzeitberufstätigkeit nach, während die Frau in Teilzeit beschäftigt ist und zusätzlich einen wesentlichen Teil des Haushaltes übernimmt. Während die Kinderbetreuung früher also komplett von Müttern gedeckt werden konnte, stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf plötzlich eine ökonomische Herausforderung dar, genauso wie die Pflege für kranke oder ältere Angehörige.¹¹¹

Obwohl Frauen also zunehmend mehr bezahlte Arbeit übernehmen, bleibt die unbezahlte Arbeit nach wie vor ungleich verteilt. Da Männer sich meist vollkommen auf ihre Erwerbstätigkeit fokussieren können, werden lange Arbeitszeiten ohne signifikante Unterbrechungen als Norm betrachtet. Allen, die davon abweichen, können folglich Nachteile entstehen.¹¹²

Eine Studie von Samtleben, basierend auf Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), zeigt, dass teilzeitbeschäftigte Frauen zwar deutlich mehr unbezahlte Arbeit übernehmen als jene, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen – dennoch übernehmen diese wiederum mehr unbezahlte Arbeit als ihre männlichen Kollegen, die ebenfalls in Vollzeit beschäftigt sind. Zudem verdeutlicht die Studie, dass Frauen und Männer während der Woche annähernd gleich viele Stunden arbeiten und nur das Verhältnis zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit differenziert. Während Männer auf durchschnittlich 11 Stunden und 18 Minuten pro Arbeitstag kommen, erreichen Frauen im Schnitt 11 Stunden. Die Unterschiede werden erst deutlich, wenn man sich die bezahlte Arbeitszeit ansieht: Frauen kommen auf rund 5,5 Stunden pro Tag, während Männer mit rund 8,5 Stunden deutlich länger bezahlt arbeiten. Für die Kinderbetreuung wenden Frauen rund zwei Stunden täglich auf, Männer hingegen lediglich 50 Minuten.

¹¹⁰ Vgl. Aulenbacher, 2013, S. 108 f.

¹¹¹ Vgl. Aulenbacher, 2013, S. 109 f.

¹¹² Vgl. Huemer et al., 2017, S. 107.

Dasselbe gilt für administrative Tätigkeiten, Haushaltsarbeiten und Besorgungen wie Einkaufen.¹¹³

Insbesondere bei Paaren mit jungen Kindern wird dieser sogenannte *Gender Care Gap* noch einmal deutlicher. Wenn sie ein Kind unter 6 Jahren haben, verbringen Frauen während der Woche drei Mal so viel Zeit mit unbezahlter Arbeit wie ihre männlichen Partner. Ähnlich verhält sich dies laut Samtleben auch an Sonntagen. Sowohl Kinderbetreuung als auch sonstige unbezahlte Haushalt verteilt sich nach wie vor ungleich zwischen den männlichen und weiblichen Partnern.¹¹⁴

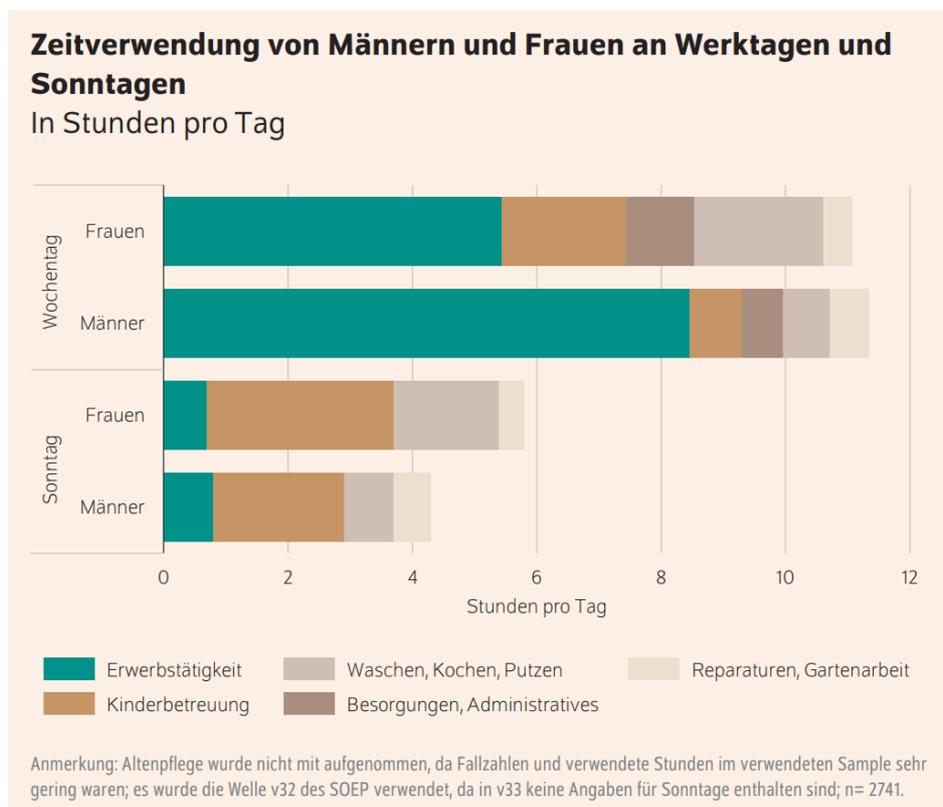


Abbildung 3: Zeitverwendung von Männern und Frauen an Werktagen und Sonntagen (Samtleben, 2019, S. 143)

Scheier und Hildebrandt argumentieren für die Notwendigkeit eines lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodells, das temporäre Veränderungen in der Erwerbsbiografie ausgleicht, um so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.¹¹⁵ Laut Huemer et al. müsse bei den Erwerbsarbeitszeiten der Männer angesetzt werden, um eine

¹¹³ Vgl. Samtleben, C. (2019). Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. In *DIW Wochenbericht*, 86(10), S. 142.

¹¹⁴ Vgl. Samtleben, 2019, S. 142 f.

¹¹⁵ Vgl. Schleier, F. & Hildebrandt, E. (2010). *Arbeitszeit - eine wichtige Dimension für die Lebenslaufperspektive?* Berlin: WZB, S. 39.

Gleichstellung in der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu erreichen.¹¹⁶ Eine bloße Anpassung der Frauen an männliche Erwerbsbiografien würde zu einem Mangel an Ressourcen für Sorge- und Reproduktionsarbeit führen und die Lebensqualität beider Partner erheblich unter der Mehrfachbelastung leiden.¹¹⁷

Um dies zu erreichen, schlagen sie eine „Arbeitszeitoption“ vor – ein gesetzlich abgesicherter Anspruch auf eine veränderte Arbeitszeitverteilung und ein flexibles Zeitausmaß, bis hin zur Option auf eine temporäre Freistellung. Solch ein Modell würde es Arbeitnehmer:innen ermöglichen, ihre Arbeitszeiten an unterschiedliche Lebensphasen und -situationen anzupassen, beispielsweise an die Geburt eines Kindes, Pflegeverantwortlichkeiten oder andere persönliche Umstände. Klenner & Pfahl sprechen in diesem Zusammenhang von einem „Menü unterschiedlich langer Vollzeitstandards für bestimmte Lebensphasen“.¹¹⁸ Dadurch könnten sowohl Männer als auch Frauen ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen besser in Einklang bringen.

4.4 Mental Load und Emotional Load

Während die sichtbare Care-Arbeit wie Hausarbeit und Kindererziehung zunehmend Beachtung findet, bleibt eine andere Form unbezahlter Arbeit oft unsichtbar und sogar den Betroffenen selbst oftmals unbewusst – der sogenannte Mental Load. Dieser umfasst die gesamte kognitive und emotionale Denk- und Planungsarbeit, die Frauen fast rund um die Uhr leisten. Dazu gehört das Planen von Mahlzeiten, die einerseits gesund sein und andererseits allen Familienmitgliedern schmecken sollen, den Überblick über alle Tests und Schularbeiten der Kinder zu behalten und darauf achten, dass sie ausreichend lernen, Arzt- und Impftermine rechtzeitig vereinbaren, daran denken, ob die Kleidung noch passt, den Geburtstag der besten Schulfreundin des Kindes im Blick behalten, rechtzeitig ein Geschenk besorgen, Einkaufslisten im Kopf führen, daran denken, die Wäsche rechtzeitig zu waschen damit das Kind saubere Sportkleidung für das Fußballtraining hat und noch organisieren wer sie hinbringt und wieder abholt.¹¹⁹

¹¹⁶ Vgl. Huemer et al., 2017, S. 107 f.

¹¹⁷ Vgl. Pfahl, Svenja (2016): Familienarbeitszeit mit 32 Wochenstunden: Mütter und Väter in Deutschland auf dem Weg zu partnerschaftlichen Arbeitszeiten? In N., Bergmann & C., Sorger (Hrsg.), *40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik*, Wien: ÖGB-Verlag.

¹¹⁸ Klenner, C. & Pfahl, S. (2008). *Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht: Wege aus dem Arbeitszeitdilemma*. WSI Diskussionspapier, Nr. 158, S. 5.

¹¹⁹ Vgl. Schrammel, 2022, S. 371.

Das alles und noch viel mehr fällt unter den Begriff Mental Load und läuft in den Köpfen der meisten Frauen automatisch ablaufen – parallel zu ihrem eigenen Job und der Hausarbeit, und das selbstverständlich unbezahlt. Selbst in Partnerschaften, die auf den ersten Blick eine ausgeglichene Aufteilung der Care-Arbeit aufweisen, nehmen Männer oftmals nur Aufträge entgegen, die ihnen zugewiesen werden. Frauen hingegen tragen meist die Hauptverantwortung für das gesamte Haushaltsmanagement.¹²⁰

Die französische Illustratorin Emma¹²¹ hat mit ihrem feministischen Comic „you should’ve asked“ (Franz.: „Fallait demander“) dieses Thema in einem satirischen Format aufgegriffen. Darin beschreibt sie, wie sie als Frau während der Durchführung einer eigentlich kurzen Tätigkeit, von unzähligen anderen Dingen im Haushalt abgelenkt wird. Wenn sie beispielsweise ein Buch wegräumt, geht sie an einem Haufen Wäsche vorbei und trägt diesen zum Wäschekorb. Dort angekommen, bemerkt sie, dass dieser voll ist und geht zur Waschmaschine, neben der sie noch das Gemüse vom letzten Einkauf findet, das noch im Kühlschrank verstaut werden muss. Während sie die Lebensmittel in den Kühlschrank räumt, fällt ihr auf, dass sie keinen Senf mehr hat und fügt ihn ihrer Einkaufsliste hinzu. Das Ganze geht so lange weiter, bis eine eigentlich simple Tätigkeit schlussendlich zwei Stunden gedauert hat. Würde sie ihren Partner darum bitten, den Tisch abzuräumen, würde er wahrscheinlich genau das tun – und nichts weiter. Die schmutzige Wäsche würde immer noch auf dem Boden liegen, der Einkauf wäre nach wie vor unverräumt, und beim Abendessen würden sie schließlich bemerken, dass es keinen Senf mehr gibt. Der Grund, wieso Frauen sich oft nicht einfach hinsetzen und entspannen können, liegt darin, dass sie überall im Haushalt offene To-Dos sehen.¹²²

Man könnte an dieser Stelle argumentieren, dass niemand Frauen zwingt, all diese Aufgaben zu übernehmen – sie könnte lediglich den Tisch abräumen und hätte dies vermutlich in weniger als fünf Minuten erledigt. Das Problem liegt allerdings in der Erwartung den Überblick im Haushalt zu behalten, die sowohl von anderen als auch von sich selbst an sie gestellt wird. Wenn Frauen aufhören, die Denk- und Planungsarbeit zu übernehmen und Aufgaben zu verteilen, leidet oft die gesamte Familie darunter. Hinzu kommen meist starke Schuldgefühle, wenn beispielsweise das Lieblingsessen der Kinder nicht vorrätig ist oder wenn die Sportkleidung für den nächsten Tag nicht

¹²⁰ Vgl. Schutzbach, 2021, S. 239 f.

¹²¹ Vgl. Emma (2017). *You should’ve asked*. <https://english.emmaclit.com/2017/05/20/you-shouldve-asked/>

¹²² Vgl. ebd.

gewaschen wurde. Zudem ist es manchmal weniger anstrengend, die Aufgaben selbst zu erledigen, als den Partner ständig daran zu erinnern.¹²³

Durch die stetige Übernahme der Planungs- und Organisationsaufgaben wird eine Person – meist die Frau – zunehmend effizienter in der Ausführung dieser Tätigkeiten. Sie entwickelt ein tiefes Verständnis dafür, was wann und wo benötigt wird, und sammelt somit mehr Erfahrung als ihr Partner. Diese Effizienz bestätigt immer wieder die Annahme, dass die Familie auf sie angewiesen ist. Schrammel beschreibt diese Person als „role-giver“ oder „Familienmanager“, während der Partner, meist der Mann, zum „role-receiver“ oder „Befehlsempfänger“ wird. Dies führt zu einem erheblichen Konfliktpotenzial: Der „role-giver“ erwartet explizit, dass der „role-receiver“ eine Aufgabe ausführt, hofft aber gleichzeitig implizit, dass der Partner eigenständig daran denkt. Der Partner hingegen ist sich oft nicht bewusst, was genau von ihm erwartet wird und kann aufgrund der hohen Erwartungshaltung und der effizienteren Ausführung durch den „role-giver“ die Aufgabe oft nicht adäquat erledigen.¹²⁴ Dieser Teufelskreis führt zu Frustration und Enttäuschung auf beiden Seiten: Die eine Seite wünscht sich mehr Verantwortungsübernahme, während die andere Seite nicht erkennt, was sie falsch macht, da der Mental Load für sie unsichtbar bleibt. Schrammel bezeichnet dies als den interpsychischen bzw. interaktionalen Rollenkonflikt.¹²⁵

Während der Begriff Mental Load als Denk- und Planungsarbeit innerhalb einer Familie in wissenschaftlichen Forschungen mehr Beachtung findet, gibt es einen weiteren eher vernachlässigten Aspekt – den sogenannten Emotional Load, also die Last der Gefühlsarbeit. Schutzbach¹²⁶ spricht in ihrem Buch davon, dass Männer zwar gerne Harmonie innerhalb einer Beziehung „konsumieren“, sich jedoch selten für deren Aufrechterhaltung zuständig fühlen. Vielmehr sind es Frauen, die auf ein ausreichendes Maß an Erholung, Geborgenheit und Intimität achten und somit schlussendlich die Verantwortung für das emotionale Gleichgewicht und die psychische Stabilität der Kinder tragen.¹²⁷ Sie denken beispielsweise daran welche Aktivitäten die Kinder für einen körperlichen und geistigen Ausgleich brauchen, wie sie ihren Partner nach einem

¹²³ Vgl. Schutzbach, 2021, S. 246 f.

¹²⁴ Vgl. Schrammel, 2022, S. 374 f.

¹²⁵ Vgl. ebd., S. 375 f.

¹²⁶ Vgl. Schutzbach, 2021, S. 241.

¹²⁷ Vgl. ebd.

stressigen Arbeitstag entlasten können oder wie sie das Kinderzimmer gestalten können, dass sich das Kind darin wohlfühlt. Frauen opfern dabei oft ihre eigenen Bedürfnisse zugunsten der Harmonie und des Wohlbefindens ihrer Familie.¹²⁸

Laut Schrammel führt dies häufig zu einem intrapsychischen Rollenkonflikt bei Betroffenen – einerseits besteht der Wunsch, dass auch ihr Partner die Unordnung in der Küche wahrnimmt und das Aufräumen übernimmt, andererseits nimmt sie seine Erschöpfung nach einem langen Arbeitstag wahr und spricht ihn deswegen nicht darauf an.¹²⁹ Thematisieren Frauen diese Disharmonien schließlich doch, resultiert dies oft in einem emotionalen Rückzug des Partners und eine Auseinandersetzung wird verweigert. Die Betroffenen stehen somit vor der Herausforderung ihre Bedürfnisse zu kommunizieren ohne dabei auf Widerstand oder Unverständnis zu stoßen, was die emotionale Last weiter verstärkt.¹³⁰

Selbstverständlich kann dieses Verhalten nicht pauschal auf Männern bzw. Frauen übertragen werden – mit Sicherheit gibt es auch genügend Frauen, die vor Konflikten zurückscheuen und Männer, die Gefühlsarbeit leisten. Die Betrachtung von geschlechtsspezifischer Rollenverteilung muss vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Sozialisation und historischer Entwicklungen verstanden werden. Es ist kein Zufall, dass Frauen den Großteil der emotionalen Arbeit innerhalb einer Beziehung verrichten, sondern eine logische Folge des patriarchalen und kapitalistischen Systems, in dem wir aufwachsen.¹³¹

Die zunehmende Trennung von privatem und öffentlichem Leben im 19. und 20. Jahrhundert führte zu einer klaren Differenzierung zwischen der Arbeit „außen“ und der Familie als harmonischen Zufluchtsort. Frauen wurden als Hüterinnen des häuslichen Friedens idealisiert. In Kochbüchern und Haushaltsbüchern der damaligen Zeit wurde beispielsweise stets betont, dass Frauen den Haushalt aus Liebe zum Ehemann führen sollten und nicht etwa in der Erwartung einer Gegenleistung – so wurden Frauen, die nicht kochen konnten, für die Zerstörung der Liebe innerhalb der Ehe verantwortlich gemacht.¹³²

¹²⁸ Vgl. Schrammel, 2022, S. 371.

¹²⁹ Vgl. ebd., S. 372.

¹³⁰ Vgl. Schutzbach, 2021, S. 241 f.

¹³¹ Vgl. ebd., S. 242.

¹³² Vgl. Rulfes, E. (2021). *Die Erfindung der Hausfrau. Geschichte einer Entwertung*. Hamburg: Harper Collins Verlag, S. 235.

In Rulfes Buch „Die Erfindung der Hausfrau“ wird die Rolle der Frau im privaten Haushalt folgendermaßen hervorgehoben: „Die Frauen sollen das emotionale Klima einer bergenden Häuslichkeit herstellen. Für gute Stimmung zu sorgen und sich den Kummer nicht anmerken zu lassen, ist in der Hausliteratur schon seit der Antike ein Thema. Nie wird es von den Männern nur von den Frauen gefordert [...]. Die Verantwortung für die psychische und physische Erholung des arbeitenden Mannes wird den Ehefrauen übergeben.“¹³³

Diese Erwartungshaltung prägte das Bild der Frau in der Gesellschaft und hat bis heute Auswirkungen auf die gesellschaftliche Wahrnehmung der Rolle von Müttern. Mädchen werden nach wie vor dazu sozialisiert empathisch zu sein und sich um andere zu kümmern, während bei Buben eher Eigenschaften wie Kampfgeist und Durchsetzungsfähigkeit als positiv betrachtet werden.¹³⁴

Dean et al. heben hervor, dass der Mental Load eine einzigartige Kombination aus kognitiven und emotionalen Aspekten darstellt, die ihn von anderen Arten der Arbeit, wie reinen Planungsaufgaben oder physischer Hausarbeit unterscheidet. Diese Besonderheit des Mental Load liegt in der Verknüpfung von Denkprozessen mit emotionaler Fürsorge. In den meisten Fällen bringen kognitive Aufgaben, die mit dem Familienleben verbunden sind, ein emotionales Element mit sich – eine Mutter, die Freizeitaktivitäten der Kinder organisiert, macht auf den ersten Blick lediglich eine Planungsaufgabe. Weil sie dabei jedoch auch das Wohlergehen der Kinder und die Erfahrungen mitdenkt, die sie durch die Aktivität sammeln, handelt es sich um eine kognitive Tätigkeit mit einer emotionalen Komponente. Wenn eine Mutter während ihrer Arbeitszeit über das Abendessen der Kinder nachdenkt, ist dies auch ein Ausdruck ihrer Sorge um das Wohlergehen der Familie, selbst wenn sie physisch abwesend ist. Der Mental Load unterscheidet sich von der physischen Hausarbeit in drei wesentlichen Aspekten: Er ist unsichtbar, da er sich in den Gedanken und Emotionen abspielt und nicht unmittelbar beobachtbar ist. Er ist grenzenlos, da er sich nicht auf bestimmte Zeiten oder Orte beschränkt und oft kontinuierlich im Hintergrund läuft. Und er ist dauerhaft, da er

¹³³ Rulfes, 2021, S. 228 f.

¹³⁴ Vgl. Schrammel, 2022, S. 372.

eine ständige geistige und emotionale Präsenz erfordert, die selten vollständig pausiert. Diese Charakteristika machen den Mental Load zu einer besonders anspruchsvollen und oft unterschätzten Form der Arbeit.¹³⁵

Emotionale Arbeit, die sowohl das Management der eigenen Emotionen als auch das der Gefühle und des Wohlbefindens anderer umfasst, kann aufgrund ihres hohen Energie- und Anstrengungsaufwands erhebliche Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit haben. Diese Art der Arbeit führt häufig zu geistiger Erschöpfung und Überlastung.¹³⁶ Studien zeigen, dass Berufe mit einer hohen emotionalen Komponente, beispielsweise in der Pflege, besonders belastend für die Arbeitnehmer:innen sind. Viele dieser Jobs sind nicht ohne Grund typisch „weibliche“ Tätigkeiten – diese Tätigkeiten erfordern oft einen sensiblen Umgang mit den Emotionen von Patient:innen und Angehörigen, während gleichzeitig die eigenen emotionalen Reaktionen angepasst werden müssen.¹³⁷ Der diesjährige Frauengesundheitsbericht weist darauf hin, dass diese Form der Mehrfachbelastung eine Reihe von gesundheitlichen Problemen verursachen kann. Dazu gehören Stress, Schlafstörungen, Kopfschmerzen und langfristig sogar Herz-Kreislauf-Probleme oder andere physische Erkrankungen.¹³⁸

4.5 Auswirkungen und Probleme geschlechtlicher Arbeitsteilung auf die Erwerbsbiografie von Frauen

Mit der Geburt des ersten Kindes ändert sich das Erwerbsleben von Frauen im Vergleich zu dem von Männern drastisch. Obwohl mittlerweile bereits mehr Männer den gesetzlichen Anspruch auf Väterkarenz wahrnehmen, beanspruchten 2022 lediglich 3% von ihnen länger als 2 Monate Karenz.¹³⁹ Laut einer Erhebung von Statistik Austria gaben rund 385.000 Frauen an, durch die Betreuung ihrer Kinder oder kranker Angehöriger keiner Erwerbstätigkeit mehr nachzugehen oder nur mehr Teilzeit arbeiten zu

¹³⁵ Vgl. Dean, L., Churchill, B. & Ruppner, L. (2022). The mental load: building a deeper theoretical understanding of how cognitive and emotional labor *overload* women and mothers. In *Community, Work & Family*, 25:1, S. 17 f.

¹³⁶ Vgl. Dean et al., 2022, S. 8 f.

¹³⁷ Vgl. ebd., S. 18 f.

¹³⁸ Vgl. Gaiswinkler, S., Antony, D., Delcour, J., Pfabigan, J., Pichler, M. & Wahl, A. (2023). *Frauengesundheitsbericht 2022*. BMSGPK, https://jasmin.goeg.at/2496/2/Frauengesundheitsbericht_2023.pdf

¹³⁹ Vgl. Statistik Austria. (2022b). Familie und Erwerbstätigkeit. <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/familie-und-erwerbstaetigkeit>

können – im Vergleich dazu waren es bei den Männern lediglich 18.000.¹⁴⁰ Frauen in Österreich haben rund zehn Jahre nach der Geburt ihres ersten Kindes nach wie vor um rund 51% weniger Einkommen als ein Jahr vor der Geburt.¹⁴¹

In Österreich hängt ein großer Anteil der Sozialleistungen von der Höhe des Einkommens ab. Strukturelle Benachteiligungen im Arbeitsmarkt wirken sich also direkt auf die Alterssicherung aus, insbesondere für Frauen. Als Gender Pension Gap (GPenG) bezeichnet man jenen Indikator, der die geschlechterspezifischen Differenzen in der Höhe der Altersvorsorge misst. Dieser wurde in Anlehnung des weiter verbreiteten Begriffes Gender Pay Gap (GPG) entwickelt, um zu messen in welchem Ausmaß die durchschnittliche Frauenpension von jenen der Männer in einem Land abweicht. Die Gründe für den Gender Pension Gap sind vielfältig. Einer der Hauptfaktoren ist die niedrigere Erwerbsquote von Frauen sowie ein geringeres Beschäftigungsausmaß im Vergleich zu Männern. Hinzu kommt die kürzere Erwerbsdauer von Frauen, die in Österreich durchschnittlich fünf Jahre früher in Pension gehen können als Männer. Ein besonders signifikanter Faktor ist jedoch die Tatsache, dass Frauen in ihrem Leben häufiger mit Erwerbsunterbrechungen konfrontiert sind, sei es durch Kindererziehung oder familiäre Sorgearbeit.¹⁴²

Diese Unterschiede spiegeln sich in den Pensionen wider. Laut der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) erhalten Frauen weltweit niedrigere Pensionen als Männer. Im Jahr 2019 lag der durchschnittliche Gender Pension Gap in der Europäischen Union bei etwa 29%. Österreich gehört mit einem Gap von 37% zu den Ländern mit der größten Pensionslücke zwischen den Geschlechtern. Im Vergleich dazu weist Estland mit nur 2% die geringste Differenz auf.¹⁴³

¹⁴⁰ Vgl. Statistik Austria (2022c). Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung. Wien: Bundesanstalt Statistik Österreich, <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Mikrozensus-Arbeitsmarkt-2021.pdf>

¹⁴¹ Vgl. Gaiswinkler et al., 2023.

¹⁴² Vgl. Grabka, M., Jotzo, B., Rasner, A. & Westermeier, C. (2017). Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter. In *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung*, 84(5), S. 87.; Mairhuber, I. & Stadler, B. (2020). Gender Gap in Pension und Pension Literacy von Frauen in Österreich. In *Wirtschaft und Gesellschaft*, 46(4). S. 515.

¹⁴³ vgl. OECD (2019). *Pension Markets in Focus 2019*. <https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2019.pdf> ; Eurostat (03.02.2021). *Closing the gender pension gap?* <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>

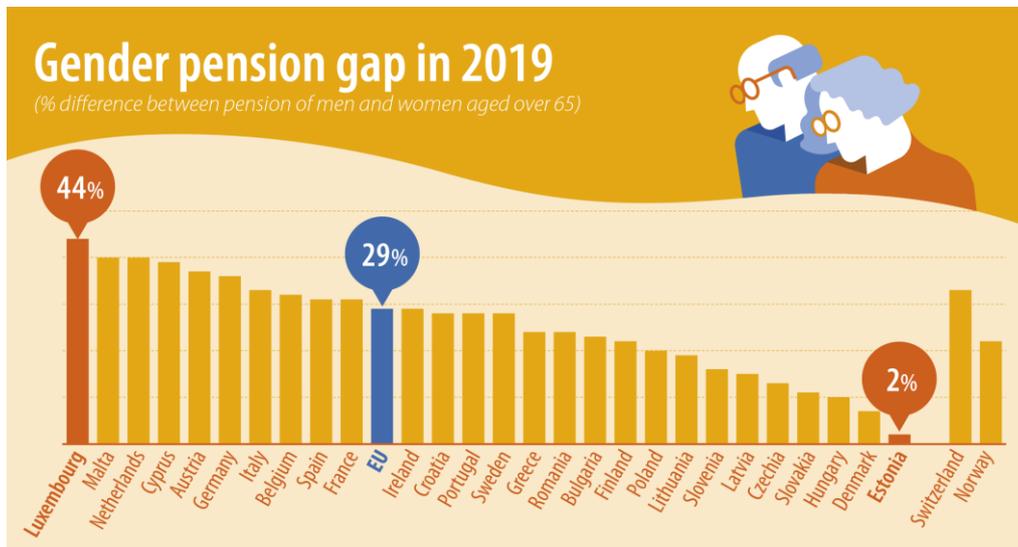


Abbildung 4: Gender Pension Gap innerhalb der EU 2019 (Eurostat, 03.02.2021)

Während sich durch den GPenG also direkte Vergleiche zwischen den Einkommensunterschieden von Frauen und Männer im Alter ziehen lassen, berücksichtigt er nicht die individuellen Lebensumstände wie bspw. das gemeinsame Haushaltseinkommen. Altersarmutsquoten von Frauen können somit nicht zuverlässig erhoben werden.¹⁴⁴ Obwohl Ausfälle im Rahmen von Kindererziehungszeiten, Arbeitslosigkeit oder Notstandshilfebezug zwar für die Ermittlung der Pensionshöhe angerechnet werden, hängen andere Richtsätze, wie beispielsweise die Ausgleichszulage¹⁴⁵, direkt vom jeweiligen Familienstand ab. Frauen sind somit insbesondere im Alter mehr denn je finanziell von ihren Partnern abhängig. Im Jahr 2021 waren in Österreich laut EU-SILC rund 14,2% aller volljährigen Frauen armutsgefährdet, was bedeutet, dass ihr Einkommen unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle von 1.371 Euro Nettohaushaltseinkommen lag.¹⁴⁶

Zukünftig soll ein automatisches Pensionssplitting die Altersarmut bei Frauen reduzieren – hierbei soll das Einkommen beider Elternteile bis zum vollendeten 10. Lebensjahrs des Kindes summiert und in gleichen Teilen verteilt werden. Laut Mayrhuber könne dies zwar den innerfamiliären Diskurs über Ressourcenverteilung vorantreiben, eine kurz- und mittelfristige Verbesserung der Situation für Frauen im Alter sei mit dieser einzelnen Maßnahme jedoch nicht zu erwarten. Die strukturelle Benachteiligung

¹⁴⁴ Vgl. Mayrhuber, C. (2021). Geschlechtsspezifische Pensionslücke in Österreich. In *Wirtschaft und Gesellschaft*, 46(4), S. 502.

¹⁴⁵ Anm.: Mindestpension; Die Ausgangszulage schließt die Differenz zwischen dem Gesamteinkommen in der Pension und dem gesetzlichen Mindestbetrag. (vgl. oesterreich.gv.at (22.02.2023). Ausgleichszulage. https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/pension/Seite.270224.html)

¹⁴⁶ Vgl. Gaiswinkler et al., 2023, S. 20.

durch Erwerbsunterbrechungen ändert sich dadurch genauso wenig, wie die Abhängigkeit vom Einkommen des Partners. Dies könne vielmehr über beispielsweise eine höhere Bewertung von Erziehungs- und Pflegezeiten oder höhere Einkommen in typisch von Frauen besetzten Branchen erreicht werden.¹⁴⁷

¹⁴⁷ Vgl. Mayrhuber, C. (2022). Automatisches Pensionssplitting wird Altersarmut der Frauen kaum reduzieren können. In *Research Briefs*, 04(2022), S. 5.

5 Methodisches Vorgehen

In diesem Kapitel wird das methodische Vorgehen der Studie zur Teilzeitarbeit von Frauen in Österreich detailliert dargestellt. Zuerst erfolgt eine Erläuterung der Rolle qualitativer Interviews im Forschungskontext. Anschließend wird das Forschungsdesign beschrieben, das speziell für diese Studie entwickelt wurde, um die Beweggründe und Motive der Frauen für ihre Entscheidung zur Teilzeitarbeit sowie mögliche Implikationen für die Einführung der 32-Stunden-Woche zu untersuchen.

Insgesamt beinhaltet dieses Kapitel einen Einblick in das methodische Vorgehen der Studie, dem Forschungsdesign, der Leitfadententwicklung, der Rekrutierung und Auswahl der Probandinnen sowie der Durchführung der Interviews.

5.1 Einordnung qualitativer Interviews

Die empirische Sozialforschung strebt danach, Einblicke in den Aufbau und die Beschaffenheit der sozialen Realität zu gewinnen. Sie entwickelte sich aus früheren Disziplinen, wie der politischen Arithmetik und der Bevölkerungs- und Sozialstatistik. Mit dem 18. und 19. Jahrhundert wurden erstmals groß angelegte sozialstatistische Untersuchungen durchgeführt, um Antworten auf die Probleme zu finden, die mit der zunehmenden Industrialisierung und Verstädterung einhergingen. Man versuchte so beispielsweise wertvolle Erkenntnisse im Kampf gegen die Armut zu gewinnen.¹⁴⁸

Im Rahmen empirischer Untersuchungen werden spezifische Erhebungstechniken wie Befragungen, Experimente oder Beobachtungen eingesetzt, um systematisch und regelgeleitet einen bestimmten Ausschnitt der Realität zu analysieren. Die moderne empirische Sozialforschung bedient sich einer Vielzahl von Techniken und Methoden zur Erforschung sozialer Phänomene und kann in zwei zentrale Zugänge unterteilt werden – der quantitativen und der qualitativen Sozialforschung.¹⁴⁹

Während quantitative Forschungen darauf abzielen, möglichst verallgemeinerbare Aussagen zu generieren, bestimmte Vorkommnisse „messbar“ zu machen und somit Kausalzusammenhänge aufzuzeigen, versucht die qualitative Forschung soziale Phänomene sowie subjektive Realitäten tiefergehend zu analysieren. Sie ist subjektbezo-

¹⁴⁸ Vgl. Misoch, S. (2015). Qualitative Interviews. Berlin/München/Boston: Walter de Gruyter GmbH, S. 1.

¹⁴⁹ Vgl. ebd., S. 1.

gen und versucht individuelle Perspektiven, Einstellungen, Beweggründe und Bedürfnisse zu verstehen, um daraus Hypothesen zu generieren.¹⁵⁰ Methoden zur Gewinnung dieser Erkenntnisse umfassen Beobachtungen, Experimente, Inhalts- und Diskursanalysen sowie Interviews.¹⁵¹

Qualitative Interviews zielen darauf ab, spezifische Perspektiven und Herangehensweisen der Teilnehmenden zu analysieren und zu verstehen. Sie sind nicht als Meinungsumfragen konzipiert, sondern sollen durch gezielte Fragen Wissen generieren, das auf andere Art und Weise nicht zugänglich wäre.¹⁵² Für die Generierung von Daten ist es von erheblicher Bedeutung, wie die Fragen formuliert werden und inwieweit der Ablauf vorgegeben ist. Grundsätzlich unterscheidet man Anhand des Strukturierungsgrades drei Typen von qualitativen Interviews:¹⁵³

➤ *Strukturierte Interviews*

Strukturierte Interviews zeichnen sich durch vorab formulierte Fragen aus, die allen Teilnehmenden in derselben Reihenfolge gestellt werden. Im Gegensatz zu quantitativen Befragungen sind keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben, was den Studienteilnehmer:innen erlaubt, detailliert auf die gestellte Frage einzugehen.

➤ *Halbstrukturierte Interviews*

Halbstrukturierte Interviews sind in der qualitativen politikwissenschaftlichen Forschung weit verbreitet und eignen sich besonders gut, um den aktuellen Forschungsstand mit individuellen Erfahrungen und Besonderheiten zu verknüpfen. Das Interview orientiert sich zwar an einem vorab definierten Leitfaden und gibt somit einen gewissen Rahmen vor, bietet aber gleichzeitig genügend Flexibilität für erweiterte Diskussionen und individuelle Antworten.

➤ *Unstrukturierte Interviews*

Unstrukturierte oder offene Interviews eignen sich besonders für induktive Forschungsansätze in Bereichen, die bisher wenig erforscht wurden. Der Leitfaden enthält hier oftmals nur vordefinierte Themenbereiche, die behandelt werden sollen – was

¹⁵⁰ Vgl. ebd., S. 2.

¹⁵¹ Vgl. ebd., S. 13.

¹⁵² Vgl. Prainsack, B. & Pot, M. (2021). Qualitative und interpretative Methoden in der Politikwissenschaft. Wien: Facultas Verlag, S. 101; Misoch, 2015, S. 13 f.

¹⁵³ Vgl. Prainsack & Pot, 2021, S. 102.

schlussendlich genau besprochen wird hängt von den jeweiligen Interviewpartner:innen ab. Der Fokus liegt hier auf der Offenheit der Gespräche und der Möglichkeit, neue Informationen und Perspektiven zu entdecken.

Die Wahl der Interviewart sollte sorgfältig abgewogen werden, basierend auf den spezifischen Anforderungen der Forschungsfrage, den verfügbaren Ressourcen und dem gewünschten Tiefgang der Daten.

Aufgrund der Erhebung von subjektbezogenen Daten, die persönliche und zuteils belastende Informationen aus dem Leben der Interviewpartner:innen beinhalten können, ist es im Rahmen der qualitativen Forschung besonders wichtig ethische Grundprinzipien zu beachten. „Jegliche Forschung am bzw. mit Menschen muss ethischen Richtlinien entsprechen, damit sichergestellt werden kann, dass den teilnehmenden Personen durch ihre Bereitschaft zur Teilnahme an der Forschung in keinerlei Form Schaden zugefügt wird.“¹⁵⁴ Im Zuge der Forschungsplanung ist es daher wichtig, dass die Proband:innen umfassend über Inhalt und Ziel der Studie aufgeklärt werden. Zudem muss ihnen zugesichert werden, dass mit den erhobenen Daten vertraulich umgegangen wird. Vor Beginn der Interviews wird deshalb eine schriftliche Einverständniserklärung eingeholt. Diese Erklärung legt detailliert fest, um welche Studie es sich handelt, wie die Forschungsdaten verwendet werden, wie und wie lange sie gespeichert werden und welche Rechte den Teilnehmenden zustehen.¹⁵⁵

Die Interviewsituation in qualitativen Studien kann für manche Personen psychisch belastend sein, insbesondere wenn es um sehr emotionale Themen geht. Umso wichtiger ist es, sie darüber aufzuklären, dass sie ihre Teilnahme an einer Studie jederzeit widerrufen oder abbrechen können.¹⁵⁶ Es ist möglich, dass bestimmte Fragen die Teilnehmenden auf Probleme oder unerwünschte Phänomene hinweisen, die ihre Perspektive auch nach dem Interview beeinflussen könnten. Eine kurze Nachbesprechung des Erzählten, ein sogenanntes „debriefing“, ist daher empfehlenswert, um die Teilnehmenden wieder sanft aus der Interviewsituation in den Alltag hinauszuführen. In diesem Zuge können die Teilnehmenden ihre Gedanken und Gefühle nach dem Interview ausdrücken und gegebenenfalls Fragen stellen oder Bedenken äußern.¹⁵⁷

¹⁵⁴ Misoch, 2015, S. 15.

¹⁵⁵ Vgl. Spahl, W. & Pot, M. (2021). Forschungsethik in der Politikwissenschaft. In B., Prainsack & M., Pot (Hrsg.), *Qualitative und interpretative Methoden in der Politikwissenschaft*, Wien: Facultas Verlag, S. 51 f.

¹⁵⁶ Vgl. Spahl & Pot, 2021, S. 56.

¹⁵⁷ Vgl. Misoch, 2015, S. 16 f.

Dieser Schritt ist entscheidend, um sicherzustellen, dass die Teilnehmer:innen gut informiert, unterstützt und respektiert werden und dass ihre Teilnahme an der Studie keine negativen Auswirkungen auf sie hat.

Im Zuge der Informationspflicht stehen viele Forschende vor dem Dilemma, dass eine detaillierte Beschreibung der Ziele der Studie dazu führen kann, dass Befragte ihre Antworten entsprechend modifizieren. Das Phänomen der „sozialen Erwünschtheit“ stellt die qualitative Forschung vor eine erhebliche Herausforderung, da viele Personen vor allem bei sensiblen Themen gerne jene Antworten geben, von denen sie glauben, dass sie erwünscht wären. Diese Problematik kann laut Misoch reduziert werden, indem das Ziel der Studie klar kommuniziert wird, ohne dabei zu sehr ins Detail zu gehen.¹⁵⁸ Den Proband:innen muss zudem zugesichert werden, dass alle erhobenen Daten anonymisiert werden und somit keiner spezifischen Person zuordenbar sein dürfen.¹⁵⁹ „Die Bereitschaft einer Person, sich im Rahmen einer qualitativen Interviewstudie befragen zu lassen, darf sich für diese Person zu keinem Zeitpunkt nachteilig auswirken.“¹⁶⁰

Bei der Durchführung qualitativer Interviews sind ethische Kriterien von zentraler Bedeutung und erfordern eine sorgfältige Vorbereitung. Es ist unbedingt darauf zu achten, dass die zentralen ethischen Richtlinien ernsthaft angewendet und eingehalten werden. Daher ist es wichtig, in jeder Phase des Forschungsprozesses die ethischen Grundsätze zu beachten und sicherzustellen, dass die Proband:innen respektvoll behandelt und ihre Rechte gewahrt werden.¹⁶¹ Nur so kann die Forschung einen wertvollen Beitrag leisten, ohne die Würde und das Wohlergehen der Teilnehmenden zu gefährden.

5.2 Forschungsdesign

Für diese Arbeit wurde das halbstrukturierte qualitative Interview als Methode gewählt, um eine tiefere und differenziertere Untersuchung der Beweggründe und Motive der Probandinnen für ihre Entscheidung zur Teilzeitarbeit zu ermöglichen. Durch den qualitativen Zugang können komplexe Zusammenhänge und Kontexte besser erfasst werden. Sie ermöglicht es den Frauen, ihre Gründe und Motive frei zu äußern,

¹⁵⁸ Vgl. ebd., S. 19.

¹⁵⁹ Vgl. ebd., S. 19 f.

¹⁶⁰ ebd., S. 21.

¹⁶¹ Vgl. Spahl & Pot, 2021, S. 56.

ohne durch vorgegebene Antwortmöglichkeiten eingeschränkt zu werden. Zudem können während des Interviews Nachfragen gestellt werden, um bestimmte Themenbereiche zu vertiefen und neue Erkenntnisse zu gewinnen.

Die Untersuchung der Bedingungen, unter denen sich Frauen eine Vollzeitbeschäftigung vorstellen können, profitiert ebenfalls von einer qualitativen Herangehensweise. Individuelle Umstände, persönliche Prioritäten und mögliche Hindernisse können so besser erfasst werden. Darüber hinaus bietet die Methode die Möglichkeit, in einem offenen Gespräch zu ergründen, wie sich eine potenzielle 32-Stunden-Woche auf die Entscheidungen der Frauen auswirken könnte und welche Auswirkungen sie sich davon auf ihr Leben erhoffen. Eine quantitative Befragung könnte zwar eine breitere Datenmenge liefern, würde aber nicht den gleichen tiefgehenden Einblick in die individuellen Perspektiven und Motivationen der Frauen ermöglichen. Die Entscheidung für qualitative Interviews erlaubt eine umfassende Analyse der Entscheidungen für Teilzeitarbeit und berücksichtigt dabei sowohl Kontextfaktoren als auch persönliche Erfahrungen.

5.2.1 Ethische Aspekte und Überlegungen

Im Rahmen der Entwicklung des Forschungsdesigns für diese Arbeit waren mehrere ethische Überlegungen und Herausforderungen zu beachten, insbesondere im Hinblick auf die Durchführung qualitativer Interviews (siehe Kapitel 5.1). Ein wesentlicher Aspekt war die Gestaltung des Interviewleitfadens, der so konzipiert werden musste, dass er einen sensiblen und respektvollen Umgang mit dem Thema gewährleistet.

Bei der Formulierung der Fragen im Leitfaden lag der Fokus darauf, den Teilnehmerinnen Raum für die Darstellung ihrer eigenen Erfahrungen und Sichtweisen zu geben. Es war dabei wichtig, die Fragen neutral und ohne suggestive oder wertende Elemente zu stellen, um die Teilnehmenden nicht zu einer bestimmten Antwort zu drängen. Ziel war es, die Befragten zu ermutigen, ihre Meinungen offen zu äußern und ein vertrauensvolles Gespräch zu ermöglichen. Die Teilnehmerinnen sollten während des Interviews die Freiheit haben, selbst zu bestimmen, wie viel sie von sich preisgeben möchten und ihre persönlichen Grenzen zu wahren.¹⁶²

¹⁶² Vgl. Prainsack & Pot, 2021, S. 112.

Insbesondere Fragen im Zusammenhang mit der Verteilung von unbezahlter Arbeit und dem Mental Load können für die teilnehmenden Personen emotional und belastend sein. Es ist möglich, dass bestimmte Fragen innere Konflikte auslösen oder Erinnerungen an überwältigende Belastungen wecken. Daher ist es entscheidend, die möglichen psychischen Auswirkungen dieser Themen zu berücksichtigen und gegebenenfalls sensibel darauf zu reagieren. Ein empathischer und unterstützender Ansatz kann dazu beitragen, dass sich die Befragten während der Interviews gehört und verstanden fühlen – ihnen soll die Möglichkeit geboten werden in einem geschützten Rahmen über ihre Herausforderungen und Sorgen sprechen zu können.

Insgesamt erfordert die Auseinandersetzung mit Themen, die das Privat- und Familienleben der Befragten betreffen, ein hohes Maß an Sensibilität, Respekt und Verantwortungsbewusstsein. Besonders wenn die Probandinnen über ihre Arbeitssituation sprechen, muss sichergestellt werden, dass die angegebenen Informationen nicht auf die jeweilige Person zurückzuführen sind und anonymisiert sind, um mögliche Konflikte mit Arbeitgeber:innen zu vermeiden.¹⁶³ Auch Äußerungen über die Verteilung von unbezahlter Arbeit können zu Problemen in der Partnerschaft führen, da sie ein hohes Konfliktpotenzial bergen. Diese ethischen Überlegungen müssen von Beginn an berücksichtigt werden, um die Forschungsergebnisse auf verantwortungsvolle Weise zu generieren.

5.2.2 Leitfadenentwicklung

Kaum ein Aspekt ist so wichtig für das Gelingen des Forschungsvorhabens wie die Entwicklung des Interviewleitfadens. Er ist der rote Faden, der sich durch das Erhebungsinstrument zieht und dient der thematischen Eingrenzung und Fokussierung der qualitativen Daten, die erhoben werden. Dies ermöglicht laut Misoch nicht nur eine bessere Vergleichbarkeit der Daten durch die thematische Einordnung, sondern zugleich die Strukturierung des gesamten Interviewprozesses. Vorab sollte man sich daher ausreichend Zeit für die Formulierung der Fragen zu nehmen, um qualitativ hochwertige Aussagen der Teilnehmenden zu erhalten.¹⁶⁴

¹⁶³ Vgl. ebd., S. 19 f.

¹⁶⁴ Vgl. Misoch, 2015, S. 66.

Reinders nennt drei Grundprinzipien qualitativer Forschung¹⁶⁵, denen der Leitfaden folgt. Erstens besitzt er Offenheit, was bedeutet, dass induktiv gearbeitet wird und oftmals keine vorab definierten Hypothesen überprüft werden. Das Ziel der qualitativen Forschung liegt schließlich darin, subjektive Erlebnisse, Perspektiven und Praktiken zu erforschen – somit kann der Leitfaden flexibel gestaltet und laufend verändert werden und kann zudem je nach Gesprächsverlauf unterschiedlich gehandhabt werden. Zweitens sind Leitfäden prozesshaft – sie möchten Entwicklungen im Zeitverlauf erklären oder soziale Beziehungen und deren Rolle für bestimmte Perspektiven analysieren. Zuletzt werden anhand des Leitfadens Daten durch Kommunikation gewonnen. In diesem Zusammenhang ist es stets wichtig darauf zu achten, dass Fragen verständlich formuliert werden und sie möglichst wie ein alltägliches Gespräch ablaufen. Idealerweise passt man sich dem Sprachniveau der interviewten Person an.

Misoch unterscheidet vier verschiedene Phasen des Interviews, die zur Struktur des Leitfadens beitragen:¹⁶⁶

➤ *Informationsphase*

Die Informationsphase dient dazu, die Teilnehmenden über die Zielsetzung und den vertraulichen Umgang mit den erhobenen Daten zu informieren. In diesem Zuge wird auch die Einverständniserklärung unterschrieben.

➤ *Aufwärm- und Einstiegsphase*

Die sogenannte Warm-Up-Phase soll den Befragten den Einstieg ins Thema erleichtern und sie an die Interviewsituation gewöhnen. Meist wird eine breite und explorative Frage gestellt, um die Proband:innen dazu zu animieren, frei und offen zu reden. Da die ersten Minuten maßgeblich den Ablauf des restlichen Interviews beeinflussen, ist es besonders wichtig, den Personen die Angst vor der ungewohnten Situation zu nehmen und eine möglichst normale Gesprächssituation herzustellen.

➤ *Hauptphase*

In der Hauptphase wird schließlich näher auf relevante Themen eingegangen und detaillierter nachgefragt. Je nach Ausmaß der Strukturierung des Interviews orientieren sich die Fragen mehr an dem aktuellen Forschungsstand oder ergeben sich eher aus den Erzählungen der Teilnehmenden.

¹⁶⁵ Vgl. Reinders, 2005, zit. nach Misoch, 2015, S. 66 f.

¹⁶⁶ Vgl. Misoch, 2015, S. 68 f.

➤ *Ausklang- und Abschlussphase*

Die Abschlussphase dient dazu, das Gesagte noch einmal zu reflektieren und mögliche bisher unerwähnte Themen noch einmal anzusprechen. An dieser Stelle fordert man die Teilnehmenden dazu auf, wichtige Punkte zu ergänzen. Vor allem bei besonders emotionalen Themen ist es an dieser Stelle wichtig, die befragte Person wieder aus der Interviewsituation hinauszubegleiten.

1. Informationsphase	<ul style="list-style-type: none"> – Informieren der Befragten zu den Zielen der Studie – Informationen zum Datenschutz – Einverständniserklärung unterzeichnen
2. Warm-up	<ul style="list-style-type: none"> – Einstiegsfrage – Funktionen: <ul style="list-style-type: none"> – Gewöhnung an die Gesprächssituation – Offener Einstieg in den Themenbereich
3. Hauptteil	<ul style="list-style-type: none"> – Bestimmte vorab festgelegte Themenbereiche werden angesprochen, strukturiert durch den Leitfaden. – Oft deduktive und induktive Vorgehensweise kombiniert – Modifikationen des Leitfadens sind ggf. möglich.
4. Ausklang	<ul style="list-style-type: none"> – Einstellungs- oder Abschlussfrage(n) – Funktionen: <ul style="list-style-type: none"> – Hinausbegleiten aus dem Interview und gedanklicher Abschluss – Möglichkeit für Ergänzungen und Vertiefungen seitens des Interviewten

*Abbildung 5: Aufbau eines Leitfadens und Funktion der einzelnen Phasen im Überblick
(Misoch, 2015, S. 71)*

Für die Erstellung des Interviewleitfadens habe ich mir nach ausreichender Sichtung der Theorie überlegt, welche Unterthemen und Aspekte ich behandeln möchte. Um während des Gesprächs nicht den Überblick zu verlieren, ist es besser sich auf einige wenige Hauptfragen zu beschränken. Diese Fragen wurden dabei bewusst offen und explorativ formuliert und sollten keine bloßen Meinungsfragen beinhalten, oder einfache Ja-/Nein-Antworten ermöglichen. Je umfangreicher und informativer die Antworten der Probandinnen ausfallen, desto besser sind die Fragen formuliert.

Die grobe Struktur des Leitfadens beinhaltete folgende 6 Überkategorien:

- **Einstiegsphase:** Aktuelle Beschäftigungssituation und Tagesablauf
- **Gründe für Teilzeitarbeit:** Beweggründe und Einflussfaktoren, Vorteile und Nachteile, Auswirkungen auf den Alltag und Herausforderungen

- **Bedingungen für Vollzeitarbeit:** Bisherige Erfahrungen mit Vollzeitarbeit, Bedingungen für den Wechsel in die Vollzeitarbeit
- **Unbezahlte Arbeit:** gegebenenfalls Familien- und Partnerschaftssituation, Zeitverwendung für unbezahlte Arbeit, Verteilung von Haushalt und Kinderbetreuung, Verteilung von Mental Load und Verantwortlichkeiten
- **Finanzielle Aspekte:** Aktuelle finanzielle Situation, finanzielle Abhängigkeit vom Partner, Überlegungen zur Pension
- **Arbeitszeitverkürzung:** Erwartete Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung auf das persönliche Leben und auf die Arbeitszeitpräferenz

Diese Überkategorien dienten der groben inhaltlichen Orientierung für den Ablauf des Interviews. Wenn eine Interviewpartnerin ein relevantes Thema ansprach, das nicht im Leitfaden vorgesehen war, dann wurde flexibel auf das Erzählte eingegangen, um den Redefluss möglichst nicht zu stören.

5.2.3 Sampling

In der qualitativen Forschung basiert die Auswahl der Proband:innen auf dem Konzept des theoretischen Samplings. Im Gegensatz zur quantitativen Forschung, die sich auf statistische Stichproben stützt, werden in der qualitativen Forschung gezielt jene Personen ausgewählt, die zur Vertiefung des Verständnisses des Forschungsthemas beitragen können. Die Anzahl der Teilnehmenden ist dabei nicht im Voraus festgelegt, sondern ergibt sich aus dem Forschungsprozess selbst. Üblicherweise werden so lange Interviews geführt, bis eine sogenannte theoretische Sättigung erreicht ist und man aus weiteren Interviews keine neuen Erkenntnisse mehr gewinnt. Dies erkennt man daran, dass sich Aussagen wiederholen oder bestimmte Perspektiven bereits aus vorherigen Interviews bekannt sind.¹⁶⁷

Aus der ersten Forschungsfrage in der vorliegenden Masterarbeit lassen sich bereits manche Kriterien der zu interviewenden Personen ableiten:

FF1: Welche Faktoren beeinflussen die Entscheidung zur Teilzeitarbeit von Arbeitnehmerinnen in Österreich vor dem Hintergrund von Geschlechterdifferenzen in der Verteilung von unbezahlter Arbeit?

Für die Studie wurden Frauen ausgewählt, die aktuell in Österreich leben und einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Das genaue Stundenausmaß der Teilzeitarbeit ist

¹⁶⁷ Vgl. Prainsack & Pot, 2021, S. 77 f.

dabei für das Forschungsvorhaben nicht ausschlaggebend, da jede Abweichung von der Vollzeitarbeit als Norm die im Theorieteil genannten negativen Auswirkungen auf Sozialleistungen, Pensionsansprüche und finanzielle Sicherheit in Krisensituationen wie Arbeitslosigkeit haben kann.

Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal bei der Auswahl von Teilnehmerinnen ist das Vorhandensein von Kindern, die im gemeinsamen Haushalt leben. Die Entscheidung für Teilzeitarbeit kann bei Frauen mit Kindern anders beeinflusst sein als bei jenen ohne Kinder, da die Übernahme von unbezahlter Arbeit und Betreuungspflichten eine entscheidende Rolle bei der Wahl der Arbeitszeit spielen. Daher ist es sinnvoll, sowohl Mütter als auch Frauen ohne Kinder in die Stichprobe miteinzubeziehen, um mögliche Gemeinsamkeiten oder Differenzen in ihren Entscheidungsprozessen zu identifizieren.

Auch Klassenzugehörigkeit und die Verfügung über finanzielle Ressourcen können die Entscheidung für Teilzeitarbeit beeinflussen. Frauen, die es sich leisten können, Betreuungs- und Haushaltsaufgaben an Dritte auszulagern, haben womöglich andere Beweggründe für eine Arbeitszeitreduktion als Frauen, die diese Aufgaben selbst übernehmen müssen. In diesem Kontext ist es auch wichtig, Frauen mit Migrationshintergrund in die Studie miteinzubeziehen, da diese häufig in prekären oder systemrelevanten Berufen tätig sind, die typischerweise geringer entlohnt werden. Häufig wird Care-Arbeit von der oberen Mittel- und Oberschicht auf diese Frauen ausgelagert, die somit nicht nur einer Belastung durch die eigenen Betreuungspflichten ausgesetzt sind, sondern zudem noch die Sorgearbeit von anderen übernehmen. Die Berücksichtigung spezifischer Herausforderungen und sozialer, kultureller und struktureller Kontexte ist von erheblicher Bedeutung für das Forschungsvorhaben. Durch die Integration dieser Perspektiven in das Forschungsdesign und in die Auswahl der Teilnehmerinnen kann ein umfassenderes Bild der Faktoren für Teilzeitarbeit gezeichnet werden.

Die Rekrutierung der acht Interviewpartnerinnen für diese Masterarbeit erfolgte auf verschiedenen Wegen. Drei Probandinnen wurden direkt von mir angesprochen, da ich bereits einen persönlichen Kontakt zu ihnen hatte. Nach Durchführung der ersten drei Interviews wurde den interviewten Frauen die Möglichkeit geboten, potenzielle Teilnehmerinnen aus ihrem persönlichen Umfeld vorzuschlagen. Durch diesen Ansatz konnten drei weitere Probandinnen mithilfe des sogenannten Schneeball-Samplings rekrutiert werden. Zusätzlich habe ich Bekannte und Kontakte in meinem Umfeld gebeten, den Aufruf zur Teilnahme an der Studie in sozialen Netzwerken zu teilen. Auf

diese Weise konnten zwei weitere Interviewpartnerinnen für die Studie gefunden werden. Durch die Kombination der verschiedenen Rekrutierungsmethoden konnte eine Auswahl von Probandinnen ermöglicht werden, die eine breite Palette an Hintergründen, Erfahrungen und Sichtweisen repräsentierten.

Die qualitative Forschung greift auf theoretisches Sampling zurück – die Anzahl der Teilnehmerinnen steht also meist im Vorhinein noch nicht fest. Man strebt danach, die richtige Mischung an Interviewpartnerinnen zu erreichen, um alle wichtigen Aspekte für die Beantwortung der Forschungsfrage abzudecken. Üblicherweise werden so lange neue Teilnehmer:innen in die Studie aufgenommen, bis sich Aussagen zu wiederholen beginnen und somit nicht mehr zum besseren Verständnis des Forschungsgegenstandes beitragen. Ab diesem Zeitpunkt hat man theoretische Sättigung erreicht.¹⁶⁸ Ursprünglich stammt der Begriff aus der Grounded Theory (GT), die von Glaser und Strauss entwickelt wurde.¹⁶⁹ Im Kontext einer Masterarbeit kann das Erreichen der theoretischen Sättigung aufgrund des begrenzten Umfangs und der Ressourcen, die typischerweise für solche Projekte zur Verfügung stehen, eine Herausforderung darstellen.

Die Konzepte der Sättigung, die ursprünglich aus der GT stammen, wurden weiterentwickelt und dienen in der qualitativen Forschung als Gütekriterien für Samplings und qualitative Untersuchungen. Der Kerngedanke dieser Konzepte ist, dass ein Sample die verschiedenen Ausprägungen des untersuchten Phänomens in ausreichender Dichte und Varianzbreite abdecken sollte.¹⁷⁰ Auch für die strukturierende Inhaltsanalyse nach Mayring ist das Bewusstsein für dieses Konzept wichtig, um sicherzustellen, dass das analysierte Datenmaterial alle wichtigen Aspekte abdeckt. Der Schlüssel ist es, Daten zu sammeln und zu analysieren, bis neue Informationen keine signifikanten zusätzlichen Einblicke mehr liefern, innerhalb der Grenzen des Projekts.

Im Zuge der Durchführung der Interviews wurde tatsächlich ab einem gewissen Punkt festgestellt, dass zusätzliche Interviews keine grundlegend neuen Einsichten oder Perspektiven zu den bereits identifizierten Themenbereichen beisteuerten – dies lag aber zum Teil daran, dass die zusätzlichen Interviewpartnerinnen ähnliche Lebensumstände, wie zuvor rekrutierte Probandinnen aufwiesen. Die Einbeziehung von mehr

¹⁶⁸ Vgl. Prainsack & Pot, 2021, S. 77 f.

¹⁶⁹ Vgl. Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine de Gruyter.

¹⁷⁰ Vgl. Schittenhelm, K. (2021). Theoretisches und praktiziertes Sampling. Zwischen Felderkundung, Theoriebildung und Gütesicherung. In *ZQF*, 22. Jg., Heft 2/2021, S. 288.

Frauen mit Migrationshintergrund hätte vermutlich weitere relevante Herausforderungen und Erfahrungen in Bezug auf Teilzeitarbeit aufgezeigt, die sich möglicherweise von österreichischen Frauen ohne Migrationshintergrund unterscheiden. Auch allein-erziehende Frauen hätten wertvolle Einblicke in die Beweggründe für Teilzeitarbeit geliefert, da sie vor noch größeren finanziellen Herausforderungen stehen, als Frauen, bei denen der Partner einen Teil zum Familieneinkommen beiträgt – insbesondere hinsichtlich der Überlegungen für die finanzielle Absicherung im zunehmenden Alter. Da es sich als schwierig erwies, die genannten Personengruppen für Interviews zu rekrutieren, konnten diese schließlich aufgrund der begrenzten Zeit und Ressourcen für die vorliegende Masterarbeit nicht ausreichend in die Stichprobe miteinbezogen werden. Aufgrund der Tatsache, dass es hinsichtlich gewisser Perspektiven nach Analyse des Datenmaterials noch offene Fragen gab, bin ich nicht davon überzeugt, eine vollständige theoretische Sättigung erreicht zu haben.

Unter den Probandinnen im Alter zwischen 25 und 54 Jahren waren zwei Singles, zwei in einer Partnerschaft und vier verheiratet. Drei hatten keine Kinder, während bei den anderen die Anzahl der Kinder zwischen einem und drei lag. Zudem hatten zwei der befragten Personen Migrationshintergrund und bis auf eine besaßen alle die österreichische Staatsbürgerschaft.

6. Anzahl der Kinder

[Weitere Details](#)

● Keine	3
● 1	1
● 2	2
● 3	2
● 4 oder mehr	0



Abbildung 6: Anzahl der Kinder der Teilnehmenden (Eigene Darstellung)

Zwei der Probandinnen haben eine Lehre oder berufsbildende Schule abgeschlossen, während jeweils drei die Matura oder einen Hochschulabschluss besitzen. Auch das Ausmaß der Stunden variiert zwischen den Teilnehmerinnen, ebenso wie das monatliche Nettoeinkommen. Die meisten verdienen zwischen 1.501 und 2.000 Euro für ihre Teilzeitbeschäftigung – dabei ist das gesamte Familieneinkommen jedoch nicht berücksichtigt. Der Großteil der Probandinnen lebt in einem Haushalt mit drei oder mehr

Personen, eine Probandin wohnt in einem zwei-Personen-Haushalt mit ihrem Partner und eine allein.

9. Arbeitsausmaß in Stunden pro Woche:

[Weitere Details](#)

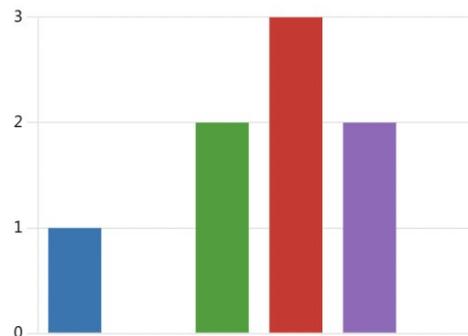
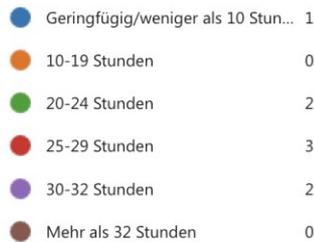


Abbildung 7: Arbeitsausmaß der Teilnehmenden in Stunden pro Woche (Eigene Darstellung)

10. Monatliches Nettoeinkommen:

[Weitere Details](#)

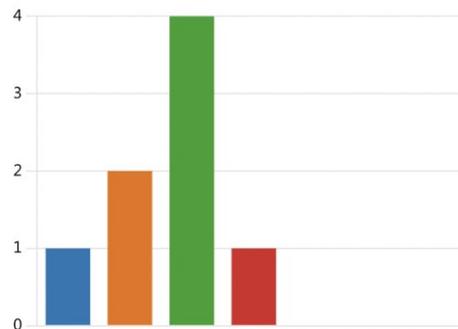


Abbildung 8: Monatliches Nettoeinkommen der Teilnehmenden (Eigene Darstellung)

Es ist wichtig anzumerken, dass die Auswahl der Interviewpartnerinnen in dieser Masterarbeit aufgrund von begrenzten zeitlichen Ressourcen und Zeitbeschränkungen gewisse Limitationen mit sich bringt. Obwohl nicht alle Gesellschaftsschichten in der Stichprobe vertreten sind, können die gewonnenen Erkenntnisse dennoch sicherlich wertvolle Einblicke in die Entscheidungsfaktoren für Teilzeitarbeit von Frauen in Österreich liefern.

5.3 Durchführung der Interviews

Nachdem der Interviewleitfaden ausgearbeitet und finalisiert wurde, konnten im Juli die ersten drei Interviews durchgeführt werden. Die Gespräche begannen mit einer Einführungsphase, in der das Thema der Untersuchung vorgestellt und Vertraulichkeit

im Umgang mit den erhobenen Daten zugesichert wurde. Die anschließende Einstiegsfrage sollte die Probandinnen dazu ermutigen, ihre Gedanken und Erfahrungen mit ihrer aktuellen Beschäftigungssituation zu teilen. Dabei zeigte sich, dass viele der Probandinnen bestimmte Aspekte bereits in der ersten Frage thematisierten und dadurch im weiteren Verlauf der Interviews immer weniger die Bereitschaft zeigten, noch ausführlich über diese Inhalte zu sprechen. Dies führte dazu, dass diese Gespräche tendenziell kürzer ausfielen und eine Anpassung des Leitfadens erforderlich wurde.

Die Überarbeitungen zeigte in den darauffolgenden Interviews positive Veränderungen und die Gesprächsstruktur konnte merklich optimiert werden. Die restlichen fünf Interviews wurden zwischen Mitte Juli und Anfang September durchgeführt und fanden entweder über einen Videocall oder im Rahmen eines persönlichen Treffens statt. Letzteres war aufgrund der räumlichen Distanz allerdings nur bei drei Interviews möglich. Bei allen Gesprächen wurde auf eine ruhige Umgebung geachtet, damit sich die Teilnehmenden nicht durch äußere Einflüsse gestört fühlten.

Die Gespräche verliefen in den meisten Fällen problemlos, da die Interviewpartnerinnen eine hohe Bereitschaft zeigten, über ihre persönlichen Beweggründe für die Teilzeitarbeit zu sprechen. Vor allem bei den Probandinnen mit Kindern konnte ein hoher Redebedarf festgestellt werden. So war es möglich, von Anfang an eine gute Gesprächsbasis herzustellen und detaillierte Einblicke in die individuellen Lebenssituationen der Teilnehmenden zu gewinnen. Lediglich bei einem Interview zeigten sich leichte Schwierigkeiten, einen flüssigen Gesprächsverlauf herzustellen. Die Antworten fielen eher knapp aus, da die Probandin noch zuhause wohnte, keine Kinder hatte und dadurch zu einigen Themen wenig zu sagen hatte. Generell wirkte sie eher zurückhaltend und schüchtern und trotz dem ständigen Versuch, eine tiefergehende Kommunikation sicherzustellen, konnte sie nicht wirklich dazu bewegt werden, ausführliche Antworten zu liefern.

Trotz einzelner Herausforderungen konnten durch die meisten Probandinnen umfassende Einblicke in ihre individuellen Perspektiven und Einstellungen zur Arbeitszeitgestaltung erzielt werden.

5.4 Datenauswertung

Nach Durchführung der Interviews wurden die Aufzeichnungen transkribiert und in das Analysetool MAXQDA importiert. Anschließend erfolgte die Datenauswertung anhand

der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Der zu interpretierende Text wird dabei in kleinere Einheiten unterteilt, welche stückweise bearbeitet und mittels eines vorab festgelegten theoriegeleiteten Kategoriensystems analysiert werden.¹⁷¹ Die qualitative Inhaltsanalyse zielt darauf ab, den Analyseprozess wie bei quantitativen Verfahren systematisch zu gestalten, ohne voreilig zu quantifizieren – das bedeutet, dass sie zwar klaren festgelegten Regeln der Textanalyse folgt, sich aber stets an das gegebene Material anpasst. Mayring betont, dass das Material dabei immer offen für neue Interpretationen bleiben und immer in seinem Gesprächszusammenhang verstanden werden muss.¹⁷²

Zunächst muss dafür eine genaue Analyse des Ausgangsmaterials durchgeführt und werden und der Materialkorpus definiert werden. Dieser Korpus sollte während der Analyse nur unter bestimmten, begründeten Umständen verändert oder erweitert werden. Bei größeren Datenmengen wird gegebenenfalls die Auswahl einer Stichprobe erforderlich – in der vorliegenden Masterarbeit ist dies aufgrund des überschaubaren Umfangs nicht erforderlich. Bei der Umwandlung von gesprochener Sprache in schriftliche Form im Rahmen der Transkription müssen vorab Transkriptionsregeln festgelegt werden. Es ist zudem wichtig, den Entstehungskontext des Materials nachvollziehen zu können. Wesentliche Informationen zur Körpersprache oder zur Gesprächssituation generell sollten daher in die Transkription integriert werden.¹⁷³

Mayring unterscheidet drei Grundformen des Interpretierens:¹⁷⁴

- **Zusammenfassung:** Diese Methode zielt darauf ab, den Inhalt durch Abstraktion zu reduzieren und zu verdichten. Das Ergebnis reflektiert dabei immer noch den ursprünglichen Materialkorpus. Nach der Zusammenfassung erfolgt eine induktive Kategorienbildung zur Interpretation der erhobenen Daten.
- **Explikation:** Ziel dieser Analyse ist es, einzelne fragliche Textteile durch zusätzliches Material zu erweitern, um diese detaillierter interpretieren zu können.

¹⁷¹ Vgl. Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage, Weinheim: Beltz Verlag, S. 38.

¹⁷² Vgl. Mayring, 2010, S. 48 f.

¹⁷³ Vgl. ebd., S. 52 f.

¹⁷⁴ Vgl. ebd., S. 65.

- **Strukturierung:** Hierbei wird das Material mittels vorgegebener Kriterien strukturiert, um spezifische Aspekte zu identifizieren oder den Text anhand bestimmter Charakteristika zu bewerten. Mayring unterscheidet dabei zwischen formaler, inhaltlicher, typisierender und skalierender Strukturierung.

Diese stellen drei voneinander unabhängige Analysekatgeorien dar – basierend auf der Forschungsfrage und dem vorliegenden Material soll die passendste Methode gewählt werden.¹⁷⁵ Für diese Studie wurde die inhaltliche Strukturierung gewählt, da die deduktive Arbeit mit vorab festgelegten, theoriebegründeten Kategorien eine möglichst zielgerichtete Analyse des Materials ermöglicht. Die inhaltliche Strukturierung hat zum Ziel, spezifische Themen, Inhalte und Aspekte aus dem untersuchten Material zu identifizieren und zu bündeln. Die Auswahl der zu extrahierenden Inhalte basiert auf durch Theorien geleiteten Hauptkategorien und gegebenenfalls auch Unterkategorien.¹⁷⁶

Für eine möglichst präzise Definition des Kategoriensystems empfiehlt Mayring folgende Schritte:¹⁷⁷

- 1) Die Kategorien müssen klar definiert werden, damit klar ist, welche Textsegmente zu welcher Kategorie gehören.
- 2) Es sollen Ankerbeispiele bestimmt werden, die als typische Beispiele für die jeweiligen Kategorien dienen.
- 3) Das Festlegen von Kodierungsrichtlinien hilft, wenn es Unklarheiten bei der Abgrenzung zwischen den Kategorien gibt.

Nach der Kodierung des Materials, werden die markierten Textstellen nach den Regeln der zusammenfassenden Inhaltsanalyse paraphrasiert. Anschließend wird das Abstraktionsniveau anhand der vorhandenen Daten festgelegt und alle Paraphrasen verallgemeinert, die unter diesem Niveau liegen. Paraphrasen über dem Abstraktionsniveau werden belassen und bei Unsicherheiten theoretische Vorannahmen herangezogen. Durch die Verallgemeinerung entstehen so inhaltlich ähnliche Paraphrasen, die im nächsten Schritt gestrichen werden, ebenso wie nicht aussagekräftige Paraphrasen. In der zweiten Reduktionsphase werden schließlich paraphrasierte Aussagen, die zueinander in Beziehung stehen, in neuen Formulierungen zusammengefasst.¹⁷⁸

¹⁷⁵ Vgl. ebd., S. 65.

¹⁷⁶ Vgl. ebd., S. 98.

¹⁷⁷ Vgl. ebd., S. 92.

¹⁷⁸ Vgl. ebd., S. 69.

Abschließend ist darauf zu achten, dass alle wesentlichen Aussagen in den Ergebnissen berücksichtigt wurden. Gelegentlich bedarf es einer erneuten Durchführung, bei der das Abstraktionsniveau angehoben wird und die zuvor genannten Schritte erneut durchgeführt werden müssen.¹⁷⁹ Daraus ergibt sich folgendes allgemeines Ablaufmodell für die strukturierende Inhaltsanalyse:

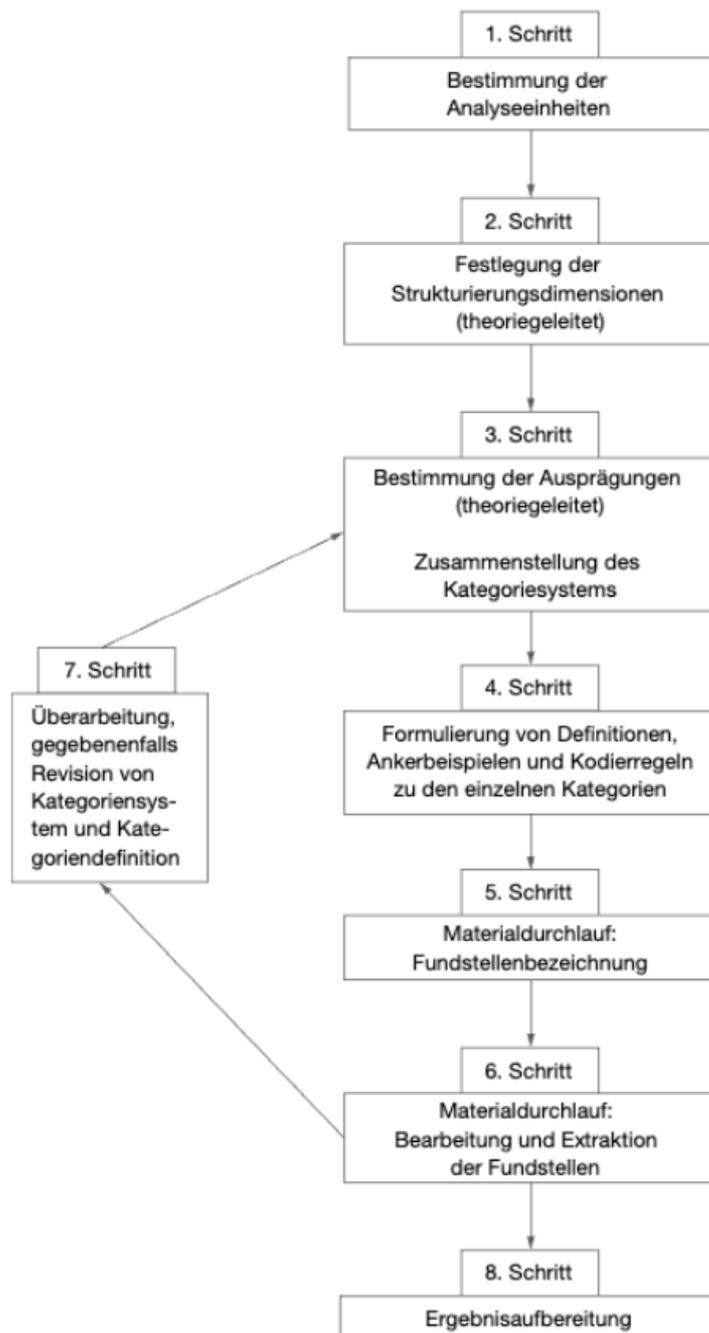


Abbildung 9: Ablaufmodell strukturierender Inhaltsanalyse (allgemein) (Mayring, 2010, S. 93)

¹⁷⁹ Vgl. ebd., S. 69.

5.4.1 Kategorienbildung

Für die Bestimmung der Analyseeinheiten wurde der gesamte Materialkorpus zunächst überprüft. Nach ausführlicher Auseinandersetzung mit der bestehenden Literatur ergaben sich basierend auf den Forschungsfragen folgende Hauptkategorien:

- K1: Gründe für Teilzeitarbeit
- K2: Auswirkungen von Teilzeitarbeit
- K3: Bedingungen für Vollzeitarbeit
- K4: Unbezahlte Arbeit
- K5: Finanzielle Situation/Pension
- K6: Arbeitszeitpräferenz und Arbeitszeitverkürzung

Diese unterteilten sich im weiteren Verlauf der Analyse in zwei Ebenen von Subkategorien, die sowohl deduktiv, basierend auf der Theorie, als auch induktiv, basierend auf dem Material, herausgearbeitet wurden. Im nächsten Schritt wurden schließlich für jede Kategorie Definitionen erstellt, Ankerbeispiele angeführt und Regeln für die Kodierung festgelegt.

Daraus entstand beispielhaft folgender Kodierleitfaden:

Hauptkategorie	Subkategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregeln
K1: Gründe für Teilzeitarbeit	K1.1: Familienbezogene Gründe	Gründe, die im direkten Zusammenhang mit der Familie stehen.		Jede Aussage, die familiäre Verpflichtungen oder Wünsche als direkten Grund für Teilzeitarbeit angibt.
	<i>K1.1.1: Kinderbetreuung</i>	Betreuungspflichten als Grund für Teilzeitarbeit	„Genau dadurch, dass mein Mann bis vor der Pandemie wochentags eigentlich immer beruflich unterwegs war, (...) war ich eigentlich während der Woche mit den Kindern alleine. Dementsprechend hab ich auch nur Jobs ausüben können, die sich mit den Kindern und Schulzeiten halbwegs vereinbaren haben lassen.“ (Interview 1, persönliche Kommunikation, 03.07.2023)	Aussagen, die Kinderbetreuungspflichten als direkten Grund für die Entscheidung zur Teilzeitarbeit nennen.

	<i>K1.1.2: Haushalt</i>	Verantwortlichkeit im Haushalt als Grund für Teilzeitarbeit	„Dass ich dann dafür Sorge, dass gekocht wird, dass geputzt wird. Natürlich ist es dann was anderes. Weil wenn ich jetzt um zehn Uhr erst starten muss und gegen 17 Uhr oder gegen 16 Uhr herum aufhöre, habe ich für all das Zeit.“ (Interview 6, persönliche Kommunikation, 30.08.2023)	Aussagen, die Pflichten im Haushalt als direkten Grund für Teilzeitarbeit nennen.
	<i>K1.1.3: Schlechtes Gewissen/Zeit für Kinder</i>	Der Wunsch Zeit mit Kindern zu verbringen als Grund für Teilzeitarbeit.	„Ich habe ständig ein schlechtes Gewissen gegenüber den Kindern, dass ich keine Zeit habe. Dass wir nichts gemeinsam machen.. also ja, das schlechte Gewissen begleitet mich permanent.“ (Interview 1, persönliche Kommunikation, 03.07.2023)	Aussagen, die das Bedürfnis nach mehr Zeit mit den Kindern und/oder ein schlechtes Gewissen gegenüber den Kindern als direkten Grund für Teilzeitarbeit nennen.
	<i>K1.1.4: Pflege von Angehörigen</i>	Pflege von älteren oder kranken Familienmitgliedern als Grund für Teilzeitarbeit	„Wobei, der Auslöser - da muss ich jetzt noch mal zurückgehen. Wie ich meine Oma gepflegt habe, da war ich im Tourismus. Und die Entscheidung, das aufzuhören, war dann auf der einen Seite eben das kurz vorm Burnout sein, auf der anderen Seite die Erkrankung meiner Oma.“ (Interview 4, persönliche Kommunikation, 15.07.2023)	Aussagen, die Pflege von Familienmitgliedern als direkten Grund für Teilzeitarbeit nennen.

Abbildung 10: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden (Eigene Darstellung)

Wichtig ist festzuhalten, dass der Kodierleitfaden kein starres Gerüst darstellt, sondern bei Bedarf während der Analyse erweitert oder überarbeitet werden kann.

6 Ergebnisse

Zuvor wurde die Kodierung der Daten und die daraus entstandene Bildung des Kategoriensystems beschrieben. In diesem Kapitel werden die gesammelten Ergebnisse innerhalb dieser Kategorien nun näher beschrieben und zusammengefasst. Anschließend werden diese mit der bestehenden Theorie in Verbindung gebracht.

6.1 Gründe für Teilzeitarbeit

Im Zuge der Interviews zeigte sich, dass die Teilnehmerinnen je nach Lebenslage und Familiensituation unterschiedliche Gründe für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung angaben. Aufgrund der Komplexität der genannten Gründe, erschien eine Aufteilung in Subcodes zur besseren Kategorisierung sinnvoll.

6.1.1 Familienbezogene Gründe

Am häufigsten wurden von den interviewten Personen familienbezogene Gründe für ihre Teilzeitarbeit genannt, selbst bei Probandinnen ohne Kinder. In insgesamt sieben der acht durchgeführten Interviews wurden entweder Kinderbetreuung, die Bewältigung des Haushaltes oder die Pflege von Angehörigen als Grund angegeben.

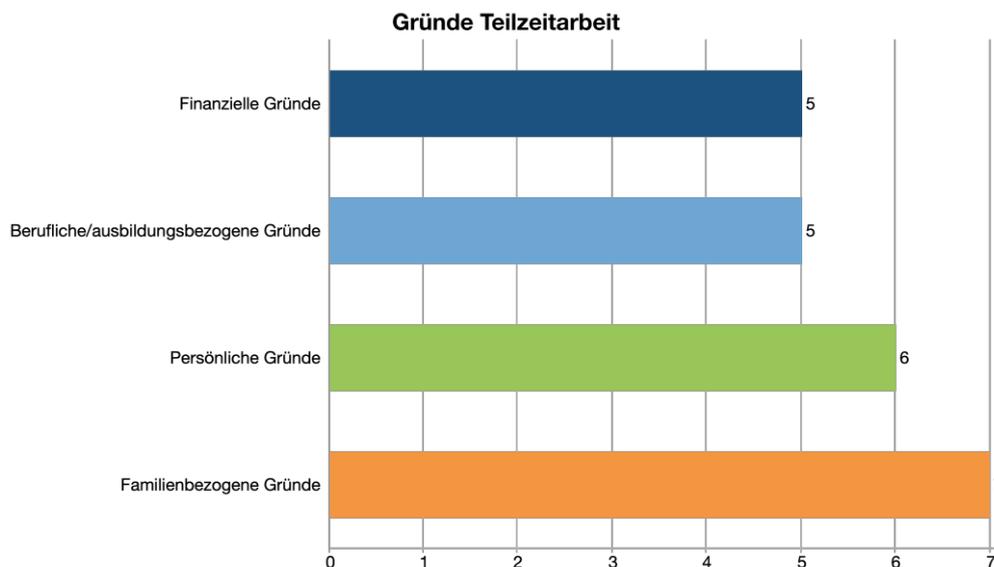


Abbildung 11: Gründe für Teilzeitarbeit nach Häufigkeit der Erwähnung in den jeweiligen Interviews
(Eigene Darstellung)

Unter den Interviewpartnerinnen mit Kindern war die Kinderbetreuung häufig der Hauptgrund, wieso sie sich eine Vollzeitbeschäftigung aktuell nicht vorstellen könnten.

Alle Interviewpartnerinnen betonten, dass sie gezielt nach Arbeitszeitmodellen gesucht haben, die es ermöglichten, ihre Arbeitszeiten an die Schul- oder Kindergartenzeiten der Kinder anzupassen.

„Genau dadurch, dass mein Mann bis vor der Pandemie wochentags eigentlich immer beruflich unterwegs war, (...) war ich eigentlich während der Woche mit den Kindern alleine. Dementsprechend hab ich auch nur Jobs ausüben können, die sich mit den Kindern und Schulzeiten halbwegs vereinbaren haben lassen.“ (Interview 1, persönliche Kommunikation, 03.07.2023)

„Ich hab dann wieder angefangen (...), wo ich auch davor gearbeitet hab und hab die Möglichkeit gehabt, dass ich auf 12 Stunden, also auf drei Vormittage, reduzieren kann. Was eigentlich wirklich voll familienfreundlich war - und das hab ich dann gemacht, weil ich eben noch ein kleines Kind mit 2 Jahren zuhause gehabt hab und nach wie vor den ganzen Haushalt auch mitgemacht hab. Und die Kinderbetreuung.“ (Interview 2, persönliche Kommunikation, 04.07.2023)

Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen des aktuellen österreichischen Arbeitszeitreports, laut dem rund 41% der befragten Frauen die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung angaben. Während bei Frauen also die Versorgung von Kindern mit großem Abstand den Hauptgrund stellte, nicht Vollzeit zu arbeiten, wurden bei Männern Betreuungspflichten erst an fünfter Stelle genannt.¹⁸⁰

Für die Interviewteilnehmerinnen hat mangelnde Unterstützung durch externe Personen den Druck erhöht, eine Arbeit zu finden, die mit dem vorherrschenden Betreuungsangebot kompatibel war. Dies stellte eine Person besonders während der Covid-19-Pandemie vor eine unerwartete Herausforderung, da sie sich aufgrund des plötzlichen Ausfalls der Betreuung durch die Großeltern gezwungen sah, ihre Karenzzeit unbezahlt zu verlängern.

„Also mit Kinderbetreuungen - ich weiß jetzt nicht, wie es in anderen Städten oder Gemeinden ausschaut, aber bei uns (...) ist es katastrophal. Bei mir war das damals so, also mit dem zweiten Geburtstag hätte ich wieder arbeiten anfangen müssen. Das war im April 2022, ähm, kurz noch Coronaausbruch. Und es war vorab schon immer die Vereinbarung getroffen, dass die Oma, also meine Mama, bis September, wo der Kindergarten dann gestartet wäre in dem die [Tochter] einen Platz bekommen hätte, auf sie schaut - allerdings geht das nur mit Arbeitsbestätigung. (...) Da war es dann so, dass dann meine Kinderbetreuung, also die Mama, für die paar Monate natürlich ausgefallen ist, weil damals dieses Corona losgegangen ist. Und dann hat sich jeder gefürchtet und die Großeltern wollten dann doch nicht mehr die Kinder übernehmen, weil das natürlich die Krankheitsüberträger schlechthin waren. Und somit habe ich dann noch ein paar Monat verlängern müssen, unbezahlt, bis September, bis ich dann

¹⁸⁰ Wohlgenannt, L. (09.03.2023). *Teilzeit arbeiten: Alle Fakten aus dem Arbeitszeitreport 2023*. Moment.at, <https://www.moment.at/Arbeitsreport-2023-Teilzeit-arbeiten>

einen Kindergartenplatz bekommen habe. Weil unter dem Jahr ist ein Einstieg gar nicht möglich gewesen.“ (Interview 2, persönliche Kommunikation, 04.07.2023)

In ihrer Policy Note zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im internationalen Vergleich hat Eco Austria einen Scoreboard-Index entwickelt, um die Strukturen und Rahmenbedingungen institutioneller Kinderbetreuung zwischen 29 Ländern, davon 27 EU-Länder plus die Schweiz und Norwegen, zu bewerten. Dieser Index berücksichtigt 14 Einzelindikatoren, darunter Kinderbetreuungsquoten, Ausgaben für Elementarpädagogik, Erwerbstätigkeitsquoten von Müttern mit kleinen Kindern und Bildungsergebnisse. Im direkten Vergleich belegt Österreich aktuell den 20. Platz, die Position im Ranking hat sich also im Vergleich zu 2021 nicht verbessert. Die größten Potenziale zur Verbesserung liegen dem Report zufolge in der Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren, sowie in der Vollzeitberufsintegration von Müttern und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle. Hier erreicht Österreich im Vergleich zu den 29 anderen Ländern im Ranking deutlich unterdurchschnittliche Werte. Einer der Hauptgründe für die Versäumnisse sind laut der Studie die kurzen Betreuungsumfänge von institutioneller Kinderbetreuung von unter 30 Stunden pro Woche. Bei weniger als sechs Stunden täglicher Betreuungszeit sei kaum eine Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile möglich.¹⁸¹ In Österreich herrscht zwischen den Bundesländern ein enormes Ungleichgewicht in der Verfügbarkeit von Ganztagsbetreuungsplätzen – während in Wien 609 der 733 Kindergärten erst um 17 Uhr oder später schließen, sind in allen anderen Bundesländern zusammen lediglich rund 880 von 3.860 bis mindestens 17 Uhr geöffnet. In rund einem Fünftel aller Kindergärten in Österreich werden Kinder bereits ab 14 Uhr aus der Betreuung entlassen.¹⁸²

¹⁸¹ EcoAustria (2023). *Policy Note 54: Kinderbetreuung und Vereinbarkeit im internationalen Vergleich*. Wien, <https://ecoaustria.ac.at/wp-content/uploads/2023/07/Policy-Note-54.pdf>

¹⁸² Vgl. Statistik Austria, 2022a.

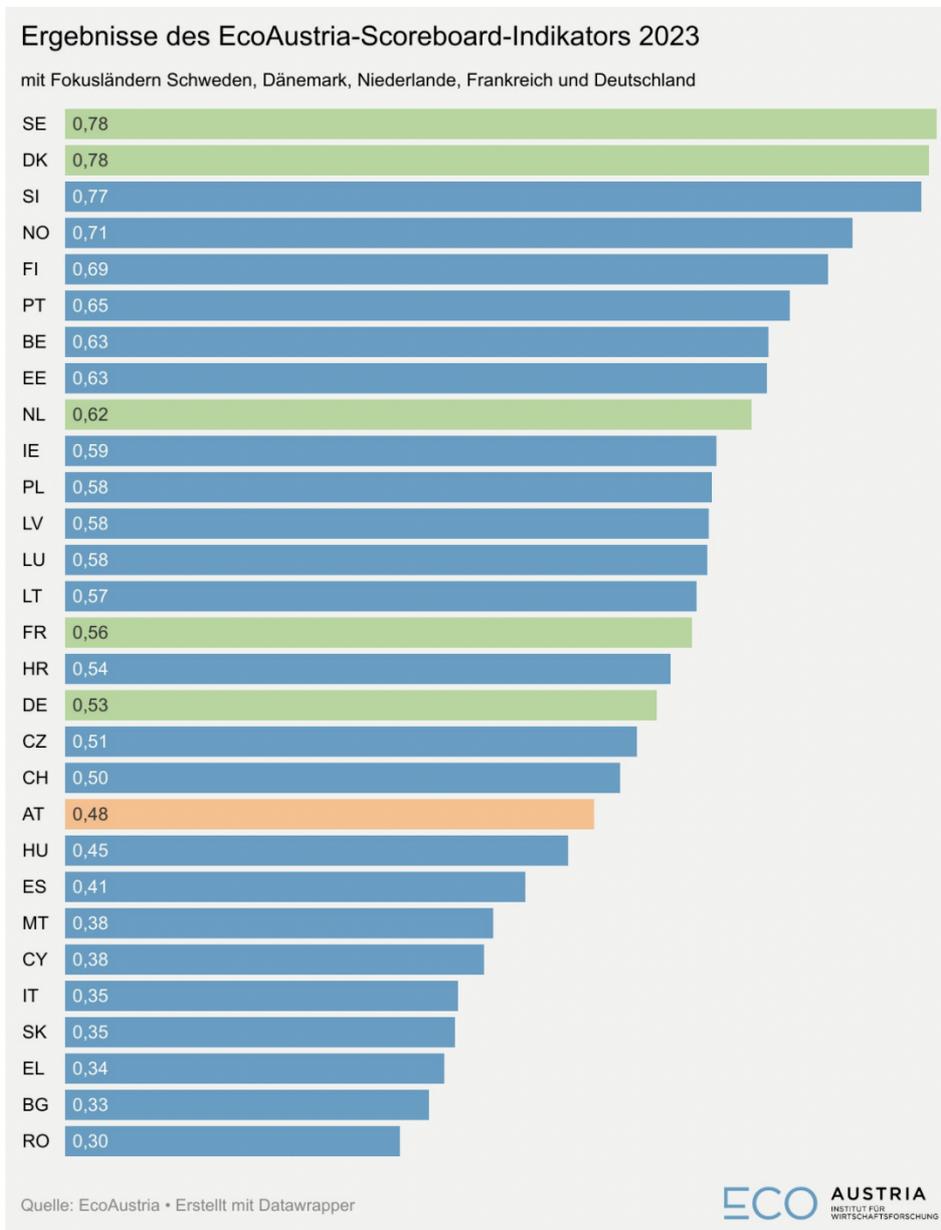


Abbildung 12: Ergebnisse des EcoAustria-Scoreboard-Indikators 2023 (EcoAustria, 2023)

Die begrenzte Anzahl an Urlaubstagen ist ein weiterer wichtiger Faktor, der die Entscheidung für Teilzeitarbeit beeinflusst. Vier der fünf interviewten Mütter sprachen von Herausforderungen, die Betreuung während der Ferienzeiten der Kinder abzudecken. Drei Probandinnen gaben an, sich den Urlaub mit ihrem Partner zeitversetzt aufteilen zu müssen, um zumindest einen Teil der Ferienzeit die Betreuung der Kinder zu gewährleisten. Dadurch konnten sie kaum gemeinsamen Urlaub als Familie verbringen.

„Alleine die Sommerferien sind schon neun Wochen und dann die ganzen Oster- und Weihnachtsferien dazu, das ist dann mit zwei Mal fünf Wochen schon gar nicht so einfach zu schaffen, wenn wir auch ein oder zwei Wochen gemeinsam noch Urlaub machen wollen.“ (Interview 2, persönliche Kommunikation, 04.07.2023)

„Ich hab immer vormittags gearbeitet und bin mittags heimgekommen und dann war es aber schon sehr wohl so, dass ich und mein Mann uns die Urlaube aufteilen haben müssen. Weil wir mit der Betreuung nicht hinterhergekommen sind. Und dadurch haben wir eigentlich so gut wie gar nicht miteinander Urlaub gehabt, sondern haben das ein wenig aufteilen müssen.“ (Interview 7, persönliche Kommunikation, 30.08.2023)

Auch die Bewältigung des Haushalts stellte viele Probandinnen, selbst ohne Kinder, vor eine Herausforderung. Dabei zeigte sich, dass jene Befragten, die ihre Arbeitszeit auf drei oder weniger Arbeitstage aufteilen konnten, die Situation als entspannter beschrieben, als jene Befragten, die trotz ihrer Teilzeitarbeit an fünf Tagen die Woche arbeiteten.

„Ja, oder ich weiß schon viele die hald wirklich nur drei Tage arbeiten. Und dann haben sie zwei Tage, wo sie zumindest den halben Tag bis Mittag in Ruhe etwas im Haushalt erledigen können. Und das hab ich nicht.“ (Interview 5, persönliche Kommunikation, 20.07.2023)

„Dass dann Leute wie meine Mama, die körperlich schuftet als Reinigungskraft, wenn sie nach Hause kommt, nicht auch noch in der Küche stehen muss. Dass ich dann dafür Sorge, dass gekocht wird, dass geputzt wird. Natürlich ist es dann was anderes. Weil wenn ich jetzt um zehn Uhr erst starten muss und gegen 17 Uhr oder gegen 16 Uhr herum aufhöre, habe ich für all das Zeit.“ (Interview 6, persönliche Kommunikation, 30.08.2023)

Nach wie vor übernehmen Frauen in Österreich den Großteil der Hausarbeit. Laut dem Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich, wendeten Frauen im Jahr 2022 durchschnittlich eine Stunde und zwölf Minuten mehr Zeit pro Tag für Kinderbetreuung und Haushalt auf als Männer. Insgesamt zeigte sich, dass rund 60 Prozent aller befragten Frauen angaben, den Haushalt in Mehrpersonenhaushalten allein zu übernehmen, während dies bei den Männern lediglich zwölf Prozent taten. Männer schätzten dabei die Aufteilung der Hausarbeit innerhalb ihrer Partnerschaft häufiger als ausgeglichen ein.¹⁸³

Alle Interviewpartnerinnen mit Kindern gaben an, zunächst Vollzeit gearbeitet zu haben und mit der Geburt des ersten Kindes schließlich die Arbeitszeit reduziert zu haben. Für viele der Frauen stellte die Teilzeitarbeit eine eher pragmatische Lösung dar, um Beruf und Familie so gut wie möglich miteinander zu vereinbaren. Gleichzeitig war

¹⁸³ Vgl. Ortner, K. (19.05.2023). *Wie sich die unbezahlte Arbeit in den letzten 10 Jahren in Österreich (nicht) verändert hat*. Arbeitenundstudieren.at, https://www.arbeitenundstudieren.at/2023/05/19/wie-sich-die-unbezahlte-arbeit-in-den-letzten-10-jahren-in-oesterreich-nicht-veraendert-hat/#_ftn2

sie für viele mit einer Reihe von Kompromissen, emotionalen Belastungen und Herausforderungen verbunden – einige der Probandinnen äußerten ein schlechtes Gewissen und Schuldgefühle gegenüber den eigenen Kindern.

In mehreren Interviews wurde die emotionale Zerrissenheit verdeutlicht, die berufstätige Mütter empfinden. Einerseits hatten sie Spaß an ihrer Arbeit und sahen diese als Ausgleich zur Mutterrolle, andererseits beschrieben sie ein permanentes schlechtes Gewissen, nicht ausreichend Zeit für ihre Kinder zur Verfügung zu haben und diese in Betreuungseinrichtungen „abzugeben“.

„Ich habe ständig ein schlechtes Gewissen gegenüber den Kindern, dass ich keine Zeit habe. Dass wir nichts gemeinsam machen.. also ja, das schlechte Gewissen begleitet mich permanent. (...) Es wäre schön, wenn das Ganze einfach.. für jeden Zeit übrig bleiben würde und man sich trotzdem selbst verwirklichen könnte.“ (Interview 1, persönliche Kommunikation, 03.07.2023)

„Oder wenn man ihn im Kindergarten abgibt und er ist weinerlich und will nicht gehen. Aber er muss halt in den Kindergarten gehen. Das ist halt dann auch wieder.. da bricht das Mamaherz.“ (Interview 8, persönliche Kommunikation, 03.09.2023)

Im Code-Relations-Browser zeigte sich eine Häufung zwischen der Subkategorie „Emotional Load“ und „Kinderbetreuung“. Das schlechte Gewissen im Zuge der Erwerbstätigkeit und der Wunsch, mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen, wurde ursprünglich in der deduktiven Kategorienbildung nicht berücksichtigt. Bei näherer induktiver Betrachtung der Aussagen der Probandinnen erschien es daher sinnvoll, eine eigene Subkategorie „Schlechtes Gewissen/Zeit für Kinder“ in das Kategoriensystem einzufügen. Im Gegensatz zur reinen Tätigkeit der Kinderbetreuung spielte hierbei nämlich die emotionale Komponente eine besonders wichtige Rolle und verdient daher spezielle Aufmerksamkeit.

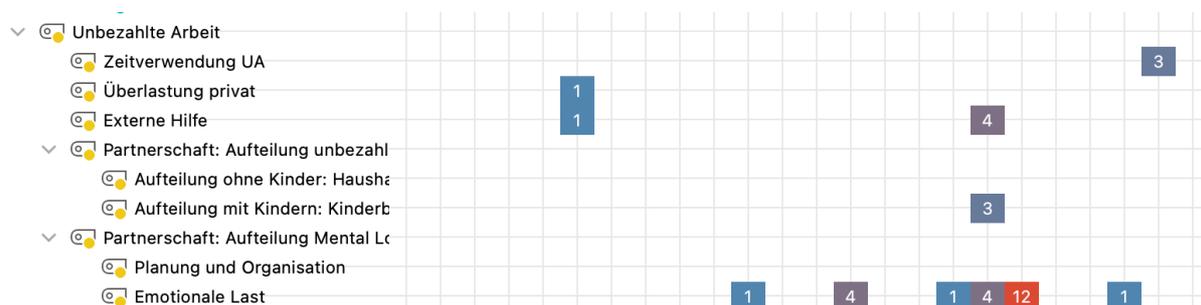


Abbildung 13: Häufung im Code-Relations-Browser zwischen "Emotionale Last" und "Gründe für Teilzeitarbeit – Kinderbetreuung" (Eigener Screenshot aus Projekt in MAXQDA)

Teilzeitarbeit bringt für Mütter eine Reihe von emotionalen Belastungen und Rollenkonflikten mit – das Stigma der „Rabenmutter“, die ihre Kinder vernachlässigt, um beruflich aktiv zu sein, ist im deutschsprachigen Raum weit verbreitet und wiegt schwer.¹⁸⁴ Mütter stehen im Spannungsfeld zwischen der gesellschaftlichen Erwartung präsent im Leben der Kinder zu sein, den eigenen Bedürfnissen nach beruflicher Verwirklichung und finanzieller Unabhängigkeit oder aber auch dem Vorbild einer modernen Frau und Mutter, die sich zusätzlich persönlich verwirklichen soll.¹⁸⁵ Diese unterschiedlichen Rollen können bewusst oder unbewusst zu inneren Konflikten führen, vor allem dann wenn sie nicht miteinander vereinbar sind. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn das Kind krank ist und die Mutter trotzdem in die Arbeit muss. Eltern sehen sich hier mit dem Rollenkonflikt konfrontiert entweder Schuldgefühle zu empfinden, weil man sich nicht um das eigene Kind kümmert, oder sich Sorgen über die Konsequenzen in der Arbeit zu machen. Dieser emotionale Konflikt kann bei Müttern aufgrund der gesellschaftlichen Erwartungen größer sein als bei Vätern. Dies wurde durch eine 2013 durchgeführte Studie aufgezeigt, in der die Ängste von jungen Müttern untersucht wurden. Die Forschenden fanden heraus, dass Ängste bei jungen Müttern größer sind, deren Rollen und geschlechtsspezifische Einstellungen aufgrund von traditionelleren Rollenbildern im Konflikt standen.¹⁸⁶ Eine weitere Studie zeigte, dass Mutterschaft häufig mit einem verringerten mentalen Wohlbefinden einherging. Innerhalb der ersten sieben Jahre nach Geburt ihres Kindes zeigten 30 Prozent der Befragten eine erhebliche Verschlechterung des gesundheitsbezogenen Wohlergehens. Die oftmals unrealistischen Erwartungen an Mütter bringen viele der Betroffenen dazu, ihre eigene Mutterschaft als unzureichend zu empfinden. Studien aus dem Bereich der Gender Studies zeigten, dass mütterliche Schuldgefühle das mentale Wohlbefinden erheblich beeinträchtigen können, was sich in mentalem Stress, Rückzug, Depressionen und Ängsten äußerte.¹⁸⁷

¹⁸⁴ Vgl. Diabaté, S. (2021). *Akzeptanz von vollzeiterwerbstätigen Müttern*. BPB. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/datenreport-2021/werte-und-einstellungen/330304/akzeptanz-von-vollzeiterwerbstaetigen-muettern/>

¹⁸⁵ Vgl. Christopher, K. (2012). Extensive Mothering: Employed mothers constructions of the good mother. In *Gender & Society*, 26, S. 73-96.

¹⁸⁶ Vgl. Mickelson, K. D., Chong, A., & Don, B. (2013). To thine own self be true: Impact of gender role and attitude mismatch on new mothers' mental health. In J. Marich (Hrsg.), *Psychology of women: Diverse perspectives from the modern world*, Hauppauge, NY: Nova, S. 1-16.

¹⁸⁷ Vgl. Giesselmann, M. (2018). Mutterschaft geht häufig mit verringertem mentalen Wohlbefinden einher. In DIW Wochenbericht, Nr. 35, S. 739, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.596751.de/18-35-1.pdf

Diese emotionale Belastung wird in öffentlichen Debatten häufig vernachlässigt. Insbesondere politische Entscheidungsträger:innen sprechen bei Anreizen zur Vollzeitarbeit oftmals von rein praktischen Maßnahmen, wie dem Ausbau der Kinderbetreuungsangebote. Dabei wird jedoch der Wunsch von Müttern, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und das daraus resultierende schlechte Gewissen völlig außer Acht gelassen.

6.1.2 Persönliche Gründe

Neben familiären Verpflichtungen nannten viele Interviewpartnerinnen auch persönliche Gründe für Teilzeitarbeit. Zwei der befragten Mütter gaben an, nach ihrer Karenz den Wunsch verspürt zu haben wieder ins Berufsleben einzusteigen, um eine Abwechslung zu Haushaltstätigkeiten und Kinderbetreuung zu erleben. Für beide kam aufgrund der Betreuungspflichten allerdings lediglich eine Teilzeitbeschäftigung in Frage. Auch private Umstände, wie eine Trennungssituation oder andere familiäre Belastungen wurden zu den persönlichen Gründen für Teilzeitarbeit gezählt. Die beiden am häufigsten auftretenden Unterkategorien waren „Überlastung“ und der Wunsch nach einer „Work-Life-Balance“.

Die Kategorie "Überlastung" umfasst Situationen, in denen die Befragten aufgrund hoher beruflicher und persönlicher Anforderungen an ihre Grenzen kamen und daraus resultierende gesundheitliche Beeinträchtigungen erfahren hatten. "Work-Life-Balance" betont hingegen die Wertigkeit eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Beruf und Privatleben, sowie die Notwendigkeit einer entsprechenden Anpassung der Arbeitszeit, um dieses Gleichgewicht zu erhalten. Die Analyse zeigte insbesondere im Kontext von Überlastung eindeutige Gemeinsamkeiten in den Aussagen der Interviewten. Diese Unterkategorie kam zudem in sieben von acht Interviews vor und wurde somit besonders häufig erwähnt, selbst von Frauen ohne Kinder.

Im ersten und vierten Interview wurde die Gesundheit als zentraler Faktor genannt, der zur Entscheidung für Teilzeitarbeit beigetragen hatte. In beiden Fällen führte die hohe Arbeitsbelastung aufgrund von Vollzeitarbeit zu gesundheitlichen Problemen wie Schlafstörungen und einem fast erreichten Burn-Out.

„Ja, das ist noch gar nicht so lange her, weil das war ja im November, wo ich teilweise über 30 Unterrichtseinheiten von Montag bis Donnerstag gehalten habe. (...) und da bin ich wirklich so an meine Grenzen gegangen, dass es schon gesundheitliche Auswirkungen gehabt hat - also Schlafstörungen.“

Da war ich einfach wirklich knapp am Ende meiner Kräfte.“ (Interview 1, persönliche Kommunikation, 03.07.2023)

„Ja, aus dem Grund einfach, weil ich bin fast ausgebrannt damals in meinem alten Beruf und mir, mir war und ist heutzutage einfach die Freizeit einfach sehr, sehr viel wert. Auch ja, aus privaten Vorgeschichten heraus, aus Krankheit heraus, wo ich gesagt habe also 75 Prozent, das reicht jetzt erstmal.“ (Interview 4, persönliche Kommunikation, 15.07.2023)

Lange Arbeitszeiten beeinträchtigen die Fähigkeit von Arbeitnehmer:innen zu schlafen, Sport zu treiben, sich gesund zu ernähren und für sich selbst oder für andere zu sorgen – auch ein hohes Arbeitspensum im Haushalt belastet daher die Gesundheit.¹⁸⁸ Eine Studie von Dinh, Strazdins und Welsh aus dem Jahr 2017 untersuchte, ab wie vielen Arbeitsstunden pro Woche die psychische Gesundheit von Beschäftigten abnahm.¹⁸⁹ Dabei wurden geschlechtsspezifische Arbeitsbelastungen innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes berücksichtigt. Die Studie basierte auf sechs Erhebungswellen einer landesweiten repräsentativen Stichprobe australischer Erwachsener im Alter von 24 bis 65 Jahren, die im Rahmen des Household Income Labour Dynamics of Australia Survey durchgeführt wurden. Die Analyse ergab einen allgemeinen Schwellenwert von durchschnittlich 39 Stunden pro Woche, über dem die psychische Gesundheit zu leiden begann. Interessanterweise zeigten die Ergebnisse, dass diese Schwelle für Männer und Frauen unterschiedlich war, wobei Frauen eine geringere Toleranz gegenüber längeren Arbeitszeiten aufwiesen (38 Stunden im Vergleich zu 43,5 Stunden bei Männern).¹⁹⁰ Diese Diskrepanz wurde noch deutlicher, wenn zusätzliche Faktoren wie Betreuungsaufgaben und Zeitaufwand für Haushaltstätigkeiten berücksichtigt wurden. Bei Erwachsenen mit Betreuungspflichten stellten 34,5 Stunden die Schwelle dar, ab der Auswirkungen auf die Gesundheit zu erwarten waren. Die Studie kam zu dem Schluss, dass die Unterschiede in den Schwellenwerten zwischen Männern und Frauen sich verringerten, wenn die Bedingungen ähnlicher wurden - insbesondere in Bezug auf ein ähnliches Ausmaß an „unbelasteter“ Zeit. Somit schien ein angeborener geschlechtsspezifischer Unterschied als unwahrscheinlich.¹⁹¹ Die Ergebnisse der Studie werfen ernsthafte Fragen zur aktuellen Arbeitszeitregulierung auf,

¹⁸⁸ Vgl. Venn, D. & Strazdins, L. (2017). Your money or your time? How both types of scarcity matter to physical activity and healthy eating. In *Social Science & Medicine*, Vol. 172, S. 99.

¹⁸⁹ Vgl. Dinh, H., Strazdins, L. & Welsh, J. (2017). Hour-glass ceilings: Work-hour thresholds, gendered health inequities. In *Social Science & Medicine*, Vol. 176, S. 42.

¹⁹⁰ Vgl. ebd., S. 47.

¹⁹¹ Vgl. ebd., S. 49 f.

die möglicherweise nicht ausreichend auf die spezifischen Bedürfnisse und Belastungen von Frauen eingeht und somit ihre Gesundheit systematisch gefährden könnte.

Einige Probandinnen nannten auch den Wunsch nach ausreichender Freizeit und einer guten „Work-Life-Balance“ als Grund für ihre Entscheidung für Teilzeitarbeit. Zum Beispiel erklärte die Probandin des vierten Interviews, dass sie ausreichend Zeit für persönliche Erholung und ihre Familie haben möchte, vor allem aufgrund ihrer früheren Erfahrungen mit Überarbeitung und gesundheitlichen Problemen. Die Betonung der Lebensqualität als Motivation für die Arbeitszeitreduzierung zeigt, wie wichtig die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gesehen wird.

Die Teilnehmerin im sechsten Interview erweiterte das Bild, indem sie die Herausforderungen einer 40-Stunden-Arbeitswoche für die Bewältigung des Alltags beleuchtet. Sie betonte, dass eine Vollzeitbeschäftigung nicht nur die verfügbare Zeit, sondern auch die psychische Gesundheit und Motivation für andere Lebensbereiche beeinträchtigt, wie sie in ihrem direkten Umfeld beobachten konnte. Die negativen Auswirkungen auf Lebensqualität und Wohlbefinden waren entscheidend für ihre Wahl der Teilzeitarbeit. Einige Probandinnen äußerten den Wunsch, mehr Zeit für sich selbst zu haben, und waren der Meinung, dass eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit diesen Wunsch noch unrealistischer machen würde.

„Ich glaube schon, je mehr ich jetzt arbeiten würde, desto unrealistischer würde es werden. Ich glaube, man will schon eine Perspektive haben, dass man sich sagt es wird jetzt dann irgendwann die Zeit kommen, wo ich mir doch wieder mehr Zeit für mich rausnehmen kann. Und ja, vielleicht beeinflusst es einen im Unterbewusstsein. Dass man sagt, je mehr ich jetzt arbeite, desto unrealistischer wird es, dass sich was nebenbei ausgeht. (Interview 5, persönliche Kommunikation, 20.07.2023)

Einige der Frauen reflektieren über Generationenunterschiede in Bezug auf ihre Einstellung zur Arbeit. Im sechsten Interview betonte die Probandin, dass ihre und insbesondere die nachfolgende Generation eine andere Sichtweise auf Arbeit und Karriere aufweisen. Für sie steht qualitativ hochwertige Zeit mit Familie und Freunden im Vordergrund, und es gibt die Bereitschaft, für eine bessere Lebensqualität auf ein höheres Einkommen zu verzichten.¹⁹² Selbstverständlich hängt von den individuellen Lebensumständen und der finanziellen Lage ab – allerdings betonte die Probandin in trotz fehlender finanzieller Absicherung und der Notwendigkeit, ein bestimmtes Einkommen für den Erhalt der österreichischen Staatsbürgerschaft zu erzielen, dass sie

¹⁹² Vgl. Interview 6, persönliche Kommunikation, 30.08.2023.

nicht bereit wäre, ihre Zeit mit Familie und Freunden für mehr Arbeit zu opfern. Arbeit wurde von ihr als Mittel zum Zweck betrachtet. Diese Sichtweise spiegelt sich auch in anderen Gesprächen mit jungen Menschen wider. Sie würden seltener Führungspositionen anstreben, da sie größeren Wert auf flexible Arbeitszeiten und ausreichend Freizeit legen. Dies führt zu geringerer Loyalität gegenüber Arbeitgeber:innen und einem stärkeren Fokus auf Selbstverwirklichung.¹⁹³

Zusammenfassend zeigen die Interviews, dass die Belastung durch Arbeit und ihre Auswirkungen auf Gesundheit, Lebensqualität und den Alltag wesentliche Gründe für die Entscheidung vieler Frauen sind, Teilzeit zu arbeiten. Die Flexibilität der Arbeitszeiten, die Zukunftsaussichten, generationale Unterschiede und Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt sind allesamt wichtige Aspekte, die in Entscheidungen einfließen. Die Aussagen der Interviewpartnerinnen unterstreichen die Dringlichkeit, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitmodelle zu überdenken, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit von Arbeitnehmer:innen zu fördern.

6.1.3 Berufliche/ausbildungsbezogene Gründe

Diese Kategorie umfasst Aussagen von Frauen, die Teilzeitarbeit als Lösung zur effektiveren Vereinbarung von Bildung und Beruf sehen. Obwohl die individuellen Umstände und Bildungsziele variieren, wurde in vier der acht Interviews die Fortführung einer Ausbildung als Hauptgrund für die Teilzeitarbeit genannt. Die Befragten absolvieren entweder berufsbegleitende Studiengänge oder spezialisieren sich in bestimmten Ausbildungsbereichen – manche von ihnen mit Kindern und manche ohne. Die Flexibilität der Teilzeitarbeit wird von den Interviewten besonders geschätzt. Sie ermöglicht es ihnen, ihre Arbeitszeiten an ihre Bildungsverpflichtungen anzupassen, was wiederum den Stress reduziert, der mit der gleichzeitigen Bewältigung von Bildung und Beruf einhergeht.

„Also ohne der Teilzeitarbeit könnte ich das Studium derzeit nicht machen, also das ist definitiv mit Vollzeitarbeit nicht möglich.“ (Interview 1, persönliche Kommunikation, 03.07.2023)

Trotz der unterschiedlichen Ausgangssituationen bleibt die Grundmotivation für Teilzeitarbeit in dieser Kategorie gleich: Frauen entscheiden sich für Teilzeitarbeit, um ihre

¹⁹³ Vgl. Raidl, M. (21.01.2023). Warum junge Menschen kaum noch Führungspositionen anstreben. *Standard*, <https://www.derstandard.at/story/2000142744566/warum-junge-menschen-kaum-noch-fuehrungspositionen-anstreben>

Bildungsziele zu erreichen und gleichzeitig den Anforderungen ihres Berufs gerecht zu werden. Laut dem Arbeitszeitreport 2023 geben rund 10% der befragten Frauen an, aufgrund einer Ausbildung Teilzeit zu arbeiten.¹⁹⁴ Betrachtet man Studierende mit Kindern und deren Beschäftigungsverhältnisse so zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während 69% der studierenden Eltern ihre Kinder dem Partner oder der Partnerin überlassen, wenn sie an der Universität sind, nutzen Väter diese Option mit 83% deutlich häufiger als Mütter (56%). Mütter sind stärker auf alternative Betreuungsmöglichkeiten wie Großeltern oder andere Verwandte (50%) angewiesen und nehmen ihre Kinder dreimal häufiger mit zur Universität (14% gegenüber 5% bei Vätern).¹⁹⁵ In Bezug auf die Erwerbstätigkeit sind 56% der Mütter und 80% der Väter während des Semesters erwerbstätig, wobei Mütter durchschnittlich 27 Stunden und Väter 36 Stunden pro Woche arbeiten. Dieser Unterschied wird noch deutlicher, wenn man den Zeitaufwand für die Kinderbetreuung betrachtet, der bei Müttern durchschnittlich 51 Stunden pro Woche beträgt, verglichen mit 29 Stunden bei Vätern. Die Studie hebt die Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Studium, Kinderbetreuung und Beruf hervor, wobei 81% der Mütter und zwei Drittel der Väter diese Balance als herausfordernd empfinden.¹⁹⁶

In drei der geführten Interviews wurden auch die Arbeitgeber:innen als Faktor für die Teilzeitarbeit genannt. Obwohl die Bereitschaft zur Aufstockung der Arbeitsstunden bei den betroffenen Frauen vorhanden war, wurde dies von den Arbeitgeber:innen nicht ermöglicht.¹⁹⁷ In gewissen Fällen mussten Frauen somit vorübergehend in Teilzeitarbeit verbleiben, obwohl sie eine Vollzeitarbeit anstrebten. Die Arbeitsplatzflexibilität und -verfügbarkeit spielen hierbei also sicherlich auch eine wesentliche Rolle.

6.1.4 Finanzielle Gründe

Ein weiterer zentraler Aspekt bei der Wahl der Arbeitszeitgestaltung von Frauen sind finanzielle Überlegungen. Bei der Abwägung zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit werden vielschichtige Überlegungen angestellt, insbesondere hinsichtlich der Frage, ob eine Vollzeitstellung tatsächlich zu einem spürbar höheren Nettogehalt führen

¹⁹⁴ Momentum Institut, 2023, S. 7.

¹⁹⁵ Vgl. Dibiasi, A., Kulhanek, A. & Brenner, J. (2015). Studieren mit Kindern. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2015. Wien: Institut für Höhere Studien, S. 22, <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4235/1/100329.pdf>

¹⁹⁶ Vgl. ebd. S. 38.

¹⁹⁷ Vgl. Interview 3, persönliche Kommunikation, 05.07.2023 und Interview 7, persönliche Kommunikation, 30.08.2023.

würde. In vielen Fällen gaben die Interviewpartnerinnen an, dass ihnen durch die höhere Steuerbelastung und die zusätzlichen Kosten für Kinderbetreuung am Monatsende im Schnitt nicht viel mehr übrigbleiben würde als in Teilzeitbeschäftigung.

„Vor allem auch finanziell gesehen hat es nicht so viel Unterschied gemacht, ob ich 75 Prozent arbeite oder 50, also es hätte – im Endeffekt hätte der Mehraufwand sich finanziell nicht gelohnt. Dann hätte ich mehr Ausgaben für Kinderbetreuung gehabt, und ja, also, es wäre unterm Strich für Hilfe im Haushalt - es wäre unterm Strich wahrscheinlich nicht viel mehr übriggeblieben.“ (Interview 1, persönliche Kommunikation, 03.07.2023)

„Dann musst du dir fast eine Tagesmutter nehmen, aber dann musst du dir das mal ausrechnen. Da bleib ich lieber mehr zuhause. Das ist kein finanzieller Anreiz für mich, da muss ich das extra Geld ja dann für die Kinderbetreuung ausgeben.“ (Interview 7, persönliche Kommunikation, 30.08.2023)

Die individuelle finanzielle Stabilität sowie das Haushaltseinkommen spielen ebenfalls eine bedeutende Rolle bei der Entscheidung von Frauen für Teilzeitarbeit. In Fällen, in denen der Mann ein deutlich höheres Einkommen erzielt, wird die Entscheidung über die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung oft aufgrund finanzieller Überlegungen getroffen. Selbst wenn der Wunsch nach einer aktiveren Beteiligung an der Kinderbetreuung oder mehr gemeinsamer Familienzeit besteht, kann es aus finanziellen Gründen oftmals schwierig sein, dies tatsächlich umzusetzen. Einige der befragten Frauen gaben an, dass es aufgrund ihres vergleichsweise niedrigeren Einkommens selbst bei einer Vollzeitbeschäftigung keine realistische Option war, dass ihr Partner in Teilzeit arbeitet.

„Und die Entscheidung, dass ich in Teilzeit gehe oder bleibe, war natürlich auch eine finanzielle Entscheidung. Ich hätte selbst in Vollzeitarbeit als Krankenpflegerin nie das verdient, was mein Mann in Vollzeit verdient.“ (Interview 1, persönliche Kommunikation, 03.07.2023)

„Das wäre sich nie ausgegangen. Ich mein, wir verdienen beide nicht schlecht aber mein Mann hat trotzdem immer besser verdient. Die Frage hätte sich finanziell nicht gestellt. Das klingt immer so schön, ich meine den Papamonat find ich eh total nett. Aber das dann richtig so zu machen, dass der Papa zuhause bleibt für sechs Monate, das muss man sich leisten können.“ (Interview 7, persönliche Kommunikation, 30.08.2023)

In Österreich zeigt die partnerschaftliche Aufteilung der Elternkarenz einen rückläufigen Trend. Während sich 2016 noch etwa 15% der Väter an der Elternkarenz beteiligten, sank diese Zahl bis 2018 auf ungefähr 13%. In fünf Prozent der Fälle bezogen Väter das Kinderbetreuungsgeld, ohne dabei ihre berufliche Tätigkeit zu unterbrechen. Das bedeutet, dass in 82% der Partnerschaften der Mann weder Karenz nimmt noch

Kinderbetreuungsgeld erhält.¹⁹⁸ Dies könnte teilweise daran liegen, dass viele Familien finanziell auf das Einkommen des Vaters angewiesen sind. Je höher das Einkommen der Mutter, desto eher gehen Väter in Karenz.¹⁹⁹

Die Auswirkungen auf die Pensionsversicherungszeiten sind ein weiterer entscheidender Faktor, der die Entscheidungen von Frauen zur Teilzeitarbeit beeinflussen kann. Viele der befragten Frauen waren sich der Bedeutung von ausreichenden Pensionsbeiträgen für ihre finanzielle Sicherheit im Alter bewusst. Dennoch entscheiden sie sich oft für Teilzeitarbeit, um die Kinderbetreuung und die Anforderungen des Familienlebens besser bewältigen zu können.

„Aber irgendwie hat man es schon immer so im Hinterkopf. Wenn man sagt, okay, du musst jetzt wieder arbeiten gehen, weil sonst geht dir die Zeit ab.“ (Interview 8, persönliche Kommunikation, 03.09.2023)

Der Equal Pension Day, also jener Tag, an dem Männer bereits so viel Pension erhalten haben, wie Frauen bis Jahresende bekommen, fiel 2023 auf den 4. August. Damit beträgt er aktuell 40,55 Prozent. Insbesondere im Alter erleben Frauen somit zunehmende finanzielle Abhängigkeit von ihren Partnern und sind dadurch häufiger armutsgefährdet.²⁰⁰

Insgesamt verdeutlicht diese Situation, dass finanzielle Überlegungen einen erheblichen Einfluss auf die Rollenverteilung von unbezahlter Arbeit in Partnerschaften und die Entscheidungen zur Arbeitszeitgestaltung haben können. Es zeigt auch die komplexen Abwägungen, mit denen viele Frauen und ihre Partner konfrontiert sind, um Familie und Beruf möglichst in Einklang zu bringen.

6.2 Auswirkungen der Teilzeitarbeit

In diesem Abschnitt werden die Auswirkungen der Teilzeitarbeit auf das Leben der interviewten Frauen betrachtet. Der Fokus liegt dabei auf den Vorteilen, den Herausforderungen und der Akzeptanz im sozialen Umfeld. Diese Analyse bietet einen umfassenden Einblick in die individuellen Erfahrungen und Belastungen und verdeutlicht

¹⁹⁸ Vgl. Riesenfelder, A. & Danzer, L. (2023). *Auswirkungen der Covid-Krise und längerfristige Trends. Ein Überblick über die Ergebnisse der Sonderauswertung zu den Kohorten 2016 bis 2020 in Österreich. Wiedereinstiegsmonitoring 2022*, Arbeiterkammer Wien, S. 23 f.

¹⁹⁹ Vgl. ebd., S. 26.

²⁰⁰ Vgl. Österreichischer Städtebund, 2023.

somit, welche positiven oder negativen Auswirkungen die Teilzeitarbeit auf verschiedene Lebensbereiche, wie Familie, Haushalt, persönliche Freiheit und berufliche Entwicklung haben kann.

6.2.1 Vor- und Nachteile durch Teilzeitarbeit

Die Entscheidung für Teilzeitarbeit beeinflusst das Leben der Frauen auf vielfältige Weise. In dieser Unterkategorie werden die Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit ausführlich beleuchtet – es lässt sich feststellen, dass sich die Vorteile der Teilzeitarbeit oft mit den zuvor genannten Gründen überschneiden, aus denen die Frauen sich für diese Arbeitszeitoption entschieden haben. Dies ist insofern nicht überraschend, da viele der befragten Frauen Teilzeitarbeit als Mittel betrachten, um ihren Bedürfnissen in Bezug auf Familie, Haushalt, persönliche Freiheit und berufliche Entwicklung gerecht zu werden.

Ein wesentlicher Vorteil der Teilzeitarbeit ist die Möglichkeit, mehr Zeit für Familie, Freundschaften oder Bildung zu haben. In Interview 2 betonte die Teilnehmerin beispielsweise, dass sie die Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf drei Vormittage pro Woche als äußerst familienfreundlich empfindet. Dies ermöglichte es ihr, wertvolle Zeit mit ihrem Kind zu verbringen.²⁰¹ Eine andere Interviewpartnerin unterstreicht ebenfalls den Vorteil von mehr Freizeit – obwohl sie keine Kinder hat, schätzt sie die gewonnene Zeit für den Besuch von Familienangehörigen.²⁰² Die Analyse der Interviews zeigt, dass insbesondere Frauen ohne Kinder oder mit bereits älteren Kindern die Teilzeitarbeit als Chance sehen, ihren Alltag entspannter zu gestalten und mehr Zeit für verschiedene Aktivitäten zu haben. Für diese Gruppe von Frauen bietet die reduzierte Arbeitszeit die Möglichkeit, den Haushalt als weniger belastend zu erleben und sich Hobbies oder anderen Interessen zu widmen.

„Das bietet mir eine Menge Vorteile. Seit ich in Teilzeit arbeite, habe ich die Möglichkeit, sehr, sehr viel zu reisen. Ich habe die Möglichkeit, viel mehr meinen sozialen Kontakten nachzugehen.“ (Interview 4, persönliche Kommunikation, 15.07.2023)

„Bei der Vollzeit wenn du drüber nachdenkst, dass du wirklich nur diese fünf Wochen Urlaub hast, und du kommst während der Woche zu so wenig.. und wenn man jetzt 30 Stunden arbeitet, kann man es sich schon so richten, dass man Dinge unternimmt während der Woche.“ (Interview 6, persönliche Kommunikation, 30.08.2023)

²⁰¹ Vgl. Interview 2, persönliche Kommunikation, 04.07.2023.

²⁰² Vgl. Interview 4, persönliche Kommunikation, 15.07.2023.

Obwohl die befragten Frauen mit kleinen Kindern den Haushalt durch die Teilzeitarbeit als eher "schaffbar" beschrieben, betonten sie dennoch oft mit den Aufgaben nicht hinterherzukommen. Die Befragte in Interview 4 bezeichnete die Situation zuhause als "Schadensbegrenzung", da sie trotz der reduzierten Arbeitszeit kaum Zeit für Haushaltsaufgaben fand. Dies resultierte in einem ständigen Gefühl von Zeitdruck und Unzulänglichkeit. Als Lehrerin hat sie kaum Zeit ohne ihre Kinder zuhause, um den Haushalt in Ruhe zu erledigen, da sich ihre Arbeitszeiten mit den Schulzeiten der Kinder überschneiden. Andere Interviewpartnerinnen betonten ebenfalls die Herausforderung, Haushalt, Arbeit und Kinderbetreuung zu koordinieren. Die begrenzte Freizeit nach der Arbeit führte bei vielen dazu, dass Aufgaben im Haushalt vernachlässigt wurden.

„Ja, also gerade so Lehrerin und Mama zu sein, das passt noch. Aber den Haushalt noch unter einen Hut zu bringen.. das ist dann zu viel. (...) Ich hab mal gesagt, es ist irgendwie Schadensbegrenzung. (lacht) Man versucht immer irgendwie das Größte zu erledigen.“ (Interview 5, persönliche Kommunikation, 20.07.2023)

„Haushalt ist sehr vernachlässigt worden. (...) Also ja, es ist halt das notwendigste gemacht worden aber nicht mehr.“ (Interview 1, persönliche Kommunikation, 03.07.2023)

Im Gegensatz zu den Teilnehmerinnen ohne Kinder, wurden in den Interviews mit Müttern Hobbies selten als Grund für die Teilzeitarbeit genannt. Darauf angesprochen, meinten einige der Frauen, dass sie für Hobbies keine Zeit hätten. Dies lässt darauf schließen, dass die Auswirkungen von Teilzeitarbeit von individuellen Lebensumständen und familiären Verpflichtungen abhängen und somit unterschiedlich wahrgenommen werden. Während für die einen Teilzeitarbeit mehr Zeit für sich und die eigenen Interessen bedeutet, ist es für andere Mittel zum Zweck, um den Alltag koordinieren zu können.

„Das ist so arg, weil wenn mich meine Kinder fragen, was meine Hobbies sind, dann weiß ich es nicht. (lacht) Dann sagen sie mir immer, ‚Ja Mama wir sind deine Hobbies!‘. Und es ist echt eigentlich so.. ich glaube schon, dass in einer gewissen Hinsicht meine Familie auch gleichzeitig mein Hobby und auch mein Ausgleich ist.“ (Interview 5, persönliche Kommunikation, 20.07.2023)

Untersuchungen zum Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben zeigen, dass es häufig zu Spannungen kommt, wenn die Anforderungen der Arbeit mit denen des Privatlebens in Konflikt stehen. Dies kann besonders bei einer hohen Arbeitsbelastung

oder mangelndem Ausgleich der Fall sein.²⁰³ Im Rahmen einer Studie für den StepStone-Jobreport 2023 wurden im Dezember und Januar 2023 insgesamt 2.004 Personen in Österreich zu ihren Gründen für Teilzeitarbeit befragt. Neben fehlender Betreuungsmöglichkeiten für Kinder oder Angehörige, gab die Mehrheit der Befragten (55%) an Teilzeit zu arbeiten, um mehr Zeit für persönliche Interessen und ihr soziales Umfeld zu haben. Viele empfanden ihre Arbeit als mental (38%) oder körperlich (37%) zu anspruchsvoll, um sie in Vollzeit auszuüben.²⁰⁴

Auch die Interviewteilnehmerinnen, die von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit umgestiegen waren, berichteten von einem geringeren Stressniveau und weniger Belastung. Die Möglichkeit, berufliche und persönliche Verpflichtungen besser zu koordinieren, kann also dazu beitragen, dass sich Menschen weniger gestresst oder überfordert fühlen.

Die begrenzte Verfügbarkeit von Pflegeurlaub stellte eine der größten Herausforderungen für Frauen in Teilzeit dar, insbesondere wenn ihre Kinder mehrmals in kürzerer Zeit krank waren. Grundsätzlich haben Arbeitnehmer:innen in Österreich ein Recht auf die Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung, bei notwendiger Pflege „einer/eines – im gemeinsamen Haushalt lebenden – erkrankten nahen Angehörigen“ oder bei notwendiger Betreuung „des eigenen Kindes, Wahl- und Pflegekindes“.²⁰⁵ Diese Freistellung ist innerhalb eines Arbeitsjahres auf ein Höchstmaß von einer Wochenarbeitszeit beschränkt. Darüber hinaus kann ein Antrag auf erweiterte Pflegefreistellung gestellt werden, wenn ein unter 12-jähriges Kind erneut erkrankt (nicht bei fortlaufender Krankheit), oder ein einseitiger Urlaubsantritt in Anspruch genommen werden. Die Pflegefreistellung kann auch für die Begleitung eines kranken Kindes unter zehn Jahren ins Krankenhaus genutzt werden, bei älteren Kindern allerdings nur bei medizinischer Notwendigkeit.²⁰⁶ Diese gesetzlichen Rahmen reichen aber nicht in allen Fällen aus, um die Betreuung abzudecken. In Interview 2 schilderte eine Frau die Situation, dass ihr Kind im letzten Winter mehrmals eine Lungenentzündung hatte und im Krankenhaus behandelt werden musste. Durch die begrenzte Anzahl von Pflegeurlaubstagen

²⁰³ Vgl. Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. In *Academy of Management Review*, 25(1), S. 178–199. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.2791609>; Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. In *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2), S. 125–182.

²⁰⁴ Vgl. APA-OTS (2023). StepStone Studie: Warum Menschen in Teilzeit arbeiten. https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20230215_OTS0053/stepstone-studie-warum-menschen-in-teilzeit-arbeiten

²⁰⁵ oesterreich.gv.at (24.02.2023). Allgemeine Pflegefreistellung. https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/kinderbetreuung/3/Seite.370201.html#AllgemeineInformationen

²⁰⁶ Vgl. ebd.

konnte sie sich schwer um ihr krankes Kind kümmern. Dies führte nicht nur zu Stress, sondern auch zu Schuldgefühlen gegenüber ihren Kolleg:innen, die regelmäßig für sie einspringen mussten. Solche Situationen können zu Spannungen am Arbeitsplatz führen und das Arbeitsklima belasten.²⁰⁷ Die Teilnehmerinnen in den Interviews 7 und 8 bestätigten ebenfalls die Herausforderungen, die sich im Alltag bei Krankheitsfällen ergeben können.

„Das Einzige, wo es halt wirklich schwierig war, wenn die Kinder krank waren oder wenn man selber krank war. Dass man immer wieder ein schlechtes Gewissen gehabt hat oder ein blödes Kommentar abgelassen wurde – im Sinne von schon wieder krank das Kind.“ (Interview 2, persönliche Kommunikation, 04.07.2023)

„Und ich habe jetzt auch eine Kollegin gehabt, die arbeitet 30 Stunden und die hat so ein krankes Kind gehabt. Und ich muss wirklich sagen – sie leidet, ihr Mann war Küchenchef der hat sich nicht so viel frei nehmen können, die Kollegen leiden auch. Weil die ja immer zuhause bleiben muss. Also, ja. Und das Kind leidet auch.“ (Interview 7, persönliche Kommunikation, 30.08.2023)

Diese Beispiele verdeutlichen die komplexen Herausforderungen, die sich aus der Kombination von Teilzeitarbeit, Kinderbetreuung und Haushaltsaufgaben ergeben. Frauen, die in Teilzeit arbeiten, müssen nicht nur effizientes Zeitmanagement beherrschen, sondern auch mit emotionalen Belastungen wie Stress und Schuldgefühlen umgehen. Es ist wichtig, diese Herausforderungen anzuerkennen und entsprechende Unterstützungsmaßnahmen sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Gesellschaft zu entwickeln.

Als bedeutender Nachteil der Teilzeitarbeit wurde von mehreren Interviewpartnerinnen der finanzielle Aspekt hervorgehoben. In drei Interviews wurde betont, dass die Befragten trotz ihrer Teilzeitarbeit das Gefühl haben, nicht wesentlich weniger zu arbeiten als ihre Vollzeitkolleg:innen. Vor allem die Probandinnen im Lehrberuf fühlten sich aufgrund der ständigen zusätzlichen Verpflichtungen, wie Vertretungsstunden oder Exkursionen im Vergleich zu andern finanziell benachteiligt.

„(...) wenn du weniger unterrichtest hast du halt oft eine Freistunde dazwischen, wo du dann oft für jemanden supplieren musst. Wo ich mir dann oft denke, naja. Wäre es eigentlich nicht schlauer, wenn ich mehr Stunden hätte, weil dann würde ich wenigstens auch mehr verdienen. (...) Weil ich habe jetzt echt nicht das Gefühl (...), dass jetzt der andere mit zwölf oder vierzehn Stunden nur die Hälfte von dem

²⁰⁷ Vgl. Ustorf, A. (20.10.2014). Was im Job gilt, wenn das Kind krank ist. *Süddeutsche Zeitung*. <https://www.sueddeutsche.de/karriere/arbeitsrecht-was-im-job-gilt-wenn-das-kind-krank-ist-1.2176424>

macht, was der mit der vollen Anstellung arbeitet.“ (Interview 5, persönliche Kommunikation, 20.07.2023)

In Österreich wird die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten, die über die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgeht, als Mehrstunden bezeichnet. Für diese Mehrstunden wird in der Regel ein Zuschlag von 25% gewährt, es sei denn, die Mehrstunden werden durch Zeitausgleich abgegolten. Erst wenn mehr als 40 Stunden die Woche gearbeitet wird, spricht man von Überstunden. Grundsätzlich sind Teilzeitarbeitende nur dann nicht zur Leistung von Mehrarbeit verpflichtet, wenn dieser „berücksichtigungswürdige Interessen“, wie z.B. Kinderbetreuung, entgegenstehen.²⁰⁸

Die finanziellen Einbußen durch Teilzeitarbeit sind ein wiederkehrendes Thema in den Interviews. Die Interviewpartnerin in Interview 3 äußert den Wunsch, Vollzeit zu arbeiten, um mehr Geld zu verdienen und Rücklagen zu bilden. Auch sie merkt an, dass in ihrem ehemaligen Beruf Teilzeitkräfte öfter einspringen mussten, um andere zu vertreten als Kolleg:innen die Vollzeit arbeiteten.

„Aber bei der Stelle davor war ich eben auch 20h angestellt und da war es natürlich so – gut ich war eine der wenigen Teilzeitkräfte, glaub die einzige mit 50%. Das heißt ich bin dann immer angerufen worden zum Einspringen. Dementsprechend haben sich die Stunden auch summiert. Man kommt dann schwer runter von den Stunden und zahlt eigentlich drauf, wenn man sich die Stunden ausbezahlen lässt.“ (Interview 3, persönliche Kommunikation, 05.07.2023)

Finanzielle Engpässe durch den geringeren Verdienst durch Teilzeitbeschäftigung sind ein zentrales Thema in den Interviews. Die Befragte in Interview 6 schildert, dass sie teilweise Schwierigkeiten hat, finanziell über die Runden zu kommen. Sie betrachtet es als einen Luxus, nicht Vollzeit arbeiten zu müssen und sieht in der Teilzeitarbeit eine Barriere für die Erfüllung bestimmter Einkommensanforderungen, wie sie in ihrem Fall für die Beantragung der Staatsbürgerschaft erforderlich sind.²⁰⁹ Die Probandin in Interview 8 betont, dass ihr gesamtes Gehalt für die Deckung ihrer Fixkosten und die Finanzierung der Kinderbetreuung aufkommt und sie somit vom Einkommen ihres Partners abhängig ist.²¹⁰ Diese Situation spiegelt die signifikanten Einbußen wider, die Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn durch Teilzeitarbeit erfahren können. Niedrigere

²⁰⁸ Vgl. Österreichische Gesundheitskasse (2021). Teilzeitbeschäftigte: arbeitsrechtliche Ansprüche. In *Magazin DGservice*, Nr. 4, <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.881696>

²⁰⁹ Vgl. Interview 6, persönliche Kommunikation, 30.08.2023.

²¹⁰ Vgl. Interview 8, persönliche Kommunikation, 03.09.2023.

Verdienste, die Tendenz zur Arbeit in schlechter bezahlten Branchen und wiederkehrende Pausen in der Erwerbstätigkeit, oft wegen Kinderbetreuung, führen dazu, dass Frauen besonders bei Arbeitslosigkeit oder im Ruhestand finanziell schlechter gestellt sind. In Österreich wird diese Problematik durch einkommensabhängige soziale Vorteile verschärft, was zu erheblichen finanziellen Benachteiligungen für Frauen führt.²¹¹

6.2.2 Akzeptanz im Umfeld

Teilzeitarbeit stellt ein eher neues Phänomen dar und wird daher als Abweichung der Normalarbeitszeit betrachtet.²¹² Insbesondere Politiker:innen fordern immer wieder, dass man mehr Menschen in die Vollzeitarbeit holen sollte – zuletzt wurde diese Forderung in Österreich wieder durch den Arbeitsminister Martin Kocher präsent, der mit seinem Vorschlag zur Einschränkung der Sozialleistungen bei Teilzeitarbeit auf starke Kritik stieß.²¹³

In der Kategorie "Akzeptanz im Umfeld" äußerten die Interviewpartnerinnen ihre Wahrnehmung bezüglich der Reaktionen und Meinungen ihres sozialen Umfeldes auf ihre Entscheidung in Teilzeit zu arbeiten. Eine der Interviewpersonen, die im Bereich der Krankenpflege tätig ist, berichtete, dass in ihrem beruflichen Umfeld Teilzeitarbeit eher verbreitet sei. Daher stieß ihre Entscheidung Teilzeit zu arbeiten, selten auf Unverständnis – stattdessen bekam sie stets Verständnis von ihren Kolleg:innen.²¹⁴ Eine Lehrerin bekam von ihrem Ehemann volle Unterstützung für ihre Entscheidung zur Teilzeitarbeit. Allerdings hatte sie den Eindruck, dass ihr erweitertes familiäres Umfeld und möglicherweise auch ihre Schüler:innen und deren Eltern der Ansicht waren, dass sie aufgrund ihrer Teilzeitarbeit und den vielen Ferien im Lehrberuf nicht wirklich viel arbeitet. Dies äußerte sich gelegentlich in abfälligen Bemerkungen. In zwei Interviews berichteten die Frauen, dass Freund:innen sie regelmäßig auf ihre Pensionszeiten hingen und sie ermutigten, Vollzeit zu arbeiten. Beide hatten daher manchmal das Gefühl, sich für ihre Entscheidung rechtfertigen zu müssen.²¹⁵

²¹¹ Vgl. Sorger, 2016, S. 120.; Volkshilfe.at, 2022.

²¹² Vgl. Sorger (2020). Was heißt denn hier normal? Die Erosion der Normalarbeitszeit und die Normalisierung der Teilzeitarbeit. In I. Stütze (Hrsg.), *Work-Work-Balance. Marx, die Poren des Arbeitstags und neue Offensiven des Kapitals*, Berlin: Karl Dietz Verlag, S. 177.

²¹³ Vgl. ORF.at, 14.02.2023.

²¹⁴ Vgl. Interview 4, persönliche Kommunikation, 15.07.2023.

²¹⁵ Vgl. Interview 6, persönliche Kommunikation, 30.08.2023 und Interview 7, persönliche Kommunikation, 30.08.2023.

Diese Einblicke zeigen, dass die Reaktionen und Meinungen des sozialen Umfelds in Bezug auf die Entscheidung zur Teilzeitarbeit stark variieren. Während einige Unterstützung und Verständnis erfuhren, mussten andere sich rechtfertigen oder sahen sich mit Vorurteilen konfrontiert. Diese unterschiedlichen Wahrnehmungen können die Entscheidung von Frauen für oder gegen Teilzeitarbeit beeinflussen und sind ein wichtiger Aspekt im Diskurs um Arbeitszeitmodelle und deren gesellschaftliche Akzeptanz.

6.3 Bedingungen für Vollzeitarbeit

Die Kategorie "Bedingungen für Vollzeitarbeit" konzentriert sich auf die Überlegungen der Interviewpartnerinnen hinsichtlich einer möglichen Vollzeitbeschäftigung. Es wird erforscht, inwieweit die Teilnehmerinnen grundsätzlich an einer Vollzeitanstellung interessiert sind und unter welchen Bedingungen sie einen Wechsel von Teilzeit- zu Vollzeitarbeit in Betracht ziehen würden. Diese Untersuchung ermöglicht tiefere Einblicke in die individuellen Vorstellungen und Wünsche der Frauen hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeit und identifiziert die Schlüsselfaktoren, die ihre Entscheidung für eine Vollzeitbeschäftigung beeinflussen.

6.3.1 Interesse an Vollzeitarbeit

Die Überlegungen zu einem möglichen Wechsel von Teilzeit auf Vollzeitarbeit variierten unter den Interviewpartnerinnen und waren von verschiedenen Faktoren abhängig. Einige der Frauen äußerten Interesse an einer Vollzeitanstellung, während andere Bedenken hinsichtlich der Umsetzbarkeit hatten. Ein wesentlicher Beweggrund für einige Frauen, eine Vollzeitbeschäftigung in Erwägung zu ziehen, war der Wunsch, ein höheres Einkommen zu erzielen. In Interview 3 und 6 wurde dies deutlich, da die Befragten angaben, dass ihr aktuelles Teilzeiteinkommen nicht ausreichen würde, um angemessene Rücklagen zu bilden. Die Aussicht auf finanzielle Sicherheit und einen höheren Pensionsanspruch waren für einige starke Anreize, die Arbeitszeit zu erhöhen. Dies verdeutlichte die Bedeutung des Einkommens für die Bereitschaft zur Erhöhung der Arbeitszeit.

Wie bereits bei den Gründen für Teilzeitarbeit erwähnt, bringt Teilzeitarbeit erhebliche Nachteile für die Erwerbsbiografien von Frauen mit sich. Durch das geringere Einkommen, die häufigere Beschäftigung in Niedriglohnssektoren und regelmäßige Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Kindererziehungszeiten wird die Absicherung im Falle von beispielsweise Arbeitslosigkeit oder im Pensionsalter stark beeinträchtigt. Im Jahr

2021 waren in Österreich laut EU-SILC rund 14,2% aller volljährigen Frauen armutsgefährdet, das heißt, ihr Einkommen lag unter der Armutsgefährdungsschwelle, die einem Nettohaushaltseinkommen von 1.371 Euro entsprach.²¹⁶

Auf der anderen Seite standen Interviewteilnehmerinnen, die bewusst Teilzeit arbeiteten, um eine ausgewogene Work-Life-Balance zu gewährleisten und folglich kein Interesse an Vollzeitarbeit zeigten. Auch dies deckt sich wieder mit den im vorherigen Kapitel genannten Gründen für Teilzeitarbeit. Ein Beispiel hierfür war Interview 4, in dem die Befragte nach einem Burnout in ihrem früheren Beruf betonte, dass sie seither maximal 75 Prozent arbeiten möchte, um Überlastung und Stress zu vermeiden. Die Tatsache, dass Reduktion der Arbeitszeit bei der Befragten zu einer Verbesserung des Wohlbefindens führte und sie seither nicht mehr mit Überlastungssymptomen zu kämpfen hatte, kann darauf hindeuten, dass eine Absenkung der Normalarbeitszeit negative Auswirkungen auf die Gesundheit reduzieren könnte. Die Wirksamkeit einer solchen Maßnahme hängt dabei sicherlich von individuellen Umständen und den persönlichen Bedürfnissen ab. Während eine kürzere Arbeitszeit für einige Frauen mehr Zeit für Erholung, Selbstfürsorge und familiäre Verpflichtungen bedeutet, könnte sie für andere zu finanziellen Einbußen führen, die wiederum ihren eigenen Stress verursachen. Für die Befragte war Zeit für sich selbst und eine ausgewogene Lebensführung wichtiger als ein mögliches höheres Einkommen, wenn sie mehr arbeiten würde. Darüber hinaus ist die Frage der Kinderbetreuung ein entscheidender Faktor, der die Möglichkeit zur Vollzeitarbeit beeinflusst. Einige der Frauen gaben an, dass sie sich aktuell nicht vorstellen konnten Vollzeitarbeit mit der Betreuung ihrer kleinen Kinder zu vereinbaren.

Ein weiterer Faktor, der die Frauen von Vollzeitarbeit abhielt, war die Angst vor Überforderung – insbesondere, wenn sie Kinder hatten. In Interview 5 wurde dies besonders deutlich, da die Interviewpartnerin aufgrund der aktuellen Arbeitsbelastung und ihrer Verantwortung für die Kinder große Bedenken äußerte, wie sich eine Vollzeitarbeit auf ihren psychischen und körperlichen Zustand auswirken könnte.

Zusammenfassend verdeutlichen die Interviews, dass die Bereitschaft zur Umstellung von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit von individuellen Lebensumständen, finanziellen Bedürfnissen, familiären Verantwortungen und dem Wunsch nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance abhängt.

²¹⁶ Vgl. Gaiswinkler et al., 2023, S. 20.

6.3.2 Bedingungen für den Wechsel auf Vollzeit

In diesem Abschnitt wird analysiert, welche Faktoren die befragten Frauen dazu animieren könnten und welche Bedingungen erfüllt werden müssen, um ihre Bereitschaft für eine Stundenerhöhung zu steigern. Indem die Überlegungen von betroffenen Frauen näher betrachtet werden, können vorhandene Lücken im System und bisher vernachlässigte Aspekte identifiziert werden. Die Analyse dieser Aspekte ermöglicht es, gezielte Empfehlungen für politische Entscheidungsträger:innen und Arbeitgeber:innen abzuleiten. Diese Empfehlungen zielen darauf ab, Frauen den Übergang von Teilzeit- zu Vollzeitarbeit zu erleichtern, ihnen die Verfolgung ihrer beruflichen Ziele zu ermöglichen und die ausgeprägte Geschlechtersegregation am österreichischen Arbeitsmarkt zu verringern.

Aus den Interviews ergab sich, dass ein spürbarer finanzieller Anreiz eine zentrale Bedingung für einen Wechsel auf Vollzeitarbeit war. In den Interviews betonten mehrere Teilnehmerinnen, dass ein erhöhtes Gehalt oder die Möglichkeit, ihren Lebensstandard zu verbessern, sie zur Erhöhung ihrer Stunden motivieren würde. Insbesondere in Situationen, in denen die Lebenskosten steigen oder finanzielle Unsicherheiten bestehen, wurde die Bedeutung dieses Aspekts hervorgehoben. So äußerte beispielsweise Interviewpartnerin 3 den Wunsch, nach Abschluss ihres Studiums Vollzeit zu arbeiten, um mehr zu verdienen. Interviewpartnerin 6, die sich in einer finanziell prekären Lage befand, würde nur dann auf Vollzeit umsteigen, wenn sich dadurch ein deutlicher finanzieller Vorteil ergeben hätte. Auch eine Veränderung des Familieneinkommens, beispielsweise durch eine Trennungssituation, wäre für viele der befragten Frauen ein Grund gewesen, zur Vollzeitarbeit zu wechseln. Viele der interviewten Mütter schienen sich bereits Gedanken darüber gemacht zu haben, wie ihre Situation sich als Alleinerzieherin verändern würde. Interviewpartnerin 2 betonte beispielsweise, dass sie, wenn sie alleinerziehend wäre, aus finanziellen Gründen Vollzeit arbeiten müsste. Ähnliche Ansichten wurden von den Interviewpartnerinnen 5 und 7 geteilt, die erklärten, dass eine Trennung oder andere Umstände sie zu einer Vollzeitarbeit zwingen würden.

Mehrere Frauen betonten, dass sie erst nach dem Abschluss ihrer Ausbildung oder ihres Studiums in Erwägung ziehen würden, Vollzeit zu arbeiten. Dies war darauf zurückzuführen, dass die Kombination von Bildung und Vollzeitarbeit als äußerst an-

spruchsvoll angesehen wurde und es schwierig wäre, beides erfolgreich zu bewältigen. Die Aufrechterhaltung einer ausgewogenen Work-Life-Balance war eine weitere wichtige Bedingung, die in den Interviews deutlich wurde. Einige Frauen erklärten, dass sie sich nur dann für Vollzeitarbeit entscheiden würden, wenn sie dadurch trotzdem eine ausgeglichene Work-Life-Balance beibehalten könnten. Interviewpartnerin 4 erwähnte beispielsweise, dass sie sich vorstellen könnte, Vollzeit zu arbeiten, wenn sie ihre Arbeitswoche auf vier Tage verteilen könnte. Interviewpartnerin 6 teilte diese Ansicht und betonte, dass flexible Arbeitszeiten und die Option auf Homeoffice entscheidende Bedingungen wären, um eine Vollzeitbeschäftigung in Betracht zu ziehen. Eine herkömmliche 5-Tage-Woche ohne flexible Arbeitsmöglichkeiten wurde von beiden Frauen als wenig attraktiv angesehen.

Für Mütter war die Selbstständigkeit der Kinder eine entscheidende Bedingung für einen Wechsel zu Vollzeitarbeit. Viele der Befragten gaben an, dass ihre Kinder in der Lage sein müssten, allein zuhause zu bleiben oder sich eigenständig fortzubewegen. Interviewpartnerin 1 betonte beispielsweise, dass sie sich, solange ihre Kinder noch klein sind, keinen Vollzeitjob mit nur fünf Wochen Urlaub im Jahr vorstellen kann. Ähnliche Aussagen kamen in den Interviews 5 und 8 vor. Interviewpartnerin 2 erklärte, dass sie sich einen Wechsel auf Vollzeitarbeit in einigen Jahren vorstellen könnte, wenn ihre Großeltern die Kinderbetreuung teilweise übernehmen könnten, insbesondere während der Schulferien. Ohne diese familiäre Unterstützung wäre es für sie nicht möglich, Vollzeit zu arbeiten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Bereitschaft der befragten Frauen, von Teilzeit auf Vollzeitarbeit umzusteigen, von verschiedenen individuellen Lebensumständen abhängt. Diese Bedingungen umfassen finanzielle Anreize, den Abschluss der Ausbildung, die Aufrechterhaltung einer ausgewogenen Work-Life-Balance, die Selbstständigkeit der Kinder oder das Vorhandensein von externer Unterstützung. Die Berücksichtigung dieser Faktoren kann dazu beitragen, gezielte Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen bei der Umstellung auf Vollzeitarbeit zu entwickeln und ihre beruflichen Chancen zu verbessern, während gleichzeitig familiäre Verantwortlichkeiten respektiert werden.

6.4 Unbezahlte Arbeit

In dieser Kategorie wird untersucht, wie die Befragten die Herausforderungen und Belastungen im Zusammenhang mit unbezahlter Arbeit in ihrem Alltag erleben und wie sich diese auf ihr berufliches und persönliches Wohlbefinden auswirken. Zudem werden auch die Aufteilung der unbezahlten Arbeit innerhalb einer Partnerschaft sowie die Verteilung von Mental Load und Emotional Load untersucht.

6.4.1 Zeitverwendung für unbezahlte Arbeit

Laut aktuellster Zeitverwendungserhebung in Österreich, die in den Jahren 2008 bis 2009 durchgeführt wurde, werden wöchentlich in Österreich 186,5 Millionen Stunden an unbezahlter Arbeit verrichtet – zu zwei Dritteln von Frauen.²¹⁷ Die Aussagen der Interviewpartnerinnen zur Zeitverwendung für unbezahlte Arbeit, insbesondere im Bereich der Hausarbeit und Kinderbetreuung, verdeutlichten die erheblichen Anforderungen, mit denen sie in ihrem Alltag konfrontiert wurden.

Hier sind einige der wichtigsten Erkenntnisse aus den Interviews:

- **Interview 1:** Die Interviewpartnerin gab an, dass sie täglich mehrere Stunden mit unbezahlter Arbeit verbringt, hauptsächlich mit Kochen und Wäsche. Sie betonte, dass sie sich zusätzlich ständig Gedanken um gesunde Ernährung macht – dies war ein Hinweis darauf, dass der Mental Load in diesem Fall bei ihr lag.
- **Interview 2:** Die Befragte erwähnte, dass sie ihren Tag früh beginnt, um sich selbst und ihre Tochter fertig zu machen. Ihr Partner hilft ihr dabei. Danach bringt sie ihre Tochter in den Kindergarten, geht zur Arbeit und holt ihr Kind anschließend wieder ab. Sie kümmert sich um das Mittagessen und verbringt den Nachmittag mit ihrer Tochter. Abends übernimmt meist ihr Partner die Betreuung, während sie den Haushalt erledigt. Auch hier zeigte sich eine deutliche ungleiche Verteilung der unbezahlten Tätigkeiten innerhalb der Partnerschaft.
- **Interview 3:** Die Probandin schätzte, dass sie etwa vier bis fünf Stunden pro Woche mit Haushaltstätigkeiten und unbezahlter Arbeit verbringt – ihr war be-

²¹⁷ Vgl. Statistik Austria (19.08.2010). Zeitverwendungserhebung 2008/2009. STATISTIK AUSTRIA, S. 15, https://www.statistik.at/fileadmin/shared/QM/Standarddokumentationen/B_2/std_b_zve_2008-09.pdf

wusst, dass sie den Großteil der unbezahlten Arbeit innerhalb ihrer Partnerschaft übernimmt. Sie erwähnte auch, dass sie auch ihren Onkel bei der Hausarbeit unterstützt.

- **Interview 4:** Die Interviewpartnerin hat selbst keine Kinder und gab an, rund fünf bis zehn Stunden pro Woche in Hausarbeit zu investieren, hauptsächlich Kochen und allgemeine Haushaltsführung. Sie betonte, dass sie diese Tätigkeiten seit ihrer Teilzeitarbeit genießt und nicht als belastend empfindet.
- **Interview 5:** Die Probandin beschrieb einen stressigen Tagesablauf, der von Kinderbetreuung bis zur Hausarbeit reichte. Da sie selbst Lehrerin ist, kann sie laut eigenen Angaben den Haushalt nicht ungestört erledigen, da ihre Kinder immer zur selben Zeit zuhause sind. Sie schätzte, dass sie etwa 4-5 Stunden pro Tag mit unbezahlter Arbeit verbringt.
- **Interview 6:** Die Interviewpartnerin erledigt jeden Morgen vor der Arbeit Einkäufe und kümmert sich um ihre Katze. Als einzige in ihrer Familie, die Teilzeit arbeitet bzw. eine Möglichkeit für Homeoffice hat, übernimmt sie den Großteil der unbezahlten Arbeit und schätzte ihren täglichen Aufwand auf mindestens eineinhalb Stunden.
- **Interview 7:** Die Probandin gab an, dass sie an ihren Arbeitstagen selbst keine Hausarbeit erledigt, sondern diese auf ihre freien Tage verlegt. Da ihre Kinder nicht mehr zuhause wohnen, beschrieb sie die anfallende Arbeit im Haushalt als machbar. Sie schätzte, dass sie in etwa sieben Stunden pro Woche mit unbezahlter Arbeit verbringt.
- **Interview 8:** Die Interviewpartnerin hat einen vollen Tagesablauf mit der Betreuung ihres 2-jährigen Sohnes und Hausarbeit. Sie schätzte, dass sie insgesamt zwischen 50 und 60 Stunden pro Woche für unbezahlte Arbeit aufwendet, da ihr Partner sehr viel arbeitet und einen weiten Arbeitsweg hat.

Die Interviews zeigen ähnliche Ergebnisse wie frühere Studien, die eine ungleiche Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen aufzeigen. Laut Samtleben übernehmen selbst Frauen, die Vollzeit arbeiten, mehr Hausarbeit und Kinderbetreuung als Männer in vergleichbaren Situationen. Betrachtet man die Gesamtarbeitszeit, die sowohl bezahlte Erwerbstätigkeit als auch unbezahlte Sorge- und Reproduktionsarbeit umfasst, so leisten Männer durchschnittlich etwa 11 Stunden und 18 Minuten pro Arbeitstag, während Frauen mit rund 11 Stunden nahezu gleichauf liegen.

Wenn ein Kind unter 6 Jahren vorhanden ist, verbringen Frauen während der Woche sogar rund drei Mal so viel Zeit mit unbezahlter Arbeit, wie ihre männlichen Partner.²¹⁸ Die zeitlichen Einschätzungen variieren je nach individueller Lebens- und Familiensituation. Die Interviews verdeutlichen jedoch, dass unbezahlte Arbeit einen erheblichen Teil des Alltags vieler Frauen einnimmt und oft eine hohe zeitliche, körperliche und emotionale Belastung darstellt.

6.4.2 Private Überlastung

Viele der Interviewpartnerinnen schilderten, wie Beruf und unbezahlte Arbeit zu einer privaten Überlastung führten. Dabei gab es deutliche Überschneidungen und gemeinsame Erfahrungen. Im ersten Interview war die Befragte im letzten Halbjahr aufgrund ihrer Ausbildung so überfordert, dass sie zeitweise eine Reinigungskraft engagieren musste, um den Haushalt zu bewältigen.²¹⁹ In Interview 5 schilderte die Interviewpartnerin, dass sie kaum Zeit für sich selbst fand und sogar gesundheitliche Beschwerden ignorierte, da ihr die Zeit fehlte, sich mit ihren Symptomen auseinanderzusetzen. Die Interviewpartnerinnen in beiden Interviews gaben an, dass es ihnen schwergefallen war, Zeit für sich selbst und persönliche Bedürfnisse zu finden.

„Man denkt ja nicht mal drüber nach, auch wenn mir mal wieder was weh tut. (...) es vergeht der Tag einfach so schnell und man vergisst, dass dir das jetzt einfach weh tut. Und wenn dich dann wer fragt, denkst du mal wieder darüber nach, okay wie geht es mir eigentlich.“ (Interview 5, persönliche Kommunikation, 20.07.2023)

Die Interviews in dieser Studie zeigten die komplexe und oft überfordernde Rollenverteilung, mit der Frauen konfrontiert waren. Besonders in Interview 5 wurde die Herausforderung deutlich, verschiedene Rollen und Verantwortlichkeiten zu jonglieren. Die Interviewpartnerin sprach offen über ihre Schwierigkeiten, die Anforderungen in Beruf, Haushalt und Kinderbetreuung zu erfüllen. Sie hatte das Gefühl, dass sie weder Zeit für Kinderbetreuung und Haushalt hat noch finanziell unabhängig von ihrem Partner oder erfüllt in ihrem Berufsleben ist. Sie sprach davon, dass „alles immer nur halb erledigt“ ist.²²⁰ In einigen Interviews wurde betont, wie müde und ausgelaugt sich die Befragten nach der Arbeit fühlten, was dazu führte, dass sie keine Energie mehr für Aktivitäten oder gemeinsame Zeit mit ihren Kindern hatten.

²¹⁸ Vgl. Samtleben, 2019, S. 107.

²¹⁹ Vgl. Interview 1, persönliche Kommunikation, 03.07.2023.

²²⁰ Vgl. Interview 5, persönliche Kommunikation, 20.07.2023.

Insbesondere unbezahlte Arbeit in Form des Managements von Gefühlen und Wohlbefinden anderer, die oftmals Mütter zuhause übernehmen, kann zu einem Zustand der Erschöpfung und Überlastung führen.²²¹ Der diesjährige Frauengesundheitsbericht unterstreicht die gesundheitlichen Risiken, die mit dieser Mehrfachbelastung verbunden sind, darunter Schlafstörungen, Kopfschmerzen, psychische Erkrankungen und langfristige Herz-Kreislauf-Probleme.²²² Insgesamt verdeutlichten die Interviews die fehlende Balance zwischen Beruf und Privatleben, was in vielen Fällen zu klaren Überlastungssymptomen bei den befragten Frauen führte.

6.4.3 Externe Unterstützung

Viele der befragten Frauen betonten in den Interviews, dass Familie und Beruf ohne externe Unterstützung durch Verwandte oder bezahlte Arbeitskräfte kaum miteinander zu vereinbaren wären. In Interview 1 erwähnte die Probandin, dass sie zeitweise auf familiäre Unterstützung von den Großeltern angewiesen war, diese jedoch nicht immer zur Verfügung standen. Somit musste manchmal die älteste Tochter auf die jüngeren Geschwister aufpassen.²²³ Auch die Probandin im fünften Interview betonte, dass sie nicht das Gefühl hatte familiäre Unterstützung zu erhalten, wodurch sie keine Möglichkeit zur Stundenerhöhung hatte.²²⁴

Eine weitere Interviewpartnerin berichtete von der zeitweisen Unterstützung durch die Haushälterin ihrer Schwiegermutter und ihrer eigenen Mutter, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Sowohl in Interview 7 als auch in Interview 2 sahen sich die Frauen mit der Situation konfrontiert, dass nach dem Ende ihrer bezahlten Karenzzeit bis zum Alter von drei Jahren kein Betreuungsplatz für die Kinder zur Verfügung stand. Somit mussten beide ein Jahr ohne Kindergarten überbrücken.

„Also ohne externe Hilfe wäre das sicher nicht gegangen. Weil eben damals die Kindergartenbetreuungsplätze noch nicht so gut waren. Und Kindergarten ist eine Sache, aber was macht man in den ganzen Ferien?“ (Interview 7, persönliche Kommunikation, 30.08.2023)

In Interview 8 wird die Abhängigkeit von externer Unterstützung für die Kinderbetreuung während der Ferienzeiten hervorgehoben. Die Probandin war auf die Hilfe ihrer Mutter angewiesen, die aufgrund ihrer niedrigen Pension selbst noch berufstätig war.

²²¹ Vgl. Dean et al., 2022, S. 8 f.

²²² Vgl. Gaiswinkler et al., 2023.

²²³ Vgl. Interview 1, persönliche Kommunikation, 03.07.2023.

²²⁴ Vgl. Interview 5, persönliche Kommunikation, 20.07.2023.

Somit musste das Kind oft den Tag im Geschäft der Großmutter verbringen, was bei der Probandin zu einem schlechten Gewissen führte, da sie diese Lösung als suboptimal für ihr Kind empfand.²²⁵ Diese Situation verdeutlichte, wie die Organisation der Kinderbetreuung während der Ferienzeiten zu zusätzlichem Stress führen kann und wie wichtig externe Unterstützung in solchen Fällen ist.

Insbesondere bürgerliche Familien lösen den Konflikt von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit oftmals, indem letztere auf meist migrantische Arbeiter:innen ausgelagert wird. Dadurch gewinnen sie mehr Zeit für bezahlte Arbeit und können Konflikte innerhalb ihrer Partnerschaft aufgrund der ungleichen Verteilung vermeiden. Haidinger spricht davon, dass die Chancengleichheit innerhalb heterosexueller Beziehungen auf Kosten migrantischer Frauen gefördert wird – Hausarbeit bleibt demnach weiterhin „Frauensache“, sie wird jedoch ethnisiert.²²⁶ Sprechen wir von der Verteilung von unbezahlter Arbeit, so müssen wir nicht nur auf die geschlechterspezifische Arbeitsteilung schauen, sondern stets auch Klassenaspekte berücksichtigen.

6.4.4 Aufteilung der unbezahlten Arbeit in Partnerschaft

Die Interviews verdeutlichten, dass Frauen immer noch den Hauptteil der Hausarbeit übernehmen, während die Tätigkeiten ihrer Männer oft als "Hilfe im Haushalt" wahrgenommen wurden. Diese Ungleichheit in der Aufteilung der Hausarbeit wird auch durch verschiedene Studien bestätigt.²²⁷ Die Interviewpartnerin im ersten Interview sprach davon, dass sich insbesondere nach Veränderungen in den Arbeitsbedingungen des Partners aufgrund der Corona-Pandemie, die Verteilung der unbezahlten Arbeit verändert hatte. Da er mittlerweile häufiger von zu Hause aus arbeitete, konnte er mehr Aufgaben im Haushalt übernehmen, wie beispielsweise die Kinder in die Schule zu fahren und das Mittagessen zu kochen. Obwohl beide Partner aufgrund des Studiums der Probandin ähnlich viel Zeit für unbezahlte Arbeit zur Verfügung hatten, fühlte sich

²²⁵ Vgl. Interview 8, persönliche Kommunikation, 03.09.2023.

²²⁶ Vgl. Haidinger, B. (2004). „'Ich putze Dreck, aber ich bin nicht Dreck!' Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit. Eine qualitative Untersuchung unter ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen“. In Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hrsg.), *Am Rande des Arbeitsmarktes. Haushaltsnahe Dienstleistungen. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft*, Nr. 90, S. 69 f.

²²⁷ Vgl. Huemer et al., 2017, S. 107 f.; Samtleben, 2019, S. 142 f.; Schrammel, 2022, S. 371 f.

die Interviewpartnerin oft überlastet und investierte mehr Zeit in Hausarbeit und Kinderbetreuung. Ihr Mann übernahm zwar mehr Verantwortung als zuvor, aber es wurde immer noch deutlich, dass die Hauptlast der Arbeit bei ihr lag.²²⁸

Sowohl in Interview 7 als auch in Interview 8 wurde die Aufteilung im Verhältnis 80:20 beschrieben, wobei sie den größeren Teil übernahmen.²²⁹ Ähnlich verhielt es sich in Interview 5, in dem die Interviewpartnerin angab, dass die Kinderbetreuung zwar ungefähr gleichmäßig aufgeteilt wurde, sie jedoch den Großteil der Hausarbeit leistete. Letzteres schätzt sie auf ein Verhältnis von etwa 75:25.²³⁰

Ein weiterer interessanter Aspekt, der in den Interviews zur Sprache kam, war die unterschiedlich wahrgenommene Freiheit und Unabhängigkeit innerhalb der Partnerschaften. In Interview 2 betonte die Interviewpartnerin beispielsweise, dass ihr Partner ein freieres Leben führt und sich weniger Gedanken über die Kinderbetreuung machen muss, wenn er Termine wahrnimmt oder sich mit Freunden trifft.

„Ansonsten muss ich schon sagen, dass hald sein Leben, ich sag mal ein bisschen freier ist als meines. Weil, er braucht sich jetzt nicht darum kümmern, wenn er mal einen Arzttermin hat, wer jetzt auf die Kinder aufpasst oder wo er die Kinder in der Zwischenzeit hingibt. Da muss ich mich hald zusätzlich darum kümmern, wenn ich mal irgendwas hab – sei es jetzt ein Arzttermin oder mal ein Frisörtermin oder wenn ich mich am Abend mit wem treffen will. Bei ihm ist es hald dann selbstverständlich, dass ich immer da bin. Er hat hald da nach wie vor seine Freiheiten, so wie er sie davor gehabt hat. Was sich jetzt bei mir schon sehr verändert hat.“ (Interview 2, persönliche Kommunikation, 04.07.2023)

Die Befragte in Interview 7 betonte, dass es für sie komisch gewesen wäre, ihrem Mann Aufgaben im Haushalt zuzuweisen, da er Vollzeit gearbeitet und schwere körperliche Tätigkeiten ausgeführt hat. Sie übernahm den Großteil der Hausarbeit, hatte eine gleichere Verteilung aber bisher nie aktiv eingefordert. Die Tatsache, dass die Interviewpartnerin die Aufteilung in ihrer Partnerschaft als unausgeglichen empfand, aber dennoch zögerte, ihrem Mann mehr Verantwortung zu übertragen, könnte auf tief verwurzelte gesellschaftliche Erwartungen und Geschlechterstereotype hinweisen, die Frauen traditionell als Hauptverantwortliche für den Haushalt sehen. Dies spiegelt sich auch in der Wahrnehmung wider, dass Männer im Haushalt "helfen", anstatt eine gleichberechtigte Rolle in der Aufgabenverteilung zu übernehmen. Selbst in Partner-

²²⁸ Vgl. Interview 1, persönliche Kommunikation, 03.07.2023.

²²⁹ Vgl. Interview 7, persönliche Kommunikation, 30.08.2023 & Interview 8, persönliche Kommunikation, 03.09.2023.

²³⁰ Vgl. Interview 5, persönliche Kommunikation, 20.07.2023.

schaften, in denen die Aufteilung der Care-Arbeit scheinbar ausgeglichen scheint, nehmen Männer oftmals nur Aufträge entgegen, während Frauen die Hauptverantwortung für das Management des Haushaltes tragen.²³¹

Zusätzlich könnte der sogenannte "Emotional Load" eine Rolle in dieser Dynamik spielen. Die Interviewpartnerin wollte ihren Mann nach einem Arbeitstag mit körperlich anstrengender Arbeit nicht zusätzlich belasten oder gar einen Streit provozieren. Sie betonte mehrmals, dass in der Diskussion rund um die Aufteilung von Haushaltstätigkeiten ein hohes Konfliktpotenzial liegt. Es ist daher möglich, dass die Befragte, selbst wenn sie Hilfe benötigt, zögert ihren Mann damit zu belasten, um Konflikte zu vermeiden. Laut Schrammel opfern Frauen oftmals ihre eigenen Bedürfnisse zugunsten der Harmonie und Zufriedenheit von nahestehenden Personen.²³²

Es ist wichtig zu beachten, dass die Interviewpartnerin in diesem Zusammenhang keine Beschwerden oder Unzufriedenheit geäußert hat. Stattdessen zeigte ihre Aussage, wie individuell und komplex die Verteilung von unbezahlter Arbeit in Partnerschaften sein kann und wie sie von individuellen Umständen und Vereinbarungen abhängt. Dies unterstreicht die Bedeutung einer offenen Kommunikation und gemeinsamen Entscheidungsfindungen in Partnerschaften, um den Bedürfnissen und Vorstellungen beider Partner gerecht zu werden.

6.4.5 Verteilung des Mental Load/Emotional Load in Partnerschaft

Die Interviews verdeutlichten, dass die Frauen in Partnerschaften den Großteil der Planung und Organisation des Alltags übernahmen. Dies zeigte sich in verschiedenen Bereichen, wie der Koordination von Terminen, der Organisation von Aktivitäten und der Verantwortung für die Betreuung der Kinder. Ein konkretes Beispiel hierfür fand sich in Interview 1, wo sich die Interviewpartnerin die Organisation von anstehenden Terminen zwar mit ihrem Partner teilte, dabei aber regelmäßige Absprachen und Abstimmungen selbst initiieren musste. Auch die Verteilung von Aufgaben im Haushalt erforderte eine aktive Planung und Zuweisung von Tätigkeiten ihrerseits.

Ein ähnliches Muster zeigte sich in Interview 2, in dem die Interviewpartnerin anmerkte, dass sie die Verantwortung für die Organisation der Kinderbetreuung trägt, wenn beispielsweise Arzttermine oder Frisörbesuche anstehen. Sie musste somit ständig im

²³¹ Vgl. Schutzbach, 2021, S. 239 f.

²³² Vgl. Schrammel, 2022, S. 371.

Auge behalten, wer sich um die Kinder kümmert, wenn sie berufliche oder persönliche Verpflichtungen hatte.

„Also die Termine für den Arzt mach ich aus. Die Geburtstagsgeschenke für Feiern besorge auch ich. Ich bringe die Kinder hin, ich gehe mit den Kindern da hin, also ich mach das alles mit den Kindern und ja. (lacht) Eigentlich, ich. Außer es ist mal irgendeine Terminkollision oder ich bin selber mal krank, dass das mein Partner übernimmt. Aber das sind eigentlich so typische Aufgaben, die mir zugeteilt sind.“ (Interview 2, persönliche Kommunikation, 04.07.2023)

Der Emotional Load war in den geführten Interviews ebenfalls spürbar. Die Frauen äußerten häufig ein schlechtes Gewissen gegenüber ihren Kindern, da sie aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit weniger Zeit für gemeinsame Aktivitäten hatten. Sie verspürten einen enormen Druck, den Bedürfnissen der Kinder gerecht zu werden, während sie gleichzeitig ihre beruflichen Verpflichtungen erfüllen mussten. Der Aspekt der Schuldgefühle wurde bereits in Kapitel 6.1.1 näher beleuchtet und war in vielen Interviews so präsent, dass er schließlich eine eigene Subkategorie in den Gründen für Teilzeitarbeit bildete.

„Ich habe ständig ein schlechtes Gewissen gegenüber den Kindern, dass ich keine Zeit habe. Dass wir nichts gemeinsam machen.. also ja, das schlechte Gewissen begleitet mich permanent.“ (Interview 1, persönliche Kommunikation, 03.07.2023)

„Es würde ihnen vielleicht nicht schaden, wenn sie mal für einen Tag in der Betreuung wären. Ja.. aber ich denke mir dann immer, ich hätte es auch nicht gewollt. Also für mich als Kind wäre die Vorstellung ganz schlimm gewesen.. und ich glaube so empfinden es meine Kinder auch.“ (Interview 5, persönliche Kommunikation, 20.07.2023)

Zusammenfassend zeigten die Interviews, dass die befragten Frauen oft den Mental Load der Organisation und Planung übernahmen und gleichzeitig einer hohen emotionalen Belastung ausgesetzt waren, um den Bedürfnissen ihrer Partner und Kinder gerecht zu werden. Diese doppelte Belastung kann zu einer erheblichen Herausforderung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen und verdeutlicht die Komplexität von unbezahlter Arbeit.

6.5 Finanzielle Situation und Pension

Obwohl die finanzielle Situation der befragten Personen in den Interviews variierte, kamen durchaus ähnliche Themen vor. Bei mehreren Interviews spielte der finanzielle Beitrag des Partners zum Familieneinkommen eine wichtige Rolle. In den meisten Fällen war der Mann der Hauptverdiener, und die Frauen betonten, dass sie, selbst wenn

sie Vollzeit arbeiten würden, nicht so viel verdienen würden wie ihre Partner. Die meisten Befragten merkten zwar an, mit dem gemeinsamen Haushaltseinkommen insgesamt gut über die Runden zu kommen und sich weitestgehend keine finanziellen Sorgen machen zu müssen, sich aber doch aufgrund der gestiegenen Lebenskosten mehr Gedanken über ihre Ausgaben gemacht zu haben.

Eine geringere Rolle spielte das niedrigere Einkommen durch Teilzeitarbeit für die Probandinnen in Interview 3 und 4, da beide entweder aufgrund der Unterstützung ihrer Eltern oder aufgrund eines finanziellen Polsters durch ein Erbe abgesichert waren. In Interview 6 hingegen, beklagte die Probandin mit Migrationshintergrund ihre finanzielle Situation und beschrieb sie als katastrophal. Durch die gestiegenen Lebenshaltungskosten und das Teilzeitgehalt gab sie an, dass das Geld am Ende des Monats knapp wurde. Die finanzielle Situation der Interviewpartnerinnen wurde somit je nach individueller Lebenslage und der damit verbundenen finanziellen Absicherung unterschiedlich bewertet, wobei der Beitrag des Partners zum Haushaltseinkommen oft eine zentrale Rolle spielte.

Einige der Probandinnen äußerten zudem ihre Angst vor Altersarmut. In Interview 1 und 3 gaben die Befragten an, sich regelmäßig Gedanken über ihren Pensionsanspruch zu machen. Beide hatten in der Vergangenheit bereits überlegt ihre Stunden zu erhöhen, um eine bessere Absicherung im Alter zu gewährleisten.

„Also ich denk eigentlich immer wieder mal dran. (lacht) Das schwirrt immer wieder mal in meinem Kopf herum, also da denk ich schon viel dran. Natürlich, die Jahre vergehen, jetzt sind es dann schon bald 4 Jahre in Teilzeit und da denk ich schon das sind dann Jahre, die uns vielleicht irgendwann mal abgehen werden.“ (Interview 3, persönliche Kommunikation, 05.07.2023)

Die Probandinnen in Interview 7 hat aufgrund der Sorgen vor ihrer finanziellen Situation im Alter zusätzlich eine private Pensionsversicherung abgeschlossen. Eine Erhöhung der Stunden kam für sie dennoch nicht in Frage, da sie bezweifelte durch eine Umstellung auf Vollzeitarbeit 13 Jahre vor Pensionsantritt noch einen erheblichen finanziellen Vorteil zu erhalten. Auch die Probandin in Interview 8 hat in eine private Pensionsvorsorge investiert. Sie merkte an, häufig über ihren Pensionsanspruch nachgedacht zu haben und sich deshalb dafür entschieden zu haben direkt nach der Karenzzeit wieder Teilzeit zu arbeiten, obwohl es in ihrem Fall aus finanzieller Sicht nicht notwendig gewesen wäre. Ihre Entscheidung wurde durch die Beobachtung der finan-

ziellen Situation ihrer eigenen Mutter beeinflusst, die aufgrund von Kindererziehungszeiten und Arbeit in schlecht bezahlten Berufen nur eine Mindestpension erhielt und weiterhin arbeiten musste, um ihren Lebensstandard zu halten. Dies verstärkte ihre Sorgen bezüglich ihrer eigenen finanziellen Absicherung im Alter.²³³ Die Probleme, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Teilzeitarbeit und die häufige Beschäftigung von Frauen in Niedriglohnssektoren auf spätere Pensionsansprüche mit sich bringt, wurden bereits ausführlich in Kapitel 4.5 behandelt.

In Kontrast dazu gab es Interviewpartnerinnen, die sich noch nie Gedanken über die Auswirkungen ihrer Karenzzeiten oder Teilzeitarbeit auf den späteren Pensionsanspruch gemacht haben. Die Befragte in Interview 6 befürchtete, dass aufgrund des niedrigen Einkommens ihrer eigenen Mutter schwierige Jahre auf sie zukommen werden, hatte jedoch aufgrund der aktuellen finanziellen Probleme bisher keine Energie, an die Zukunft zu denken.

„Es beschäftigt mich nicht, weil um ehrlich zu sein, wenn ich mich damit beschäftigen würde, wäre es nur ein deprimierendes Thema. Ich denke über die von meiner Mutter nach und weiß, was da auf uns zukommen wird in den nächsten zehn Jahren, wenn sie dann wirklich nicht mehr arbeiten kann. (...) ich denke nur darüber nach, wie ich in der aktuellen Situation alles bezahle. Also ich bin nicht in der Situation, dass ich an eine Pension denken kann, ich bin davon Lichtjahre entfernt.“ (Interview 6, persönliche Kommunikation, 30.08.2023)

Diese unterschiedlichen Herangehensweisen und Wahrnehmungen zeigten, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema Altersvorsorge und Pensionsansprüchen je nach Lebenssituation und individuellen Prioritäten der Befragten variierte. Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit einer umfassenden Aufklärung und Beratung zu den Auswirkungen von Teilzeitarbeit und Karenzzeiten auf die Alterssicherung, um es Frauen zu ermöglichen, informierte Entscheidungen über ihre berufliche Zukunft und finanzielle Vorsorge zu treffen.

6.6 Arbeitszeitpräferenz und Arbeitszeitverkürzung

In diesem Kapitel werden die vielfältigen Perspektiven und Einstellungen der Interviewpartnerinnen zu ihren Arbeitszeitpräferenzen beleuchtet. Es wird deutlich, wie individuelle Lebensumstände und berufliche Tätigkeiten die Vorstellungen und Wünsche bezüglich der Arbeitszeitgestaltung beeinflussen können. Die Bandbreite reicht von

²³³ Vgl. Interview 4, persönliche Kommunikation, 15.07.2023.

Zufriedenheit mit der aktuellen Situation bis hin zum Wunsch nach mehr Flexibilität, was die Komplexität und Vielschichtigkeit des Themas unterstreicht.

Einige der befragten Frauen äußerten sich zufrieden mit ihrem derzeitigen Arbeitszeitmodell. Sie sahen keinen Grund für eine Änderung, da sie ihre beruflichen Verpflichtungen gut mit Ausbildungszielen oder Kinderbetreuungsaufgaben vereinbaren konnten. Allerdings wurde auch deutlich, dass viele der Befragten trotz ihrer grundsätzlichen Zufriedenheit mit der aktuellen Work-Life-Balance langfristig Veränderungen in Betracht zogen, vor allem aufgrund finanzieller Nachteile, die mit Teilzeitarbeit einhergehen. Einige hätten sogar gerne ihre Arbeitszeit weiter reduziert, um mehr Zeit für persönliche Interessen, für ihre Kinder oder zur Erholung zu haben. Sie äußerten mehr Zeit für sich oder für ihre Kinder zur Verfügung zu haben und sich weniger ausgebrannt zu fühlen.

Die Verpflichtungen von Frauen, vor allem von Müttern, in Bezug auf Haushalt und Kinderbetreuung lassen wenig Spielraum für eine Arbeitszeiterhöhung zu. Umso interessanter ist laut einigen Forschenden die Forderung, das Stundenausmaß bei Vollzeitarbeit für alle Beschäftigten zu reduzieren.²³⁴ Im Zuge der Interviews wurden die Probandinnen dazu befragt, welche Erwartungen sie an eine solche Arbeitszeitverkürzung für ihre persönliche Situation haben und ob dies ihre Einstellung zur Teilzeitarbeit verändern könnte. Konkret wurden sie nach ihrer Bereitschaft gefragt, auf Vollzeitbeschäftigung zu wechseln, sollte die politische Forderung einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung umgesetzt werden.

Die Interviews offenbarten eine deutliche Erwartungshaltung hinsichtlich der positiven Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt. Viele der Befragten sahen darin einen wesentlichen Schritt zur Förderung der Gleichberechtigung zwischen Eltern. Diese Ansicht spiegelt die Hoffnung wider, dass eine solche Maßnahme zu einer gerechteren Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Partnern beitragen könnte, wie auch Ravaioli hervorhebt.²³⁵ Eine weitere erwartete Auswirkung war laut den Interviews eine potenzielle Steigerung der Lebensqualität durch mehr gemeinsame Zeit für Familien und Partnerschaften. Die Möglichkeit, einen zusätzlichen freien Tag pro Woche zu haben, wurde von mehreren Interviewpartnerinnen als be-

²³⁴ Vgl. Ravaioli, 1987, S. 77.; Sorger, 2014, S. 144.

²³⁵ Vgl. Ravaioli, 1987, S. 77.

sonders positiv hervorgehoben. Sie betonten, dass dies es Familien und Paaren ermöglichen würde, mehr qualitativ hochwertige Zeit miteinander zu verbringen und gemeinsame Aktivitäten wieder stärker in den Vordergrund zu rücken.

„Ich mein ich würde mir für meinen Mann zum Beispiel jetzt schon auch oft Wünschen, dass er am Freitag frei hat. Das wäre schon cool. Das wäre schon ein Gewinn an Zeit... für sich selber und auch vielleicht, dass man für die Gesundheit mal mehr tut.“ (Interview 7, persönliche Kommunikation, 30.08.2023)

Ein weiterer Aspekt, der in den Interviews hervorgehoben wurde, war der erhoffte Anstieg der eigenen Zufriedenheit und Gesundheit durch eine Arbeitszeitverkürzung. Eine Interviewpartnerin wies darauf hin, dass viele Menschen möglicherweise erst dann erkennen würden, wie viel Lebenszeit ihnen durch das bisherige Arbeitssystem geraubt wurde.²³⁶ Bei einigen Probandinnen zeigte sich ein Bewusstsein dafür, dass die aktuelle Arbeitsbelastung sowohl bei sich selbst als auch bei ihren in Vollzeit arbeitenden Partnern negative Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit mit sich bringt.

Wie in Kapitel 3.4 erwähnt, zeigen erste Studien zu einer 4-Tage-Woche durchaus positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Beschäftigten, auch wenn die Ergebnisse sicherlich gewisse Limitationen mit sich bringen.²³⁷ Aber auch die globale Initiative „4 Day Week Global“, die in 33 internationalen Unternehmen eine Reduktion der Arbeitszeit auf 32 Stunden pro Woche getestet hat, kommt auf ähnliche Ergebnisse.²³⁸ Insgesamt konnten laut Studie 42% weniger Kündigungen verzeichnet werden, während rund 39% der Beschäftigten sich weniger gestresst fühlten und 71% angaben, weniger ausgebrannt zu sein. Auch in dieser Studie zeigen sich gewisse Limitationen in Bezug auf die Aussagekraft der Ergebnisse – die teilnehmenden Unternehmen hatten meist kleinere Teams bis zu 50 Mitarbeiter:innen, die oftmals flexibler und anpassungsfähiger sind. Auch die begrenzte Dauer auf sechs Monate kann keine langfristigen Ergebnisse hinsichtlich der Produktivität liefern – einige Effekte könnten erst nach längerer Zeit sichtbar werden. Zudem lässt sich eine reduzierte Arbeitswoche in gewissen Branchen wohl leichter durchführen als in anderen.

Einige Interviewpartnerinnen äußerten genau diese Bedenken hinsichtlich der Umsetzbarkeit einer Arbeitszeitreduktion. Eine Befragte, die im Pflegebereich tätig war,

²³⁶ Vgl. Interview 6, persönliche Kommunikation, 30.08.2023.

²³⁷ Vgl. *Autonomy*, 2023.

²³⁸ Vgl. 4 Day Week Global (2023). *The 4 day week: 12 months on - with new US and Canadian research*. S. 9, <https://www.4dayweek.com/>

hat in der Vergangenheit die Erfahrung gemacht, dass bereits jetzt eine enorme Zahl an Überstunden geleistet werden muss.²³⁹ Auch eine weitere Interviewpartnerin äußerte Zweifel daran, wie eine Arbeitszeitverkürzung in Branchen funktionieren soll, die von einem Arbeitskräftemangel betroffen sind.²⁴⁰

Die Aussagen der Interviewpartnerinnen verdeutlichten die verschiedenen Erwartungen, die eine potenzielle Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt hervorruft. Einige erhofften sich dadurch eine verbesserte Work-Life-Balance, mehr gemeinsame Zeit mit ihren Familien und eine Reduzierung gesundheitlicher Belastungen. Dies unterstreicht den Wert einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung für die individuelle Lebensqualität und das Wohlbefinden der Befragten. Gleichzeitig äußerten einige Bedenken hinsichtlich der Umsetzbarkeit in bestimmten Branchen. Sie befürchteten, dass es zu einer möglichen Verschärfung der bisherigen Arbeitsbelastung kommen könnte, wenn die gleiche Arbeitsmenge in kürzerer Zeit bewältigt werden müsste. Es ist wichtig, diese Unsicherheiten und Ängste ernst zu nehmen und bei der Gestaltung von Maßnahmen zur Arbeitszeitreduktion Lösungen zu finden, die diese potenziellen Herausforderungen berücksichtigen.

Besonders interessant war es zu sehen, wie eine mögliche Reduzierung der Arbeitsstunden auf eine 32-Stunden-Woche die Bereitschaft der befragten Frauen beeinflussen könnte, von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit umzusteigen. Trotz mancher Bedenken würden 5 der 8 Interviewpartnerinnen von Teilzeit auf Vollzeitarbeit wechseln, wenn die Wochenarbeitszeit bei gleichbleibendem Gehalt reduziert werden würde. Selbstverständlich können im Rahmen von qualitativen Studien keine quantifizierbaren Daten erhoben werden, dennoch ist es bemerkenswert, wie viele der Befragten grundsätzlich bereit wären im Rahmen einer 32-Stunden-Woche auf Vollzeit umzusteigen, selbst wenn dies eine Erhöhung der Gesamtarbeitszeit bedeutet.

Eine Teilnehmerin der Studie äußerte speziell, dass sie nur dann bereit wäre, auf eine Vollzeitbeschäftigung umzusteigen, wenn sie ihre Arbeitszeit auf vier Tage pro Woche verteilen könnte. Eine bloße Reduzierung der Arbeitsstunden bei Beibehaltung einer Fünf-Tage-Woche war für sie nicht ausreichend motivierend, da sie besonderen Wert auf ausreichend Freizeit und ein verlängertes Wochenende legte.

²³⁹ Vgl. Interview 3, persönliche Kommunikation, 05.07.2023.

²⁴⁰ Vgl. Interview 5, persönliche Kommunikation, 20.07.2023.

„Es geht ja letztlich nicht nur um die 32 Stunden, es geht auch um die Einteilung, um den Lebensplan in meinem Fall. 32 Stunden, das hört sich so im ersten Moment einmal nicht so schlecht an, es kommt aber darauf an, wie ist das aufgeteilt. (...) Mir geht es letztlich immer um die Zeit, die ich noch zur Verfügung habe neben der Arbeit. Also, ich schliesse das nicht aus, dass ich sage, ich würde mich für 100 Prozent anstellen lassen. Es kommt dann immer auf die Einteilung der Stunden drauf an.“ (Interview 4, persönliche Kommunikation, 15.07.2023)

Nur eine der befragten Frauen betonte, dass sie sich aufgrund der Verantwortung für ihr Kind derzeit keine Erhöhung ihrer Arbeitszeit vorstellen könne. Sie gab an, dass eine solche Erhöhung erst in Betracht käme, wenn ihr Kind selbstständiger wäre. Eine andere Probandin, die als Lehrerin tätig ist, gab keine klare Antwort, da sie ihre Beschäftigungssituation nicht als typisches Vollzeitverhältnis ansah. Sie war der Ansicht, dass weder sie noch ihr selbstständiger Partner von einer Arbeitszeitverkürzung profitieren würden und dass diese somit keine direkten Auswirkungen auf ihr Leben hätte.

Dennoch verdeutlichten die Erwartungen und Sichtweisen der Interviewpartnerinnen in Bezug auf eine Arbeitszeitverkürzung auf 32 Stunden bei gleichbleibendem Gehalt das immense Potenzial einer solchen Maßnahme für Frauen in Österreich. Die Möglichkeit, ausreichend Zeit mit der Familie zu verbringen und gleichzeitig beruflich aktiv zu bleiben, könnte eine bedeutende finanzielle Absicherung für Frauen bieten. In Anbetracht dieser Erkenntnisse ist es entscheidend, Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, die die Bedürfnisse von Frauen und ihren Familien berücksichtigen. Die Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung auf 32 Stunden bei gleichbleibendem Gehalt könnte einen wichtigen Schritt in diese Richtung darstellen und Frauen in Österreich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

7 Diskussion

Die vorliegende Masterarbeit stützt sich auf eine Kombination aus einer umfassenden Literatur- und Studienanalysen und den Ergebnissen eigenständig durchgeführter qualitativer Interviews. Insgesamt wurden acht Interviews mit in Österreich lebenden Frauen geführt, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Diese Interviews wurden nach der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring²⁴¹ analysiert und im Kontext des aktuellen Forschungsstandes zu Teilzeitarbeit, geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und den damit verbundenen sozioökonomischen und psychologischen Aspekten interpretiert. Die Literaturrecherche zeigte, dass in der Vergangenheit eine Reihe von Studien zu den Beweggründen für Teilzeitarbeit unter Männern und Frauen durchgeführt wurden, mit folgenden Hauptergebnissen:²⁴² Bei Frauen mit Kindern erwiesen sich in bisherigen Untersuchungen Betreuungsverpflichtungen als zentrales Motiv für die Entscheidung zur Teilzeiterwerbstätigkeit.²⁴³ Laut Arbeitszeitreport 2023 des Momentum Instituts gaben rund 41% der befragten Frauen in Österreich an, aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen.²⁴⁴ Dies spiegelte sich auch in den Interviews wider, die im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit durchgeführt wurden. Frauen mit Kindern nannten die Sicherstellung der Kinderbetreuung als primären Beweggrund für ihre Teilzeitbeschäftigung. Die befragten Frauen gaben an, ihre Arbeitszeiten an die Betreuungszeiten ihrer Kinder anpassen zu müssen. Insbesondere im Zuge der Covid-19-Pandemie wurde die Situation für viele der befragten Frauen zunehmend schwierig, da externe Betreuungsmöglichkeiten wie Kindergärten oder die Großeltern, die zuvor genutzt wurden, plötzlich wegfielen. Die Literaturrecherche hat gezeigt, dass oftmals Frauen, insbesondere jene mit Migrationshintergrund, die Auswirkungen von Krisen abfangen.²⁴⁵ Christa Wichterich beschreibt diese Rolle im Kontext von globalen Wirtschaftskrisen treffend als die eines „sozialen Airbags“²⁴⁶, indem die Kosten von Krisensituationen auf Frauen im privaten Bereich umgelagert werden.

²⁴¹ Vgl. Mayring, 2010, S. 98.

²⁴² Vgl. Sturm, J. (2023). *Arbeitszeitreport 2023*. Momentum Institut, <https://www.momentum-institut.at/system/files/2023-03/arbeitszeitreport-2023-momentum-insitut.pdf>; Statistik Austria (2022d). *Gender-Statistik*. https://www.statistik.at/fileadmin/pages/360/Infotext_Gender-Statistik_Erwerbstaetigkeit.pdf

²⁴³ Vgl. Wölfl, 2022, S. 126 f.

²⁴⁴ Vgl. Sturm, 2023, S. 7.

²⁴⁵ Vgl. Berger, 2021, S. 66 f.; Aulenbacher, 2013, S. 120 f.; Schutzbach, 2021, S. 239.

²⁴⁶ Wichterich, 2009, S. 25.

Die mangelnde Verfügbarkeit von ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen spielt in Österreich eine entscheidende Rolle bei der Entscheidung für Teilzeitarbeit von Frauen, was sich auch im niedrigen Ranking der Betreuungsinfrastruktur im internationalen Vergleich widerspiegelt.²⁴⁷ Regionale Ungleichgewichte in der Verfügbarkeit von Ganztagsbetreuungsplätzen erschweren an manchen Orten die Vollzeiterwerbstätigkeit beider Elternteile. Durch die Interviews wurde deutlich, dass die Gewährleistung der Kinderbetreuung während der Ferienzeiten eine Herausforderung für Eltern darstellte. Dies führte dazu, dass Paare sich ihre Urlaubstage aufteilen mussten, um schulfreie Perioden abzudecken.

Politische Forderungen und Maßnahmen, um mehr Frauen in die Vollzeitarbeit zu bringen, konzentrieren sich häufig auf den Ausbau der Kinderbetreuung in Österreich.²⁴⁸ Die durchgeführten Interviews im Zuge dieser Masterarbeit zeigten jedoch, dass mangelnde Kinderbetreuungsplätze nicht die alleinige Motivation für Teilzeitarbeit von Frauen in Österreich war. Ein Aspekt, der in der politischen Debatte kaum Erwähnung findet, ist die emotionale Herausforderung von erwerbstätigen Frauen, insbesondere Müttern. Viele der in den Interviews befragten Mütter kämpften nach eigenen Aussagen mit Schuldgefühlen, da sie sich zwischen beruflichen Verpflichtungen und der gemeinsamen Zeit mit ihren Kindern zerrissen fühlten. In diversen internationalen Studien wird dieses Problem thematisiert, dennoch wird der innere Rollenkonflikt von Müttern in politischen Diskussionen über die Notwendigkeit, mehr Frauen in Österreich in die Vollzeitarbeit zu bringen, oftmals übersehen.²⁴⁹ Obwohl es Studien gibt, die sich auf negative psychische Auswirkungen von Mutterschaft konzentrieren und derartige Belastungen im Zusammenhang mit Emotional Load erwähnen²⁵⁰, werden diese selten im Kontext von Debatten um Arbeitszeitverkürzung aufgegriffen.

An dieser Stelle zeigt sich, dass die vorliegende Masterarbeit wichtige über den bisherigen Literaturstand hinausgehende Denkanstöße liefert, indem sie Rollenkonflikte und die Überlastung von Müttern im Kontext der Potenziale einer Arbeitszeitverkürzung betrachtet. Überlastung durch unbezahlte Arbeit und Mental Load wird laut Dean et al.

²⁴⁷ Vgl. EcoAustria, 2023.

²⁴⁸ Vgl. WKO.at (22.09.2023). *Mahrer: Brauchen Kraftakt für mehr Kinderbetreuung in Österreich.* <https://www.wko.at/oe/news/mehr-kinderbetreuung-in-oesterreich-mahrer-fordert-kraftakt>; parlament.gv.at (01.03.2023). *Vollzeitarbeit: Kocher will attraktivere Rahmenbedingungen schaffen.* Parlementskorrespondenz Nr. 216, https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2023/pk0216

²⁴⁹ Vgl. Maclean, E.I., Andrew, B. & Eivers, A. (2021). The motherload: Predicting experiences of work-interfering-with-family guilt in working mothers. In *Journal of child and family studies*, 30, S.169-181.; Dean et al., 2022, S. 25.

²⁵⁰ Vgl. Dean et al., 2022, S. 8 f.; Giesselmann, 2018, S. 739.

häufig unterschätzt und kann zu erheblichen Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit von Betroffenen haben.²⁵¹ Auch der Frauengesundheitsbericht warnt vor den gesundheitlichen Langzeitfolgen der Mehrfachbelastungen durch Mental Load, denen Frauen ausgesetzt sind.²⁵² In den Interviews zeigte sich, dass einige der Interviewpartnerinnen aus Angst vor völliger Überlastung ihre Ablehnung gegenüber einer Erhöhung der Arbeitsstunden äußerten. Die Mehrfachbelastung durch Sorgearbeit, Mental Load und Emotional Load resultierte bei einigen der befragten Mütter trotz Teilzeitarbeit in ersten negativen gesundheitlichen Auswirkungen, wie Schlafstörungen. Hier zeigt sich das Potenzial einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung: Würden beide Partner mehr Zeit zuhause verbringen, könnte dies zu einer gerechteren Aufteilung der häuslichen Pflichten führen und somit die Last für Frauen verringern.²⁵³

Frauen ohne Kinder, betonten in den Interviews vor allem die Relevanz einer ausgeglichenen Work-Life-Balance für ihre Lebensqualität und den Wunsch nach mehr Zeit für Familie, Freunde oder sich selbst. Fast alle Interviewpartnerinnen waren für den Großteil der Hausarbeit selbst zuständig, unabhängig von der jeweiligen Wohnsituation und Lebenslage. Alle Befragten in Partnerschaften gaben an, mehr unbezahlte Arbeit als ihre Partner zu übernehmen. Insbesondere Mütter mit kleinen Kindern beschrieben die Organisation des Haushalts als herausfordernd und gaben an, oft unter Zeitdruck zu stehen. Die begrenzte Freizeit nach der Arbeit und die Notwendigkeit, verschiedene Verpflichtungen zu koordinieren, führten laut eigenen Angaben oft dazu, dass Haushaltsaufgaben vernachlässigt wurden. Die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit und Haushaltstätigkeiten spiegelt sich auch in bisherigen Studien wider.²⁵⁴

Einige Frauen zeigten ein deutliches Interesse an Vollzeitarbeit, vorrangig motiviert durch das Streben nach finanzieller Sicherheit und höherem Einkommen. Dies spiegelt die berechtigte Sorge um eine adäquate Altersvorsorge und die Absicherung in Trennungssituationen von Frauen wider. Die Armutsgefährdungsrate von alleinlebenden Pensionistinnen in Österreich ist Stand 2021 mit rund 26% deutlich höher als jene von alleinlebenden Pensionisten, die bei etwa 15% liegt.²⁵⁵ Dass die befragten Frauen grundsätzliches Interesse an Vollzeitarbeit äußerten, war aufgrund bisheriger Befragungen zu den Gründen für Teilzeitarbeit wenig überraschend. Laut Arbeitszeitreport

²⁵¹ Vgl. Dean et al., 2022, S. 8 f.

²⁵² Vgl. Gaiswinkler et al., 2023, S. 24.

²⁵³ Vgl. Ravaoli, 1987, S. 81.

²⁵⁴ Vgl. Samtleben, 2019, S. 142.; Aulenbacher, 2013, S. 108 f.

²⁵⁵ Vgl. Gaiswinkler et al., 2023, S. 20.

2023 arbeiten insgesamt drei Viertel der Frauen in Österreich nicht freiwillig in Teilzeitarbeit – das heißt sie arbeiten nicht aus persönlicher Präferenz weniger, sondern aufgrund von Betreuungsverpflichtungen, Ausbildung, persönlichen Gründen oder weil sie beispielsweise keine Vollzeitstelle finden.²⁵⁶ Auch in den durchgeführten Interviews gaben lediglich drei der insgesamt acht in den Interviews befragten Frauen an freiwillig Teilzeitarbeit zu arbeiten, um eine ausgewogene Work-Life-Balance zu erhalten.

Die in Kapitel 6.6 dargelegten Ergebnisse aus den Interviews zu Arbeitszeitpräferenzen bieten einen kleinen Einblick in die aktuellen Bedürfnisse und Herausforderungen von erwerbstätigen Frauen in Österreich. Wenig überraschend zeigte sich, dass die Verpflichtungen, insbesondere von Müttern, in Bezug auf Haushalt und Kinderbetreuung, einen wesentlichen Einfluss auf ihre Arbeitszeitpräferenzen hatten. Prinzipiell zeigte sich, dass viele der Probandinnen sich von einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung positive Auswirkungen auf ihr Leben erwarten. In einigen Interviews äußerten die Befragten die Hoffnung, dass eine Reduktion ihrer Arbeitszeiten zu einer gesteigerten Lebensqualität führen könnte. Sie wünschten sich mehr Zeit für das Familienleben und positive Auswirkungen auf ihre physische wie auch psychische Gesundheit. Diese Bedürfnisse standen bisher jedoch oft im Konflikt mit ihrer finanziellen Situation oder den beruflichen Gegebenheiten ihrer Partner. Laut Arbeitszeitreport 2023 dominiert unter Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich der Wunsch nach mehr Arbeitszeit, während Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren möchten. Diesem Wunsch kann in der Realität jedoch nur ein kleiner Anteil der Bevölkerung nachgehen. Beschäftigte mit einem höheren Einkommen können ihre Arbeitszeit mehr ihren Bedürfnissen anpassen und nehmen mögliche Einkommensverluste eher in Kauf, um ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Menschen mit geringerem Einkommen haben meist keine Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit freiwillig zu reduzieren. Arbeitszeit sollte daher also stets auch aus verteilungspolitischer Perspektive betrachtet werden.²⁵⁷

Die Bereitschaft vieler Interviewpartnerinnen, von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit zu wechseln, wenn die Wochenarbeitszeit bei gleichbleibendem Gehalt gekürzt werden würde, zeigt, dass solche Modelle für Frauen attraktiv sein könnten und bietet an dieser Stelle wichtige Anknüpfungspunkte für weitere Forschungen zu den Potenzialen einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung. Es ist jedoch auch wichtig, die Bedenken der Inter-

²⁵⁶ Vgl. Sturm, 2023, S. 7.

²⁵⁷ Vgl. ebd., S. 8 f.

viewpartnerinnen hinsichtlich der Umsetzbarkeit einer Arbeitszeitreduktion in bestimmten Branchen und Berufen zu berücksichtigen. Einige der Befragten äußerten die Befürchtungen, dass eine Verkürzung zu einer Verschärfung der Arbeitsbelastung führen könnte und das Arbeitspensum dadurch nicht weniger werden würde.

Die Ergebnisse dieser Masterarbeit liefern wichtige Denkanstöße für das Forschungsgebiet der Arbeitszeitpolitik, insbesondere in Bezug auf die Teilzeitarbeit von Frauen in Österreich. Die Kombination aus Literaturanalyse und qualitativen Interviews hat gezeigt, dass die Motivationen für Teilzeitarbeit komplex sind und nicht ausschließlich auf das unzureichende Betreuungsangebot beschränken. Obwohl der Ausbau von qualitativ hochwertiger und flächendeckender Kinderbetreuung eine wichtige Rolle spielt, unterstreicht die Arbeit die Notwendigkeit struktureller Veränderungen in der Verteilung von unbezahlter Arbeit, um Frauen die Möglichkeit zu geben, Vollzeitarbeit in Betracht zu ziehen. Insbesondere die emotionalen Abwägungen und die Schuldgefühle, die viele Mütter empfinden, wenn sie ihre Kinder in externe Betreuung geben, haben in den Gesprächen im Zuge der Interviews eine zentrale Rolle eingenommen. Auch bei Frauen ohne Kinder äußerten Interviewpartnerinnen oft den Wunsch, mehr Zeit mit ihrer Familie und Freund:innen zu verbringen. Diese emotionalen Aspekte und deren Auswirkungen auf das Wohlbefinden und folglich auch auf die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen wurden in bisherigen Studien oft nicht ausreichend beleuchtet und stellen daher eine wichtige Ergänzung zum bestehenden Forschungsstand dar. Es ist fraglich, ob allein die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen und finanzielle Anreize ausreichend sind, um Frauen zur Vollzeitarbeit zu bewegen. Die Ergebnisse legen nahe, dass emotionale und psychologische Faktoren eine ebenso wichtige Rolle spielen und in politischen Diskussionen und Maßnahmen stärker berücksichtigt werden sollten. Die Tatsache, dass viele Frauen trotz des Wunsches nach Vollzeitarbeit aufgrund von Überlastungsängsten zögern, ihre Arbeitsstunden zu erhöhen, zeigt zudem die Notwendigkeit auf, Arbeitsmodelle zu entwickeln, die die Lebensrealitäten von Frauen stärker berücksichtigen.

Die Ergebnisse der Interviews legen nahe, dass eine umfassende Anpassung der Arbeitsbedingungen auf Makroebene erforderlich ist, um eine inklusive und gerechtere Arbeitsumgebung für alle zu schaffen. Unter den aktuellen gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Bedingungen ist die Bewältigung von Vollzeitarbeit bei gleichzeitiger Haushalts- und Kinderbetreuungspflicht für viele Frauen nicht realisierbar, was besorgniserregende langfristige Auswirkungen auf die finanzielle Absicherung und

Pensionsansprüche von Frauen in Österreich hat. Teilzeitarbeit ermöglicht es Frauen, Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen, kann aber auch finanzielle und berufliche Nachteile mit sich bringen. Flexible Arbeitsmodelle, finanzielle Anreize und Maßnahmen für eine gerechtere Aufteilung von unbezahlter Arbeit sind Schlüsselemente, die in der Debatte rund um die zukünftige Gestaltung der Erwerbsarbeit von Frauen und Männern berücksichtigt werden müssen, um eine gerechtere und flexiblere Arbeitswelt zu schaffen, die den vielfältigen Bedürfnissen und Lebenssituationen von Frauen gerecht wird. Diese Anpassungen könnten nicht nur die beruflichen Chancen von Frauen verbessern, sondern auch zur Verringerung der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt beitragen.

Obwohl es sich bei den durchgeführten Interviews zwar um eine nur kleine Untersuchung handelt, sind die Ergebnisse dennoch interessant, da sie die Ergebnisse der Literaturrecherche einerseits untermauern und darüber hinaus bestimmte Aspekte beleuchten, die in der aktuellen Forschung im Zusammenhang mit Arbeitszeitverkürzung zu kurz kommen, wie beispielsweise die emotionale Herausforderung durch die Kombination von Kindererziehung und Erwerbstätigkeit. Für Forschungen, die daran interessiert sind, wie man eine gerechtere Verteilung von unbezahlter Arbeit und Mental Load erreichen könnte, sind Überlegungen zu den möglichen Chancen durch eine generelle Arbeitszeitverkürzung sicherlich relevant. Die Interviews machten deutlich, dass die Bereitschaft von Frauen sehr hoch war, über ihre Beweggründe zur Teilzeitarbeit zu sprechen. Viele von ihnen schienen einen hohen Redebedarf über ihre Situation zu haben, wodurch die Interviewsituation und die Gesprächsbasis in allen Interviews sehr vertrauensvoll und offen verlief. Auch das Sampling weiterer Interviewpartnerinnen durch das Schneeballverfahren verlief erfolgreich, da ich eine gute Vertrauensbasis mit den interviewten Frauen aufbauen konnte. Einzig und allein die Rekrutierung von alleinerziehenden Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund, deren Perspektiven zur Beantwortung der Forschungsfrage für mich noch relevant gewesen wäre, erwies sich als schwierig.

An dieser Stelle ist es wichtig, die Limitationen dieser Masterarbeit zu reflektieren. Es ist anzumerken, dass die Interviews zwar wertvolle exemplarische Einblicke in die Perspektiven einiger Betroffenen bieten, die Erreichung einer theoretischen Sättigung aufgrund der Schwierigkeiten bei der Rekrutierung jedoch durchaus eine Herausforderung darstellte. Die Abwesenheit von alleinerziehenden Frauen, die besondere Her-

ausforderungen hinsichtlich finanzieller Absicherung und der Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit bewältigen müssen, stellt sicherlich eine relevante Einschränkung der Arbeit dar. Vor allem aus dem Blickwinkel sozialer Ungleichheit wäre es für zukünftige Forschungen auch empfehlenswert, vermehrt Frauen mit Migrationshintergrund in die Erhebungen miteinzubeziehen.

Es hat sich bewährt, einen qualitativen Zugang für die Beantwortung der ersten Forschungsfrage meiner Masterarbeit zu wählen. Die Interviews ermöglichten es, die jeweiligen Perspektiven der Frauen zu erfassen und zu verstehen, inwiefern Geschlechterdifferenzen in der Verteilung von unbezahlter Arbeit und Mental Load ihre Entscheidungen beeinflussen. Als Forschende, die selbst einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, musste ich an dieser Stelle darauf achten, meine eigenen Erwartungen und Erfahrungen nicht in die Interpretation der Ergebnisse einfließen zu lassen. Eine regelmäßige Selbstreflexion während des Forschungsprozesses und die transparente Dokumentation der Beobachtungen haben dabei geholfen, eigene Voreingenommenheit zu erkennen und zu hinterfragen.²⁵⁸ Etwas komplizierter zeigte sich die Beantwortung der zweiten Forschungsfrage, die sich auf die potenziellen Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung auf 32 Stunden pro Woche auf die Arbeitszeitpräferenzen von Frauen in Österreich konzentriert. Es war eine Herausforderung, an dieser Stelle in den Interviews keine reinen Meinungen abzufragen, sondern ein umfassendes Bild der Relevanz und Überlegungen der Probandinnen zu zeichnen, die eine solche Maßnahme zur Folge haben könnte. Auch für die Beantwortung der zweiten Forschungsfrage ist die Wahl qualitativer Interviews grundsätzlich positiv zu bewerten, auch wenn sich die Durchführung als komplizierter gestaltete. Die Interviews lieferten wertvolle Einblicke in die Einstellungen und Erwartungen der Frauen – es war interessant zu sehen, dass es eine grundsätzliche Bereitschaft unter allen Probandinnen gab, ihre Arbeitszeit im Falle einer Arbeitszeitverkürzung auf Vollzeitarbeit zu erhöhen. Für eine vollständige Beantwortung der Forschungsfrage war es allerdings auch notwendig, bestehende Literatur heranzuziehen, um ein umfassenderes Bild der möglichen Auswirkungen zu zeichnen. In der bisherigen Forschung gibt es unterschiedliche Meinungen darüber, welche Auswirkungen eine Arbeitszeitverkürzung tatsächlich auf beispielsweise die Verteilung unbezahlter Arbeit innerhalb von Partnerschaften hätte.²⁵⁹ Es

²⁵⁸ Vgl. Misoch, 2015, S. 96 f.

²⁵⁹ Vgl. Ravaoli, 1987; Sorger, 2014.

wäre spannend in zukünftigen Experimenten zu Arbeitszeitverkürzungen diese Aspekte zu berücksichtigen und zu erforschen, wie sich eine Reduktion der Arbeitszeit auf die Dynamik innerhalb von Haushalten auswirkt. Die Arbeiten von Forschenden wie Ravaioli und Sorger bieten hierfür einen relevanten theoretischen Rahmen.²⁶⁰ Dadurch könnten wertvolle Einsichten gewonnen werden, die zur Entwicklung von Arbeitszeitmodellen beitragen, die sowohl die beruflichen als auch die privaten Bedürfnisse von Frauen berücksichtigen.

²⁶⁰ Vgl. Ravaioli, 1987; Sorger, 2014.

8 Fazit und Ausblick

Eine Arbeitszeitverkürzung auf 32 Stunden bietet sicherlich gute Voraussetzungen, um geschlechtliche Arbeitsteilung zu überwinden, indem sie mehr Flexibilität und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Ravaioli vertritt die Ansicht, dass die Voraussetzung für die Überwindung geschlechtlicher Arbeitsteilung erst dann gegeben ist, wenn außerhalb der Arbeitszeit mehr Zeit für alle Beschäftigten frei wird, um Reproduktionsarbeit zu erledigen. Männer würden ihr zufolge eine gerechtere Verteilung von unbezahlter Arbeit akzeptieren, wenn eine Arbeitszeitverkürzung auf struktureller Ebene umgesetzt werden würde und sich folglich die Arbeitszeitnorm für alle ändert.²⁶¹ Es ist allerdings zu bezweifeln, ob eine allgemeine Reduktion der Arbeitszeit automatisch zu einer faireren Aufteilung der unbezahlten Arbeit führen würde. Die Forschungsergebnisse, insbesondere im Hinblick auf den Mental Load, legen nahe, dass Frauen überwiegend die Last der Planung und Organisation im Haushalt tragen. Diese Ungleichheit in der Verteilung der Verantwortlichkeiten würde sich vermutlich nicht einfach durch eine Arbeitszeitverkürzung auflösen. Es müssten auch gesellschaftliche Erwartungen und Rollenbilder berücksichtigt werden. Eine umfassende Lösung erfordert daher nicht nur praktische Maßnahmen, wie den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen oder die reine Reduktion von Arbeitszeit, sondern muss dabei sicherlich auch stets von einem gesellschaftlichen Umdenken in Bezug auf Rollenerwartungen begleitet werden. Eine Neubewertung von unbezahlter Arbeit ist erforderlich, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und die Belastungen durch Sorgearbeit für Frauen zu verringern. Eine konkrete Maßnahme dafür schlägt Claudia Sorger in Form von steuerlichen Anreizen für Eltern mit einem geringen Gender Pay Gap vor.²⁶² Außerdem ist sicherlich eine Aufwertung und bessere Entlohnung von bezahlter Sorgearbeit förderlich, um die gesellschaftliche Anerkennung für diese Tätigkeiten zu erhöhen. Eine Erhöhung der Mindestlöhne in Branchen, die traditionell von Frauen dominiert werden, wie beispielsweise der Pflege, dem Einzelhandel oder dem Bildungsbereich, würde sicherlich dazu beitragen, die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen zu reduzieren.

Zukünftige Forschungen sollten sich darauf konzentrieren, wie solche Anpassungen an weibliche Lebensrealitäten effektiv umgesetzt werden können. Sicherlich würde

²⁶¹ Vgl. Ravaioli, 1987, S. 59 & 81.

²⁶² Vgl. Sorger, 2014, S. 153.

eine reduzierte Arbeitszeit pro Tag für viele Frauen erstmalig eine Möglichkeit für Vollzeitarbeit bieten.²⁶³ Insbesondere für untere Einkommensgruppen ist es dabei aber unabdingbar, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit bei gleichbleibendem Gehalt erfolgt. Nur dann gäbe es das Potenzial, eine gerechtere Verteilung des Einkommens zwischen den Geschlechtern zu erreichen, indem Frauen mehr Geld bei gleichbleibender Arbeitszeit erhalten würden. Wie Sorger betont, würde eine Arbeitszeitverkürzung dennoch nicht das Problem von Niedriglöhnen, vor allem in von Frauen dominierten Branchen lösen.²⁶⁴ In Österreich ist die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt zwischen Männern und Frauen so ausgeprägt, wie in sonst kaum einem europäischen Land.²⁶⁵ Ravaioli erwartet, dass gut bezahlte Jobs, wie Führungspositionen, die bisher quasi an Vollzeitarbeit geknüpft waren, durch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auch für Frauen mit Betreuungsverpflichtungen zugänglicher werden.²⁶⁶ Eine Arbeitszeitverkürzung würde für viele sicherlich die Möglichkeit bieten, beruflich aufzusteigen und höher qualifizierte Berufe auszuüben.

Die Ergebnisse der Interviews werfen einen Blick auf die Notwendigkeit, die Potenziale einer Arbeitszeitverkürzung auch im Kontext von emotionalen und psychologischen Belastungen von Müttern in der Arbeitswelt stärker zu berücksichtigen. Diese Lücke in der Forschung birgt ein erhebliches Potenzial für zukünftige Studien. Es ist von entscheidender Bedeutung, die Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung nicht nur im Kontext der beruflichen Sphäre zu betrachten, sondern auch zu analysieren, wie sich solche Veränderungen auf die Dynamik der Verteilung von unbezahlter Arbeit auswirken könnten. Die Erforschung der Wechselwirkungen zwischen reduzierter Arbeitszeit und der Verteilung von Haushalts- und Betreuungsaufgaben könnte wertvolle Einblicke in die Mechanismen bieten, die zu einer gerechteren Aufteilung dieser Verantwortlichkeiten führen könnten. Dies würde nicht nur ein umfassenderes Verständnis der sozialen und ökonomischen Implikationen von Arbeitszeitmodellen ermöglichen, sondern könnte auch dazu beitragen, effektivere politische Maßnahmen zu entwickeln, die eine gleichberechtigtere Verteilung von Arbeit sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich fördern.

²⁶³ Vgl. Ravaioli, 1987, S. 77.

²⁶⁴ Vgl. Sorger, 2014, S. 123.

²⁶⁵ Vgl. Fritsch, 2021.

²⁶⁶ Vgl. Ravaioli, 1987, S. 104.

Neben der Auswirkung auf die Verteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern wäre es auch interessant, die Potenziale einer Arbeitszeitverkürzung auf rassifizierte Arbeitsteilung zu betrachten. Es wäre möglich, dass aufgrund der gestiegenen Freizeit für alle weniger Sorgearbeit an migrantische Arbeitskräfte ausgelagert werden würde. Zudem könnten die gleichen Potenziale für eine höhere Professionalisierung und Qualifizierung von Frauen in der Arbeitswelt auch für Migrant:innen gelten, die beide im Niedriglohnsektor überrepräsentiert sind und folglich häufiger von „Working Poor“ betroffen sind.²⁶⁷ Begleitend bräuchte es sicher politische Maßnahmen für gezielte Förderungsprogramme für die Unterstützung von Weiterbildungen von migrantischen Arbeitskräften.

Insgesamt ist es sicherlich entscheidend, dass alle politischen Maßnahmen von einem gesellschaftlichen Umdenken begleitet werden, das traditionelle Geschlechterrollen hinterfragt und eine gleichberechtigte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit fördert, um langfristige und nachhaltige Veränderungen zu erreichen. Unternehmen und Organisationen sollten dazu animiert werden, aktiv eine Kultur der Gleichstellung und Diversität zu fördern. Dies kann durch flexible Arbeitsmodelle, Lohntransparenz, die Förderung von Vätern in Karenz und die Schaffung von Anreizen für eine gerechtere Aufteilung der unbezahlten Arbeit geschehen. Sensibilisierungsschulungen und Workshops können dazu beitragen, eine inklusivere Arbeitsumgebung zu schaffen. Politische Entscheidungsträger sollten zudem Maßnahmen ergreifen, die eine gerechtere Verteilung von Arbeit unterstützen. Dazu gehören Gesetze, die qualitativ hochwertige, flächendeckende Kinderbetreuung, Elternzeitregelungen und Gleichstellungsrichtlinien fördern. Nur durch eine Kombination aus ganzheitlichen Ansätzen kann ein tiefgreifender Wandel in der Wahrnehmung und Verteilung von unbezahlter Arbeit erreicht werden, der sowohl Frauen als auch Männern zugutekommt. Von einer Welt, in der jegliche Form von Arbeit angemessen gewürdigt wird, können wir schließlich alle profitieren.

²⁶⁷ Vgl. Flecker, J. & Neuhauser, J. (2023). Qualität der Beschäftigung und prekäre Arbeit in Österreich. In A. Buxbaum, U. Filipič, S. Pirklbauer, N. Soukup & N. Wagner (Hrsg.), *Soziale Lage und Sozialpolitik in Österreich 2023, Entwicklungen und Perspektiven*, Band 24, S. 58 f.

9 Literaturverzeichnis

- 4 Day Week Global (2023). *The 4 day week: 12 months on – with new US and Canadian research*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://static1.squarespace.com/static/60b956cbe7bf6f2efd86b04e/t/64bf03247945af1b225b5dc6/1690239781364/4+Day+Week+Global+Report+-+12+Months+On.pdf>
- Achleitner, S. (2022). *Frauen leisten Care-Arbeit im Wert von 108 Mrd. Euro*. Momentum Institut. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.momentum-institut.at/news/frauen-leisten-care-arbeit-im-wert-von-108-mrd-euro>
- Altreiter, C., Astleithner, F. & Flecker, J. (2016). Arbeitszeit(en) im Wandel. In J. Fritz & N. Tomascheck (Hrsg.), *Gesellschaft im Wandel*, Münster/New York: Waxmann Verlag, S. 15
- Angerer W. et al. (2011). *Prekäre Beschäftigung – ein qualitativer Zugang*. Johannes Kepler Universität Linz. Abgerufen am 29. November 2023, von https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/120/Publikationen_und_Downloads/Downloads/Publikationen/Lehrforschung_Endberichte/EndberichtPrekaereBeschaeftigung.pdf
- APA-OTS (2023). *StepStone Studie: Warum Menschen in Teilzeit arbeiten*. Abgerufen am 29. November 2023, von https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20230215_OTS0053/stepstone-studie-warum-menschen-in-teilzeit-arbeiten
- Apitzsch, U. & Schmidbaur, M. (2010). *Care und Migration: Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen*. Verlag Barbara Budrich
- Apter, E. (2010). "Women's Time" in Theory. In *differences: A Journal of Feminist Cultural Studies*, 21(1), S. 3.
- Arbeiterkammer Oberösterreich (2023). *A-typische und prekäre Arbeitsverhältnisse*. Abgerufen am 29. November 2023, von https://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitswelt/arbeitsmarktpolitik/A-typisch_und_prekaer.html
- Aulenbacher, B. (2013). Ökonomie und Sorgearbeit. Herrschaftslogiken, Arbeitsteilung und Grenzziehungen im Gegenwartskapitalismus. In E. Appelt, B. Aulenbacher

- & A. Wetterer (Hrsg.), *Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen*, Westfälisches Dampfboot, S. 105-126.
- Autonomy (2023). *The results are in: The UK's four-day week pilot*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf>
- Bannai, A. & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. In *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 40(1), S. 5-18.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. In *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2), S. 125–182.
- Berger, C. (2021). *Sorge*. Wien: Kremayr & Scheriau
- Bergmann, N., Papouschek, U. & Sorger, C. (2010). *Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt. Analyse und Umsetzungsbeispiele*. Wien: Bundeskanzleramt – Bundesministerium für Frauen und öffentlichen Dienst
- Biesecker, A. (2014). *"Vorsorgendes Wirtschaften": Zum Verhältnis von Zeit- und Güterwohlstand aus der Geschlechterperspektive – 9 Thesen*. Berlin: WSI-Herbstforum. Abgerufen am 29. November 2023, von http://www.boeckler.de/pdf/v_2014_11_28_biesecker.pdf.
- Burges, J. & Elias, A. J. (2016). Introduction: Time Studies Today. In ebd. (Hrsg.), *Time. A Vocabulary of the Present*, New York: New York University Press, S. 1-32.
- Christopher, K. (2012). Extensive Mothering: Employed mothers constructions of the good mother. In *Gender & Society*, 26, S. 73-96
- Dean, L., Churchill, B. & Ruppanner, L. (2022). The mental load: building a deeper theoretical understanding of how cognitive and emotional labor *overload* women and mothers. In *Community, Work & Family*, 25:1, S. 13-29
- derStandard.at (01.03.2022). Equal-Care-Day: Frauen übernehmen auch 2022 Großteil der Pflege. *Standard*. Abgerufen am 29. November 2023, von

<https://www.derstandard.at/story/2000133742755/equal-care-day-frauen-uebernehmen-auch-2022-grossteil-der-pflege>

derStandard.at (14.02.2023). Arbeitsminister Kocher für geringere Sozialleistungen bei Teilzeit. *Standard*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.derstandard.at/story/2000143517320/arbeitsminister-kocher-fuer-geringere-sozialleistungen-bei-teilzeit>

Diabaté, S. (10.03.2021). *Akzeptanz von vollzeiterwerbstätigen Müttern. Datenreport 2021*. Bundeszentrale für politische Bildung. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/datenreport-2021/werte-und-einstellungen/330304/akzeptanz-von-vollzeiterwerbstaetigen-muettern/>

Dibiasi, A., Kulhanek, A. & Brenner, J. (2015). *Studieren mit Kindern. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2015*. Wien: Institut für Höhere Studien. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://irihs.ihs.ac.at/id/e-print/4235/1/100329.pdf>

Dinh, H., Strazdins, L. & Welsh, J. (2017). Hour-glass ceilings: Work-hour thresholds, gendered health inequities. In *Social Science & Medicine*, Vol. 176, S. 42-51.

EcoAustria (2023). *Policy Note 54: Kinderbetreuung und Vereinbarkeit im internationalen Vergleich*. Wien. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://ecoaustria.ac.at/wp-content/uploads/2023/07/Policy-Note-54.pdf>

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. In *Academy of Management Review*, 25(1), S. 178–199. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.2791609>

Elias, N. (1992). *Time: An Essay*. Oxford: Blackwell.

Emma (2017). *You should've asked*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://english.emmaclit.com/2017/05/20/you-shouldve-asked/>

Eurostat (03.02.2021). Closing the gender pension gap? Abgerufen am 29. November 2023, von <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>

Flecker, J. & Neuhauser, J. (2023). Qualität der Beschäftigung und prekäre Arbeit in Österreich. In A. Buxbaum, U. Filipič, S. Pirklbauer, N. Soukup & N. Wagner

(Hrsg.), *Soziale Lage und Sozialpolitik in Österreich 2023, Entwicklungen und Perspektiven*, Band 24, S. 55-68.

Fraser, N. (2017). Who cares? Die Ausbeutung der Sorgearbeit und ihre Krise. In *Blätter für deutsche und internationale Politik (Teil I)*, 4/2017, Berlin: Blätter Verlagsges, S. 105-114.

Fritsch, N. (08.03.2021). *Kein Wandel bei der Berufswahl in Sicht*. APA. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://science.apa.at/power-se-arch/5755363831460498673>

Gaiswinkler, S., Antony, D., Delcour, J., Pfabigan, J., Pichler, M. & Wahl, A. (2023). *Frauengesundheitsbericht 2022*. BMSGKP. Abgerufen am 29. November 2023, von https://jasmin.goeg.at/2496/2/Frauengesundheitsbericht_2023.pdf

Gerding, M. (2009). *Doing Time. Eine ethnomethodologische Analyse der Zeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Giesselmann, M. (2018). Mutterschaft geht häufig mit verringertem mentalen Wohlbefinden einher. In *DIW Wochenbericht*, Nr. 35/2018, S. 738-744. Abgerufen am 29. November 2023, von https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.596751.de/18-35-1.pdf

Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine de Gruyter.

Grabka, M., Jotzo, B., Rasner, A. & Westermeier, C. (2017). Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter. In *DIW Wochenbericht*, Nr. 5/2017, S. 87-96. Abgerufen am 29. November 2023, von https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.551603.de/17-5-1.pdf

Haidinger, B. (2004). „'Ich putze Dreck, aber ich bin nicht Dreck!' Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit. Eine qualitative Untersuchung unter ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen“. In Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hrsg.), *Am Rande des Arbeitsmarktes. Haushaltsnahe Dienstleistungen. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft*, Nr. 90, S. 63-80.

- Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Lutz, H., & Mayrhuber, C. (2017). *Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich - Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*. Wien: ÖGB-Verlag,
- Klenner, C. & Pfahl, S. (2008). *Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht: Wege aus dem Arbeitszeitdilemma*. WSI Diskussionspapier, Nr. 158.
- Kontrast.at (22.03.2023). *Die gleichen Lügen seit 100 Jahren: Wie ÖVP und Lobbyisten kürzere Arbeitszeiten verhindern wollen*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://kontrast.at/arbeitszeitverkuerzung-oesterreich-geschichte/>
- Kristeva, J. (1979). *Women's Time*.
- Leccardi, C. (1996). Rethinking Social Time: Feminist Perspectives. In *Time & Society*, 5(2), S.169-186.
- Maclean, E.I., Andrew, B. & Eivers, A. (2021). The motherload: Predicting experiences of work-interfering-with-family guilt in working mothers. In *Journal of child and family studies*, 30, S.169-181.; Dean et al., 2022, S. 169-181.
- Madörin, M. (2006). Plädoyer für eine eigenständige Theorie der Care-Ökonomie. In T. Niechoj & M. Tullney (Hrsg.), *Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie*, Marburg: Metropolis, S. 277-297.
- Mairhuber, I. & Stadler, B. (2020). Gender Gap in Pension und Pension Literacy von Frauen in Österreich. In *Wirtschaft und Gesellschaft*, 46(4). S. 515-536.
- Marx, K. (1867). *Das Kapital*. Band 1. In *MEW* 23, Berlin.
- Mayrhuber, C. (2021). Geschlechtsspezifische Pensionslücke in Österreich. In *Wirtschaft und Gesellschaft*, 46(4), S. 501-514.
- Mayrhuber, C. (2022). Automatisches Pensionssplitting wird Altersarmut der Frauen kaum reduzieren können. In *Research Briefs*, 04(2022). Abgerufen am 29. November 2023, von https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=69434&mime_type=application/pdf
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage, Weinheim: Beltz Verlag.
- Mickelson, K. D., Chong, A., & Don, B. (2013). To thine own self be true: Impact of gender role and attitude mismatch on new mothers' mental health. In J. Marich

- (Hrsg.), *Psychology of women: Diverse perspectives from the modern world*, Hauppauge, NY: Nova, S. 1-16
- Misoch, S. (2015). *Qualitative Interviews*. Berlin/München/Boston: Walter de Gruyter GmbH.
- Momentum Institut (2023). *Arbeitszeitreport 2023*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.momentum-institut.at/system/files/2023-03/arbeitszeitreport-2023-momentum-institut.pdf>
- Negt, O. (1984). *Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit*. Frankfurt/New York: Campus Verlag
- Notz, G. (1998). Frauenzeiten – Männerzeiten: die unterschiedliche Bedeutung und Bewertung von Zeit. *Widerspruch: Beiträge zu sozialistischer Politik*, 36(18), S. 137-146.
- Nowotny, H. (1982). Nie von Zeit allein.... In B. Brick & C. Woesler de Panafieu (Hrsg.), *In den Brüchen der Zeit* (Feministische Studien, 1. Jahrgang, November 1982). Weinheim: Beltz, S. 9-19.
- OECD (2019). *Pension Markets in Focus 2019*. <https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2019.pdf>
- oesterreich.gv.at (22.02.2023). Ausgleichszulage. Abgerufen am 29. November 2023, von https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/pension/Seite.270224.html
- oesterreich.gv.at (24.02.2023). Allgemeine Pflegefreistellung. Abgerufen am 29. November 2023, von https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/kinderbetreuung/3/Seite.370201.html#AllgemeineInformationen
- orf.at (13.08.2019). Zwölfstundentag in fast jeder dritten Firma. *ORF*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://orf.at/stories/3133559/#:~:text=Die%20M%C3%B6glichkeit%20des%20Zw%C3%B6lfstundentags%2C%20eine,der%20Uni%20Graz%20durchgef%C3%BChrt%20wurde.>
- orf.at (14.02.2023). Bei Teilzeit – Kocher für weniger Sozialleistungen. *ORF*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://orf.at/stories/3305119/>

- orf.at (14.03.2023). Deutlicher Anstieg bei Teilzeitbeschäftigten. *ORF*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://orf.at/stories/3308816/>
- Ortner, K. (19.05.2023). *Wie sich die unbezahlte Arbeit in den letzten 10 Jahren in Österreich (nicht) verändert hat*. *Arbeitenundstudieren.at*. Abgerufen am 29. November 2023, von https://www.arbeitenundstudieren.at/2023/05/19/wie-sich-die-unbezahlte-arbeit-in-den-letzten-10-jahren-in-oesterreich-nicht-veraendert-hat/#_ftn2
- Österreichische Gesundheitskasse (2021). Teilzeitbeschäftigte: arbeitsrechtliche Ansprüche. In *Magazin DGservice*, Nr. 4. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.881696>
- Österreichischer Städtebund (2023). *Equal Pension Day am 04. August – Backlash stoppen!* Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.staedtebund.gv.at/themen/frauen/equal-pension-day/>
- parlament.gv.at (01.03.2023). *Vollzeitarbeit: Kocher will attraktivere Rahmenbedingungen schaffen*. *Parlamentsskorrespondenz* Nr. 216, abgerufen am 22. Dezember 2023, von https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2023/pk0216
- Pensionsversicherungsanstalt (14.11.2020). *Die PVA informiert: Aktuelle Zahlen zum Pensionssystem in Österreich*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.pv.at/cdscontent/?contentid=10007.784566>
- Pfahl, Svenja (2016): Familienarbeitszeit mit 32 Wochenstunden: Mütter und Väter in Deutschland auf dem Weg zu partnerschaftlichen Arbeitszeiten? In N., Bergmann & C., Sorger (Hrsg.), *40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik*, Wien: ÖGB-Verlag, S. 87-98
- Prainsack, B. (2023). *Wofür wir arbeiten*. Wien: Brandstätter Verlag
- Prainsack, B. & Pot, M. (2021). *Qualitative und interpretative Methoden in der Politikwissenschaft*. Wien: Facultas Verlag
- Raidl, M. (21.01.2023). Warum junge Menschen kaum noch Führungspositionen anstreben. *Standard*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.derstandard.at/story/2000142744566/warum-junge-menschen-kaum-noch-fuehrungspositionen-anstreben>

- Ravaoli, C. (1987). *Die beiden Seiten des Lebens. Von der Zeitnot zur Zeitsouveränität?* Hamburg: VSA-Verlag.
- Riesenfelder, A. & Danzer, L. (2023). *Auswirkungen der Covid-Krise und längerfristige Trends. Ein Überblick über die Ergebnisse der Sonderauswertung zu den Kohorten 2016 bis 2020 in Österreich.* Wiedereinstiegsmonitoring 2022, Arbeiterkammer Wien.
- Rosa, H. (2005). *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen der Moderne.* Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Ruep, S. (11.05.2023). Immer mehr Menschen trotz Arbeit von Armut betroffen. *Standard.* Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.derstandard.at/story/2000146331294/immer-mehr-menschen-trotz-arbeit-von-armut-betroffen>
- Rulffes, E. (2021). *Die Erfindung der Hausfrau. Geschichte einer Entwertung.* Hamburg: Harper Collins Verlag.
- Samtleben, C. (2019). Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. In *DIW Wochenbericht*, 86(10), S. S.139-144.
- Schilliger, S. (2018). Marx' Thematisierung der sozialen Reproduktion. Leerstellen und aktuelle Anknüpfungspunkte in der Debatte um Care. In C. Wermuth & B. Ringger (Hrsg.), *MarxnoMarx*, Zürich: edition 8, S. 39-45.
- Schittenhelm, K. (2021). Theoretisches und praktiziertes Sampling. Zwischen Felderkundung, Theoriebildung und Gütesicherung. In *ZQF*, 22. Jg., Heft 2/2021, S. 283-298.
- Schleier, F. & Hildebrandt, E. (2010). *Arbeitszeit - eine wichtige Dimension für die Lebenslaufperspektive?* Berlin: WZB.
- Schrammel, B. (2022). Mental-Load. Ein psychodramatischer Blick auf die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit. In *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, Vol. 21(2), S. 369-379.
- Schutzbach, F. (2021). *Die Erschöpfung der Frauen: Wider die weibliche Verfügbarkeit.* München: Droemer Verlag.

- Sorger, C. (2014). *Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Sorger, C. (2016). Die Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit. In N. Bergmann & C. Sorger (Hrsg.), *40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik*, Wien: Verlag des ÖGB GmbH, S. 115-126.
- Sorger, C. (2020). Was heißt denn hier normal? Die Erosion der Normalarbeitszeit und die Normalisierung der Teilzeitarbeit. In I. Stützle (Hrsg.), *Work-Work-Balance. Marx, die Poren des Arbeitstags und neue Offensiven des Kapitals*, Berlin: Karl Dietz Verlag, S. 176-193
- Spahl, W. & Pot, M. (2021). Forschungsethik in der Politikwissenschaft. In B., Prainsack & M., Pot (Hrsg.), *Qualitative und interpretative Methoden in der Politikwissenschaft*, Wien: Facultas Verlag, S. 48-65
- Statista (2023). *Europäische Union: Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in den Mitgliedstaaten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht im 4. Quartal 2022*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1098738/umfrage/anteil-der-teilzeitbeschaeftigung-in-den-eu-laendern/>
- Statistik Austria (19.08.2010). Zeitverwendungserhebung 2008/2009. S. 15. Abgerufen am 29. November 2023, von https://www.statistik.at/fileadmin/shared/QM/Standarddokumentationen/B_2/std_b_zve_2008-09.pdf
- Statistik Austria (2022a). *Kindertagesheimstatistik 2021/22*. Abgerufen am 29. November 2023, von https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Kindertagesheimstatistik_2021-22.pdf
- Statistik Austria (2022b). Familie und Erwerbstätigkeit. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/familie-und-erwerbstaetigkeit>
- Statistik Austria (2022c). *Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung*. Wien: Bundesanstalt Statistik Österreich. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Mikrozensus-Arbeitsmarkt-2021.pdf>

- Statistik Austria (2022d). *Gender-Statistik*. Abgerufen am 22. Dezember 2023, von https://www.statistik.at/fileadmin/pages/360/Infotext_Gender-Statistik_Erwerbstaetigkeit.pdf
- Statistik Austria (2023a). *Arbeitsmarktstatistiken 2022. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung*. Wien: Verlag Österreich GmbH. Abgerufen am 29. November 2023, von https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Arbeitsmarktstatistiken-2022_Web-barrierefrei.pdf
- Statistik Austria (2023b). *Teilzeitarbeit, Teilzeitquote*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>
- Statistik Austria (2023c). *Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern trotz Rückgang über dem EU-Durchschnitt*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2023/03/20230303GenderStatistik.pdf>
- Statistik Austria (2023d). *7% mehr Teilzeiterwerbstätigkeit als im Vorjahr. Pressemitteilung*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2023/03/20230314Arbeitsmarkt2022.pdf>
- Strobl N. & Mazohl M. (2022). *Klassenkampf von oben. Angriffspunkte, Hintergründe und rhetorische Tricks*. Wien: ÖGB.
- Strobl, G. (14.03.2023). *Starker Wunsch nach Verkürzung der Arbeitszeiten in Österreich. Standard*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.derstandard.at/story/2000145484738/starker-wunsch-nach-verkuerzung-der-arbeitszeiten-in-oesterreich>
- Sturm, J. (2023). *Arbeitszeitreport 2023*. Momentum Institut, abgerufen am 22. Dezember 2023 von <https://www.momentum-institut.at/system/files/2023-03/arbeitszeitreport-2023-momentum-insitut.pdf>
- Tálos, E. (2016). *Arbeitszeitpolitik in Österreich: 40-Stunden-Woche – Ein Meilenstein*. In N. Bergmann & C. Sorger (Hrsg.), *40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik*, Wien: Verlag des ÖGB GmbH, S. 7-18.

- Thompson, E. P. (1973). Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus. In R. Braun et al. (Hrsg.), *Gesellschaft in der industriellen Revolution*, Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Trinkaus, S. & Völker, S. (2014). Reproduktion (réproduction) und Wandel. In G. Fröhlich & B. Rehbein (Hrsg.), *Bourdieu-Handbuch*, Stuttgart: J.B. Metzler, 210 – 215.
- Ustorf, A. (20.10.2014). Was im Job gilt, wenn das Kind krank ist. *Süddeutsche Zeitung*. *Süddeutsche Zeitung*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.sueddeutsche.de/karriere/arbeitsrecht-was-im-job-gilt-wenn-das-kind-krank-ist-1.2176424>
- Venn, D. & Strazdins, L. (2017). Your money or your time? How both types of scarcity matter to physical activity and healthy eating. In *Social Science & Medicine*, Vol. 172, S. 98-106.
- Volkshilfe.at (2022). *Altersarmut in Österreich. Zahlen, Fakten, Forderungen*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.volkshilfe.at/wer-wir-sind/aktuelles/newsaktuelles/altersarmut-in-oesterreich/>
- Wichterich, C. (2009). Frauen als soziale Airbags. Ein feministischer Blick auf die globalen Krisen. In *Lunapark21*, Heft 6, S. 22-25.
- Wimbauer, C. & Motakef, M. (2020). *Prekäre Arbeit, prekäre Liebe. Über Anerkennung und unsichere Lebensverhältnisse*. Frankfurt am Main: Campus Verlag
- Winkler, G. (2015). *Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft*. Bielefeld: transcript Verlag.
- WKO.at (22.09.2023). *Mahrer: Brauchen Kraftakt für mehr Kinderbetreuung in Österreich*. Abgerufen am 22. Dezember 2023, von <https://www.wko.at/oe/news/mehr-kinderbetreuung-in-oesterreich-mahrer-fordert-kraftakt>
- Wohlgenannt, L. (09.03.2023). Teilzeit arbeiten: Alle Fakten aus dem Arbeitszeitreport 2023. *Moment.at*. Abgerufen am 29. November 2023, von <https://www.moment.at/Arbeitsreport-2023-Teilzeit-arbeiten>
- Wölfl, M. (2022). *Kind und Karriere – es geht beides! Impulse für Frauen in Führung*. Berlin: Springer Gabler Verlag.

Anhang

Interviewleitfaden

I. EINLEITUNG (ca. 3-5 Minuten)

- Vorstellung der Interviewenden und Erklärung des Zwecks des Interviews
- Einverständniserklärung der Interviewten zur Aufnahme des Gesprächs
- Hinweis auf Vertraulichkeit und Anonymität der Daten

II. Einstiegsfrage (ca. 5 Minuten)

- Können Sie mir etwas über Ihre gegenwärtige Beschäftigungssituation erzählen und wie Sie dazu gekommen sind?

III. Hauptteil

1. GRÜNDE FÜR TEILZEITARBEIT (ca. 10 Minuten)

Erzählen Sie, welche Beweggründe bei der Entscheidung zur Teilzeitarbeit eine Rolle gespielt haben?

Wie hat sich Ihre Entscheidung, Teilzeit zu arbeiten, auf Ihr Leben und Ihren Alltag ausgewirkt?

Welche Überlegungen haben Sie angestellt, um beides erfolgreich miteinander zu vereinbaren?

2. BEDINGUNGEN FÜR VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG (ca. 10 Minuten)

Können Sie mir etwas darüber erzählen, als Sie zuletzt daran gedacht haben, Ihre aktuelle Beschäftigungssituation bzw. ihre Arbeitszeit zu verändern?

Haben Sie in der Vergangenheit schon einmal Vollzeit gearbeitet? Wenn ja, können Sie von Ihren Erfahrungen und den Herausforderungen berichten, die Sie damals im Vergleich zur aktuellen Teilzeitbeschäftigung erlebt haben?

Welche Überlegungen müssten Sie anstellen, wenn Sie Ihre aktuelle Teilzeitbeschäftigung auf eine Vollzeitstelle ausweiten würden?

3. UNBEZAHLTE ARBEIT UND MENTAL LOAD (ca. 10-15 Minuten)

Können Sie mir etwas über Ihre Lebenssituation erzählen? Sind Sie in einer Partnerschaft/Beziehung? Wohnen Sie gemeinsam mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin? Haben Sie Kinder (wenn ja wie viele und in welchem Alter)?

Wie sieht Ihre typische Woche aus, sowohl im Hinblick auf Ihre Arbeit als auch auf familiäre Verpflichtungen/Hausarbeit und andere Aspekte Ihres Alltags?

Wie viel Zeit verbringen Sie pro Woche mit unbezahlter Arbeit wie Hausarbeit, ggf. Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen (im Vergleich zu Ihrem/Ihrer Partner/in)?

Wie würden Sie die Aufteilung von unbezahlter Arbeit in Ihrer Familie/Partnerschaft beschreiben?

Fragen zu Mental Load (nur bei Probandinnen in Partnerschaft):

Können Sie mir beschreiben, wie sich Ihr Tagesablauf verändert, wenn Sie wichtige Termine wie Arztbesuche, Geburtstagsfeiern oder Elternabende haben?

Wer organisiert und koordiniert Aktivitäten für die Familie, wie beispielsweise Ausflüge oder Freizeitaktivitäten (der Kinder)?

4. FINANZIELLE ABHÄNGIGKEIT UND PENSIONSANSPRUCH (ca. 5-8 Minuten)

Wie würden Sie Ihre finanzielle Situation beschreiben?

Wie wichtig ist es für Sie, dass Ihr Partner bzw. Ihre Partnerin in finanzieller Hinsicht zum Familieneinkommen beiträgt?

Können Sie mir etwas über die Situation erzählen, als Sie sich das letzte Mal über ihre Pension nachgedacht haben?

5. ARBEITSZEITVERKÜRZUNG AUF 32 STUNDEN (ca. 5-8 Minuten)

Inwiefern würde eine Verkürzung der Vollzeitarbeit auf 32h in Österreich Ihre Arbeitszeitpräferenzen beeinflussen? Welche Auswirkungen würden Sie auf Ihre Arbeit und Leben erwarten?

Haben Sie bereits Erfahrungen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen gemacht und wie haben Sie diese empfunden?

IV. ABSCHLUSS (ca. 3-5 Minuten)

Können Sie mir zum Schluss noch beantworten, wie viele Stunden Sie derzeit pro Woche arbeiten?

Seit wann arbeiten Sie bereits in Teilzeit?

Gibt es noch etwas, das Sie gerne zu diesem Thema oder Ihrer persönlichen Situation im Zusammenhang mit Teilzeit- oder Vollzeitarbeit hinzufügen möchten?

Haben Sie weitere Fragen an mich, bevor wir das Interview beenden?

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an diesem Interview. Ihre Antworten waren sehr hilfreich für meine Forschungsarbeit.

Abstract Deutsch

Die vorliegende Masterarbeit widmet sich der Untersuchung der Entscheidungsfaktoren für Teilzeitarbeit von Frauen in Österreich und erforscht deren Potenziale im Kontext einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt. Ziel ist es, ein vertieftes Verständnis für die Beweggründe und Herausforderungen zu entwickeln, die Frauen bei der Wahl von Teilzeitarbeit erleben, und die Auswirkungen dieser Entscheidung auf ihre Lebensläufe zu analysieren. Im Fokus stehen dabei die Einflüsse familiärer Verpflichtungen, infrastruktureller Bedingungen für Kinderbetreuung und emotionaler Faktoren auf die Arbeitszeitpräferenzen von Frauen, sowie die Rolle geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Verteilung unbezahlter Arbeit.

In der Studie wurden acht qualitative Interviews mit in Österreich lebenden Frauen, die in Teilzeit arbeiten, durchgeführt und anhand der strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring analysiert. Die Ergebnisse wurden im Kontext des aktuellen Forschungsstandes zu Teilzeitarbeit, geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung sowie den damit verbundenen sozioökonomischen und psychologischen Aspekten betrachtet.

Die Ergebnisse der Masterarbeit zeigen, dass die Entscheidung für Teilzeitarbeit von einer Reihe von Faktoren beeinflusst wird, darunter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, finanzielle Überlegungen und das Streben nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance. Es zeigt sich, dass Teilzeitarbeit einerseits für viele Frauen eine Möglichkeit darstellt, berufliche und familiäre Verpflichtungen besser zu vereinbaren, jedoch gleichzeitig spezifische Herausforderungen wie finanzielle Einbußen und eine ungleiche Verteilung unbezahlter Arbeit mit sich bringt. Besonders hervorgehoben werden Aspekte, die in der aktuellen Forschung zu Arbeitszeitverkürzung oft vernachlässigt werden, wie emotionale Herausforderungen und Rollenkonflikte, die aus der Kombination von Kindererziehung und Erwerbstätigkeit resultieren. Diese Erkenntnisse bieten wertvolle Einblicke für die Entwicklung von Arbeitszeitmodellen, die sowohl die beruflichen als auch die privaten Bedürfnisse von Frauen stärker berücksichtigen.

Abstract English

This master's thesis is dedicated to analysing the factors that influence women's decisions to work part-time in Austria and explores their potential in the context of a general reduction in working hours while maintaining the same salary. The aim is to develop a deeper understanding of the motivations and challenges that women experience when choosing part-time work and to analyse the effects of this decision on their life courses. The focus is on the influences of family obligations, infrastructural conditions for child-care and emotional factors on women's working time preferences, as well as the role of gender-specific differences in the distribution of unpaid work.

In the study, eight qualitative interviews were conducted with women living in Austria who work part-time and analysed using Mayring's structuring content analysis. The results were analysed in the context of the current state of research on part-time work, gender-specific division of labour and the associated socio-economic and psychological aspects.

The results of the master's thesis show that the decision to work part-time is influenced by a number of factors, including the compatibility of work and family, financial considerations and the desire to achieve a good work-life balance. It is clear that, on the one hand, part-time work represents an opportunity for many women to better reconcile work and family commitments, but at the same time brings with it specific challenges such as financial losses and an unequal distribution of unpaid work. The study particularly emphasises aspects that are often neglected in current research on reduced working hours, such as emotional challenges and role conflicts resulting from the combination of bringing up children and working. These findings offer valuable insights for the development of working time models that take both the professional and private needs of women into greater consideration.