



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Gender, Care und Arbeitszeitverkürzung.
Ein feministischer Blick auf die Arbeitszeitverkürzung“

verfasst von / submitted by

Gloria Kottas, BSc (WU)

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 066 589

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

Masterstudium Internationale Entwicklung

Betreut von / Supervisor:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Brigitte Fuchs

Abstract (Deutsch)

Zum Thema Arbeitszeitverkürzung liegen mittlerweile zahlreiche Studien vor, doch die wenigsten betrachten diese aus einer Gender-Perspektive. Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit der Frage, ob eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit zu einer gerechteren Verteilung von häuslicher Care-Arbeit (Kinderbetreuung, Hausarbeit, Pflege) zwischen Frauen und Männern beitragen kann. Um sich dieser Frage anzunähern, erfolgt zunächst eine Darlegung der historischen und gesellschaftlichen Entwicklungen der (vergeschlechtlichten) Arbeitsverhältnisse. Anschließend wird mithilfe der Ansätze feministischer Ökonomie erörtert, welche Rolle die meist von Frauen verrichtete unbezahlte Care-Arbeit spielt und welche negativen Folgen dies für Frauen haben kann (Teilzeitarbeit, finanzielle Abhängigkeit). Um zu erforschen, ob eine Arbeitszeitverkürzung zu einer gerechteren Verteilung von Care-Arbeit führen kann, wurden in Wien und Tirol neun leitfadengestützte Interviews mit Frauen und Männern geführt, die ihre Arbeitszeit teils freiwillig, teils auf Basis von einem Firmenarrangement bei vollem Lohnausgleich verkürzt haben. Die Interviews wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet und auf Basis von vier Thesen diskutiert. Die Ergebnisse zeigen, dass eine Arbeitszeitverkürzung durchaus dazu beitragen kann, die genderspezifisch ungleiche Verteilung nicht-entlohnter Care-Arbeit im Haushalt zu verringern, dies allein jedoch ohne gesellschaftlichen Wandel keine hinreichende Maßnahme dafür bildet. Dafür sind darüber hinaus weitere Aspekte entscheidend wie beispielsweise das konkrete Arbeitszeitmodell und ob beide Partner*innen in Abhängigkeit von ihrem Einkommen gleich stark ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren (können).

Keywords: Arbeitszeitverkürzung, Geschlechtergerechtigkeit, Care-Arbeit, Feministische Ökonomie

Gender, Care and Working Time Reduction. A Feminist Perspective on Working Time Reduction

Abstract (Englisch)

There are many studies on the topic of working time reduction, but very few of them look at it from a gender perspective. This Master's thesis examines the question of whether a reduction in working hours can lead to a fairer distribution of domestic care work (childcare, housework) between women and men. In order to approach this question, the historical and social developments of (gendered) working relationships are outlined. The role of unpaid care work, mostly carried out by women, and the negative consequences this entails for women (part-time work, financial dependence) will then be discussed with the help of feminist economic approaches. In order to investigate whether a reduction in working hours can lead to a fairer distribution of care work, nine guided interviews were conducted in Vienna and Tyrol with women and men who have reduced their working hours, partly voluntarily and partly on the basis of a company arrangement with full wage compensation. The interviews were evaluated using a qualitative content analysis and discussed on the basis of four thesis statements. The results show that a reduction in working hours can certainly help to reduce the gender-specific unequal distribution of unpaid care work in the household, but that this alone and without social change is not a sufficient measure. Furthermore, other aspects are also relevant, such as the specific working time model and whether both partners (can) reduce their working hours to the same extent depending on their income.

Keywords: Working Time Reduction, Gender Equality, Care Work, Feminist Economics

Danksagung

Ich möchte mich an dieser Stelle herzlich bei allen Menschen bedanken, die mich beim Prozess meiner Masterarbeit begleitet haben. Ohne eure Unterstützung wäre dies nicht möglich gewesen.

Ein großer Dank gilt meinem Freund Marcel, der alle Höhen und (vor allem) Tiefen der letzten Monate mit mir durchgestanden, mich immer unterstützt und an mich geglaubt hat. Ohne seinen beständigen Rückhalt wäre diese Arbeit kaum vorstellbar gewesen.

Ich möchte mich auch vielmals bei meiner Betreuerin Mag.^a Dr.ⁱⁿ Brigitte Fuchs für die konstruktive Kritik, die Expertise, das detaillierte Lektorat und Feedback bedanken.

Mein Dank gilt auch Dr.ⁱⁿ Corinna Dengler, deren spannendes Seminar „Feminist Futures?“ eine der ausschlaggebenden Inspirationen für meine wissenschaftliche Ausrichtung und die vorliegende Masterarbeit war.

Ein Dank gilt auch meinem Kommilitonen Lukas, mit dem ich die Faszination für „Zeit“ teile. Durch unser ähnliches Forschungsinteresse und unseren regen (Literatur-)Austausch ergaben sich für mich viele wertvolle, neue Perspektiven.

Ein großes Dankeschön gilt auch all meinen Interviewpartner*innen, die sich die Zeit für meine Forschung genommen und diese damit überhaupt möglich gemacht haben.

Das Masterarbeit-Schreiben kann eine einsame Angelegenheit sein. Deshalb vielen Dank an meine Kommilitonin und Freundin Paula, mit der ich dasselbe Schicksal geteilt und unzählige Stunden gemeinsam in der Bibliothek verbracht habe und die immer ein offenes Ohr für mich hatte. Ebenso möchte ich mich bei meinen drei Annas, bei Mira und Lucas für ihre Geduld und ihre aufbauenden Worte bedanken.

Ein besonders großes Danke gilt meiner Mama, die immer an mich geglaubt hat und mir mit ihrer starken Persönlichkeit, ihrem ausgeprägten Wunsch nach Gerechtigkeit und ihrer immerwährenden Hoffnung, die Motivation und Inspiration gegeben hat, für Geschlechtergerechtigkeit einzustehen.

Vielen Dank für eure liebe Unterstützung und vor allem: Vielen Dank für eure kostbare Zeit!

Der Mensch besitzt nichts Edleres und Kostbareres als die Zeit.

Ludwig van Beethoven (1770 - 1827)

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Arbeit und Feministische Ökonomie	6
2.1	Was ist Arbeit?	7
2.1.1	Geschlechtsspezifische Definitionen der Interviewpartner*innen	7
2.1.2	Arbeitsbegriff in der Wissenschaft	9
2.2	Arbeit im Wandel der Zeit	11
2.2.1	Arbeit und Kapitalismus	11
2.2.2	Postfordismus und das Verschwimmen der Grenzen	14
2.2.3	Dienstleistungsgesellschaft und prekäre Beschäftigung – eine Frauendomäne	18
2.3	Ein feministischer Blick auf die Ökonomie	20
2.3.1	Feministische Ökonomie und Care	21
2.3.2	Das Unsichtbare in Zahlen – Geschlechtsspezifische Zeitverwendung	26
2.3.3	Die Rolle des Wohlfahrtsstaats	34
2.4	Arbeitszeitverkürzung – Rückblick und Bestandsaufnahme	39
2.4.1	Arbeitszeitverkürzung in Österreich	40
2.4.2	Das Problem der ‚Produktivität‘	45
2.4.3	Erfahrungen mit Arbeitszeitverkürzungen aus anderen Ländern	47
3	Methodische Herangehensweise	51
3.1	Datenerhebung	52
3.2	Forschungsfeld und Sampling	53
3.2.1	Gruppe 1: Mitarbeitende von Unternehmen B in Tirol mit verkürzter Erwerbsarbeitszeit	54
3.2.2	Gruppe 2: Erwerbstätige Paare in Wien mit einvernehmlich verkürzter Erwerbsarbeitszeit	58
3.2.3	Differenzierung der Gruppen und Herausforderungen	60
3.3	Qualitätskriterien der Forschung	61
3.4	Generalisierungsziele	61
3.5	Herausforderungen	62
3.6	Positionalität	63
4	Auswertung und Ergebnisse	63
4.1	Auswirkungen der Erwerbsarbeitszeitverkürzung	64

4.1.1	Gesundheit	64
4.1.2	„Frei“zeit und neue Aktivitäten	66
4.1.3	Familienleben	68
4.1.4	Berufsleben	77
4.1.5	Ehrenamt	80
4.2	Utopia heute: Wünsche, Ideen und Lösungen	81
5	Fazit und Ausblick.....	91
	Literaturverzeichnis	96
	Abbildungsverzeichnis	109

1 Einleitung

Wir verbringen rund ein Drittel unserer Lebenszeit am Arbeitsplatz. Gleichzeitig ist die Zufriedenheit der Österreicher*innen im Job auf einem neuen Tiefststand (Arbeiterkammer OÖ 2023, 3). Definiert man den Haushalt ebenfalls als Arbeitsplatz, nämlich als Ort der Reproduktionsarbeit, so nimmt Arbeit – bezahlt und unbezahlt – für Frauen einen noch größeren Teil ihres Lebens ein. Diese und andere Überlegungen haben mich dazu bewegt, die vielerorts diskutierte Erwerbsarbeitszeitverkürzung und ihre Auswirkungen auf die Verteilung von häuslicher Care-Arbeit zum zentralen Gegenstand meiner Forschung zu machen. Care-Arbeit ist nach wie vor hauptsächlich Frauensache und hat entweder eine massive Mehrfachbelastung oder eine hohe Teilzeitquote und eine damit einhergehende Altersarmut von Frauen zufolge. Mehr als die Hälfte (50,6 % mit Stand 2022) aller erwerbstätigen Frauen in Österreich sind teilzeitbeschäftigt (STATISTIK AUSTRIA 2023a, 10). Sobald ein Kind zur Welt kommt, sind es immer noch vorwiegend die Mütter, die dafür ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren und später nur in Teilzeit auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. 84,2 % der Frauen in Österreich gaben an, dass sie aufgrund von Betreuungspflichten in Teilzeit arbeiten (STATISTIK AUSTRIA 2023b, 30f.).

Der Acht-Stunden-Tag produziert und vertieft gesellschaftliche Ungleichheit, da er denjenigen zu Wohlstand verhilft, die sich für ein erwerbsarbeitszentriertes Leben entscheiden – und gegebenenfalls Care-Arbeit an andere „auslagern“ können – und benachteiligt diejenigen, die dies nicht tun oder nicht tun können (Bücker 2022, 102). Meine Annahme ist, dass eine generelle Arbeitszeitverkürzung zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führen könnte, indem diese erlauben würde, Care-Arbeit gerechter zwischen Frauen und Männern zu verteilen. Mit einem neuen verkürzten Vollzeitmodell könnten mehr Frauen Vollzeit arbeiten, und Männer hätten mehr Zeit außerhalb ihres Erwerbslebens. Dadurch würden Frauen außerdem seltener in eine finanzielle Abhängigkeit von ihrem Mann geraten und/oder in eine spätere Altersarmut infolge von niedrigen Pensionen aufgrund von Teilzeitbeschäftigung schlittern. Das Arbeitsvolumen würde damit nicht zwangsläufig reduziert, sondern bloß – gendergerechter – umverteilt werden. Eine Reform der überholten 40-Stunden-Woche könnte die Rahmenbedingungen und den Raum dafür schaffen, dass eine gerechtere Aufteilung von Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern überhaupt möglich wird. Dies möchte ich im Rahmen der vorliegenden Arbeit auf Basis einer qualitativ-sozialwissenschaftlichen empirischen Erhebung untersuchen.

Der derzeitige Forschungsstand zu diesem Thema ist im deutschsprachigen Raum nicht allzu umfangreich. Zu den Arbeiten aus dem angelsächsischen Raum mit einer ähnlichen Fragestellung bzw. ähnlichem Forschungsinteresse gehört beispielsweise jene von Mutari und Figart (2001). In ihrer Publikation „Europe at a Crossroads: Harmonization, Liberalization, and the Gender of Work Time“ analysieren und kategorisieren sie Arbeitszeitregime, ihren Flexibilisierungsgrad und ihre geschlechtsspezifische Auswirkungen in der Europäischen Union. Ihren Ergebnissen zufolge schneiden Länder mit kürzeren Wochenarbeitszeiten bei den Kennzahlen für Geschlechtergerechtigkeit¹ am besten ab (Mutari und Figart 2001, 36ff.). Auch Rubery et al. (1998) stellen in ihrem Artikel „National Working-Time Regimes and Equal Opportunities“ fest, dass Fortschritte auf dem Weg zur Gleichberechtigung ein verstärktes Interesse an der Verringerung der Normalarbeitszeit erfordern, um auf diese Weise bezahlte und unbezahlte Arbeit gerechter aufzuteilen. Ebenso plädieren Sirianni und Negrey (2000) neben dem wichtigen feministischen Ziel der Lohngleichheit auch für eine feministische Zeitpolitik, die auf alternative Arbeitszeitregelungen für Frauen und Männer abzielt, um die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und zu Hause zu erreichen (vgl. auch Gornick und Meyers 2006).

Wichtige Studien zur Thematik wurden von der deutschen Politikwissenschaftlerin Sabine Beckmann durchgeführt. Sie äußert Kritik am männlich orientierten Normalarbeitsverhältnis, an der Erwerbszentriertheit der Gesellschaft und an gewissen gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen (Flexibilisierung, Selbstoptimierung, Entgrenzung) sowie der Ökonomisierung des Sozialen² (Beckmann 2020). Beckmanns Beitrag „Herrschaftszeiten – Genderdimensionen von Zeitverwendung und Zeitwohlstand“ konzentriert sich auf die geschlechtsspezifisch unterschiedlich strukturierten und verteilten Tätigkeitsfelder Erwerbsarbeit, Fürsorgearbeit und Freie Zeit (Beckmann 2015). Außerdem hat sie sich auch mit wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen verschiedener Länder und ihren Auswirkungen auf die Beteiligung an Haus- und Sorgearbeit von Männern beschäftigt (Beckmann 2008).

Breit rezipiert wird auch die „4-in-1-Perspektive“ der Soziologin Frigga Haug, die eine neue feministische Sichtweise auf Arbeitszeit vorschlägt. Diese sieht vier Stunden für eine Erwerbstätigkeit, vier für Care-Arbeit, vier für die eigene (kulturelle) Entwicklung und weitere

¹ aufbauend auf Nancy Frasers (2001, 67–107) These, dass die egalitäre Verteilung von Erwerbsarbeit und Haus- und Betreuungsarbeiten zwischen Frauen und Männern der Schlüssel zur Geschlechtergerechtigkeit ist

² Wie diese Faktoren zusammenhängen soll auch in der vorliegenden Arbeit angeschnitten werden.

vier Stunden für politisches Engagement vor (Haug 2011). Weitere Beiträge aus dem deutschsprachigen Raum gibt es von Claudia Sorger (2016) vom österreichischen Institut „L&R Sozialforschung“. Sie schreibt über die Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit. Erreicht werden soll dies durch die Inklusion von Care im Arbeitsbegriff, durch die Abkehr vom Vereinbarkeitsdiskurs hin zu einer generellen Arbeitszeitverkürzung, sowie durch eine Repositionierung der Teilzeitarbeit als Normalarbeitszeit (Sorger 2016). Margarete Steinrücke (2016) von der Arbeitnehmerkammer in Bremen sieht in der Arbeitszeitverkürzung ebenfalls einen Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Auch die deutsche Ökonomin Adelheid Biesecker (2014, 64) fordert für eine lebensfreundlichere und geschlechtergerechter Arbeit eine radikale Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit, um so Zeit für Sorge zu schaffen, Sorgearbeit aufzuwerten und die Umverteilung der gesamten (Produktions- und Reproduktions-)Arbeit zwischen den Geschlechtern zu ermöglichen. Aus dem Bereich der Populärwissenschaft ist auch das Buch „Alle_Zeit. Eine Frage von Macht und Freiheit“ von Teresa Bücker (2022) zu nennen. Darin kritisiert sie die ungleich verteilte Zeit von Frauen und Männern und die Norm des 8-Stunden-Tags, der andere Zeiten (Zeit für Care, Freie Zeit, Zeit für politischen Aktivismus oder Ehrenamt) verdrängt. Sie leistet einen kritischen Beitrag im Diskurs zur Arbeitszeitverkürzung und plädiert für eine geschlechtergerechte Zeitpolitik (Bücker 2022).

Die Arbeitszeitverkürzung bzw. Viertagewoche ist außerdem derzeit ein aktuelles gesellschaftspolitisches Thema, das auch in den Medien viel diskutiert wird. Allein in der Tageszeitung *derStandard* sind über 130 Artikel im Jahr 2023 zum Thema „Arbeitszeitverkürzung“ erschienen. Die breite Popularität dieses Themas ging im Jahr 2023 sogar so weit, dass die „32-Stunden-Woche“ als Kandidatenwort für das Österreichische Wort des Jahres ausgewählt wurde (FZÖDT, o. J.).

Das Interesse an einer Verkürzung der Arbeitszeit ist auch international groß. Als Vorreiter in diesem Bereich gilt Island, wo vor einigen Jahren eine erfolgreiche Arbeitszeitverkürzung eingeführt wurde. Auch die Ergebnisse der bisher größten Pilotstudie im Vereinigten Königreich (UK) zur Viertagewoche wurden im Februar 2023 veröffentlicht. In einigen weiteren Ländern wie Spanien, Portugal und Deutschland wurden verschiedene Arten von Arbeitszeitverkürzung getestet. In den meisten dieser Berichte und im öffentlichen Diskurs zum Thema Arbeitszeitverkürzung wird üblicherweise mit Produktivitätssteigerungen, erhöhtem Wohlbefinden und verbesserter Work-Life-Balance der Beschäftigten argumentiert. Auch wenn die Verteilung von Care-Arbeit in den meisten neuen Studien und Berichten zumindest kurz erwähnt wird, so wird meines Erachtens eine Erwerbsarbeitsverkürzung weiterhin zu selten in einem feministischen Kontext eingebettet diskutiert und wenig auf eine gerechtere

Arbeitsteilung reproduktiver Arbeit, eine dadurch mögliche Entlastung und finanzielle Unabhängigkeit von Frauen oder die Beseitigung von Frauenarmut eingegangen. Es lässt sich also festhalten, dass zu diesem Themenkomplex schon einiges an Literatur und politischen Forderungen vorliegen, es jedoch wenig Forschung zum tatsächlichen Effekt einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung auf die Koordination unbezahlter Arbeit zwischen den Partner*innen in einem Haushalt gibt (Mullens, Verbeylen, und Glorieux 2021, 53), weshalb die vorliegende Masterarbeit diese Lücke zum Gegenstand der Untersuchung macht.

Feministische Forderungen nach einer Neudefinition des bislang männlich geprägten Arbeitsbegriffs, der Care-Arbeit mit Produktionsarbeit gleichhält und ihr wertschöpfendes Potenzial und ihre gesellschaftlichen Bedeutung sichtbar macht, stellen den Blickwinkel dar, aus welchem ich das Thema meiner Forschung betrachten und bearbeiten möchte. Gleichzeitig soll hervorgehoben werden, welche Rolle die gerechte (Arbeits-)Zeitpolitik dabei spielt.

Zur Einführung in das Thema stellt die vorliegende Arbeit zunächst verschiedene Definitionen des Begriffs „Arbeit“ vor und erläutert diese mit einem kurzen Abriss über die historischen Entwicklungen der Arbeitswelt. In der Folge wird die theoretische Einbettung in die feministische Ökonomie dargelegt, welche die blinden Flecken der vorherrschenden Mainstream-Ökonomie aufzeigt und die vernachlässigte Gender-Perspektive im wirtschaftlichen Kontext miteinbezieht. Dabei wird insbesondere auf die Problematik der unbezahlten und daher unsichtbaren Care-Arbeit und ihre gesellschaftliche Bedeutung eingegangen. Als nächstes folgt ein kurzer Rückblick über die in der Vergangenheit durchgeführten Arbeitszeitverkürzungen in Österreich, und es werden Feldversuche und Pilotstudien bzw. deren Ergebnisse aus anderen Ländern vorgestellt. Der zweite, empirische Teil der Arbeit beinhaltet meine qualitative Forschungsarbeit. Die Methode und Datenerhebung werden vorgestellt, gefolgt von der Auswertung der durchgeführten Interviews und deren Ergebnisse.

Um herauszufinden, welchen Effekt eine Verkürzung der bezahlten Arbeitszeit auf die Verteilung unbezahlter Arbeit/Care-Arbeit im Haushalt in der Praxis haben kann, habe ich neun leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Fünf der Interviews fanden in einem Tiroler Betrieb statt, der die reguläre Vollzeit bei vollem Lohnausgleich von 38 auf 34 Stunden reduziert hat. Die übrigen vier Interviews wurden mit zwei Paaren mit Betreuungspflichten geführt, die aus eigenem Antrieb ihre Normalarbeitszeit auf je rund 30 Stunden reduziert hatten. Im Rahmen der Interviews wurde untersucht, ob und falls ja, wie sich die („Frei“-)Zeitnutzung der Beschäftigten verändert hat. Der Fokus hierbei liegt auf der verrichteten Care-Arbeit, wobei

diese nicht explizit als Schwerpunkt der Forschung ausgewiesen wurde, um Verzerrungen bei den Interviewergebnissen zu vermeiden.

Die Forschungsfrage meiner Arbeit lautet:

- „Hat die Verkürzung der bezahlten Arbeitszeit eine Auswirkung auf die Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern in Österreich?“

Dieser Frage möchte ich auch mithilfe einiger Thesen nachgehen. Diese lauten:

T1: Durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung könnte in einer Partnerschaft Care-Arbeit fairer aufgeteilt werden.

T2: Frauen gewinnen durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung mehr Zeit für andere Aktivitäten abseits von Care-Arbeit.

T3: Männer verbringen durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung mehr Zeit mit der Familie.

T4: Eine Verkürzung der täglichen Arbeitsstunden ist familienfreundlicher als eine Viertagewoche.

Eine Einschränkung hinsichtlich der Fragestellung und der Thesen ist die nicht einheitliche Definition von Arbeitszeitverkürzung. In der vorliegenden Arbeit haben die interviewten Personen unterschiedlich stark verkürzte Arbeitszeiten, die von 12 bis 34 Stunden reichen. Manche Reduktionen waren vom Unternehmen vorgegeben, andere selbst gewählt und daher ohne Lohnausgleich. Im Zuge der Ausarbeitung und Auswertung soll hier eine Differenzierung erfolgen und gegebenenfalls auch ein Vergleich durchgeführt werden. Weitere Vergleiche ziehe ich gegebenenfalls auch in Hinblick auf den Wohnort (Stadt/Land) und natürlich zwischen den Geschlechtern. Vor diesem Hintergrund ist auf eine weitere Limitation dieser Arbeit hinzuweisen: Die geschlechtliche Unterscheidung erfolgt nur zwischen Frau und Mann. Diese Entscheidung fiel aus mehreren Gründen. Einerseits ist die klassische Rollenverteilung von Männern und Frauen zentraler Gegenstand meiner Forschung, andererseits erfolgt in herangezogenen Studien (beispielsweise Zeitverwendungserhebungen) auch nur eine binäre Differenzierung. Außerdem hätte die Einbeziehung einer breiteren Palette von Geschlechtsidentitäten den Rahmen meiner Arbeit gesprengt und könnte in weiterführender Forschung ergänzt werden. Diese Entscheidung negiert aber nicht die Existenz oder Relevanz nicht-binärer Geschlechtsidentitäten.

In der Internationalen Entwicklung als Disziplin wird eine transdisziplinäre Forschung angestrebt, die Ungleichheitsverhältnisse und Machtverhältnisse aus verschiedenen Perspektiven aufzeigt und analysiert. Da Arbeitsverhältnisse, „Zeit, Zeitverwendung und freie Zeit [...] Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse [sind]“ (Beckmann 2015, 212) möchte ich mit meiner Arbeit einen feministischen Beitrag zur Debatte und zur Forschung rund um die Arbeitszeitverkürzung leisten und das soziale und wirtschaftliche Problem von ungleicher geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung aus einer feministisch-kritischen Perspektive beleuchten und herausfinden, ob eine Arbeitszeitverkürzung dabei zu einer Verbesserung beitragen kann. Care-Arbeit und Pflege ist sowohl lokal als auch global gesehen ein bedeutendes Thema. Die häufige Auslagerung von Care-Arbeit an migrantische Frauen reproduziert geschlechtsspezifische, ethnische und klassenbasierte Machtverhältnisse, anstatt das offensichtliche Verteilungsproblem von Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern an der Wurzel zu bearbeiten. Die Strategie des „Verteilens“ zwischen den Geschlechtern muss in den Fokus rücken, wenn man Geschlechterungerechtigkeiten auflösen und die Verschärfung neokolonialer Herrschaftsverhältnisse in der Care-Arbeit unterbinden möchte (Dengler und Lang 2019). Da ein globaler Blick auf diese Problematik den Rahmen der vorliegenden Arbeit jedoch sprengen würde, beschränkt sich meine Datenerhebung und Analyse auf das Land Österreich.³

2 Arbeit und Feministische Ökonomie

„Arbeit“ ist seit Anbeginn einer der zentralen Gegenstände der Geschlechterforschung (Haidinger und Knittler 2016, 13). Zur Einführung in die Thematik soll aber zunächst der Versuch einer Definition von „Arbeit“ erfolgen, sowie eine kurze Abhandlung der historischen Entwicklungen und Veränderungen von Arbeit, Arbeitsverhältnissen und -strukturen, beginnend mit der Etablierung kapitalistischer Ökonomie im globalen Norden. Anschließend wird der Kern feministisch(-marxistischer) Ökonomie und die Rolle des Wohlfahrtsstaates bei der Gestaltung der Gesellschafts- und Geschlechterordnung erläutert. Danach folgt ein Überblick über die Geschichte der Arbeitszeitverkürzung in Österreich und über die aktuellen internationalen Erfahrungen mit verschiedenen Arten von Arbeitszeitverkürzung.

³ Ich möchte auch darauf hinweisen, dass einige Passagen aus dem theoretischen Teil dieser Arbeit auf eine von mir in 2023 verfasste Forschungsarbeit mit dem Titel „Die Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Diskurs“ basieren oder darauf aufbauen.

2.1 Was ist Arbeit?

Zu Beginn muss der zentrale Schlüsselbegriff der vorliegenden Masterarbeit definiert werden: die Arbeit. Im Sinne einer transdisziplinären Herangehensweise fand ich es in diesem Kontext interessant, die akademischen Grenzen zu überschreiten und eine weitere Perspektive zu berücksichtigen, weshalb ich zuerst die spontanen Definitionen vom Begriff „Arbeit“ meiner Interviewpartner*innen vorstelle und im Anschlusskapitel einige Definitionen aus unterschiedlichen Disziplinen der Wissenschaft aufgreife. Da allein die Definition dieses Begriffs den Umfang mehrerer Forschungsarbeiten füllen könnte, wird dieses kurze Kapitel natürlich nicht das ganze Spektrum möglicher Definitionen abdecken können, sondern soll lediglich überblicksmäßig deren Vielfalt abbilden.

2.1.1 Geschlechtsspezifische Definitionen der Interviewpartner*innen

Wie noch gezeigt werden wird, wird Arbeit in der Gegenwart meistens mit unselbständiger Erwerbsarbeit assoziiert. Deshalb habe ich meine Interviewpartner*innen (eine kurze Vorstellung ihrer Person findet sich in Kapitel 3.2) zum Schluss der Interviews gefragt, wie sie „Arbeit“ definieren würden. Es wurden die drei Paare meines Samples, also insgesamt sechs Personen befragt. Die Antworten fielen geschlechterspezifisch unterschiedlich aus, die erste Assoziation mit dem Begriff „Arbeit“ war jedoch für fast alle mit Entlohnung verbunden. Für Daniel ist Arbeit „Tausch von Zeit gegen Geld“, um dieses wiederum gegen Leistungen einzutauschen (I8 2023, S. 85 Z356). Arbeit ist für ihn also mit Geld und Konsum verbunden. Meine Nachfrage, was denn mit der Zeit sei, die man von anderen in Anspruch nimmt, jedoch nicht bezahlt, beantwortet er zögerlich wie folgt:

Hm, das ist eine gute Frage tatsächlich (lacht). Ich bezahle dann auch mit meiner Zeit oder wie soll man sagen, also wenn meine Frau die Kinder betreut, dann ist es natürlich auch Arbeit und ja (lacht), sie bekommt jetzt kein Geld dafür, ich bekomme auch kein Geld dafür. In dem Fall ist es trotzdem Arbeit (lacht), ja. Vielleicht ist es Erwerbsarbeit, was ich meine. Also, es gibt viele Dinge, wo man kein Geld dafür bekommt, was trotzdem Arbeit ist. (I8 2023, S. 85 Z367-371)

Sebastian definiert Arbeit zuerst als eine Tätigkeit, der man nur nachgeht, weil man finanzielle Vergütung dafür bekommt, also eine Erwerbstätigkeit (I2 2023, S. 23 Z368). Auf meine Nachfrage hin, was mit nichtbezahlten Tätigkeiten sei, antwortete er, dass es auch im Privatleben Arbeit gebe. Als Beispiele dafür nannte er Renovierungstätigkeiten und Instandhaltung (I2 2023, S. 24 Z404). Den Arbeitsbegriff finde er zwiespältig und undifferenziert, weshalb er zwischen Arbeit und Beruf bzw. Berufung unterscheide, von welchen er letzteres bevorzuge. Bei der Frage, ob eine Berufung bezahlt oder unbezahlt sei,

widersprach er sich (I2 2023, S. 23 Z377-386, S. 24 Z395-399). Diese Sichtweise erinnert an Webers Ausführungen zur Idee der „Berufung“, in welchen er betont, wie der Protestantismus eine besondere moralische Haltung gegenüber der Arbeit förderte. Arbeit wurde nicht nur als Mittel zum Lebensunterhalt betrachtet, sondern auch als eine Art von „Berufung“ (vgl. Weber 1995, 344).

Lukas sieht Arbeit ähnlich wie Sebastian: als Mittel zum Zweck, um Geld zu verdienen, welches man gegen Sachen eintauscht. Da es einen großen Teil des Lebens einnimmt, sollte es einen erfüllen oder zumindest Spaß machen. Außerdem sei Arbeit heute mehr als früher auch etwas zur Selbstverwirklichung (I7 2023, S. 74 Z388-397). Ich fasste dies zusammen mit „Das heißt Arbeit ist für dich gleich Job“, woraufhin er ergänzte: „Care-Arbeit ist auch Arbeit, aber nachdem das nicht vergütet wird, denke ich nicht im ersten Moment bei Arbeit an diese Dinge“ (I7 2023, S. 75 Z405-407).

Bei den interviewten Ehepartnerinnen dieser Männer zeigt sich ein etwas anderes Bild. Antonia fragt zuerst nach, ob ich Lohnarbeit meinen würde, was ich ihr freistellte. Sie ist der Ansicht, dass alles Arbeit sei, jede Bewegung im physikalischen Sinne sei Arbeit. Lohnarbeit ist für sie etwas, für das jemand anderer bereit ist, etwas zu bezahlen oder etwas, das aufgrund des „gesellschaftlichen Nutzens“ bezahlt wird. Das entscheide eine externe Größe. Solange jemand bereit ist zu zahlen, könne also alles Lohnarbeit sein (I5 2023, S. 56f. Z320-325, Z338). Unbezahlte Arbeit sei z.B. täglich das Frühstück für ihr Kind zuzubereiten. Das erachte man aber nicht für so wertvoll, dass man sie dafür bezahle. Es wäre etwas anderes, würde sie jedoch als Nanny ein fremdes Kind bekochen (I5 2023, S. 56 Z329-334). Kann man daraus schließen, dass für die eigene Familie geleistete Care-Arbeit bezahlt werden sollte, um die gesellschaftliche Anerkennung zu erhalten, die sie verdient? Diese Frage wird im Kapitel **Error! Reference source not found.** nochmal aufgegriffen.

Lisa antwortet auf die Frage kurz und knapp, dass Arbeit ein notwendiges Übel sei, das idealerweise Spaß macht (I6 2023, S. 63 Z232), ohne weiter zu differenzieren oder eine Bezahlung anzusprechen. Denise antwortet auf die Definitionsfrage damit, dass es darauf ankäme, wie die Frage gemeint sei, da auch Haushalt Arbeit für sie sei. Bei Lohnarbeit hingegen arbeitet man für jemand anderen und bekommt dies bezahlt. „[M]it Kindern ist es keine Arbeit, aber das sind natürlich auch To-Dos“ (I9 2023, S. 91 Z146-148). Im nächsten Satz widerspricht sie sich hier jedoch und sagt, dass sie Arbeit in Lohnarbeit und Hausarbeit/Care-Arbeit (was Kinderbetreuung beinhaltet) aufteilen würde (I9 2023, S. 91 Z153-154).

Es lässt sich also zusammenfassen, dass zwei der interviewten Frauen auf Anhieb eine Unterscheidung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit machten, während Männer Arbeit zunächst mit Lohnarbeit und Entgelt assoziierten. Es fiel den Interviewten nicht leicht, diese Frage auf Anhieb zu beantworten (erkennbar durch lautes Seufzen, Auflachen, Pausen). Bemerkenswert sind ferner die teilweise widersprüchlichen Aussagen, aber auch die Ergänzungen im Anschluss an meine Rückfragen. Trotzdem zeigen sie, dass Arbeit spontan überwiegend erst dann (von vor allem Männern) als solche angesehen wird, wenn sie monetär vergütet wird.

2.1.2 Arbeitsbegriff in der Wissenschaft

Als nächstes ist der Schlüsselbegriff dieser Forschung auch wissenschaftlich zu definieren. Der Begriff „Arbeit“ hat unzählige verschiedene Definitionen und wird in jedem Wissenschaftsbereich etwas anders beschrieben. Im physikalischen Sinn wird Arbeit beispielsweise dann verrichtet, wenn eine Kraft auf einen Körper einwirkt und dabei eine Verformung, eine Beschleunigung oder ein Anheben des Körpers bewirkt (Grotz 2018, 76). Geschichtlich betrachtet war die unfreie Arbeit von Sklav*innen für die Definition von Arbeit in der griechischen und römischen Wirtschaft bedeutsam. „Arbeit“ war mit Tätigkeiten verbunden, die unmittelbar für die Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse dienten. Diese Praxis hat maßgeblich das Verständnis von Arbeit geprägt, indem sie sie als wenig geschätzte und mühsame Tätigkeit („labor“) kennzeichnete, die im Gegensatz zu den angesehenen Tätigkeiten eines Bürgers („opus“) stand. Seit dieser Zeit existieren in vielen Sprachen unterschiedliche Begriffe für Arbeit, wie beispielsweise im Englischen „labour“ und „work“ (Hirsch-Kreinsen und Minssen 2013, 29; Arendt 1983, 77). Im Christentum wurde Handarbeit einerseits aufgewertet, gleichzeitig aber als Sühne für den Sündenfall betrachtet. Im Mittelalter prägten Landarbeit und ländliches Handwerk das Bild. Der Aufstieg der Städte brachte Unabhängigkeit für Handwerk und Gewerbe durch Zünfte. Das Verlagssystem und Manufakturen trugen zur Entwicklung von Lohnarbeit lange vor der Industrialisierung bei. Der protestantische Glaube betonte die Pflichtethik der Arbeit (vgl. Weber 1995), was den Aufstieg von Gewerbe und Handel begünstigte. Arbeit erhielt einen hohen moralischen Stellenwert und diente als rechtliche Grundlage des (Privat-)Eigentums. Adam Smith, schottischer Philosoph und Begründer der klassischen Nationalökonomie, und Karl Marx, deutscher Philosoph, Ökonom und Schlüsselfigur der Arbeiterbewegung, integrierten Arbeit als bedeutenden Faktor in ihre Theorien (Hirsch-Kreinsen und Minssen 2013, 30). Der Arbeitsbegriff hat sich über die Zeit aber stark gewandelt. Heutzutage spielt beispielsweise körperliche Arbeit eine weniger

wichtige Rolle als früher, weil im globalen Norden dank der Auslagerung der Industrie nach China und Länder des globalen Südens ‚Wissensarbeit‘ weit verbreitet ist (Minssen 2019, 3).

In einem vom österreichischen Soziologen Jörg Flecker verfassten Einführungslehrbuch zur Arbeitssoziologie wird Arbeit als bewusstes, zielgerichtetes Handeln des Menschen definiert, das einen erkennbaren Nutzen hat (Flecker 2017, 16). Diese Definition schließt damit auch beispielsweise das Zubereiten des Abendessens für die Familie mit ein, nicht aber das Lesen eines Buches, obwohl dies ebenso bewusst, zielgerichtet und mit einem Nutzen erfolgt (Bildung, Spaß/Zerstreuung). Die genannten Nutzen haben allerdings nicht denselben Stellenwert, denn Bildung und Spaß/Zerstreuung werden als Gegensätze gesehen. Oft ist eine Abgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit schwierig, und es herrscht Unstimmigkeit darüber. In vielen Definitionen einigt man sich aber darauf, dass die Tätigkeit zweckgerichtet und zur Befriedigung von Bedürfnissen erfolgt (Flecker 2017, 17). Aus soziologischer Perspektive wird auch betont, dass Arbeit üblicherweise innerhalb einer Gemeinschaft und in sozialen Kontexten der Zusammenarbeit und Arbeitsteilung stattfindet. Sie wird innerhalb von Organisationen verrichtet und beinhaltet die Interaktion mit anderen (Hirsch-Kreinsen und Minssen 2013, 28). Arbeit im Sinne von Erwerbsarbeit ermöglicht ein Einkommen, führt zu sozialer Anerkennung in der Gesellschaft und kann sogar identitätsbildend wirken (Flecker 2017, 9).

In der klassischen Volkswirtschaftslehre stellt Arbeit zusammen mit Boden und Kapital einen der drei Produktionsfaktoren dar. In neueren Definition kommt ‚Technischer Fortschritt‘ als vierter Faktor hinzu (Fischbach und Wollenberg 2007, 27). Im wirtschaftlichen Sinne ist Arbeit eine menschliche Tätigkeit, die gezielt Einkommen generiert, unabhängig davon, ob dies geistig oder manuell geschieht. Fischbachs und Wollenbergs (2007, 28) Lehrbuch hebt explizit hervor, dass die Tätigkeiten von Student*innen (Lernen, Verfassen schriftlicher Arbeiten) oder Hausfrauen (Hausarbeit) keine Arbeit im volkswirtschaftlichen Sinne darstellen.

In der Betriebswirtschaftslehre gilt Arbeit als jede Aktivität physischer oder geistiger Natur, die für die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen notwendig ist (Prainsack 2023, 26f.). Im Wirtschaftslexikon nach Woll (2008, 34) wird bei der Definition von Arbeit wiederum Care-Arbeit ausgeschlossen: „Die Tätigkeit der Hausfrau od. die Pflege eines kranken Verwandten ist [...] nicht Arbeit, da sie nicht über den Arbeitsmarkt angeboten bzw. nachfragt [sic!] werden.“ Dieses Lexikon gilt sowohl im akademischen Bereich als auch für Praktiker*innen, die in der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung tätig sind, als „das Standardlexikon“ (Pressereferat Oldenbourg Wissenschaftsverlag 2008).

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass der Begriff Arbeit in den klassischen Wirtschaftstheorien unabhängig davon, ob es sich um (neo)liberale oder sozialistische Theorien handelt, nur den Bereich „produktiver“ bzw. produzierender Erwerbsarbeit abdeckt. Diese Entwicklung begann mit dem Übergang von der Subsistenzwirtschaft zur Geldwirtschaft. Seitdem ist das wirtschaftliche System des Globalen Nordens von Kapitalismus und klassischer Nationalökonomik und dem darin herrschenden monetären Regime geprägt, welches nur die Produktion für den Markt als wertschöpfende Tätigkeit ansieht, so Silvia Federici (2021a, 94).

Die vorliegende Arbeit bedient sich eines ganzheitlichen Verständnisses von Arbeit, so wie es in der Geschlechterforschung üblich ist. Dieser Arbeitsbegriff umfasst bezahlte Arbeit, also Erwerbsarbeit, aber auch unbezahlte Arbeit, wie z.B. Haus-, Sorge- und Subsistenzarbeit, sowie auch ehrenamtliches und zivilgesellschaftliches Engagement. Der umfassende Arbeitsbegriff wurde vor allem durch eine internationale Diskussion über die marxistische Theorie in den 1970er und 1980er Jahren geprägt, die als „Hausarbeitsdebatte“ bekannt wurde (siehe dazu Kapitel 2.3.1) (Hirsch-Kreinsen und Minssen 2013, 36f.). Bevor darauf zurückgekommen wird, soll aber zunächst ein historischer Rückblick folgen.

2.2 Arbeit im Wandel der Zeit

In den folgenden Kapiteln geht es um die Entwicklungen von Arbeit, Produktion und Reproduktion und wie diese die Arbeitswelt und die Gesellschafts- und Geschlechterordnung verändert haben. Dabei soll gezeigt werden, dass es sich bei der heutzutage als „normal“ empfundenen Sphärentrennung von Arbeits- und Privatleben um eine historisch vergleichsweise junge Entwicklung handelt (Jürgens und Voß 2007, 5), die jedoch weitreichende Folgen für die gesellschaftliche Organisation von Produktions- und Reproduktionsarbeit hatte und damit eine vergeschlechtlichte Arbeitsteilung erschuf, die bis heute unser Gesellschaftssystem und den Arbeitsmarkt prägt.

2.2.1 Arbeit und Kapitalismus

Die Arbeitswelt unterliegt einem ständigen Wandel. Während der im 13. Jahrhundert entstandene Handelskapitalismus über Jahrhunderte hinweg das dominierende Wirtschaftssystem war, entstanden ab dem 16. Jahrhundert daraus vermehrt Bank- und Versicherungsunternehmen. Die Ablösung vom Feudalismus mit seiner Ständegesellschaft formte eine von Lohnarbeit und Kapital geprägte Gesellschaft, die man als frühkapitalistisch bezeichnen könnte (Kleemann, Westerheide, und Matuschek 2019, 10). Doch die Ursprünge

des Kapitalismus‘ tatsächlich zu benennen, ist ein komplexes Unterfangen. Ellen M. Wood (2002) geht in ihrem Buch ‚The Origin of Capitalism‘ dieser Frage nach und stellt fest, dass der Kapitalismus zur Zeit seiner Entstehung häufig als eine natürliche Folge technischen Fortschritts angesehen wird. Sie vertritt demgegenüber die Ansicht, dass der Kapitalismus nicht zunächst im städtischen Handwerk entstand, sondern vielmehr mit der Enteignung der Bauern und Arbeiter in England einsetzte, als Gewohnheitsrechte im Hinblick auf Landnutzung und handwerkliche Produktion durch Lohnarbeit und Pacht abgelöst wurden (vgl. Wood 2002). Eine landläufige Meinung sieht den Ursprung des ‚modernen Kapitalismus‘ ebenfalls in England, jedoch als Folge der Mechanisierung und Industrialisierung ab ca. 1760. Warum er ausgerechnet zu dieser Zeit und dort begann, ist bis heute umstritten und Gegenstand unterschiedlicher Theorien, so Hermann (2015, 3), auf die hier aber aus Gründen des Umfangs nicht näher eingegangen werden kann. Der ‚Kapitalismus‘ als sozialwissenschaftlicher Analysebegriff setzte sich jedenfalls im Deutschen, Englischen und Französischen erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts durch. Kocka (2015, 10) fasst die wichtigsten Merkmale des Kapitalismus mit den Stichworten „Eigentumsrechte, Märkte und Kommodifizierung, Investition, Kredit, Profit und Akkumulation, der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit, Ungleichheit, Fabrikindustrie und Industrialisierung“ kurz zusammen.

Mit der Industriellen Revolution Anfang des 19. Jahrhunderts, technisch angetrieben durch die Erfindung der Dampfmaschine, folgte eine Zeit der Mechanisierung, welche die Produktion in Fabriken ankurbelte, die Arbeitskraft aus der häuslichen Produktion freisetzte und als Lohnarbeit dem Kapital unterordnete (Kleemann, Westerheide, und Matuschek 2019, 11ff.). Damit setzte sich auch die Funktionsweise der kapitalistischen Marktwirtschaft großflächig durch. Die „Arbeitsgesellschaft“, die unsere heutige Wirklichkeit prägt, bildete sich heraus. Die institutionellen, örtlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen von Arbeit veränderten sich. Die Menschen begannen in Manufakturen, Fabriken, Bergwerken und Büros zu arbeiten, anstatt wie zuvor im Haus und Haushalt (Kocka 2005, 194f.). Damit ging auch die Trennung zwischen Arbeiter*innen und den Produktionsmitteln einher: Menschen fertigten in Fabriken, die sie nicht besaßen, Gegenstände gegen Lohn für jemand anderen an (Prainsack 2023, 30). Diese Phase kann als der Beginn des ‚liberalen Kapitalismus‘ bezeichnet werden (Kleemann, Westerheide, und Matuschek 2019, 11).

Der Prozess der Industrialisierung führte abgesehen von der Abkehr der Subsistenzwirtschaft hin zu einem marktzentrierten Wirtschaftssystem mit lohnabhängigen Arbeiter*innen, auch zu einer Ablösung des bisherigen natürlichen Zeit-Regimes, welches von den zyklischen und biologischen Rhythmen (z.B. Jahreszeiten) diktiert wurde (Dürre 2010, 47; Müller-Wichmann

2004, 23). Für die kapitalistische Produktionsweise war eine lineare, klar definierte und kalkulierbare Zeit sowie eine strenge Zeitdisziplin in der Arbeitswelt erforderlich (Dürre 2010, 49). Mumford geht sogar so weit zu sagen, dass die Uhr für die Industrialisierung weit wichtiger war als die Dampfmaschine. Erst durch die Uhr wurde eine strikte Zeitdisziplin und die Herstellung standardisierter Güter möglich (Mumford 1934, 14f.). Die Entstehung von Zeitsystemen ist also kein Naturgesetz, sondern das Ergebnis der sozialen Organisation der Arbeit (Müller-Wichmann 2004, 23).

Einen ersten Höhepunkt kapitalistischer Vergesellschaftung bildet der von ca. 1920 bis ca. 1970 hegemoniale Fordismus. Im Rahmen der fordistischen Produktionsweise wurde die Warenproduktion in groß angelegten Fertigungsanlagen konzentriert und in einzelne Arbeitsschritte zerlegt, die eine Massenanfertigung standardisierter Güter am Fließband zuließ und den Massenkonsum antrieb. Eine weitere bedeutende Entwicklung dieser Epoche und des neuen Zeit-Regimes war die klare Trennung von Arbeit und Privatem und dementsprechend auch von Arbeitszeit und Freizeit (Schmidt 2010, 132; Prainsack 2023, 30), „und damit auch von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Reproduktionsarbeit, die dem kapitalistischen System als Gratisressource zur Verfügung stand“ (Dürre 2010, 49).

Der Fordismus funktionierte nach den Prinzipien des Taylorismus⁴, welcher eine prozessorientierte Steuerung von Arbeitsabläufen vorsah und eine möglichst effiziente Nutzung von Arbeitskraft zum Ziel hatte. Es kam in dieser Zeit in den westlichen Industrieländern zu starkem Wirtschaftswachstum und zum Aufbau und zur Stabilisierung von Wohlfahrtsstaaten, die sich als „soziale Marktwirtschaft“ organisierten. Die staatlichen Unterstützungsleistungen für private Haushalte, darunter Kindergeld, Sozialhilfe, Alterspensionen, Kranken-, Unfall- und Erwerbslosenversicherung sowie Ausgaben für Bildungs- und Sozialwohnleistungen, erfuhren seit den 1960er Jahren eine Zunahme (Aulenbacher 2010a, 180). Außerdem wurden wichtige arbeitsrechtlichen Regulierungen eingeführt, wie z.B. Gesetze zum Schutze der Gesundheit oder vor Diskriminierung, sowie staatliche Sozialleistungen und die soziale Absicherung im Falle von Krankheit, Berufsunfähigkeit oder Arbeitsplatzverlust. Die fordistische Gesellschaft hatte damit auch einen ‚politischen Prozess-Charakter‘, da sie auch neue Gesetzgebungen im Bereich Arbeitsschutz vorantrieb, Tarifverträge einführte und Arbeitszeiten neu regelte (Schmidt 2010, 133f.; Kleemann, Westerheide, und Matuschek 2019, 70). Es entstand das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“, das sich im Westen als spezifisches

⁴ benannt nach Frederick W. Taylor, der diese Leitprinzipien in seinem Buch „The Principles of Scientific Management“ erläuterte (Kleemann, Westerheide, und Matuschek 2019, 69f.).

Haushaltsarrangement (Ernährer/Hausfrau) und normatives Leitmodell etablierte (Lengersdorf und Meuser 2017, 36).

Es lässt sich also zusammenfassen, dass der Fordismus neue Grenzen für (Arbeits-)Zeit und (Arbeits-)Raum in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft aufstellte. Besonders bedeutend und folgenreich für die fordistische Gesellschaft im Westen war die bereits erwähnte bürgerliche Sphärentrennung. Es kam zur „strukturellen Separierung von Tätigkeitsformen“ (Jürgens und Voß 2007, 3 Hervorheb. i. O.) anstelle der in vorindustriellen Zeiten typischen Vermischung unterschiedlicher Tätigkeiten, die in der gemeinsamen Produktions- und Reproduktionsstätte (im eigenen Heim) stattgefunden hatten. Diese Trennung strukturierte nicht nur die Lebensführung der Erwerbstätigen neu, sondern hatte auch eine Auswirkung auf die Gesellschafts- und Geschlechterordnung. Der private Haushalt war zwar weiterhin unentbehrlich für die soziale Reproduktion der Arbeitskraft, wurde jedoch abhängig vom Lohn des Erwerbstätigen. In westlichen und östlichen Industrieländern waren Frauen für die Haus- und Sorgearbeit verantwortlich. Im Westen wurden sie über den „Familienlohn“ des Mannes zwar sozial abgesichert, allerdings dadurch auch von ihm abhängig. Damit wurden fundamentale Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern festgeschrieben (Jürgens und Voß 2007, 4).

2.2.2 Postfordismus und das Verschwimmen der Grenzen

In den 1970er Jahren wurde die Kritik an der monotonen fordistischen Produktionsweise immer lauter, und es wurde ein humanerer Zugang zu Arbeit angestrebt (Kleemann, Westerheide, und Matuschek 2019, 71). Auf die Epoche des Fordismus folgte der sogenannte Postfordismus, der eine Abkehr vom tayloristischen Produktionsprinzip darstellte. Neben der Arbeitszeitverkürzung, zu der ein eigenes Kapitel folgt, wollte man Erwerbsarbeit generell attraktiver gestalten.

Beim Übergang zum Postfordismus kam es zu bedeutenden gesellschaftlichen Transformationen. Aulenbacher (2010b, 313) spricht von einer Zersetzung der „fordistischen Rationalisierungsarrangements“ in Form des Normalarbeitsverhältnisses, der entsprechend dem *male breadwinner model* gestalteten Kleinfamilie und des Wohlfahrtsstaats. Auch das Leitbild von Frauen veränderte sich rasant unter dem bedeutenden Einfluss der Frauenbewegungen zwischen den 1970er und 1990er Jahren.

Ab den 1990er Jahren setzten sozio-ökonomischen Veränderungsprozesse ein, die durch die Durchsetzung neoliberaler Politik zu einer Wende vom *male breadwinner model* zum *adult*

worker model führten: Nun sollten alle Bürger*innen zu Erwerbspersonen werden. Die sogenannte „Doppelverdiener“-Familie setzte sich durch, wobei dies nicht nur aus emanzipatorischen Gründen geschah, sondern schlicht weil auch der frühere ‚Familienlohn‘ des Mannes nicht mehr für den Erhalt der Familie ausreichte (Beckmann 2015, 215). Doch die steigende Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt führte zu einer massiven Doppelbelastung von Frauen, da die gesellschaftliche Erwartung die Lebensbereiche Erwerbsarbeit und Familie zu vereinen, weiterhin vor allem Frauen zufiel (und zufällt) (Meißner 2017, 7). Becker-Schmidt (2003, 12) nennt dies „doppelte Vergesellschaftung“ von Frauen: Frauen bringen ihr Arbeitsvermögen doppelt in den sozialen Zusammenhalt ein, als Hausarbeit (unsichtbar) und als Erwerbsarbeit (sichtbar).

In zunehmend mehr Bereichen wurde in der Zeit des Postfordismus versucht, die Organisationsprinzipien von Arbeit zeitlich, räumlich und sozial aufzubrechen. Als Folge von stärkerem internationalen Wettbewerbsdruck, verloren nicht nur nationalstaatliche Grenzen, sondern auch die Grenzen innerbetrieblicher Arbeitsorganisation an Bedeutung (Jürgens und Voß 2007, 5). Im Postfordismus trat anstelle von durchstrukturierten Arbeitsabläufen eine immer höhere Anforderung an Flexibilität, und es entstand in nahezu allen Bereichen des Lebens (Arbeit, Wirtschaft, Konsum, etc.) ein der neoliberalen Marktlogik folgende Trend der Deregulierung, Individualisierung und Flexibilisierung. Diese Entwicklungen nennt man in der Arbeitssoziologie auch „Subjektivierung“ und „Entgrenzung“ der Arbeit (Demszky von der Hagen, und Voß 2010, 767). Die Subjektivierung beschreibt eine veränderte Form der Organisation von Arbeit. Arbeitende mussten sich verstärkt selbst organisieren, selbst vermarkten und für sich selbst verantwortlich sein. Gleichzeitig führten diese Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu Selbstentfremdung, Selbstausbeutung, Unsicherheiten und Risiken. Die sogenannte Risikogesellschaft (Beck 2003) entstand (Voß und Weiss 2013, 45f.). Der Begriff der Entgrenzung beschreibt die Verwischung der Grenzen zwischen Arbeit und Leben und ist beispielsweise gekennzeichnet durch Flexibilität des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeiten als eine Folge der Digitalisierung (Minssen 2019, 79ff.). Aufgrund der Flexibilisierung ist ein Arbeiten ohne Ende und auf Abruf entstanden. In Zusammenhang mit der Subjektivierung und Entgrenzung der Arbeit spielt der von Voß und Pongratz entwickelte Begriff des „Arbeitskraftunternehmers“ eine wichtige Rolle, ein neuer Typus von Arbeitskraft, der den „proletarischen Lohnarbeiter“ abgelöst hat (Voß und Weiss 2013, 33). Der/die Arbeitskraftunternehmer*in zeichnet sich durch folgende drei Merkmale aus: Selbst-Kontrolle (er/sie übernimmt die Regie für seine Tätigkeiten), Selbst-Ökonomisierung (er/sie bietet seine Fähigkeiten als Ware an) sowie Selbst-Rationalisierung bzw. „Verbetrieblichung der

Lebensführung“ (die Ausrichtung des [privaten] Alltagslebens auf die Erwerbstätigkeit) (Voß 2013, 64–68; Kleemann, Westerheide, und Matuschek 2019, 91). Arbeitskraftunternehmer*innen müssen alles, was sie betrifft, selbst übernehmen und sind damit auf eine neue Art auf sich selbst zurückgeworfen. Dreh- und Angelpunkt dieses Konzepts ist nicht nur die veränderte Logik der betrieblichen Funktionsweise und der Ausbeutung von Arbeitskraft, sondern auch die neue Relevanz von Flexibilität und Subjektivität in der Gesellschaft mit den neuen ‚Freiheiten‘ und ihren teilweise problematischen Konsequenzen für den Menschen, wie beispielsweise Vereinzelung (Voß 2013, 64–68; Kleemann, Westerheide, und Matuschek 2019, 91). Der Ökonomisierungsdruck umfasst nahezu alle Lebensbereiche, und die Grenzen zwischen Arbeit und Leben verschwimmen zunehmend. Es entsteht das „unternehmerische Selbst“⁵, welches Selbständigkeit und Eigenverantwortung als Leitbild hat und Menschen dazu zwingt, ständig zwischen Alternativen zu wählen, die sie sich nicht ausgesucht haben (Bröckling 2013, 12, 48; Minssen 2019, 122).

Auch das Paradigma der ‚Aktivierung‘ im Sinne eigenverantwortlicher Lebensführung, Selbstdisziplinierung und Selbstverwirklichung als der Weg zum Erfolg am Arbeitsmarkt wurde im Zuge neoliberaler Politik immer wichtiger (Beckmann 2015, 216). Laut Voß und Weiss (2013, 36) ist es nur naheliegend, dass die Merkmale der entgrenzten und subjektivierten Arbeit und die Eigenschaften des Arbeitskraftunternehmers in einen Zusammenhang stehen mit der Zunahme von Symptomen der Erschöpfung, Depression und Burnout. Dies sind auch Konsequenzen der sogenannten „Leistungsgesellschaft“, ein Begriff der sich vom amerikanischen Sozialpsychologen David McClellands und seinem Buch „The achieving society“ (vgl. McClelland 1976) ableitet. Leistungsgesellschaften sind dadurch gekennzeichnet, dass ihre Mitglieder Leistung als schätzens- und erstrebenswert und als Statussymbol ansehen. Aus soziologisch-anthropologischer Perspektive kann Leistung auch identitätsbildend sein; der Mensch als Leistungen erbringendes Wesen, als ‚homo performer‘ (Faßbauer 2008, 94, 106; Lenk 1983, 40).

Eine weitere Entwicklung in der modernen Arbeitswelt wird auch unter den Begriff „New Work“ zusammengefasst. *New Work* ist ein in den frühen 1980er Jahren von Frithjof Bergmann (2005) entwickelter Ansatz, dessen Ausgangspunkt eine Kritik am Lohnarbeitsleben und an der

⁵ Eine von Ulrich Bröckling (2013) entwickelte Subjektivierungsform im neoliberalen Kapitalismus in Anlehnung an Michel Foucaults „Unternehmer seiner Selbst“ und in Bezugnahme auf den „Arbeitskraftunternehmer“ nach Voß und Pongratz.

Entfremdung⁶ unter dem Regime des fordistischen Produktionsmodells bildet. Er vertritt eine „Philosophie der Freiheit“ und schlägt vor, die Erwerbsarbeit durch ein selbstbestimmtes dreiteiliges Modell zu ersetzen. Ein Drittel der Zeit soll weiterhin für Lohnarbeit aufgewendet werden, das zweite Drittel für Tätigkeiten, die der Selbstverwirklichung dienen, und im letzten Drittel sollen durch eine hoch technologisierte Art der Selbstversorgung weitere Existenzmittel gewonnen werden, sofern diese nicht schon anders abgedeckt wurden (vgl. Bergmann 2005). Dieser Ansatz wird durchaus auch kritisiert, da er soziale, ökologische und genderspezifische Probleme unbeachtet lässt. Grundsätzlich lässt sich aber feststellen, dass in der neuen Arbeitswelt eine klare Entwicklung zu einer flexibilisierten, selbstbestimmteren (aber dadurch auch teilweise prekären) Arbeit mit einem Rückgang männlich orientierter Erwerbsbiographien zu beobachten ist (also mehr Teilzeitarbeit, häufige Jobwechsel, mehr Freiberuflichkeit und befristete Arbeitsverhältnisse) (Senghaas-Knobloch 1999, 127).

Doch ob der aktuelle Trend der Flexibilisierung in der Arbeitswelt zu mehr Selbstbestimmung und Zeitsouveränität oder zu mehr Arbeit auf Abruf führt, ist umstritten. Kritiker*innen wenden beispielsweise ein, dass durch die Arbeitszeitflexibilisierung die Arbeitszeit an Wochenenden oder Feierabenden zunimmt, wodurch „kollektive Zeitinstitutionen“ zerstört werden. Diese ermöglichen normalerweise das Zusammenkommen und gemeinsame Unternehmungen, die vor allem für erwerbstätige Eltern von Bedeutung sind (Jürgens 2003, 257). Plädiert man hingegen für zeitgleiche Arbeitszeiten für alle, so entstehen „Synchronisierungsprobleme“. Ärzt*innen oder Magistrate haben beispielsweise nur während der eigenen Arbeitszeit offen. Flexible Arbeitszeiten könnten zwar dieses Zeitproblem für die einen lösen, würden aber im Gegenzug Zeitprobleme für andere schaffen, da auch Ärzt*innen und Beamt*innen beispielsweise Kinder haben oder selber solche Dienste in Anspruch nehmen müssen (Bücker 2022, 145).

⁶ „Entfremdung bezieht sich auf das Verhältnis der Menschen zu sich selbst, zu anderen und zur Welt“ (Krebs 2022, 119). Der Begriff ist unter anderem von Karl Marx in seinen „Ökonomisch-philosophischen Manuskripten“ (MEW 1962a) geprägt worden, in welchen er unterschiedliche Arten der Entfremdung innerhalb kapitalistischer Gesellschaften identifiziert: Die Entfremdung vom Produkt (da Arbeiter*innen keinen Eigentumsanspruch an den von ihnen produzierten Waren haben), von der Arbeit, von der eigenen Gattung (da Lohnarbeit zur Existenzsicherung den Menschen von eigener Entfaltung abhält), sowie die Entfremdung des Menschen von anderen Menschen (MEW 1962a, 40:515ff.). Im Fabrikregime wurde Arbeit somit aus entfremdungskritischer Perspektive normativ entleert, da sie nur als Mittel zur Lebenserhaltung diene (Schneider 2017, 60). In der kapitalistischen Moderne können paradoxerweise die neuen flexiblen und autonomen Arbeitsformen, zusammen mit der Verschiebung von Marktimperativen auf das Individuum (Selbstoptimierung und Selbstökonomisierung) zu Selbstentfremdung führen (Schneider 2017, 67–71).

Es zeigt sich also, dass der Trend zur Flexibilisierung durchaus kritische Aspekte hat. Trotzdem ist Flexibilität auch vonseiten der Arbeitnehmer*innen ein häufiger Wunsch, da sie sich davon mehr „Zeitsouveränität“ versprechen, wie auch in den Interviews (Kapitel 4.1) geäußert wurde. Diese Entwicklungen und das Verschwimmen der Grenzen von Arbeits- und Freizeit spielen eine bedeutende Rolle im Zusammenhang mit Betreuungspflichten, da sich beispielsweise durch die zunehmende Verbreitung von Home-Office viele Elternteile neben ihrer Erwerbsarbeit auch noch um ihre Kinder kümmern. Für die einen mag das eine Erleichterung darstellen, da manche ihre Arbeitszeiten dem Betreuungsbedarf der Kinder anpassen konnten. Die Kehrseite der Medaille ist jedoch der eben beschriebene Prozess der Entgrenzung der Arbeit, der wiederum zu einem quasi grenzenlosen Arbeiten ohne Ende führen kann. Dies zeigten auch die Erfahrungen während der Covid-19-Pandemie, als all jene, denen es möglich war im Home-Office zu arbeiten, neben der Erwerbstätigkeit auch noch das Home-Schooling der Kinder übernehmen mussten (Zartler, Dirnberger, u. a. 2021, 69).

2.2.3 Dienstleistungsgesellschaft und prekäre Beschäftigung – eine Frauendomäne

Ein weiteres Merkmal der modernen Arbeitswelt ist die Dominanz der Dienstleistungsberufe und eine Zunahme prekärer Beschäftigung. Allan G.B. Fisher und Colin. G. Clark entwickelten bereits in den 1930er Jahren die Drei-Sektoren-Hypothese, welche die Volkswirtschaft in den primären (Land- und Forstwirtschaft), den sekundären (Industrie und Gewerbe) und tertiären Sektor (Dienstleistungen) einteilt. Die gegenwärtige Entwicklung wird daher auch als ‚Tertiarisierung‘ bezeichnet. Heutzutage wird dieser Prozess als Folge der Entstehung einer nachindustriellen Dienstleistungs-, Wissens- oder Informationsgesellschaft betrachtet (Jacobsen 2010, 203). Die Definition von Dienstleistungsarbeit ist durchaus umstritten und das Tätigkeitsprofil sehr vielfältig, beispielsweise gibt es personenbezogenen Dienstleistungen, Erziehungsleistungen, Gastgewerbe, unternehmensbezogene Dienstleistungsarbeit, kommunikationsvermittelnde Dienstleistungsarbeit und andere (Hirsch-Kreinsen und Minssen 2013, 166).

Ein Mitentwickler der Drei-Sektoren-These war der Wirtschaftswissenschaftler Jean Fourastié. In seinen Theorien spielt der technische Fortschritt eine zentrale Rolle, der schließlich zu einer ‚tertiären Zivilisation‘ führen würde (vgl. Fourastié 1969). Tatsächlich verstärkte sich die Dominanz des tertiären Sektors in den letzten Jahrzehnten drastisch. Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Wirtschaftssektoren von 1934 bis 2001.

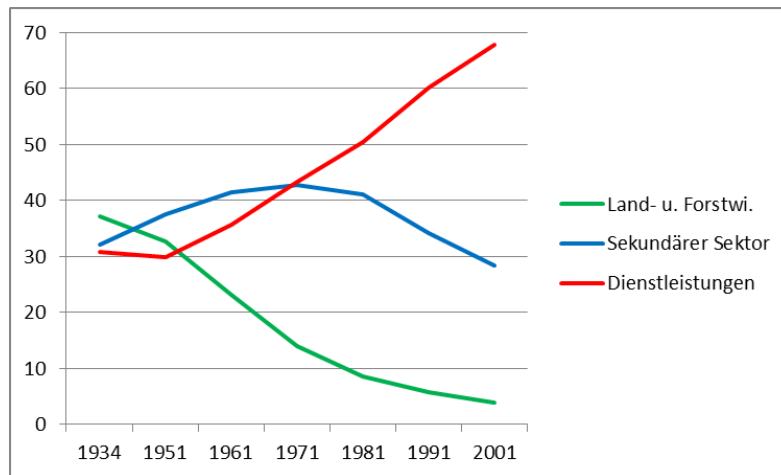


Abbildung 1: Anteile der Wirtschaftssektoren an der Gesamtheit der Erwerbspersonen in Österreich 1934-2001 (in %)
 Datenquelle ÖSTAT bzw. STATISTIK AUSTRIA (Mesch 2016)

Aktuelle Zahlen zeigen, dass 2021 der Anteil der Erwerbstätigen im Bereich der Dienstleistungen schon 71 % betrug, während in Industrie und Gewerbe 25 % und in Land- und Forstwirtschaft lediglich 4 % tätig waren (STATISTIK AUSTRIA 2023e, 39). Für diese Entwicklung spielt die Auslagerung in den Globalen Süden und Osten eine essenzielle Rolle. Im Zuge der Veränderungen von Raum und Zeit (Flexibilisierung und Globalisierung) lagerten kapitalistische Unternehmen zunehmend die industrielle Produktion in Ländern dieser Region zu wesentlich niedrigeren Lohnkosten aus, um so ihre Wettbewerbsfähigkeit am Markt zu stärken. Infolgedessen gerieten Industrien und Gewerkschaften im Globalen Norden unter Druck, während parallel dazu neue Industrien im Globalen Süden und Osten aufgebaut wurden, die auch Arbeitsplätze für viele Frauen schufen (Lenz 2017, 193).

Dieser Strukturwandel der Tertiarisierung ist deshalb hervorzuheben, weil Frauen einen Großteil der Dienstleistungsberufe übernehmen. Ab den 1970er Jahren war der tertiäre Sektor (besonders Tätigkeiten in der öffentlichen Daseinsfürsorge) der entscheidende Bereich für den Anstieg an Frauenbeschäftigung (Aulenbacher 2010a, 142). Heute arbeiten mehr als acht von zehn Frauen in Dienstleistungsberufen. Auch wenn die Tendenz zu Dienstleistungsberufen bei beiden Geschlechtern erkennbar ist, so zeigt sich bei Männern ein anderes Bild, da lediglich 59 % aller männlichen Beschäftigten im Bereich der Dienstleistungen tätig sind (STATISTIK AUSTRIA 2023e, 39).

Die Zunahme von Dienstleistungen stellt aber nur einen Aspekt der Dynamik von Marktgesellschaften des Globalen Nordens dar. Die Prozesse der Flexibilisierung und Globalisierung führten zu einer Reorganisation der Beschäftigungsverhältnisse. Es kam dadurch auch zu einer Zunahme von „irregulärer“ Beschäftigung, Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung, befristeter Arbeitsverträge, (prekärer) Selbstständigkeit usw. Diese

Prekarisierung von Arbeit traf Frauen am stärksten (Lenz 2017, 194). Seit Mitte der 1990er Jahre hat es eine Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung bei personenbezogenen Dienstleistungen gegeben, in denen in erster Linie Frauen tätig sind. Die Zunahme von schlecht entlohnenden Tätigkeiten im Dienstleistungssektor trug dazu bei, in den meisten westlichen Gesellschaften ein feminisiertes, so genanntes "Pink-Collar"-Segment zu etablieren. Dies führt nicht nur zu einer Festigung und möglichen Verschärfung der geschlechtsspezifischen Segregation, sondern hat auch weitreichende Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in diesen Gesellschaften (Gottschall 2010, 678). Da Care-Arbeit als Arbeit gesellschaftlich wenig Anerkennung erfährt, werden folglich auch Pflegeberufe in staatlichen oder privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbereichen schlecht bezahlt, denn die Lohnarbeit der Frauen wird als Verlängerung ihrer sonst unbezahlten Care-Arbeit behandelt und dementsprechend niedrig entlohnt (Winker 2015, 23; Von Werlhof 1992, 125).

Eine weitere Konsequenz ist die (oftmals illegale) Beschäftigung von Migrantinnen im Bereich der Kinderbetreuung und Altenpflege in westlichen Privathaushalten. Dies stellt eine grenzüberschreitende Umverteilung von Care-Arbeit als Phänomen dar (Gottschall 2010, 679), das auch als „global care chains“ (Hochschild 2000) bezeichnet wird. In Österreich arbeiten häufig osteuropäische Frauen in diesen niedrig entlohnenden Care-Bereichen (oftmals illegal und nicht sozialversichert) und verlassen dafür ihre Familien in den Heimatländern, was dort wiederum Lücken in der Pflegeversorgung hinterlässt (Lutz 2018, 579). Ob man es sich leisten kann, eine Haushaltshilfe zu engagieren oder andere Tätigkeiten auszulagern, ist ein Klassenmerkmal. „Das angenehme Leben der Mittelschicht beruht auf der Existenz einer Dienstbotenklasse.“ (Bücker 2022, 97) Was eine Entlastung westlicher Frauen der Mittel- und Oberschicht im Bereich der Hausarbeit, Kinderbetreuung oder der Pflege von älteren Angehörigen darstellt und ihnen unter Umständen ermöglicht, einer gut entlohnenden Vollzeitbeschäftigung nachzugehen, bedeutet für Frauen aus dem Osten das genaue Gegenteil. Das zeigt, dass die Entwicklungen hin zu mehr Nachfrage nach (personenbezogenen) Dienstleistungsberufen und die Prekarisierung am Arbeitsmarkt nicht ausschließlich auf „Gender“ bezogen werden können, sondern dies vielmehr in der Intersektion mit Klasse, Ethnizität und Staatszugehörigkeit betrachtet werden muss.

2.3 Ein feministischer Blick auf die Ökonomie

In diesem Kapitel wird der theoretische Blickwinkel, aus welchem ich meine Fragestellung bearbeiten möchte, vorgestellt: die feministische Ökonomie mit dem Fokus auf Care-Arbeit und wie diese in der formellen Ökonomie unsichtbar gemacht wird. Dabei soll abseits von

Theorien auch mithilfe von Zahlen und Zeitverwendungserhebungen sichtbar gemacht werden, wie viel Zeit Care-Arbeit in Anspruch nimmt und wie ungleich Care-Arbeit zwischen Männern und Frauen verteilt ist. Außerdem soll auch auf die Rolle des Wohlfahrtsstaats eingegangen werden, der mit seinen Regulierungen und Sozialleistungen die Gesellschafts- und Geschlechterordnung eines Landes entscheidend steuert, beeinflusst und gestaltet.

2.3.1 Feministische Ökonomie und Care

Die vorherrschenden ökonomischen Theorien basieren auf androzentrischen Wert- und Weltvorstellungen und werden von männlichen Interessen und Erfahrungen dominiert (Mader und Schultheiss 2011, 406). Wie viele andere Lebensbereiche auch, sind auch der Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen nach wie vor stark vom Mann als Norm geprägt. Mit der Frauenbewegung in den 1970er Jahren entstand deshalb die feministische Ökonomie, wobei, wie Haidinger und Knittler (2016, 7ff.) geltend machen, ihre Wurzeln bereits im 19. Jahrhundert bei der Gewerkschafts- und Arbeiter*innenbewegung liegen. Die Struktur der Arbeitsordnung war und ist stets eng mit der Geschlechterordnung verflochten (Kocka 2005, 196), weshalb Erwerbsarbeit und Arbeitsmarkt zentrale Themenbereiche feministischer Ökonomie sind (Haidinger und Knittler 2016, 13). r

Feministische Ökonom*innen können verschiedenen paradigmatischen Richtungen und Schulen (Marxist*innen, Keynesianer*innen, Neoklassiker*innen, etc.) zugeordnet werden (Haidinger und Knittler 2016, 8; Strober 2003, 281). In der Mainstream-Ökonomie ist das neoklassische Modell vorherrschend, das vom stets rationalen, nutzenmaximierenden und gewinnmaximierenden Individuum ausgeht, dem ‚homo oeconomicus‘. Dieser ist ein umfassend informiertes und sozial losgelöstes Wesen, das dadurch die bestmöglichen Entscheidungen für sich treffen kann (Mader und Schultheiss 2011, 412ff.). „Die Eigenschaften des homo oeconomicus wie Unabhängigkeit und Verantwortlichkeit für die eigenen Bedürfnisse seien wohl typisch für die Erfahrungswelt von erwachsenen, weißen, bürgerlichen, gesunden und heterosexuellen Männern, nicht aber für die ‚Anderen‘“ (Habermann 2010, 154), die beispielsweise Sorge- und Pflegetätigkeiten für andere verrichten müssen. Das Modell des ‚homo oeconomicus‘ spiegelt damit eine androzentrische Blindheit gegenüber der Komplexität zwischenmenschlicher Realität wider (Ferber und Nelson 2003, 65).

Feministische Ökonom*innen verwenden die Kategorie „Gender“ als Analyseinstrument, da mit Gender die Unterscheidung zwischen biologischem und sozialen Geschlecht und den damit einhergehenden Rollenzuschreibungen, sei es im Erwerbsleben, in der Familie oder als

Mitglieder der Gesellschaft im Allgemeinen möglich ist. Gender ist die Grundlage für die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und dadurch auch der Ursprung von geschlechtsspezifischen Ungerechtigkeiten (Mader und Schultheiss 2011, 408). Feministischen Ökonom*innen geht es also in erster Linie darum, die sogenannten ‚Blinden Flecken‘ der vorherrschenden Wirtschaftstheorien aufzudecken.

Der wohl bedeutendste Beitrag der feministischen Ökonomie ist die Sichtbarmachung von Care-Arbeit⁷, also dem unbezahlten Teil der Ökonomie und auf deren wertschöpfende Funktion hinzuweisen. Es gilt als nahezu unbestritten, dass für Ökonom*innen, die sich mit Geschlechterverhältnissen befassen, unbezahlte Arbeit als Teil wirtschaftlichen Handelns betrachtet werden und aus diesem Grund Teil ökonomischer Analysen sein muss (Madörin 2010, 82).

Mit dem bekannten Slogan „Das Private ist politisch“ startete die zweite Welle der Frauenbewegung in den 1960er/1970er Jahren. Ein bedeutendes Werk jener Zeit war „Die Macht der Frauen und der Umsturz der Gesellschaft“ von Mariarosa Dalla Costa (1973), in welchem es um das Verhältnis von Lohnarbeit und Hausarbeit von Frauen und Männern und dem Unterdrückungsmechanismus des kapitalistischen Systems auf Frauen ging und das den Anstoß zur „Hausarbeitsdebatte“ gab (Haidinger und Knittler 2016, 86–91). In jener Zeit wurde die Marxsche „Kritik der politischen Ökonomie“ als Ausgangspunkt genommen und aus feministischer Perspektive untersucht. Im Zentrum von Marx‘ Analyse des Kapitals steht die Lohnarbeit als Ausbeutungsverhältnis, das durch den in der Produktion generierten Mehrwert entsteht. Doch ebenso wie die Lohnarbeit, basiert auch die Hausarbeit auf Ausbeutung (Haidinger und Knittler 2016, 86). Bei Marx erfährt der Bereich der Reproduktion und Hausarbeit aber keine Berücksichtigung, weshalb Feminist*innen diese Lücke kritisieren und schließen wollten (Haidinger und Knittler 2016, 87).

Aus dem dritten Band („Die deutsche Ideologie“) der Marx-Engels-Werke möchte ich folgendes zitieren:

Mit der Teilung der Arbeit [...] ist zu gleicher Zeit auch die Verteilung, und zwar die ungleiche, sowohl quantitative wie qualitative Verteilung der Arbeit und ihrer Produkte gegeben, also das Eigentum, das in

⁷ Der Begriff ‚Care-Arbeit‘ ersetzte im englischsprachigen Raum den zuvor verbreiteteren Begriff der ‚Hausarbeit‘. Damals beinhaltete der Begriff Sorgetätigkeiten von Frauen in familiären Kontext, während es heute nahezu Konsens ist, dass Care-Arbeit bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten umfasst (Winker 2015, 22). Es existiert keine einheitliche Definition „was genau Care Arbeit ist und wann Arbeit Care ist“ (Madörin 2010, 86). Ähnlich wie Madörin, versteht auch Winker unter Care jede Art familiärer Sorgearbeit, aber auch Erziehungs- und Betreuungstätigkeiten wie Kindergärten, Bildungseinrichtungen, sowie personennahe Tätigkeiten wie Betreuung und Pflege in staatlichen oder privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbereichen (Winker 2011, 4).

der Familie, wo die Frau und die Kinder die Sklaven des Mannes sind, schon seinen Keim, seine erste Form hat. Die freilich noch sehr rohe, latente Sklaverei in der Familie ist das erste Eigentum, das übrigens hier schon vollkommen der Definition der modernen Ökonomen entspricht, nach der es die Verfügung über fremde Arbeitskraft ist. (MEW 1962b, 3:32)

Marx hat also auf die sklavenartigen Bedingungen für Frauen (als Eigentum des Mannes) im privaten Haushalt und die damit einhergehende Verfügung über die fremde Arbeitskraft hingewiesen. Bei der Wertbestimmung von Arbeitskraft bewegen sich Marx' Analysen aber nur im Bereich der Warenproduktion und ignorieren damit jene Arbeit, die zur Reproduktion von Arbeitskraft notwendig ist und nicht entlohnt wird (Winker 2015, 20).

Die politische Ökonomin Christel Neusüß (1983) durchleuchtet Marx' ersten Band des „Kapital“. Sie wirft die Frage auf, wie eine Arbeit nützlich, aber nicht wertbildend sein kann. Laut Marx muss ein Ding, damit es zur Ware wird, einen gesellschaftlichen Gebrauchswert haben und im Austausch an jemanden übertragen werden (MEW 1962c, 23:55). In die Produktion eines Menschen, der später als Arbeitskraft in den Markt tritt und somit gesellschaftlichen Gebrauchswert schafft, fließt aber Arbeitskraft ein, nämlich in Form von Care-Arbeit. Da jedoch die Person (Mutter), welche diese Ware (Kind = spätere Arbeitskraft) produziert hat, diese Ware nicht im Austausch an jemanden anderen übertragen kann (sofern wir Menschenhandel ausschließen), so gilt ihre Arbeit als nicht wertbildend, folge man den Definitionen von Marx (Neusüß 1983, 182f.). Dies wertet auch diejenigen ab, die sie verrichten (Meißner 2017, 6).

Mit dem standardisierten Normalarbeitsverhältnisses des Fordismus entstand auch ein „impliziter Geschlechtervertrag“, wie Eva Senghaas-Knobloch (2008, 191) es formuliert. Diesen Geschlechtervertrag, welcher durch die Etablierung dieser neuartigen proletarischen Familie mit dem männlichen Ernährer gestiftet wurde, bezeichnet Silvia Federici auch als „Lohnpatriarchat“ (2021b). Federici verbindet diesen Begriff mit einer Kritik an Marx' Ausblendung von Reproduktionsarbeit:

[U]ndertheorizing reproductive work has affected his [Marx'] ability to anticipate crucial developments in capitalist strategy, such as the formation of a new proletarian family based on women's unpaid domestic work, which, coupled with substantial wage increases, by the turn of the twentieth century had become the basis of a new, informal sexual contract and a new patriarchal order, which I have defined the patriarchy of the wage [Hervorhebung im Original]. (Federici 2021b, 2)

In den 1970er Jahren forderten einige Feminist*innen in Großbritannien, den Vereinigten Staaten, Italien und Deutschland in einer internationalen Kampagne „Lohn für Hausarbeit“. Vertreter*innen dieser Position waren beispielsweise Mariarosa Dalla Costa (1973), Silvia Federici oder Gisela Bock und Barbara Duden (1977) mit ihrem Text „Arbeit aus Liebe – Liebe

als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus“. Die Idee dahinter war, dass die Produktion/Reproduktion der Arbeitskraft erst dann als Arbeit sichtbar werde, wenn sie auch entlohnt werde wie jede andere Arbeit auch. In einer kapitalistischen Welt scheint das logisch, da „Wert“ monetär bestimmt wird. Doch blieb diese Forderung auch in feministischen Kreisen umstritten. Der *Sozialistische Frauenbund* in Deutschland sprach sich 1977 beispielsweise dagegen aus, da befürchtet wurde, die Zuständigkeit der Frau in diesem Bereich damit weiter festzuschreiben (Wolff 2020, 47). Auch Alice Schwarzer (1977, 3) sprach sich damals gegen den sogenannten „Hausfrauenlohn“ aus. bell hooks (2014, 104) zweifelt ebenso daran, dass ein Lohn für Hausarbeit dazu führen könne, dass die Gesellschaft Care-Arbeit mehr wertschätzt, da auch bezahlte personennahe Dienstleistungsarbeit äußerst gering entlohnt wird. Außerdem würde es erst recht dem kapitalistischen Prinzip entsprechen und damit nur noch tiefer in den Kapitalismus führen, wenn man Tätigkeiten bepreist auf den Markt bringt, die eigentlich menschliche Bedürfnisse befriedigen und nicht ausschließlich der wirtschaftlichen Unabhängigkeit der Frauen dienen (hooks 2014, 104).

Die Bielefelder Entwicklungssoziologinnen Veronika Bennholdt-Thomsen, Maria Mies und Claudia von Werlhof leisteten gegen Ende der Hausarbeitsdebatte unter anderem mit ihrem Werk „Frauen, die letzte Kolonie. Zur Hausfrauisierung der Arbeit“ aus dem Jahr 1983 einen bedeutenden Beitrag. Im Zentrum der Betrachtung steht die (Haus)Frau, welche im Hinblick auf soziale Klasse, Arbeit und die Gesellschaft analysiert wird. Bennholdt-Thomsen (1992, 194) merkt an, dass in den verbreiteten Wirtschaftstheorien die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung, welche Frauen in die private, unbezahlte Sphäre als Care-Arbeit verrichtende Hausfrauen und Mütter, und Männer in die öffentliche, bezahlte Sphäre drängt, als naturwüchsig empfunden und deshalb nicht als Teil der Ökonomie angesehen wird. Das geschieht unter anderem auch dadurch, weil Care-Arbeit aufgrund der Gebärfähigkeit von Frauen als natürliche, biologisch bedingte „Tat aus Liebe“ angesehen werde. Das Hausfrauendasein wird bis heute maximal als supplementär zum männlichen Familienernährer angesehen und nicht als wertgenerierend. Obwohl es heutzutage in Österreich als selbstverständlich gilt, dass Frauen auch erwerbstätig sind, so ist die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung ein nach wie vor vorherrschendes Prinzip, nach welchem unsere gegenwärtige, kapitalistische Gesellschaft und Arbeitswelt organisiert ist. An dieser Stelle ist auch wichtig festzuhalten, dass die Hausfrau als sozioökonomische Kategorie ein relativ junges Phänomen darstellt und zeitgleich mit dem Lohnarbeiter entstand. Die historische „Hausfrauisierung“ kreiere ein Frauenbild, welches hausfrauliche Tätigkeiten als Teil der weiblichen Natur ansehe (Bennholdt-Thomsen 1992, 196). Der große Unterschied zum scheinbar freien Lohnarbeiter

besteht in der realen Unfreiheit der Hausfrau: Sie kann weder den Ort oder die Art ihrer Arbeit frei wählen, noch ist sie frei von Produktionsmittel, denn sie besitzt ihre biologisch bedingte Gebärfähigkeit. Zudem hat sie, anders als in Lohnarbeitsverträgen, keine geregelte Arbeitszeit, keinen Urlaubsanspruch und auch kein Streikrecht. Diese stark unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbedingungen des Lohnarbeiters und der Hausfrau sind die zwei Gegenpole eines Kontinuums kapitalistischer Arbeits- und Produktionsverhältnisse (Von Werlhof 1992, 123). Die unbezahlten Tätigkeiten der Hausfrau sind jedoch integraler Bestandteil des Kapitalismus und notwendig für den Kapitalakkumulationsprozess. Ohne diese meist von Frauen geleistete Arbeit wäre die Reproduktion der Ware Arbeitskraft jenes Lohnarbeiters, über den Marx schreibt, unmöglich (Bennholdt-Thomsen, Mies, und Von Werlhof 1992, 84f.). Aus ihrer Sicht soll die „Produktion von Leben“ nicht nur als Reproduktion von Arbeitskraft, sondern als tatsächliche Produktion angesehen werden. Hier wird damit argumentiert, dass die Produktion von Leben erst die Produktion von Mehrwert überhaupt möglich mache, jedoch ohne dabei in der Mehrwertanalyse berücksichtigt zu werden. Das Anliegen ihrer Kritik war, diese Arbeit von Frauen sichtbar zu machen und von der Sphäre der Natur abzurücken (Mies 2020, 49).

Nur Arbeits- und Produktionsprozesse für und von Gütern und Dienstleistungen, die auf dem Markt profitabel verkauft werden können, gelten als produktiv. Dies illustrieren Biesecker und Hofmeister (2013, 243) anhand des Beispiels der Herstellung einer Mahlzeit: Geschieht die Zubereitung zu Hause für die Familie, so gilt das als reproduktiv. Wird die Mahlzeit in einem Restaurant gekocht und verkauft, gilt die dazu notwendige Arbeit als produktiv. Diese Trennung von produktiv und reproduktiv ist nicht nur hierarchisch, sondern geschlechtshierarchisch, da der Großteil der Arbeit außerhalb des Marktes bis heute von Frauen verrichtet wird und diese unbezahlten Tätigkeiten damit zu ‚weiblicher Arbeit‘ gemacht werden (Biesecker und Hofmeister 2013, 243). Arbeitsteilung dient der sozialen Organisation und ist kein neues Phänomen, sondern es gab diese immer schon in der menschlichen Geschichte. Bezeichnend für diese besagte Form der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung ist jedoch ihr hierarchischer Charakter, der die Unterordnung der Frau und ihrer Tätigkeiten unter jene des Mannes vorsieht und dadurch Machtverhältnisse schafft (Bennholdt-Thomsen 1992, 198–201).

Es existieren verschiedene Theorien und Erklärungsversuche, warum bezahlte und unbezahlte Arbeit so ungleich verteilt ist. Die von Stafford et al. (1977) aufgestellte Zeitverfügbarkeitshypothese (engl. time availability hypothesis) besagt, dass die Zeit, die für unbezahlte Hausarbeit aufgewendet wird, von der Zeit abhängt, die man für bezahlte Arbeit aufwendet. Da Ehefrauen traditionell weniger Zeit mit bezahlter Arbeit verbringen als Ehemänner, erledigen sie im Durchschnitt mehr Hausarbeit als ihre Männer, so die These. Eine

andere Hypothese (engl. relative resources hypothesis) besagt, dass die Hausarbeit von jenem Partner erledigt wird, der in der schwächeren Verhandlungsposition ist, wobei die Verhandlungsmacht von der Verfügungsmacht über wirtschaftliche (anstelle der zeitlichen) Ressourcen abhängt. Da Frauen in der Vergangenheit (und auch gegenwärtig) in der Regel weniger verdienten als ihre Ehemänner, leisteten sie auch mehr Hausarbeit (Carlson 2021, 181). Diese Ansätze der familialen Arbeitsteilung stützen sich auf rationale, nutzenmaximierende Entscheidungen der Familie. Spätere Ansätze wie ‚doing gender‘, ein Geschlechtsrollenansatz aus den späten 1980er Jahren, erklären das Ungleichgewicht mit den zugeschriebenen Geschlechterrollen durch gesellschaftliche Werte und Normen (Beckmann 2008, 21f.). Ein ähnlicher Ansatz ist die „Genderstruktur-Perspektive“ (engl. gender structure perspective) (Risman und Davis 2013), bei der die wichtigste Einflussgröße für das Erledigen von Hausarbeit das Geschlecht selbst zu sein scheint. Das Geschlecht organisiert unser soziales Leben, indem es den Zugang zu Ressourcen und Möglichkeiten bestimmt, aber auch den kulturellen Rahmen für bestimmte Verhaltensweisen prägt. Geschlecht ist damit eine strukturelle Bedingung, die nicht nur das Verhalten, sondern auch die Sichtweise auf ebendieses prägt. Weil diese Geschlechterstruktur die Frauen in die häusliche Rolle und die Männer in den öffentlichen Bereich drängt, leisten Frauen mehr Hausarbeit als Männer, so der Ansatz (Carlson 2021, 183).

Um nun zu veranschaulichen wie unterschiedlich die Verteilung von Zeit und Arbeit zwischen Männer und Frauen tatsächlich ist, werden im nächsten Kapitel dazu konkrete Zahlen vorgelegt.

2.3.2 Das Unsichtbare in Zahlen – Geschlechtsspezifische Zeitverwendung

Täglich vier Stunden unbezahlte Care-Arbeit werden von der Wirtschaft als Investition von Frauen erwartet, ohne dass diese zur Wirtschaftsleistung hinzugerechnet werden (Bücker 2022, 96). Dies erscheint paradox, wo doch Ökonomie vom griechischen Wort *oikonomikos* abstammt, welches Hauswirtschaft bedeutet (Eisler 2008, 9). Eine der wichtigsten Kennzahlen für die Messung der Wirtschaftsleistung eines Landes und dessen wirtschaftlichen Fortschritt ist das Bruttoinlandsprodukt (BIP). Es misst den Gesamtwert aller Güter und Dienstleistungen, die in einem Land produziert werden. Dieser Wert berücksichtigt allerdings nur die Leistungen aus der Finanz- und Realwirtschaft sowie dem öffentlichen Dienstleistungssektor. Unsichtbar bleibt hingegen der informelle und ehrenamtliche Sektor sowie die Care-Arbeit (bpb 2020; Walby 2005, 373). Unser derzeitiges kapitalistisches Wirtschaftssystem blendet all dies aus der Rechnung aus.

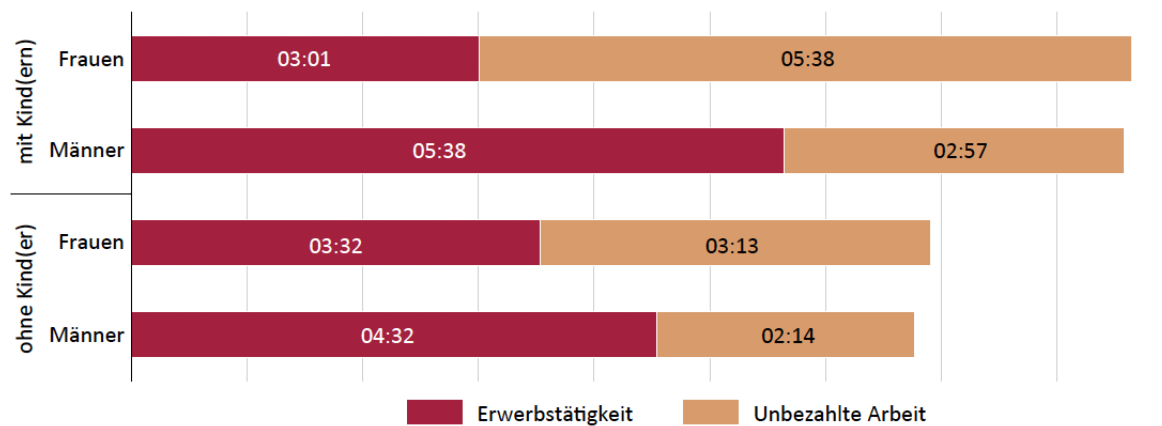
Riane Eisler fordert in ihrem Buch „The Real Wealth of Nations: Creating a Caring Economics“ die Einführung akkurater Wirtschaftskennzahlen, die auch Umweltschäden und soziale Schäden abbilden, sowie unbezahlte Care-Arbeit im BIP inkludieren. Laut Eisler brauchen wir ein Wirtschaftssystem, das uns über den Kapitalismus, Kommunismus und andere veraltete Ideologien hinausführt. Wir brauchen wirtschaftliche Modelle, Regeln und Richtlinien, die die Fürsorge für uns selbst, andere und die Umwelt fördern, so Eisler (2008, 16).

Laut einer Studie der Vereinten Nationen von 2016 wird der Gesamtwert der unbezahlten Care-Arbeit auf 10 bis 39 % des BIPs geschätzt und könnte damit sogar die Wirtschaftsleistung von Schlüsselsektoren wie beispielsweise die Produktion und den Handel übertreffen (UN Secretary-General 2016, 9). Gleichzeitig verdienen Frauen, global gesehen, nur ein Drittel des weltweiten Erwerbseinkommens (Piketty u. a. 2022, 105). Die monatliche Alterspension einer Frau in Österreich ist im Schnitt um 41,6 % niedriger als jene eines Mannes (STATISTIK AUSTRIA 2023d, 1).

Dafür lohnt sich ein Blick auf die Verteilung von Care-Arbeit(zeit) und Erwerbsarbeit(zeit) zwischen Männern und Frauen. Im Dezember 2023 erschien die neue Zeitverwendungsstudie der STATISTIK AUSTRIA, in welcher 4.342 österreichische Haushalte über ihre Zeitverwendung (für Erwerbstätigkeit, Hausarbeit, Kinderbetreuung, Freiwilligenarbeit, Bildung und Freizeit) befragt wurden. Wie Zeit verteilt ist, besonders jene für unbezahlte Arbeit, hängt stark mit den sozialen Normen, den strukturellen Rahmenbedingungen und der Arbeitszeitpolitik zusammen. Zudem kann und soll eine Quantifizierung der unbezahlt geleisteten Arbeit als Grundlage für wirtschaftspolitische Entscheidungen dienen, zu denen auch die Arbeitszeitpolitik zählt (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 18). Frauenarmut hat mehrere Facetten. Frauen sind dadurch, dass sie den Großteil unbezahlter Care-Arbeit übernehmen, nicht nur auf finanzieller Ebene von Armut betroffen, sondern auch arm an Zeit. „Die Verantwortung für Sorgearbeit zieht sich durch den Lebenslauf von Frauen und beeinflusst ihre Zeitverwendung und ihren Zugang zu freier Zeit sowie zu Zeitwohlstand“ wie Beckmann hierzu festhält (Beckmann 2015, 229). Die Zeitverwendungserhebung hilft diesen Umstand, diesen Missstand, in Zahlen sichtbar zu machen. Aus diesem Grund ist es für die vorliegende Arbeit auch von großer Bedeutung sich die konkrete Ungleichverteilung von Arbeit und Zeit quantitativ anzusehen.

In Hinblick auf unbezahlte Arbeit zeigt die Zeitverwendungsstudie, dass im Durchschnitt Frauen und Mädchen 3:37 Stunden täglich für Sorgearbeit in Haushalt und Familie⁸ leisten, während Männer und Buben 2:06 Stunden dafür aufwenden (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 72). Auch in dieser Erhebung zeigt sich wieder, dass die unterschiedliche Verteilung von Arbeit sich zwischen den Geschlechtern verstärkt, sobald Kinder im Haushalt leben: Frauen unter 65 Jahren wenden fast doppelt so viel Zeit (5:38 Stunden) für unbezahlte Arbeit auf wie Männer (2:57 Stunden). Die folgende Grafik verdeutlicht diese ungleiche Verteilung (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 88).

Durchschnittliche Zeit pro Tag für Erwerbstätigkeit und unbezahlte Arbeit der erwachsenen Personen mit und ohne Kind(er) – in HH:MM



Q: STATISTIK AUSTRIA, Zeitverwendungserhebung 2021/22. – Die durchschnittlichen Zeiten pro Tag beziehen sich auf die Hauptaktivitäten der in Österreich lebenden erwachsenen Personen unter 65 Jahren, die mit Kind(ern) bzw. ohne Kind(er) im Haushalt leben.

Abbildung 2: Durchschnittliche Zeit pro Tag für Erwerbstätigkeit und unbezahlte Arbeit nach Geschlecht mit/ohne Kinder (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 88)

Während Mütter mit Kind(ern) unter 18 Jahren im Durchschnitt 2:38 Stunden pro Tag für Betreuung aufwenden, wenden Männer 1:07 Stunden auf. 7:20 Stunden täglich sind Kinder bei einer Aktivität der Mutter anwesend oder werden von ihr (als Haupt- oder Nebenaktivität⁹) betreut. Bei Männern sind es 4:25 Stunden (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 102).

Wie Beckmann bei ihrer Länderstudie (Frankreich, Schweden und Deutschland) feststellt, bedeutet eine gleich hohe Erwerbsarbeitsbeteiligung nicht automatisch eine gleich hohe Verteilung unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen (Beckmann 2008, 253). Auch in Österreich bestätigt sich dieses Ergebnis. Bei der Zeitverwendungserhebung wurde die

⁸ Sorgearbeit in Haushalt und Familie definiert die STATISTIK AUSTRIA als Kochen, Waschen, Einkaufen, Putzen, Kinderbetreuung, Pflege von Erwachsenen, Haustierpflege, Instandhaltungs-, Reparatur- und Bauarbeiten (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 71).

⁹ Die STATISTIK AUSTRIA unterscheidet hierbei zwischen Haupt- und Nebenaktivität. Damit ist die gleichzeitige Verrichtung mehrerer Tätigkeiten gemeint, wie z.B. während des Kochens die Kinder betreuen.

Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern in Abhängigkeit vom Erwerbsausmaß (Arbeitszeit) und vom Anteil am Haushaltseinkommen betrachtet. Erhöhen sich die Erwerbszeiten der Frau, so erhöht sich die Beteiligung des Mannes bei der Hausarbeit, jedoch in einem wesentlich geringeren Ausmaß als sich das Erwerbsausmaß der Frau erhöht. Sind verschiedengeschlechtliche Paare in gleichem Stundenausmaß erwerbstätig, so liegt die Verteilung der Hausarbeit zu 64 % bei der Frau und zu 36 % beim Mann. Ist das Erwerbsausmaß der Frau höher als das ihres Partners, verrichtet der Partner mehr Hausarbeit, jedoch trotzdem nicht ganz die Hälfte (49,4 %). Andersherum übernimmt die Frau 69,3 % der Hausarbeit, wenn ihr Erwerbsausmaß niedriger ist als jenes ihres Partners. Frauen verrichten also unabhängig von ihrem Erwerbsausmaß mehr Hausarbeit als Männer (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 98). Das gleiche gilt auch, wenn Frauen mehr als ihr Partner zum Haushaltseinkommen beisteuern. Trägt der Partner weniger als 30 % zum Haushaltseinkommen bei, bleibt sein Anteil trotzdem im Durchschnitt bei unter 50 % (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 97). Diese Ergebnisse decken sich auch in Bezug auf die Verteilung der Kinderbetreuung. Auch hier belegt die Untersuchung, dass Frauen unabhängig von ihrem Anteil am Haushaltseinkommen weit mehr als die Hälfte (67,2 %) der Kinderbetreuung übernehmen (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 108f.).

Diese Zahlen belegen einmal mehr, dass unbezahlte Care-Arbeit zu großen Teilen von Frauen/Müttern verrichtet wird. Selbst wenn Frauen ihre Arbeitszeit erhöhen und/oder mehr verdienen, bleibt – trotz leicht erhöhter Beteiligung ihrer Partner – der Großteil der unbezahlten Care-Arbeit weiterhin in ihrer Verantwortung.

In vielen Fällen reduzieren Frauen ihre Erwerbsarbeitszeit, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Teilzeitarbeit ist aber in der Gesellschaft nicht sonderlich angesehen, woraus resultiert, dass jene, die Teilzeit arbeiten (überwiegend Frauen), auch einen minderwertigen Status in der Gesellschaft haben (Abramowski 2020, 143).

Der letzte Bericht (Stand: 12.10.2023) über Familien in Österreich vom österreichischen Institut für Familienforschung legt nahe, dass über drei Viertel aller erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeit arbeiten. Bei Männern sind es nur 8,8 % (Kaindl und Schipfer 2023, 17), wie die folgende Abbildung zeigt:

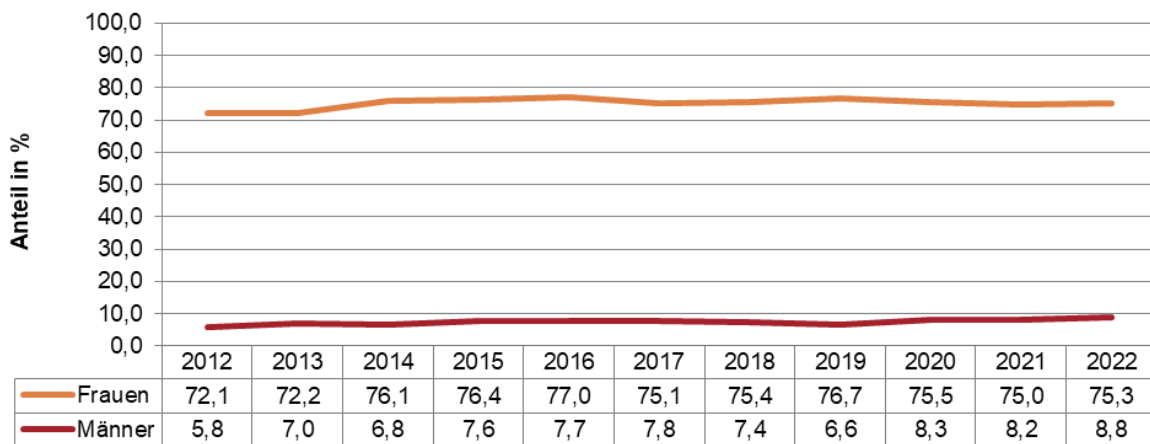


Abbildung 3: Teilzeitquote 25- bis 49-Jähriger mit Kindern unter 15 Jahren (Kaindl und Schipfer 2023, 17)

Für knapp 70 % der teilzeitarbeitenden Frauen zwischen 30 und 44 Jahren¹⁰ war die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen der ausschlaggebende Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung. Bei den teilzeitarbeitenden Männern der gleichen Altersgruppe waren es rund 13 %. Mehr als doppelt so viele Männer (27 %) wollten dezidiert keine Vollzeitbeschäftigung, ohne Angabe von Gründen. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen waren es rund 13 %. Die Zahlen unterschieden sich geschlechtsspezifisch ebenfalls stark bei Teilzeitbeschäftigung aus anderen Gründen, nämlich aufgrund von Aus- oder Fortbildung, anderen familiären Gründen und persönlichen Gründen. Fast die Hälfte (45 %) aller Männer in Teilzeit gaben einen dieser Gründe dafür an. Bei Frauen waren es 13 % (eigene Berechnung anhand der Tabelle von Kaindl und Schipfer 2023, 68). Das zeigt deutlich, dass Frauen (in dieser Altersgruppe) überwiegend aus Care-Gründen ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren, während bei Männern andere Gründe vorherrschen oder sie einfach nicht Vollzeit arbeiten wollen.

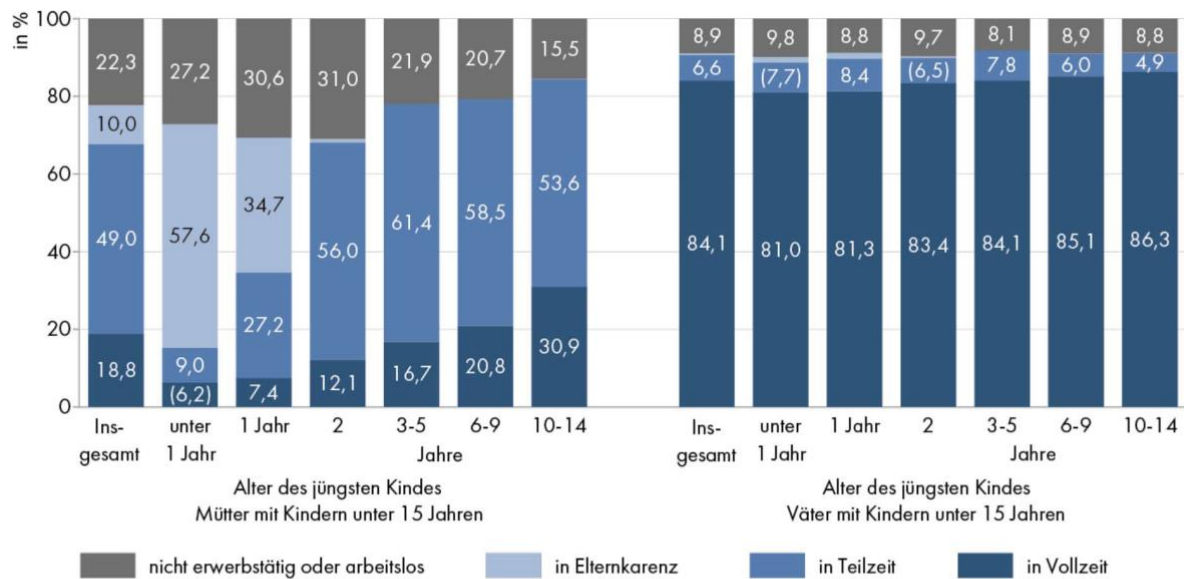
Diese mutterschaftsbedingte Lohnseinbußen bezeichnet man auch als ‚Motherhood Wage Penalty‘ (vgl. Budig und England 2001). Das bedeutet, dass in Teilzeit arbeitende Frauen mit Betreuungspflichten nicht nur doppelt belastet sind, sondern dadurch auch finanzielle Einbußen haben: Teilzeitarbeit ermöglicht nämlich meistens keine ökonomische Unabhängigkeit (Mader 2022, 30). Die Hälfte aller Mütter zwischen 26 und 40 Jahren in Österreich sind finanziell von ihren Partnern abhängig (Arbeiterkammer OÖ 2023, 1).

¹⁰ Die Jahre zwischen 30 und 44 habe ich deshalb herangezogen, weil in diesen Lebensjahren Eltern üblicherweise betreuungspflichtige Kinder haben und weil auch das Alter meiner Interviewpartner*innen sich in dieser Altersspanne bewegt.

Erschwerend hinzu kommt, dass die Produktivität und das Engagement einer Mutter im Job von Arbeitgeber*innen als niedriger eingeschätzt wird als jenes einer kinderlosen Frau. Zudem wechseln nach dem beruflichen Wiedereinstieg viele Frauen zu familienfreundlicheren, aber schlechter vergüteten Stellen, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen (Lott und Eulgem 2019, 2)¹¹. Frauen in Österreich befinden sich außerdem grundsätzlich sehr häufig (56 %) in „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen, also in Teilzeit, mit freiem oder befristetem Dienstvertrag, in einem Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnis oder in geringfügiger Beschäftigung (STATISTIK AUSTRIA 2023c, 1).

Die folgende Grafik zeigt nochmal detaillierter die Verteilung von Vollzeitbeschäftigung Teilzeitbeschäftigung, Elternkarenz und Erwerbslosigkeit zwischen Müttern und Vätern mit Kindern unter 15 Jahren in Österreich.

¹¹ In einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung (Deutscher Gewerkschaftsbund/DGB) wurde untersucht, ob ein Gleitzeitmodell bei Müttern dazu führen könnte, die mutterschaftsbedingten Lohnnachteile abzufedern. Während sich die Situation für Mütter durch Gleitzeitregelungen in den USA und Kanada verbessert hat, konnte beispielsweise in Deutschland kein positiver Effekt dadurch festgestellt werden. Stattdessen wird in diesem Bericht unter anderem das Recht auf Familienarbeitszeit empfohlen. Auch in Österreich wurde 2021 diese vom Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) und der Arbeiterkammer (AK) vorgeschlagen. Ihr Modell sieht eine finanzielle Förderung beider Elternteile vor, wenn diese aufgrund von Betreuungspflichten ihre Lohnarbeitszeit verkürzen. Vorgeschlagen wird bis zum vierten Geburtstag des Kindes eine steuerfreie 250€-Pauschale pro Elternteil, wenn die Normal-Arbeitszeit auf 80 bis 90% (28-32 Wochenstunden) reduziert wird. So will man der ungerechten Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit entgegenwirken und progressive Rollenbilder fördern (Esterbauer 2022; Lott und Eulgem 2019, 7). Auch in Deutschland wird die Familienarbeitszeit, mit etwas anderen Konditionen, diskutiert. Umgesetzt wurde diese Forderung aber weder in Österreich noch in Deutschland.



Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2020. Erstellt am 17.06.2021. – Nach ILO- Konzept; ohne Präsenz- und Zivildienst. – () Werte, die auf weniger als hochgerechnet 6.000 Personen beruhen, sind sehr stark zufallsbehaftet. – (x) Werte, die auf weniger als 3.000 Personen beruhen, sind statistisch nicht interpretierbar.

Abbildung 4: Verteilung Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Elternkarenz und Erwerbslosigkeit zwischen Müttern und Vätern mit Kindern unter 15 J. in 2020 (Mader 2022, 34)

Diese Grafik veranschaulicht zwei vollkommen verschiedene Arbeits(zeit)welten. Eine Vaterschaft hat auf das Erwerbsleben und die Erwerbsarbeitszeit von Männern so gut wie keine Auswirkung: 81 bis 86,3 % der Väter von Kindern unter 15 Jahren bleiben in einer Vollzeitbeschäftigung und gehen selten in Elternkarenz. Frauen stocken nach der Karenz ihre Erwerbsarbeitszeit nur allmählich auf. Beispielsweise arbeiten nur 20,8 % der Frauen mit Kindern zwischen 6 und 9 Jahren in Vollzeit, mit 10- bis 14-jährigen Kindern steigt der Anteil auf 30,9 %. Dieses Ungleichgewicht ist zwar nicht einzigartig, jedoch besonders stark ausgeprägt in Österreich und Deutschland. Daraus resultiert ein entsprechend hoher „Gender Pay Gap“: Frauen verdienen brutto 18,8 % pro Stunde weniger als Männer in Österreich, womit Österreich zu den Ländern mit den größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden in der Europäischen Union zählt (STATISTIK AUSTRIA 2023d, 1).

Man sieht, dass sich bezahlte und unbezahlte Arbeitszeiten geschlechtsspezifisch stark unterscheiden. Dieser Unterschied wird auch als „Gender Time Gap“ bezeichnet und liegt in erster Linie an der ungleichen Verteilung von Betreuungspflichten und Hausarbeit (Huemer u. a. 2017, 870). Dieser Gender Time Gap zeigt sich auch in der Freizeit. Die Zeitverwendungserhebung zeigt, dass Frauen häufiger unter Zeitdruck stehen und weniger Zeit für Freizeit und soziale Kontakte haben (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 133), auch bekannt als „Gender Leisure Gap“ (Bücker 2022, 154).

Es lohnt sich auch, einen Blick auf die Arbeitsverteilung in Krisenzeiten zu werfen, denn auch während der Covid-19-Pandemie (2020-2022) waren es überwiegend Frauen, die das System am Laufen hielten. In den sogenannten systemrelevanten Dienstleistungsberufen (medizinisches Personal, Pflege, Kinderbetreuung, Einzelhandel), die die kritische Infrastruktur eines Landes aufrechterhalten, arbeiten vorwiegend Frauen, die besonders gefordert waren. Die ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Elternteilen verstärkte sich während der Pandemie. Der zeitliche Aufwand für Care-Arbeit erhöhte sich, und es waren wieder vorwiegend die Frauen, die dafür ihre Erwerbsarbeitszeit reduzierten (sofern es ihnen möglich war). Frauen arbeiteten dann durchschnittlich 14,25 Stunden pro Tag, davon 9,5 unbezahlt (Zartler, Dafert, u. a. 2021, 22). Sie waren die unsichtbare Kraft im Hintergrund und leisteten einen zentralen Beitrag für das Funktionieren der Gesellschaft während der Pandemie (Zartler, Dafert, u. a. 2021, 58). Auch wenn kurzfristig ihre Arbeit positiv gewürdigt wurde, die Menschen aus den Fenstern für das Krankenhauspersonal klatschten und höhere Löhne und mehr Wertschätzung für diese Berufe und für Frauen gefordert wurden, so verstummten diese Rufe nach dem Ende der Pandemie sehr rasch. Gleichzeitig hat die Pflegepersonal-Bedarfsprognose der *Gesundheit Österreich GmbH* vorhergesagt, dass Österreich bis zum Jahr 2030 einen Zusatz- und Ersatzbedarf von rund 76.000 Personen in der Pflege haben wird, aufgrund der demographischen Entwicklungen und bevorstehenden Pensionierungen. Dafür braucht die Gesellschaft neue Betreuungs- und Versorgungsarrangements und eine gesellschaftliche Wertschätzung von Care (Rappold und Juraszovich 2019, 5f.). Wie Madörin (2001, 44) festhält, muss „eine feministische politische Ökonomie der Reorganisation des Gesundheitswesens und anderer Bereiche der Care Economy, sei es im Staat, in der Privatwirtschaft [...] oder im Haushalt, noch geschrieben werden“.

In jedem Fall darf die Problematik bei der Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit nicht als ein Frauenproblem, sondern sollte als ein gesellschaftliches Problem betrachtet werden (Becker-Schmidt 2003, 12). Der Berufsverzicht von Frauen, mit all seinen bereits angeführten Langzeitkonsequenzen, oder die sogenannte „Spagatfamilie“ werden oft als persönliches Problem oder Versagen von Frauen dargestellt. Ulrich Beck appelliert hierzu an den Staat, nicht nur den Wert der Familie zu beschwören, sondern auch partnerschaftliche Beschäftigungsmodelle zu ermöglichen (Beck 2003, 202).

In ihrem Buch „*Alle_Zeit: eine Frage von Macht und Freiheit*“ plädiert die Journalistin und Autorin Teresa Bücker für eine radikal neu gedachte, gerechtere Zeitpolitik, in der die Erwerbsarbeit nicht mehr im Zentrum steht. Ohne ein neues Verständnis von Vollzeit sei Gleichberechtigung nicht erreichbar, so Bücker (2022). Es braucht nicht nur einen neuen

Arbeitsbegriff, der auch Care beinhaltet, sondern einen neuen Begriff von Wirtschaft, der alle ökonomischen und kollektiven Bereiche einschließt (Notz 2013, 108). Das Leben besteht nicht nur aus Erwerbsarbeit und Care-Arbeit, auch wenn diese beiden Bereiche für viele Menschen den Großteil ihrer Zeit einnehmen. Die deutsche Historikerin Gisela Notz bringt es auf den Punkt:

Es kann dabei nicht um Arbeit um jeden Preis gehen, sondern darum, was und wie viel unter welchen Bedingungen mit wem und für wen produziert werden soll. Ziel ist eine Arbeitswelt, die so gestaltet ist, dass Erwerbsarbeit, Hausarbeit und die Arbeit im sozialen, politischen, kulturellen, künstlerischen und gemeinwesenorientierten Bereich kollektiv organisiert und gleich wichtig sind und Arbeitslast und Verantwortung gleichermaßen auf Männer und Frauen verteilt sind. (Notz 2013, 117)

Doch wer ist für die Gestaltung der Arbeitswelt und für die Verteilung der Zeit auf diese oder jene Tätigkeiten verantwortlich? In ihrem Text „After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State“ sieht Nancy Fraser (1994) die egalitäre Verteilung von Haus- und Betreuungsarbeiten zwischen Frauen und Männern als den Schlüssel für Geschlechtergerechtigkeit und weist auch auf die wichtige Rolle der Wohlfahrtsstaaten hin, die die Verteilung von Care-Leistungen auf Haushalte (Familien), öffentliche Betreuungseinrichtungen und den Markt in unterschiedlicher Weise steuern; dies und die Frage, wie eine genderechter Wohlfahrtsregime aussieht, ist Gegenstand des nächsten Kapitels.

2.3.3 Die Rolle des Wohlfahrtsstaats

Ein Blick auf den österreichischen Wohlfahrtsstaat deckt die Art und Weise auf, wie dieser das antiquierte Alleinernährermodell aufrechterhält und damit Frauen weiterhin der häuslichen Sphäre zuordnet.

Gøsta Esping-Andersen, ein dänischer Politikwissenschaftler und Soziologe, gilt mit seinem Klassiker „The Three Worlds of Welfare Capitalism“ (1990) als Begründer der Wohlfahrtsstaatsforschung. Er identifizierte drei „Wohlfahrtsstaatstypen“, den liberalen (USA, Kanada oder Australien), den korporatistischen (Deutschland, Österreich) und den sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat (skandinavische Länder). Unter Wohlfahrtsstaat kann man im engeren Sinne die soziale Absicherung der Bürger*innen durch den Staat verstehen, also das Ausmaß und die Art von Einkommenstransfers und Sozialleistungen. Im weiteren Sinne beinhaltet die Untersuchung eines „Wohlfahrtsregimes“ eine Analyse der Rolle des Staates bei der Organisation der Wirtschaft, was auch Fragen der Beschäftigung, der Löhne und der allgemeinen makroökonomischen Steuerung beinhaltet (Esping-Andersen 1990, 1f.).

Feministische Wissenschaftlerinnen werfen Esping-Andersen einen männliche Bias vor, da er nicht analysiere, wer in der Familie genderspezifisch Wohlfahrtsleistungen erbringt (Henninger 2019, 1273). Von marxistischen Ideen inspirierte Theoretiker*innen aus Großbritannien und der BRD der 1980er Jahre betrachteten den Wohlfahrtsstaat als „frauenfeindlich“, da seine kapitalistischen Organisations- und Lenkungsstrukturen auf modernisierte patriarchale Unterdrückungsverhältnisse angewiesen seien (Aulenbacher 2010a, 177f.). Grundsätzlich beschäftigt sich die sogenannte „feministische Wohlfahrtsstaatforschung“ mit den Auswirkungen wohlfahrtsstaatlicher Rahmenbedingungen auf Geschlechterverhältnisse. Sozialpolitik ist nicht geschlechtsneutral, sondern basiert auf bestimmten Geschlechterrollen in der Erwerbswelt wie auch bei der Verrichtung häuslicher Tätigkeiten, welche durch spezifische Maßnahmen gefördert bzw. nicht gefördert werden (Beckmann 2008, 22). Die feministische Wohlfahrtsstaatforschung analysiert also den Wohlfahrtsstaat als „Genderregime“ und seinen Einfluss auf die gesellschaftliche Stellung der Frau. Hierbei spielt in erster Linie das Konzept der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung eine Rolle, welches Frauen vor allem in der Sphäre der unbezahlten Reproduktionsarbeit und Männer in der Lohnarbeit verortet (Beckmann 2008, 26; Kulawik 2005, 3).

Wohlfahrtsstaatliche Regulierungen zur Familien-, Sozial- oder Bildungspolitik sicherten das Modell der "Hausfrauenehe" [...] finanziell ab, zogen zugleich die Grenze zwischen dem öffentlichen und privaten Bereich und bildeten damit zentrale Instrumente für die Zuweisung der Geschlechter in die jeweiligen Sphären. (Aulenbacher 2010a, 178)

Inwiefern ideologische Perspektiven auf die Rollenverteilung der Geschlechter, die genderspezifische Arbeitsteilung und Elternschaft in der Sozialpolitik eine Rolle spielen, zeigt sich laut Gornick und Meyers (2006, 168) in der Art, wie der Staat die frühkindliche Kinderbetreuung und Bildung regelt, sei es durch Karenz-/Erziehungsurlaubsregelungen und deren Dauer, Arbeitszeitpolitiken, um die Betreuung von Klein- und Vorschulkindern zu Hause zu sicherzustellen oder durch die Schaffung öffentlicher Infrastruktur zur frühkindlichen Bildung und Betreuung.

Um aufzuzeigen, wie stark das Male-Breadwinner-Modell im Rahmen unterschiedlicher nationaler Wohlfahrtsregime ausgeprägt ist, wurde von Lewis und Ostner (1994) eine Kategorisierung in drei Typen vorgenommen: (1) *strong*, (2) *moderate* und (3) *weak breadwinner countries*. Neben Deutschland und den Niederlanden ist Österreich dem Typ (1), *strong male breadwinner country*, zuzuordnen, da der Wohlfahrtsstaat durch zu geringe staatliche Kinderbetreuungseinrichtungen die Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familie fast nur durch Teilzeitarbeit (der Frau) möglich macht (Lewis und Ostner 1994, 24). Skandinavien,

insbesondere Schweden, sind dem Typ (3), *weak male breadwinner country*, zuzuordnen, da dort eine starke finanzielle Förderung in der Karenzzeit, sowie umfangreiche Kinderbetreuungseinrichtungen angeboten werden (Beckmann 2008, 29).

Beckmann (2008) führte eine vergleichende Studie in Schweden, Deutschland und Frankreich durch, um den Einfluss wohlfahrtsstaatlicher Regulierungen auf die geschlechtliche Verteilung von Care-Arbeit in Familien zu untersuchen. Sie zeigt, dass das Care-Regime in Deutschland beispielsweise lange an der Vorstellung einer geschlechtsspezifischen Verteilung von Erwerbsarbeit und in der Familie verorteten Care-Arbeit festhielt. Erst Anfang der 2000er Jahre kam es zu wichtigen Reformen der Elternzeit, die es z.B. Elternteilen erleichtert, diese gemeinsam zu nehmen (Beckmann 2008, 258f.) Die Haltung des Staates in Schweden entspreche wiederum einem Vereinbarkeitsmodell von Erwerbs- und Care-Arbeit, das Care nicht vollständig formalisiert, sondern berücksichtige, dass nicht die gesamte Haus- und Familienarbeit aus der Familie ausgelagert werden kann und dies auch nicht unbedingt wünschenswert ist. Um diese Vereinbarkeit zu ermöglichen, hat Schweden einerseits auf eine gute Infrastruktur für Kinderbetreuung, andererseits aber auch auf das Recht auf eine Arbeitszeitverkürzung für Eltern bis zum achten Geburtstag des Kindes gesetzt. Das zeuge von der staatlichen Anerkennung von Betreuungsaufgaben als ein Recht der Eltern und räume dem Familienleben einen wichtigen gesellschaftlichen Stellenwert ein (Beckmann 2008, 255f.).

In Frankreich wiederum sei seit langem in Gesellschaft und Sozialpolitik das *dual breadwinner model* etabliert. Trotz stetig zunehmender Erwerbstätigkeit von Müttern in Frankreich habe sich die Verteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen aber wenig verändert, was Beckmann auf das nach wie vor traditionelle männliche Rollenbild zurückführt. In Frankreich sei es schon in den 1970er Jahren zu einer Veränderung genderspezifischer Leitbilder gekommen, was einerseits an einem erhöhten Arbeitskräftebedarf lag, andererseits am verstärkten Wunsch der Frauen nach einer eigenständigen Erwerbsarbeit. Dies führte schon damals zu einem starken Ausbau des öffentlichen Kinderbetreuungsangebot, welches auch viel in Anspruch genommen wurde bzw. genommen werden musste. Mangels Mütter- oder Elternkarenz wurden Frauen rasch nach der Entbindung wieder in die Erwerbstätigkeit gedrängt, während Väter kaum dazu aufgefordert wurden, sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen. Frankreichs Wohlfahrtsstaat förderte somit die gemeinsame Vollzeiterwerbstätigkeit von Müttern und Vätern, zielte jedoch damit nicht auf eine höhere Anerkennung oder geschlechtergerechte Verteilung von Care-Arbeit ab. In Frankreich gibt es beispielsweise erst seit 2004 die Möglichkeit einer bezahlten Erwerbsunterbrechung nach der Geburt eines Kindes und erst 2002 wurde ein Vaterschaftsurlaub eingeführt. Somit fehlten für

lange Zeit sozialpolitische Maßnahmen, die Anreize für Väter schaffen (Beckmann 2008, 263–65).

In Schweden hat jedes Kind ab dem ersten Lebensjahr das Recht auf einen Platz in einer öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtung (Lott und Eulgem 2019, 3). Auch in Deutschland haben Kinder ab dem ersten Lebensjahr seit 2013, unabhängig von der Beschäftigungssituation der Eltern, einen gesetzlichen Anspruch auf einen Kita-Platz (Kinderbetreuungsplatz) (Mandl 2021). In Österreich ist dies trotz vieler Diskussionen nach wie vor nicht der Fall (Stadt Wien, o. J.). Sigrid Leitner spricht vom „Prototyp des expliziten Familialismus“ (2013) in Österreich. Damit ist gemeint, dass im Bereich der Betreuung von Kleinkindern und der Pflege von Angehörigen bis in die 1990er Jahre stark auf die Übernahme dieser Tätigkeiten durch die Familie gesetzt wurde. Dabei wurde durch diverse Maßnahmen (Karenzurlaub, Karenzgeld, Kinderbetreuungsgeld, Anrechnung der Kindererziehung für die Pension und Sonder-Notstandshilfe) das traditionelle Familienmodell lange Zeit aufrechterhalten. Die Einführung, Änderung oder Abschaffung dieser Regelungen war über die letzten Jahrzehnte von einem latenten Konflikt zwischen den unterschiedlichen Positionen der Sozialdemokraten (die für eine rasche Rückkehr der Mütter ins Erwerbsleben eintraten) und der Christdemokraten (die Müttern eine möglichst lange Zeit der Nicht-Erwerbstätigkeit für Kinderbetreuungsarbeit gewährleisten wollten) geprägt (Leitner 2013, 81). Bis in die 1970er Jahre galten Karenzurlaub und die Anerkennung von Kindererziehungszeiten als sozialpolitische Maßnahmen für Mütter, was zu einer Feminisierung von Elternschaft führte (Leitner 2013, 59). Väter können erst seit 1990 (nachdem die Sozialdemokratische Partei Österreichs (SPÖ) dies seit Mitte der 1970er gefordert hatte) auch Karenzurlaub nehmen. Obwohl dies als Fortschritt zu werten ist, nahmen nur wenige Väter diese Möglichkeit in Anspruch. Gründe dafür waren einerseits das geringe Karenzgeld, andererseits die starken Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen, die einen Karenzurlaub für Väter unattraktiv machten (Leitner 2013, 66). Bis in die 1980er Jahre gab es für Kinder unter drei Jahren so gut wie keine institutionellen Betreuungsmöglichkeiten in Österreich (Leitner 2013, 60). Auch für die Pflege von Angehörigen war die Familie der zentrale Ort, wobei vorwiegend Ehepartner*innen und Töchter für die Betreuung verantwortlich waren und sind. In den 1980er Jahren lebten nur 3,4 % der über 60-Jährigen in staatlichen Einrichtungen. Das Pflegegeld wurde 1993 eingeführt, wodurch man diejenigen sozial absichern wollte, die sich um Pflegebedürftige zu Hause kümmern mussten, also vorwiegend Frauen. Diese Regelung stützte aber auch gleichzeitig diese Rollenverteilung, da es ohne eine zumindest rudimentäre Existenzsicherung und Krankenversicherung Frauen gar nicht möglich wäre, die Pflege-Tätigkeit für längere Zeit zu übernehmen (Leitner 2013, 85).

Seit November 2023 gilt in Österreich eine neue Regelung bei der Elternkarenz mit dem Ziel, eine gerechtere Aufteilung von Betreuungspflichten zwischen Männern und Frauen zu erreichen. Damit besteht der Anspruch auf 24 Monate Karenz nur dann, wenn von beiden Elternteilen mindestens zwei Monate geleistet werden, ansonsten wird die Karenzzeit auf 22 Monate gekürzt (Parlament Österreich 2023).¹²

Die vergeschlechtlichte Rollenverteilung wurde und wird auch vom Steuersystem gestützt. Mit dem Anschluss an das Deutsche Reich 1938 wurde in Österreich das deutsche Einkommenssteuersystem übernommen und als Konsequenz damit auch eine Haushaltsbesteuerung (heute „Ehegattensplitting“ genannt) eingeführt. Durch dieses Steuersystem wird das Haushaltseinkommen gemeinsam veranlagt, womit sich durch den progressiven Steuersatz eine niedrigere Steuerlast als bei einer Individualbesteuerung ergibt. Kritische Stimmen merken an, dass Steuersysteme Anreize für Verhaltensweisen setzen und diese Art der Besteuerung eine Vollzeit-Erwerbsarbeit für Frauen weniger attraktiv mache, „Alleinvertienerehen“ fördere und Frauen benachteilige (Mühlbock 2008, 8; Gruber u. a. 2009, 4; Jenter und Spangenberg 2005, 1). Auf diese Art wurden und werden (Ehe)Frauen systematisch entmutigt, sich eine selbstständige, familienunabhängige finanzielle Absicherung über die eigene Erwerbsarbeit aufzubauen (Aulenbacher 2010a, 178). Obwohl das Ehegattensplitting seit seiner Einführung in Deutschland kontrovers diskutiert und oft kritisiert wird, wurde es bis heute nicht abgeschafft. Götsch und Menke (2021) weisen darüber hinaus darauf hin, dass mit dem Leitbild des männlichen Familienernährers als „Normalfamilie“ die Vorteile des Ehegattensplitting zudem nur Personen in heteronormativen Arrangements zur Verfügung stehen. Außerdem kommt das Ehegattensplitting vor allem jenen Familien zugute, in welchen der Verdienstunterschied zwischen Mann und Frau höher ist. Doppelterwerbstätige Eheleute im Niedriglohnbereich werden im Rahmen dieser Regelung systematisch benachteiligt (Götsch und Menke 2021, 171). In Österreich wurde allerdings 1972 eine

¹² Die Reaktionen auf diese neue Regelung waren gemischt. Kritik kam von Seiten der SPÖ, weil man damit die Karenzzeit für Frauen verkürze und die Situation für Familien erschwere, in welchen der Vater zwar gerne in Karenz gehen würde, es sich aber finanziell nicht leisten könne. Auch die FPÖ sah hier eine Verschlechterung und ein System, das nicht für Familien gemacht sei und das Kinder nur möglichst schnell in Kinderbetreuungseinrichtungen schicken transferieren wolle. Die ÖVP und die Grünen hingegen sahen das als richtigen Schritt für eine bessere Work-Family-Balance (Parlament Österreich 2023). Den tatsächlichen Effekt dieser Regelung zu erheben, bleibt aber weiterhin schwierig. Es ist nämlich unklar, wie viele Väter in Österreich eigentlich in Karenz gehen, da diese Zahlen nicht erhoben werden. Es ist nur bekannt, wie viele Männer Kinderbetreuungsgeld beziehen, was jedoch nicht automatisch heiße, dass sie in Karenz seien (Bonavida 2023).

Individualbesteuerung eingeführt, die das Einkommen der Familienmitglieder getrennt veranlagt (Gruber u. a. 2009, 3).¹³

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die verschiedenen Typen von Wohlfahrtsstaaten und das damit verbundene Genderregime das Ergebnis historischer Entwicklungen, Leit- und Rollenbilder, institutioneller Rahmenbedingungen, sowie politischer und kollektiver Akteur*innen sind (Aulenbacher 2010a, 180f.). So können die Orientierung am Normalarbeitsverhältnis mit einer 40-Stunden-Woche und der Mangel an flächendeckenden Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich als wohlfahrtsstaatliches, familialistisches Instrument betrachtet werden, welches Care-Arbeit als Verantwortung der Familie ansieht, Frauen weiterhin der Sphäre der unbezahlten Care-Arbeit zuordnet und damit nach wie vor signifikante geschlechterspezifische Einkommens- und Pensionsunterschiede von Frauen in Kauf nimmt.

Wie sollte aber ein Wohlfahrtsstaat aussehen, der die Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit möglich macht? Nancy Frasers Vision von einem geschlechtergerechten, postindustriellen Wohlfahrtsstaat liegt darin, die Lebensrealität von Frauen zur Norm zu machen, die es derzeit (trotz schwerer Belastungen) schaffen, Erwerbsarbeit und Care-Arbeit zu kombinieren. Männer sollten dazu angehalten werden dasselbe zu tun. Gleichzeitig sollen Institutionen etabliert werden, die es allen erleichtern, beide Lebensbereiche in Einklang zu bringen (Fraser 1994, 611). Außerdem sollte ein postindustrieller Wohlfahrtsstaat bei verkürzter „Normalarbeitszeit“ nicht zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit differenzieren, sondern vielmehr von allen Beschäftigten annehmen, dass sie auch Care-Arbeit leisten: „Unlike caregiver parity, its employment sector would not be divided into two different tracks; all jobs would assume workers who are caregivers, too; all would have a shorter work week than full-time jobs have now“ (Fraser 1994, 612). Um die zuletzt genannte verkürzte Arbeitswoche soll es nun im nächsten Kapitel gehen.

2.4 Arbeitszeitverkürzung – Rückblick und Bestandsaufnahme

Bereits 1516 schrieb Thomas Morus ‚Utopia‘, heute ein Klassiker im Bereich der politischen Philosophie. In dieser Schrift verbindet der Jurist und Diplomat seine fundamentale Kritik an

¹³ Tatsächlich ist es auch weniger als 50 Jahre her, dass das österreichische Familienrecht reformiert wurde, welches mit dem ‚Bundesgesetz über die Neuordnung der persönlichen Rechtswirkungen der Ehe‘ (BGBl 412/1975) die Stellung des Ehemanns als „Oberhaupt der Familie“ abschaffte und diesem nicht mehr erlaubte, seiner Ehefrau die Berufstätigkeit zu untersagen.

der zeitgenössischen Ordnung in England mit einem alternativen Gesellschaftsentwurf. Mit ‚Utopia‘ galt er sogar als Begründer einer ganzen literarischen Gattung: dem utopischen Roman. Seine radikale Zeitkritik führt bis heute zu kontroversen Diskussionen (Leggewie u. a. 2012, 142). Auf der Insel ‚Utopia‘ ist die tägliche Arbeitszeit auf sechs Stunden begrenzt, um ausreichend Zeit für „andere nützliche Beschäftigungen“ wie literarische Studien, Auseinandersetzung mit Wissenschaft, Sport, Gespräche, Musik und Erholung zu haben. Diese begrenzte Arbeitszeit soll ausreichen, um alle notwendigen Güter zu produzieren und sogar mehr. Die erhöhte Produktivität soll durch zentrale Planung und Organisation sichergestellt werden, einschließlich einer allgemeinen Arbeitspflicht für Männer und Frauen, einer Gütergemeinschaft, dem Verbot von Lohnarbeit aber auch von Untätigkeit. Dieses utopische Gegenmodell zeichnet sich durch kurze Arbeitszeiten und ausgedehnte Freizeit aus, welche jedoch durch Disziplin und autoritäre Organisation erreicht werden soll (Kocka 2005, 191).

Man sieht also, dass dieses Thema schon viele Jahrhunderte die Menschen beschäftigt hat. Auch Keynes hat 1930 in seinem Essay „Economic Possibilities for our Grandchildren“ prognostiziert, dass wir 2030 nur mehr 15 Stunden pro Woche arbeiten müssten. „I look forward [...] to the greatest change which has ever occurred in the material environment of life for human beings in the aggregate. But, of course, it will all happen gradually, not as a catastrophe. Indeed, it has already begun.“ (Keynes 1932). Doch „the greatest change“ ist nach wie vor noch nicht eingetreten.

Der Kampf für Arbeitszeitverkürzungen war schon immer ein politischer Kampf, weil er das Verfügungsrecht über Lebenszeit zum Thema macht und kann als „Befreiungsprojekt“ der Arbeiter*innenbewegungen betrachtet werden. Dieser Kampf ist außerdem auch ein feministischer Kampf, denn er bedeutet abseits besseren Arbeitsmarktzugangs für Frauen auch den Einsatz für gesellschaftliche Anerkennung, sowie die geschlechtergerechte Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit (Dürre 2010, 50f.). Bis diese Forderungen auch in den Vordergrund rückten, dauerte es jedoch.

2.4.1 Arbeitszeitverkürzung in Österreich

Nun folgt ein kurzer historischer Abriss der Geschichte der Arbeitszeitverkürzung in Österreich und der Rolle der Gewerkschaften.

Die Arbeitszeit ist jener Zeitraum, in dem Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitskraft Arbeitgeber*innen zur Verfügung stellen, für welche möglichst viel Mehrwert generiert werden soll. Tatsächlich gab es in vorkapitalistischen Zeiten keine festen Arbeitszeiten mit einer

Trennung von Freizeit und Arbeitszeit, denn die Zeiten hingen von der Natur oder von der Produktion ab. Erst mit der Einführung der kapitalistischen, marktwirtschaftlichen Strukturen und der Gründung von Lohnwerkstätten wurden diese Zeiten getrennt. Arbeitstage zwischen 12 und 16 Stunden pro Tag an sechs Tagen die Woche waren im 18. und 19. Jahrhundert keine Seltenheit (Fresin 2005, 28). Auch Kinderarbeit war weit verbreitet und damit einhergehend auch ein niedriges Bildungsniveau, da für die Schule keine Zeit mehr blieb (Tálos 2016, 7). Nachhaltig und gesundheitsfördernd war das nicht. Der Staat hatte ein Interesse daran, die Wettbewerbsfähigkeit herzustellen. Das war jedoch nur möglich, wenn auch das Volk gesund und leistungsfähig war. Doch dieses war in einem katastrophalen Zustand. Das zeigte sich beispielsweise an der Tauglichkeitsquote für den Militärdienst. Diese lag in den 1870er Jahren in einigen Industriebezirken in Österreich bei nur 4,6 %. Es kam zu einem Geburtsrückgang und das Bildungsniveau sowie die Lebenserwartung waren drastisch gesunken. Es bestand dringender Handlungsbedarf (Fresin 2005, 29; Tálos 2016, 8).

In Österreich brachte die zweite Novelle der Gewerbeordnung vom 9. Mai 1859 die erste Arbeitszeitverkürzung auf gesetzlicher Basis. Diese verkürzte den Arbeitstag auf elf Stunden, schrieb den freien Sonntag vor und verbot Kinderarbeit für unter Zehnjährige. Auch wenn diese Regelungen und Gesetze nicht immer eingehalten wurden, so galt dies trotzdem als ein besonderer Meilenstein, da der Staat erstmals in die bisher als staatsfrei betrachteten gesellschaftlichen Verhältnisse eingriff (Tálos 2016, 8). Bei den 1. Mai-Feierlichkeiten im Jahr 1890 machten Arbeiter*innen erstmals die Forderung nach einem Acht-Stunden-Arbeitstag laut. Die Umsetzung dieser Forderung erfolgte jedoch erst nach dem Ersten Weltkrieg im Jahre 1919, beinahe 30 Jahre später (Lehmann 2022).

Als Interessensvertretung der Arbeitnehmer*innen setzt sich die Arbeiterkammer (AK) seit jeher für eine Verkürzung der Normalarbeitszeit ein und ist maßgeblich beteiligt an der Ausgestaltung der Arbeitszeitpolitik ein. Nach dem Einmarsch der Wehrmacht unter Adolf Hitler 1938 mussten die Arbeiterkammern aufgelöst werden und wurden 1945 wiedererrichtet. Kurz darauf entstand die Sozialpartnerschaft (Arbeiterkammer 2023). Obwohl die Norm des Acht-Stunden-Arbeitstags während des Austrofaschismus formell nicht aufgehoben wurde, wurde er durch zahlreiche Ausnahmeregelungen untergraben (Tálos 2016, 10). Später folgte, nach einigen Unstimmigkeiten über diese Verordnungen zwischen dem Verfassungsgerichtshof, dem Verwaltungsgerichtshof und dem Bundesministerium für Soziale Verwaltung, schlussendlich 1959 eine explizite kollektivvertragliche Regelung der Wochenarbeitszeit von 45 Stunden. Auf sämtlichen Gewerkschaftskongressen wurde die Forderung nach einer 40-Stunden-Woche aus verschiedenen Gründen (Schutz vor physischer

und psychischer Belastung) mit voller Lohnkompensation erhoben. Zudem sollte so der technische Fortschritt abseits von Lohnsteigerungen kompensiert werden, nämlich durch die Schaffung von mehr Zeit für Familie, Bildung oder Kultur. Obwohl auch beschäftigungspolitische Argumente vorgebracht wurden (z.B. zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit) spielten diese angesichts der seit den 1960er Jahren bestehenden Vollbeschäftigung eine eher untergeordnete Rolle (Tálos 2016, 12f.). 1969 wurde für die Arbeitszeitverkürzung auf 40 Stunden ein Volksbegehren eröffnet, welches bei der Unternehmer*innenvertretung, der Österreichischen Volkspartei (ÖVP) und der Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ) auf Unmut stieß, jedoch mit 900.000 Unterschriften unterstützt wurde. Tatsächlich entstand dann ein Generalkollektivvertrag, der die 40-Stunden-Woche etappenweise bis 1975 einführte und Überstunden neu regelte (Tálos 2016, 13f.). Seitdem ist es zu keinen weiteren gesetzlichen Verkürzungen der Wochenarbeitszeit mehr gekommen. Geringfügige Verkürzungen finden sich auf Ebene der Kollektivverträge (38,5 Wochenstunden) und seit 01.01.2022 gelten 37 Stunden im privaten Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereich als Vollzeit. Ansonsten lag der Fokus überwiegend auf Arbeitszeitflexibilisierung (Leinfellner 2021; Tálos 2016, 16).

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Arbeitszeitverkürzung in Österreich ab 1859:

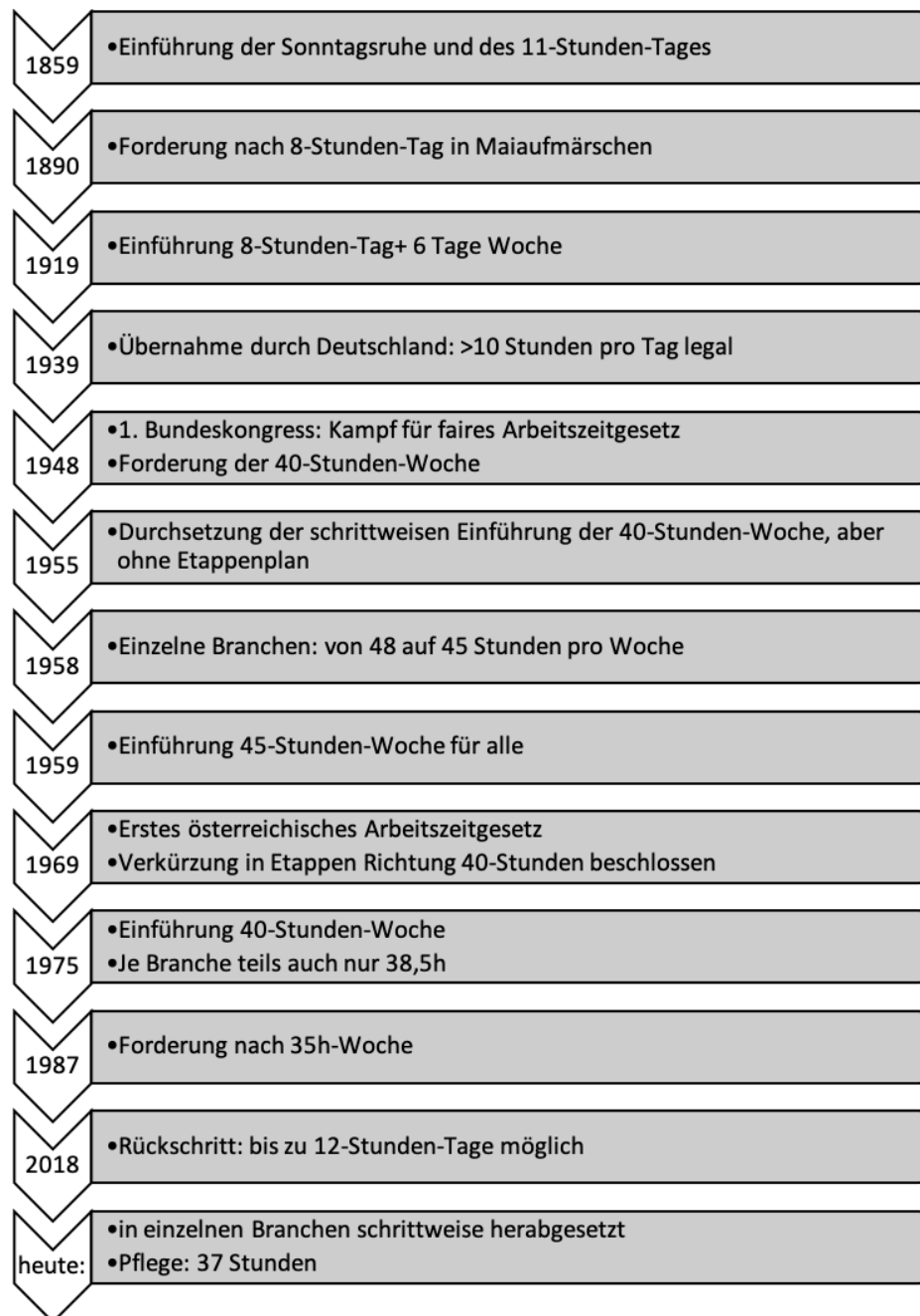


Abbildung 5: Arbeitszeitverkürzungen in Österreich (Lehmann 2022), eigene Adaption

Die Arbeitnehmer*innenbewegung definierte drei Lebensbereiche, als sie Anfang des 20. Jahrhunderts für eine Verkürzung der täglichen Lohnarbeitszeit kämpfte, nämlich acht Stunden Lohnarbeit, acht Stunden Menschsein und acht Stunden Schlaf. Was zur damaligen Zeit revolutionär und emanzipatorisch war, gründet aber auf einem verkürzten Arbeitsbegriff, wie auch schon in den vorherigen Kapiteln erläutert. Es wurde ignoriert, dass „der Arbeiter“ nicht die ganze Gesellschaft repräsentiert. In der Rechnung fehlt die unbezahlte Arbeit zu Hause. Bückner plädiert deshalb dafür, dass man diese Bewegung korrekterweise Erwerbsarbeiter*innenbewegung nennen sollte (Bückner 2022, 90f.). Dürre (2010) weist hierzu

darauf hin, dass die kontinuierliche Entwicklung der Arbeitszeitverkürzung durch die Freisetzung von Zeit erst das Fundament dafür gelegt hat, dass sich neue soziale Bewegungen im Reproduktionssektor herausbilden konnten, die die Vorherrschaft männlich geprägter „Normalarbeit“ über weibliche Reproduktionsarbeit verurteilen (Dürre 2010, 59).

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) hat seit seiner Gründung im April 1945 ein Frauenreferat (Blaschke 2008, 84). In allen österreichischen Gewerkschaften gibt es bis in die Gegenwart Frauenstrukturen (z.B. eine Frauenabteilung, Frauensektion, ein Frauenreferat etc.) (Blaschke 2008, 88). Trotzdem weisen österreichische Gewerkschaften historisch betrachtet einen gewissen Androzentrismus auf. Obwohl über die Jahrzehnte wichtige gleichstellungspolitische Errungenschaften verzeichnet werden konnten, so stellt Sorger (2017, 167) in ihrer Analyse zu Geschlechtergerechtigkeit in österreichischen Gewerkschaften fest, dass diese immer noch geschlechterpolitische Defizite aufweisen. Das zeigt sich beispielsweise durch an der Norm der Männer orientierte Verhandlungsinhalte und -ergebnisse oder an der immer noch niedrigen Zahl an Frauen in Führungspositionen. Blaschke (2008, 301) hält in ihrer Untersuchung zu „Frauen in Gewerkschaften“ fest, dass die Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, kombiniert mit den zeitlichen Herausforderungen der gewerkschaftlichen Aktivitäten, der entscheidende Faktor für die geringe Präsenz von Frauen in den Führungsebenen der Gewerkschaften. Außerdem sagt sie: „Frauenstrukturen sind als Sonderstrukturen für Minderheiten konzipiert; wenn Frauen die Mehrheit bilden, dann erscheint die Einrichtung von Frauenstrukturen nicht notwendig.“ (Blaschke 2008, 301)

Aus diesen Gründen überrascht es nicht, dass auch vonseiten der Gewerkschaften im Zusammenhang mit Arbeitszeitverkürzung das Potenzial zur Gleichstellung der Geschlechter durch eine gerechtere Aufteilung von Care-Arbeit lange Zeit keine bzw. nur eine untergeordnete Rolle gespielt hat, und wenn dann als Nebeneffekt abgehandelt wurde. Auch bei den Forderungen zur Durchsetzung der 40-Stunden-Woche 1975 spielten Gleichstellungsfragen zwischen Männern und Frauen noch keine so bedeutende Rolle, sagt Irmgard Schmidleithner, spätere Frauensekretärin des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) in Oberösterreich. Sie vertrat die Ansicht, dass eine weitere Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden nötig ist, um eine gerechtere Verteilung von Arbeit zwischen Männern und Frauen zu ermöglichen (Schmidleithner 2016, 19f.). Die letzte Arbeitszeitverkürzung aus dem Jahr 1975 hat nämlich zu keiner bedeutenden Zunahme von Care-Arbeit vonseiten der Männer geführt (Mader 2022, 35).

In der Vergangenheit (z.B. in den 1980er Jahren) lag der Fokus bei den Forderungen für eine Arbeitszeitverkürzung allerdings meist auf beschäftigungspolitische Aspekte, wie die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit (durch Verteilung der Arbeit auf mehr Menschen) (vgl. Haas 1979; Mesch 1985) oder auf dem auch heute noch omnipräsenten Schlagwort der gesteigerten „Produktivität“ durch technischen Fortschritt (vgl. Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 1980; Streeck 1987; Mesch 1985). Ab 2015 finden sich hingegen mehr Verweise auf eine möglicherweise gerechtere Verteilung unbezahlter Care-Arbeit in der Debatte rund um die Arbeitszeitverkürzung (vgl. Steinrücke 2016; Poyntner 2016; Zimmermann 2021; Müller 2023). Derzeit fordert die AK eine „gesunde neue Vollzeit“, welche den Arbeits- und Lebensumständen des 21. Jahrhundert entspricht (Pirklbauer und Anderl 2023, 8).

2.4.2 Das Problem der ‚Produktivität‘

Im diskutierten Themenkomplex von Arbeit, Produktion, Reproduktion und Arbeitszeitverkürzung, ist es unvermeidbar, sich auch kurz mit dem Begriff der Produktivität zu beschäftigen. In der Diskussion rund um die Arbeitszeitverkürzung wird häufig mit gesteigerter „Produktivität“ argumentiert. In Studien wird häufig festgestellt, dass durch eine Arbeitszeitverkürzung die Produktivität zunimmt (vgl. Herr 2023). Doch was bedeutet Produktivität eigentlich und wieso ist sie möglicherweise nicht mehr das zeitgemäße Argument für eine Arbeitszeitverkürzung?

Produktivität ist einer der zentralen Begriffe in der ökonomischen Theorie, um Faktoren wie Beschäftigung, Verteilung und Wachstum zu erklären, denn Letzteres entsteht aus Produktivitätsgewinnen (Dauderstädt 2012, 42). Es ist ein positiv besetztes Wort der kapitalistischen Marktökonomie und wird mit Effizienz und Schaffenskraft in Verbindung gebracht und misst in gewisser Weise den Erfolg einer Tätigkeit (Biesecker und Hofmeister 2013, 242). Oft wird selbst im alltäglichen Small-Talk der Tag danach beurteilt, wie produktiv oder unproduktiv er war.

Der Psychoanalytiker, Philosoph und Sozialpsychologe Erich Fromm beleuchtet den Begriff von einer anderen Seite und definierte Produktivität hingegen nicht nur als die Produktion von materiellen Werten, sondern als ein Sich-in-Beziehung-Setzen zur Welt. Der Mensch könne zwar materielle Dinge, Kunst und Gedanken erzeugen, aber „der wichtigste Gegenstand der Produktivität ist der Mensch selbst“ (Fromm 1978, 106).

Im wirtschaftlichen Kontext wird Produktivität als das Verhältnis von Input zu Output verstanden (Voigt, o. J.). Neben der in Kapitel 2.2 erwähnten Drei-Sektoren-These prägte

Fourastié auch den Produktivitätsbegriff. Sein Fokus lag hierbei auf dem ‚technischen Fortschritt‘. Fortschritt sei die Geschwindigkeitssteigerung, mit welcher der Mensch Hindernisse überwindet (Fourastié 1969, 38–41). In der Vergangenheit hat der technische Fortschritt meist dazu geführt, dass Arbeitszeiten reduziert werden konnten (Fourastié 1969, 239). Doch nicht nur der technische Fortschritt, sondern allen voran starke gewerkschaftliche Bewegungen waren in der Vergangenheit dafür entscheidend, ob es zu Arbeitszeitverkürzungen kam. Im Vereinigten Königreich (UK) wurde der Achtstundentag beispielsweise bereits zu Beginn des 19. Jahrhunderts im Zuge einer wachsenden Gewerkschaftsbewegung von Robert Owen gefordert. Der erste offizielle Achtstundentag wurde in Australien im Jahr 1856 nach einem erfolgreichen Streik eingeführt (Fladischer 2021).

Produktivitätssteigerungen sind also nicht der alleinige Grund für Arbeitszeitverkürzungen. Heute wird mehrfach kritisiert, dass Unternehmen seit Jahrzehnten die Profite der Produktivitätssteigerungen nicht mehr in Form von Arbeitszeitverkürzung und/oder Anhebung des Lohns weitergeben, sondern diese stattdessen in hohe Management-Gehälter fließen (Bücker 2022, 106).

Joachim H. Spangenberg berichtete im Rahmen der *Beyond Growth Conference* vom Mai 2023 im Europäischen Parlament vom Viertagewoche-Experiment in den 1990er Jahren beim Autohersteller „Volkswagen“. Dabei sei die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen und die Produktivität gestiegen. Spangenberg machte jedoch an dieser Stelle darauf aufmerksam, wie problematisch diese allgemeine Verwendung des Produktivitätsbegriffs ist. Produktivität sei nämlich ein Begriff aus dem Industriezeitalter und könne nicht ohne weiteres auf das Dienstleistungs- und Post-Growth¹⁴-Zeitalter übertragen werden. Steigende Arbeitsproduktivität sei in einer Dienstleistungsgesellschaft wie der unseren gleichbedeutend einem Qualitätsverlust der geleisteten Dienste. Spangenberg vertritt die Ansicht, dass man die Arbeitsproduktivität in diesen Berufen sogar eher senken müsste, um eine gute Lebensqualität zu erreichen (Spangenberg 2023). Der in der kapitalistischen Produktionsweise verankerte Produktivitätsgedanke steht so gesehen in einem Widerspruch zur Funktionsweise von Care-Arbeit. Während sich das Lebenstempo erhöht und sich viele Handlungsabläufe optimieren und beschleunigen lassen, gibt es aber auch Bereiche des Lebens, die sich nicht beschleunigen

¹⁴ "Post Growth" bezieht sich auf eine wirtschaftliche und gesellschaftliche Haltung, die sich von der Vorstellung ständigen wirtschaftlichen Wachstums distanziert. Wichtige Forderungen sind eine nachhaltige Entwicklung, ein ressourcen- und umweltschonendes Wirtschaften und die Sicherung der Lebensqualität, ohne dabei die planetaren Grenzen zu überschreiten (siehe weiterführend Jackson 2021).

lassen, nämlich der Bereich der Fürsorge, in dem Prozesse zwischen Menschen stattfinden, stellt Beckmann (2015, 218f.) in Anlehnung an Rosas (2005) Beschleunigungs-Theorie¹⁵ fest. Wie auch Madörin (2007, 146) konstatiert, kann man durch Produktivitäts- und Effizienzsteigerungen zwar schneller Autos produzieren oder Arbeiten am Computer erledigen, doch man kann nicht Kinder schneller aufziehen oder Kranke schneller pflegen, ohne dadurch die Qualität der Leistung zu beeinträchtigen. Diese Kritik findet sich im Grunde auch vonseiten feministischer Kapitalismuskritik im Begriff der „Krise der sozialen Reproduktion“ (vgl. Trouble everyday collective 2014; Winker 2015, 13). Feministische Ökonominen meinen damit die Ausweitung kapitalistischer Prinzipien und Verwertungslogik auf Sorgearbeit durch den ökonomischen Imperativ von Kostenreduktion, Arbeitsintensivierung und Rationalisierung, die unter anderem zum gegenwärtigen ‚Pflegenotstand‘ (Pflegekraftmangel) geführt haben (vgl. Becker-Schmidt 2016; Winker 2015).

Aus diesem Grund ist der Versuch der vorliegenden Arbeit, unter anderem die Arbeitszeitverkürzung auch abseits vom üblichen Produktivitätsargument zu betrachten und stattdessen die weniger beachteten Auswirkungen wie ihr Potenzial zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu diskutieren.

2.4.3 Erfahrungen mit Arbeitszeitverkürzungen aus anderen Ländern

In diesem Kapitel werden einige aktuelle Erkenntnisse und Erfahrungen mit Arbeitszeitverkürzung und der Viertagewoche aus anderen Ländern kurz vorgestellt.

Vereinigtes Königreich (UK)

Der Bericht zur bisher größten Pilotstudie zur Arbeitszeitverkürzung wurde im Februar 2023 veröffentlicht. Im Vereinigten Königreich (UK) testeten 2.900 Beschäftigte in rund 60 Unternehmen von Juni bis Dezember 2022 eine Viertagewoche entsprechend des 100-80-100-Modells (100 % Bezahlung bei 80 % Arbeitszeit und 100 % Leistung) (Autonomy 2023). Die Ergebnisse deuten auf einen Erfolg hin. 92 % der befragten Firmen möchten die Viertagewoche beibehalten und 96 % der Arbeitnehmer*innen unterstützen diese Entscheidung. Es wurde eine Verringerung von Angstzuständen, Müdigkeit, Schlafproblemen und anderen Anzeichen von

¹⁵ Der Soziologe Hartmut Rosa sieht die ‚Beschleunigung‘ als wesentliches Merkmal der veränderten Zeitstrukturen der modernen Gesellschaft. Er unterteilt die Arten der Beschleunigung in drei Dimensionen: technische Beschleunigung, Beschleunigung des sozialen Wandels und Beschleunigung des Lebenstempos (Rosa 2005, 124ff.)

Burnout festgestellt. Eine große Mehrheit berichtete von einer verbesserten Work-Life-Balance sowie positiven Auswirkungen auf ihr familiäres und soziales Leben (Frey 2023, 4).

70 % der Befürworter*innen der Viertagewoche würden nur zu einer Fünftagewoche zurückkehren wollen, wenn man ihnen dafür eine Gehaltserhöhung von 10 bis 50 % anbieten würde. Für 15 % würde kein Geldbetrag sie wieder zu einer Fünftagewoche motivieren (Frey 2023, 25). Dieses Ergebnis zeigt deutlich, dass eine Viertagewoche aus ökonomischer Sicht die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen stärken könnte.

Laut der Studie hat sich auch die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgeverpflichtungen verbessert. 60 % der Beschäftigten gaben an, dass Betreuungsaufgaben dadurch einfacher zu erledigen waren (Frey 2023, 21). Die Ungleichheit bei der Verteilung der unbezahlten Haus- und Pflegearbeit hat sich nur zum Teil verändert. Die Zeit, die Männer mit Kinderbetreuung verwendeten, stieg um mehr als Doppelte im Vergleich zu den Frauen. Bei der anderen Arbeit im Haushalt haben 68 % der Befragten keinen Unterschied festgestellt (Frey 2023, 23). Hier muss jedoch angemerkt werden, dass dieser Aspekt kein Fokus der Erhebung war. Im 69-seitigen finalen Report nimmt das Kapitel „Family and Household Life“ drei Seiten ein. Die Frage der „Gender Equality“ wird in genau drei Sätzen behandelt (Autonomy 2023, 39–41).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Pilotprojekt gezeigt hat, dass die Viertagewoche unabhängig von Branchen, Unternehmensgrößen oder von Qualifikation der Mitarbeiter*innen, funktionieren kann und die wirtschaftliche Leistung der Unternehmen nicht beeinträchtigt hat und von den Mitarbeiter*innen als sehr positiv beurteilt wurde (Frey 2023, 4). Gleichzeitig ist aber auf die relativ homogene Stichprobe (fast 70 % der Personen hatten mindestens einen Bachelor-Abschluss (Frey 2023, 13)) und die kaum vorhandene Berücksichtigung von Gender hinzuweisen.

Spanien

Auch in Valencia (Spanien) wurde in den Monaten April und Mai 2023 ein Viertagewoche-Feldversuch mit rund 360.000 Personen gestartet. Dieser gilt bisher als einzigartig, da zuvor noch nie eine Kommune ein solches Viertagewoche-Projekt durchgeführt hatte. Für dieses Projekt wurde der Montag zu einem Feiertag erklärt (Soriano Abril, Ibáñez, und Hipólito 2023, 13). Die Ergebnisse waren eine Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter*innen und eine erhöhte Luftqualität. Allerdings wurde auch ein Umsatzrückgang von 20 % im Handel verzeichnet und eine zunehmende Überlastung der medizinischen Rettungsdienste (Soriano Abril, Ibáñez, und Hipólito 2023, 4f.). Diese negativen Effekte sollten eigentlich nicht überraschen, wenn eine gesamte Stadt für alle Betriebe und Institutionen

gleichermaßen eine Viertagewoche mit den gleichen arbeitsfreien Tagen bzw. Feiertagen einführt.

Im Zuge dieses Feldversuchs wurde bei einer repräsentativen Stichprobe von 2.100 Personen eine Umfrage durchgeführt, die ergab, dass sich in der dazugewonnenen Zeit ein gesünderer Lebensstil entwickelt hat, da die Personen mehr Zeit für Sport, Erholung und das Zubereiten gesunder Mahlzeiten zu Hause aufgewendet haben. Zudem wurde mehr Zeit in der Natur, in Kulturinstitutionen sowie in der Gastronomie verbracht. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben hat sich ebenso verbessert. Es wurde mehr Zeit für Freunde, Familie, Kinder und der Pflege von Angehörigen aufgewendet. Die Kinder werden als die Gewinner-Gruppe dieses Experiments bezeichnet, da sie mehr Zeit mit den Eltern verbringen konnten (Soriano Abril, Ibáñez, und Hipólito 2023, 4f.). Konkret gaben 36,6 % der Männer an, dass sie mehr Zeit mit der Pflege von Angehörigen oder Kindern verbracht haben, während bei den Frauen diese Zahl auf 51 % stieg (Soriano Abril, Ibáñez, und Hipólito 2023, 18). Dies überrascht in Anbetracht dessen, dass Spanien in Sachen Gleichberechtigung durchaus als Vorreiter bezeichnet werden kann. Seit 2021 ist Spanien „das einzige Land der Welt mit voll bezahlter, nicht übertragbarer und für Männer und Frauen identischer Elternzeit“ (Feuerbach 2024).

Der Bericht weist darauf hin, dass eine generelle Arbeitszeitverkürzung dazu führen könnte, dass weniger Frauen teilzeitbeschäftigt¹⁶ (Soriano Abril, Ibáñez, und Hipólito 2023, 30).

Wie in den meisten Berichten zum Thema Arbeitszeitverkürzung wird besonderes Augenmerk auf das Thema der Produktivität gelegt, welche im Falle von Spanien zu den niedrigsten in Europa gehört. Dieser Feldversuch verfolgte unter anderem das Ziel herauszufinden, ob die Arbeitszeitverkürzung eine Methode sein könnte, die Produktivität Spaniens anzuheben und Fehlzeiten zu senken (Soriano Abril, Ibáñez, und Hipólito 2023, 4)

Island

Island wird oft als Musterbeispiel in Sachen Arbeitszeitverkürzung und Gleichstellung¹⁷ genannt. Der Arbeitsmarkt ist geprägt von starken Gewerkschaften, denn Island hat den höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad weltweit und mit 90 % auch eine ausgesprochen hohe Tarifvertragsdichte (Gewerkschaftsmonitor 2022, 4). In den Jahren 2015

¹⁶ Wie in Österreich gelten auch in Spanien alle Personen, die unter 40 Wochenstunden arbeiten, als Teilzeitkräfte.

¹⁷ In Hinblick auf Geschlechtergleichberechtigung gilt Island schon lange als Vorreiter. 1974 markierte ein wichtiges Jahr in der feministischen Geschichte Islands: 90 % aller Frauen gingen gegen Lohndiskriminierung und für bessere Arbeitsbedingungen auf die Straße und legten damit nicht nur ganze Branchen lahm, sondern legten auch im privaten Haushalt die Arbeit nieder (Notz 2020, 229).

und 2017 haben die Stadtverwaltung von Reykjavík und die isländische Regierung als Reaktion auf Kampagnen von Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft zwei größere Versuche mit einer kürzeren Arbeitswoche gestartet. Diese wurde querbeet in allen möglichen Branchen getestet, von Büros, Kinderbetreuungsstätten bis hin zu Berufen im Gesundheitsbereich. Die Stundenreduktion bewegte sich von 40 auf 35-36 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich. Die Verteilung der Stunden erfolgte je nach Branche/Firma/Institution unterschiedlich. Manche Büros schlossen täglich etwas früher oder ließen ihre Mitarbeiter*innen selbst einen Tag pro Woche aussuchen, an dem sie früher gehen durften, andere schlossen freitags (Haraldsson und Kellam 2021, 73).

Das Ergebnis war eine teils gleichbleibende, teils steigende Produktivität und eine Verbesserung in der Work-Life-Balance und des allgemeinen Wohlbefindens der Beschäftigten. Zudem wurde weniger Stress verzeichnet und mehr Zeit für Familie, Freunde und Hobbys aufgewendet. In Hinblick auf Care-Arbeit wurde festgestellt, dass Männer in heterosexuellen Beziehungen mehr Hausarbeit übernahmen und diese so geschlechtergerechter und besser über die Woche verteilt werden konnte, wodurch sich die Lebensqualität am Wochenende verbessert hat (Haraldsson und Kellam 2021, 50). Heute arbeiten rund 86 % der Bevölkerung bereits mit verkürzter Arbeitszeit oder haben das Recht dazu, diese zu verkürzen (Haraldsson und Kellam 2021, 6f.).

Die Versuche in Island zeigen eines ganz deutlich: Arbeitszeitverkürzung in verschiedensten Branchen ist möglich – ohne die befürchteten Produktivitätseinbußen oder eine schwächere Wirtschaftsleistung. Was jedoch entscheidend für den Erfolg ist und was oftmals bei den Debatten rund um Arbeitszeitverkürzung fehlt, ist die Thematisierung des Wie. Haraldsson und Kellam (2021, 73), die Verfasser des Berichts zur Viertageswoche in Island, schließen ihren Bericht mit: „[T]he key to achieving shorter hours was often flexibility in how tasks were completed, how hours of work and shifts were constructed, combined with interest and engagement in the process of shortening hours from the workplace.“

Auch wenn Island oft als Positiv-Beispiel angeführt wird, muss diese Progressivität in der Arbeitswelt und Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern trotzdem in Relation zur Größe des Landes betrachtet werden. Island hat (Stand 2022) eine recht homogene Bevölkerung mit nur 360.000 Einwohner*innen, wovon 194.000 erwerbstätig sind (Statista 2024b; 2024a; WKO 2023, 4).

Dies waren nur einige ausgewählte Beispiele von vielen, denn für das Thema Arbeitszeitverkürzung herrscht momentan großes internationales Interesse. In Portugal beispielsweise testen derzeit 39 Unternehmen verkürzte Arbeitszeiten bei vollem Lohn. In Deutschland testen 50 Unternehmen ab 1. Februar 2024 die Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich. Weitere Pilotprojekte werden derzeit in Irland, Schottland, Frankreich, den Niederlanden, in Südafrika, Neuseeland, Australien, Brasilien und den USA durchgeführt (Glösel 2023).

3 Methodische Herangehensweise

In diesem Abschnitt beschreibe ich die Methode, die ich zur Untersuchung der Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung auf die Verteilung von Care-Arbeit im Haushalt verwende. Auf Grundlage von leitfadengestützten Interviews wollte ich erfahren, inwiefern die Arbeitszeitverkürzung die Zeitgestaltung der Mitarbeitenden beeinflusst hat und ob es durch die dazugewonnene Zeit zu einer Umverteilung/Neuverteilung von Care-Tätigkeiten kam oder nicht. Die Auswertung der Interviews erfolgt mithilfe der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022). Eine Inhaltsanalyse hat die Kommunikation zum Gegenstand und will diese systematisch, regelgeleitet und theoriegeleitet auswerten (Mayring 2022, 13). Die qualitative Inhaltsanalyse ist kein Standardinstrument, sondern muss immer an den untersuchten Gegenstand und an das Material angepasst werden. Für eine Inhaltsanalyse werden inhaltsanalytischen Einheiten (Kategorien) gebildet. Diese Kategorien stehen im Zentrum der Analyse (Mayring 2022, 49).

Bei der Ausgestaltung von Interviews ist es wichtig, die Rollen der am Interview Beteiligten klarzustellen. Zu meiner Rolle gehörte es, den Verlauf des Interviews bis zu einem gewissen Grad zu steuern. Die Interviews sind semistrukturiert und leitfadengestützt, um eine maximale Offenheit der möglichen Äußerungen einzuschränken (Helfferich 2022, 876). Auch wenn die interviewte Person den Freiraum haben soll, ihre subjektive Wahrheit zu entfalten, so verlangt mein Forschungsinteresse mit einem starken inhaltlichen Fokus eine stärkere Vorgabe von Themen und daher auch einen stärker strukturierten Leitfaden (Helfferich 2022, 878f.). Trotzdem habe ich mich nicht starr an den Leitfaden gehalten, sondern auch spontane Zwischenfragen gestellt, wenn sich die Gelegenheit oder Notwendigkeit ergab.

Wie in der Einleitung vorgestellt, arbeite ich in der vorliegenden Arbeit mit vier Thesen, auf deren Basis ich den Inhalt meiner Interviews im Hinblick auf spezifische kausale Zusammenhänge hin überprüft habe. Auch wenn die Überprüfung anhand von Hypothesen

vorwiegend bei quantitativen Vorgehensweisen angewandt wird, findet sie doch auch in qualitativer Forschung Verwendung (Mayring 2022, 25).

3.1 Datenerhebung

Zur Datenerhebung wurden Interview-Leitfäden genutzt. Diese unterschieden sich leicht in Abhängigkeit davon, ob es sich bei der oder dem Interviewten um eine ledige oder eine in Partnerschaft lebende Person handelte, sowie, ob Betreuungspflichten (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) vorlagen oder nicht. Daraus entstanden vier Leitfäden:

- Single mit Betreuungspflichten
- Single ohne Betreuungspflichten
- Partnerschaft mit Betreuungspflichten
- Partnerschaft ohne Betreuungspflichten

Die ersten zwei Leitfäden kamen nicht zur Anwendung, da es in meinem finalen Sampling letztendlich keine Single-Person gab.

Die Fragen im Leitfaden umfassten die Art der Arbeitszeitverkürzung, positive und negative Effekte der Arbeitszeitverkürzung im Job und im Privatleben und Veränderungen in der Verteilung und Nutzung der dazugewonnenen Zeit betreffen, sowie Veränderungen in ihrer Familie und verrichteter Care-Arbeit. Die ersten Fragen waren bewusst so konzipiert, dass Care-Arbeit nicht direkt erfragt wurde. Das Ziel davon war zu untersuchen, ob die Interviewten selbst diesen Aufgabenkomplex ansprechen und wenn ja, wann und wie. Zum Schluss habe ich die Interviewten zu einem Gedankenexperiment eingeladen, in welchem sie sich ihre Zeit komplett frei einteilen können, sowie nach den Präferenzen hinsichtlich einer Fünf- oder Viertagewoche gefragt. Die Leitfäden für die zwei Paare, welche von sich aus ihre Lohnarbeitszeit verkürzt haben, beinhalteten eine Zusatzfrage, welche sich für mich erst im Laufe der Forschung ergab. Diese war die Aufforderung nach der persönlichen Definition von Arbeit. Sechs der neun interviewten Personen haben somit diese zusätzliche Frage beantwortet.

Die Interviews haben je nach Wunsch vor Ort oder online stattgefunden. Um das Setting für die interviewte Person angenehmer zu gestalten, wurde das Interview nicht mit Video aufgenommen, sondern nur als Audio-Datei aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Es wurde eine erweiterte Transkription mit Zeitstempel angefertigt. Stark dialektale Begriffe wurden in Standardsprache umgeschrieben, Stotterer, Füllworte, Zögerungslaute oder Pausen

wurden transkribiert. Die Namen der Personen, sowie die Unternehmen wurden verändert, sodass keine Rückschlüsse auf die Personen möglich sind.

Das transkribierte Material wurde mithilfe der Software MAXQDA (2022) kategorisiert. Die Interviews wurden paraphrasiert und codiert. Entgegen Mayrings typischer Herangehensweise habe ich dann allerdings nicht die Paraphrasen codiert, sondern direkt das Interviewmaterial, um so näher am Text bleiben zu können. Das Material wurde grundsätzlich nah an den Fragen des Interview-Leitfadens codiert. Bei der Kategorienbildung habe ich sowohl deduktiv einige Hauptkategorien gebildet, die von der Forschungsfrage bzw. Theorie abgeleitet wurden (z.B. Job, Care-Arbeit) und als auch induktiv anhand des Interviewmaterials weitere (Sub)Kategorien ausgearbeitet (z.B. Anerkennung, weniger Aufstiegschancen) (Mayring 2022, 84; Kuckartz 2012, 69). Die Kategorien sind größtenteils eine Mischung aus inhaltlichen (z.B. Care-Arbeit) und natürlichen Kategorien (z.B. gemeinschaftliche Wohnprojekte) (Kuckartz 2012, 43f.).

3.2 Forschungsfeld und Sampling

Mein ursprüngliches Sampling sollte aus Mitarbeitenden von Unternehmen bestehen, in welchen eine Arbeitszeitverkürzung eingeführt wurde. Die Wochenstundenzahl variierte bei den von mir gefundenen Unternehmen zwischen 32 und 36 Stunden.

Zu keiner Person aus dem Sampling bestand ein näheres Verhältnis. Dies war mir wichtig, da Personen aus meinem Bekanntenkreis, welche eventuell auch meine Forschungsschwerpunkte kennen, womöglich verzerrte Antworten gegeben hätten. Bei der Kontaktaufnahme mit potenziellen Interviewpartner*innen habe ich bewusst die Entscheidung getroffen, meine exakte Fragestellung oder den Titel meiner Arbeit nicht direkt offenzulegen, um eine Voreingenommenheit oder die Entscheidung für oder gegen eine Teilnahme aufgrund des Schwerpunkts möglichst wenig zu beeinflussen. Damit wollte ich erreichen, dass die interviewten Menschen ohne vorherige Vorbereitungen oder Überlegungen in das Gespräch gehen. Durch den nicht erwähnten Schwerpunkt von Care-Arbeit oder Gender/Feminismus, wollte ich auch Menschen erreichen, die eventuell mit diesen Begriffen wenig anfangen können oder vielleicht auch eine negative Einstellung dazu haben. In meinem Anschreiben stand daher nur, dass ich zum Thema Arbeitszeitverkürzung und den Auswirkungen forsche und mit Mitarbeiter*innen über ihre Erfahrungen damit sprechen möchte. Um die Bereitschaft einer Teilnahme zu erhöhen, habe ich den Teilnehmenden für ihren Zeitaufwand einen Gutschein in

Höhe von 15,00 EUR angeboten. Manche haben diesen angenommen, andere haben ihn abgelehnt. Die Interviews haben im Schnitt ca. eine halbe Stunde gedauert.

Von den zehn (teilweise mehrmals) kontaktierten Betrieben, erhielt ich fünf Rückmeldungen, wovon zwei Absagen wegen zu hoher Interview-Nachfrage von anderen Forschenden waren. Die anderen fünf Betriebe haben nicht geantwortet. Aus diesem Grund beschloss ich meine Herangehensweise zu ändern und auch Personen zu kontaktieren, die aus eigenem Antrieb ihre Arbeitszeit verkürzt haben. Daraus ergaben sich dann vier Interviews mit zwei Paaren mit Kindern, welche jeweils getrennt voneinander interviewt wurden.

Aus den drei Zusagen von den Betrieben ergab sich in Wien ein Interview im Unternehmen A, fünf Interviews in Unternehmen B und ein Interview in der Bäckerei C. Unternehmen B mit Sitz in Tirol war besonders interessiert. Dort ergaben sich fünf Interviews, wovon zwei Personen ein Paar waren.

Insgesamt wurden somit elf Interviews durchgeführt, sechs davon erfolgten mit getrennt interviewten Paaren. Nach Abschluss der Datenerhebung beschloss ich, das Interview im Unternehmen A und in der Bäckerei C nicht in meine Analyse miteinzubeziehen, da das Sampling und der Inhalt der späteren Interviews eine höhere Relevanz für meine Forschungsfrage aufwies. Zudem hatte Unternehmen A keine ‚echte‘ Arbeitszeitverkürzung eingeführt, sondern lediglich eine Arbeitszeitverdichtung, also eine Verteilung der regulären Vollzeit auf vier statt fünf Tage.

Daher erfolgte mein finales Sampling mit neun Interviews, die sich in zwei verschiedenen Gruppen teilen lassen, die in den folgenden Unterkapiteln vorgestellt werden.

3.2.1 Gruppe 1: Mitarbeitende von Unternehmen B in Tirol mit verkürzter Erwerbsarbeitszeit

Für die Auswahl der Personen habe ich darauf geachtet, dass eine ausgewogene Geschlechterverteilung und eine repräsentative Auswahl verschiedener Berufspositionen gewährleistet sind. Das Alter, die ethnische Herkunft oder Religion waren kein Kriterium bei der Auswahl der Interview-Partner*innen. Wichtig war, dass die Mitarbeitenden seit mindestens einem Monat eine verkürzte Erwerbsarbeitswoche haben, damit mögliche Veränderungen in der Zeitnutzung sich schon bemerkbar gemacht haben können. Eine ausschließlich selbstständige Tätigkeit habe ich ausgeschlossen, da Arbeitszeiten und Freizeiten sich hier erfahrungsgemäß oft überschneiden und eine Berücksichtigung selbstbestimmter Arbeitszeitverkürzung mir unpassend erschien. Da ich gezielt die klassischen Rollenbilder von Männern und Frauen und geschlechtsspezifische Ungleichheit in der

Verteilung von Care-Arbeit thematisiere, differenziere ich in dieser Arbeit auch nur anhand des binären Geschlechtersystems.

Nachdem es sich sehr schwer gestaltet hat, Unternehmen zu erreichen, die eine Arbeitszeitverkürzung eingeführt haben, habe ich meine ersten Anfragen möglichst breit gehalten, da ich befürchtete, sonst gar keine Interviewpartner*innen zu finden. Im Laufe der Interviewpartner*innen-Suche und Erhebung hat sich für mich nach und nach herauskristallisiert, dass ich den höchsten Erkenntnisgewinn durch Interviews mit Vätern mit Kleinkindern erreichen könnte. Im Unternehmen B aus Tirol ergaben sich unerwartet viele Interviews und ich hatte sogar die Möglichkeit, mein Sampling auszuwählen und gezielt nach Jungvätern zu fragen. Daraus ergaben sich dann infolge Interviews mit einer Frau ohne Betreuungspflichten, drei Männern mit Kindern und einer Frau mit Kind (welche auch die Partnerin von einem der drei Väter ist und damit auch als Unterkategorie „Paar I“ bezeichnet wird). Diese fünf Mitarbeiter*innen vom Unternehmen B bilden die erste Gruppe meines Samplings.

Bei dem Unternehmen handelt es sich um einen alten Familienbetrieb in Tirol, welcher über 60 Mitarbeiter*innen beschäftigt. 2017 wurde von der Geschäftsführung beschlossen, die Viertagewoche mit Gleitzeitmöglichkeit einzuführen. Die Entscheidung wurde von der Geschäftsführung, welche von diesem Modell überzeugt war, in Abstimmung mit den Abteilungsleitungen getroffen. Die Mitarbeiter*innen hatten somit keine Wahl, sich für oder gegen das neue Arbeitszeitmodell zu entscheiden, es habe jedoch keinen großen Gegenwind gegeben (I1 2023, S. 3 Z89-101). Die Wochenstunden wurden auf 36 reduziert, von Montag bis Donnerstag. Davon sind jeweils 15 Minuten vormittags und nachmittags bezahlte Pausen. Es handelt sich also um 34 Stunden effektive Arbeitszeit zu einem Lohn für 38,5 Stunden. Für diese Arbeitszeitverkürzung wurde einmalig beim Wechsel von 2017 auf 2018 auf die gesetzliche Lohnerhöhung verzichtet. Seitdem wurden jedoch alle inflationsbedingten Erhöhungen durchgeführt. Beim Unternehmen B handelt es sich um einen Produktionsbetrieb, weshalb in der Produktion zwar eine Viertagewoche gilt, jedoch haben diese produktionsbedingt andere Gleitzeiten als die anderen Abteilungen. Das Unternehmen erlaubt seit der COVID19-Pandemie auch Home-Office-Tage (I1 2023, S. 1 Z8-27, S. 2 Z41-45, Z57-59, S. 11 Z374).

Niemand der Interviewten hat pflegebedürftige Angehörige.

Wichtig hervorzuheben ist, dass zwei der Interviewten ihre Arbeitszeit aus eigenem Antrieb in höherem Maß verringert haben als es die reduzierte neue Vollzeit des Unternehmens vorgibt. Dementsprechend gab es für die weitere Reduktion keinen Lohnausgleich mehr.

Die Vorstellung der Interviewpartner*innen erfolgt in der Reihenfolge, in welcher die Interviews durchgeführt wurden. Alle Namen (Unternehmen, Wohnort, Vor- und Nachnamen der Personen) wurden verändert oder ausgelassen. Für einen leichteren Lesefluss wird auf die Interviewpartner*innen nur mit den erfundenen Vornamen verwiesen.

I1 Martina:

Martina (36 J.) hat einige Jahre im operativen Bereich im Unternehmen B gearbeitet, hat sich dann nochmal für ein Studium entschieden und ist 2018 wieder zum Unternehmen B zurückgekehrt. Sie arbeitet von Montag bis Donnerstag. Dieses Mal ist sie im strategischen Verkauf eingestiegen, ist aber auch für andere organisatorische Tätigkeiten zuständig, sowie für Teile des Qualität- und Umweltmanagements. Außerdem ist sie die Ansprechperson des Unternehmens für Fragen zum Thema der Viertagewoche (I1 2023, S. 2 Z59-71). Aus diesem Grund fand mit ihr auch das erste Interview statt. Danach hat Martina mir die weiteren Kolleg*innen für Interviews vermittelt. Martina lebt in einer Partnerschaft ohne Kinder. Ihr Partner arbeitet Vollzeit in einem anderen Unternehmen.

I2 Sebastian:

Sebastian (39 J.) arbeitet im verkürzten Arbeitszeitmodell des Unternehmens B von Montag bis Donnerstag von 7:30 bis 17:00. Er ist verheiratet und hat mit seiner Frau eine kleine Tochter. Seine Frau, die im gleichen Unternehmen arbeitet (allerdings nur 12,5 Wochenstunden) habe ich in weiterer Folge auch interviewt (siehe I5 Antonia). In Absprache mit der Geschäftsleitung nimmt sich Sebastian aufgrund von Betreuungspflichten gelegentlich auch am Mittwoch frei. Er hat eine leitende Funktion in der Forschungsabteilung (I2 2023, S. 13 Z10-11, Z25-27, S. 14 Z36, S. 15 Z66-67).

I3 Michael:

Michael (34 J.) hat ursprünglich im verkürzten Arbeitszeitmodell der Firma (36 Stunden auf vier Tage verteilt) gearbeitet, hat dann aber aus familiären Gründen seine Arbeitszeit weiter reduziert und arbeitet aktuell dienstags bis donnerstags 9:20 Stunden pro Tag. Er ist verheiratet und hat zwei kleine Kinder (zwei und vier Jahre alt), die beide in den gleichen Kindergarten

gehen. Seine Frau hat sich nach ihrer zweiten Karenz einen anspruchsvolleren Job gewünscht, woraufhin Michael im Mai 2022 mit seinem Vorgesetzten vereinbart hat, seine Arbeitszeit auf 28 Stunden zu reduzieren, sodass er mehr Kinderbetreuung übernehmen und seine Frau ihren Job wechseln konnte, in welchem sie 20 bis 25 Wochenstunden arbeitet. Michael kümmert sich außerdem noch um den Bauernhof. Seine weitere Verkürzung war ohne Lohnausgleich erfolgt (I3 2023, S. 24 Z10-12, S. 25 Z41-451, S. 31 Z258-259). Die Reduktion hatte zur Folge, dass er seine Position ändern musste. Früher arbeitete er im Umweltmanagement, aufgrund der Zeitreduktion nun in der Qualitätskontrolle (I3 2023, S. 26 Z71-75).

I4 Richard:

Richard (40 J.) arbeitet von Montag bis Donnerstag mit einer Kernarbeitszeit von 7:20-12:00 und 12:40-17:00 Uhr, Gleitzeit sei für ihn möglich, werde aber nicht in Anspruch genommen. Er arbeitet unter anderem im Einkauf und Vertrieb. Er ist verheiratet und hat zwei schulpflichtige Kinder. Seine Frau arbeitet als Kindergartenpädagogin (I4 2023, S. 39 Z11-14, Z20-26, Z30-31, S. 43 Z164), Freitag sei er aufgrund ihrer Arbeitszeiten für die Kinder zuständig. Die Kinderbetreuung ist bei ihnen zu 100 % durch die Familie gedeckt, worüber sie sehr glücklich seien. Nach der Schule werden die Kinder von den Großeltern betreut (I4 2023, S. 43 Z173-178).

I5 Antonia:

Antonia (34 J.) arbeitet 12,5 Wochenstunden auf drei Tage verteilt. Vor der Geburt ihrer Tochter (2,5 J.) mit Sebastian (I2 Sebastian) hat sie im verkürzten Arbeitszeitmodell des Unternehmens B gearbeitet, musste dann aber verkürzen, weil es schwer sei, eine umfangreiche Kinderbetreuung zu organisieren. Aufgrund der Verkürzung musste sie ihre Position ändern, früher war sie für den Vertrieb, jetzt für rechtliche Fragen zuständig. Das Kind ist derzeit bei einer Tagesmutter mit begrenzten Kapazitäten und wird, sobald es drei Jahre alt ist, in den Kindergarten gehen. Die Schwiegereltern seien schon sehr alt und können das Kind nur begrenzt betreuen, ihre eigenen Eltern wohnen in Deutschland. Antonia schreibt nebenbei noch an ihrer Doktorarbeit, für die sie nur fünf Stunden pro Woche zur Verfügung hat, aufgrund ihres Jobs und der Kinderbetreuung (I5 2023, S. 48 Z15-19, Z24-26, Z44-46, S. 51 Z135-145, S. 52 Z180-183).

Tabelle 1 gibt einen zusammenfassenden Überblick über die Interview-Partner*innen in Unternehmen B:

Tabelle 1: Übersicht Interviewpartner*innen Gruppe 1

	I	Name	Funktionsbereich	Alter	Betreuungspflichtigen	Partnerschaft	Arbeitsstunden/Woche	Lohnausgleich
	I1	Martina	Verkauf, Organisation	36	Nein	Ja	36	Ja
	I3	Michael	Qualitätskontrolle	34	2 Kinder	Ja	28	Nein
	I4	Richard	Einkauf, Vertrieb	40	2 Kinder	Ja	36	Ja
Paar I	I2	Sebastian	Leitungsposition	39	1 Kind	Ja	36	Ja
	I5	Antonia	Rechtliche Fragen	34	1 Kind	Ja	12	Nein

Die Interviews fanden zwischen 28.09.2023 und 13.10.2023 per Videocall statt. Paar I (Sebastian und Antonia) wurden am 19.10.2023 nachträglich nochmals telefonisch für eine Zusatzfrage kontaktiert, die sich im Zuge der Arbeit ergab und die alle Paare beantwortet haben. Diese Antworten wurden im Kapitel 2.1 verarbeitet und waren nicht direkt Gegenstand der Forschung.

3.2.2 Gruppe 2: Erwerbstätige Paare in Wien mit einvernehmlich verkürzter Erwerbsarbeitszeit

Aufgrund des eingangs erwähnten hürdenreichen Zugangs zum ursprünglich vorgesehenen Forschungsfeld besteht die zweite Gruppe meines Samplings aus erwerbstätigen Personen, die freiwillig ihre Arbeitszeit verkürzt haben. Da mein Fokus auf Care-Arbeit liegt, verteilte ich einen Aushang mit der Bitte um Kontaktaufnahme für ein Interview in zwei Wiener Kindergärten. Daraus ergab sich nichts. Der Feldzugang ergab sich schließlich dank der Vermittlung von einer Freundin, die kürzlich ein Kind bekommen hat. Durch sie war es schließlich möglich, zwei Paare mit Kleinkindern für ein Interview zu gewinnen.

I6 Lisa:

Lisa (33 J.) arbeitet seit 2017 in einer Firma als Controllerin, hatte Vollzeit begonnen und ist nach einer 7-monatigen Karenz nach der Geburt ihres Sohnes im August 2021 in ihre Vollzeit-Tätigkeit zurückgekehrt. Sie hat sich mit ihrem Mann (I7 Lukas) die Karenz 50 : 50 geteilt. Er hat im Anschluss an ihre Karenz sieben Monate Karenz übernommen. Als beide wieder arbeiten wollten, haben sie sich gemeinsam entschieden, ihre Arbeitszeit jeweils auf 80 % zu reduzieren. Lisa arbeitet nun seit November 2022 30,5 Wochenstunden von Montag bis Freitag mit Home-Office Möglichkeit und flexiblen Arbeitszeiten. Sie hat dieselbe Position wie zuvor, mache jedoch ein bisschen weniger. Die Firma ist sehr familienfreundlich und verständnisvoll. Die Entscheidung für die Verkürzung fiel aufgrund des Kindes. Da sie sich als Paar die Aufgaben

im Haushalt 50 : 50 aufteilen, war klar, dass sie auch ihre Erwerbsarbeitszeit gleich stark verkürzen würden. Die Gehaltseinbußen nehmen sie in Kauf, da sie beide genügend verdienen und Geld nicht ihre höchste Priorität ist. Der Sohn wird zwei Tage in der Woche von ihr, zwei Tage von Lukas betreut, den Freitag teilen sie sich nach Bedarf auf. Sie erwarteten zum Zeitpunkt des Interviews ein zweites Kind (I6 2023, S. 57 Z9-17, Z21-26, S. 58 Z30-38, S. 59 Z67-69, Z80-82).

I7 Lukas:

Lukas (35 J.) arbeitet seit Dezember 2020 in einem Start-up für digitale Bauwerksinspektion und hat dort mit 38,5 Wochenstunden begonnen. Er ist mit Lisa (I6 Lisa) verheiratet und hat einen kleinen Sohn. Er war ab Februar 2022 für 7 Monate in Karenz, hat diese dann verlängern müssen, weil die Kindergarteneingewöhnung länger gedauert hat als gedacht. Im Anschluss ist er mit 30 Wochenstunden wieder eingestiegen und Lisa hat gleichzeitig auf 30,5 Stunden reduziert. Er konnte seine Position beibehalten (es wurde jedoch auch eine zusätzliche Person eingestellt) und er hat die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten. Wie Lisa, arbeitet auch er fünf Tage die Woche, weil es für die Kinderbetreuung so sinnvoller für sie ist. Sie erwarten derzeit ein zweites Kind (I7 2023, S. 64 Z9-17, Z21-24, S. 66 Z66-68).

I8 Daniel:

Daniel (38 J.) arbeitet 30 Wochenstunden in einer Marketingagentur. Er war zuvor in einer Unternehmensberatung mit einem All-in-Vertrag¹⁸ und 50-Stunden-Woche, was er irgendwann nicht länger wollte. Er ist mit Denise (I9 Denise) verheiratet, mit welcher er zwei Kinder hat. Eines geht schon in den Kindergarten, das andere ist noch ein Baby. Er hat sich aufgrund der Kinder für eine Arbeitszeitverkürzung entschieden. Dies war für ihn eine Voraussetzung dafür, dass er den Job überhaupt macht. Er arbeitet fünf Tage die Woche, zwei längere und drei kürzere, sodass das Hinbringen zum und das Abholen vom Kindergarten des Kindes leichter möglich ist (I8 2023, S. 76 Z9-11, Z15-17, Z26, Z35-36).

I9 Denise:

Denise (36 J.) war zum Zeitpunkt des Interviews in Karenz, weil sie mit ihrem Mann (I8 Daniel) vor Kurzem ein zweites Baby bekommen hat. Im Interview hat sie mir aber von ihren Erfahrungen vor der Karenz erzählt. Davor war sie, wie Daniel, 31 Wochenstunden als Produktmanagerin tätig. Ihre Arbeitszeit hatte sie aufgrund der Kinderbetreuung verkürzt und

¹⁸ Gesamtentgelt für die Arbeitszeit inklusive Überstunden

damit ihr Kind nicht so lange im Kindergarten sein muss. Sie arbeitete zuvor mit flexiblen Arbeitszeiten von Montag bis Freitag (I9 2023, S. 87 Z9, Z13, Z18, Z22, Z26-29).

Das Interview mit Denise war mit großem Abstand das kürzeste (keine zehn Minuten), da aufgrund von Zeitmangel ihrerseits die Antworten sehr knapp ausgefallen sind. Während des Telefons waren sowohl Baby-Geschrei als auch Küchengeräusche (Tellergeklapper, Gewürzmühlen, Braten etc.) zu vernehmen. Ich hatte zunächst in Betracht gezogen das Interview aus diesem Grund nicht auszuwerten, aber entschied mich letztlich dagegen, weil gerade dieses erschwerte Interview-Setting und Denise‘ offensichtliche Zeitknappheit und das Verrichten mehrerer Tätigkeiten gleichzeitig die Problematik, die ich in der vorliegenden Arbeit thematisiere, perfekt illustriert – besser als es wohl ein langes Interview getan hätte.

Tabelle 2 gibt einen zusammenfassenden Überblick über die Interview-Partner*innen aus Gruppe 2:

*Tabelle 2: Übersicht Interviewpartner*innen Gruppe 2*

	I	Name	Funktionsbereich	Alter	Betreuungspflichten	Wöchentl. Arbeitsstunden
Paar II	I6	Lisa	Controlling	33	1 Kind +	30,5
	I7	Lukas	IT-Bereich	35		30
Paar III	I8	Daniel	Leitungsposition Marketing	38	2 Kinder	30
	I9	Denise	Produktmanagement	36		31 (vor Karenz)

Die Interviews fanden am 17.10.2023 (Paar II, bei ihnen zu Hause) und am 18.10. 2023 (Paar III, telefonisch) statt. Beide Paare haben eine Zusatzfrage beantwortet, die sich im Zuge der Arbeit ergeben hatte und die auch Paar I nachträglich beantwortet hat. Ihre Antworten zu dieser wurden im Kapitel 2.1.1 verarbeitet und waren nicht direkt Gegenstand der Auswertungen in Kapitel 4.

3.2.3 Differenzierung der Gruppen und Herausforderungen

Bei der Unterscheidung dieser zwei Gruppen muss beachtet werden, dass Gruppe 1 eine extern, also vom Unternehmen initiierte und durchgeführte, verkürzte Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich hat. Gruppe 2 hingegen hat aus eigenem Willen, Überzeugung und/oder Notwendigkeit die Arbeitszeit reduziert und dafür auch Einkommenseinbußen in Kauf genommen. Dieser Hinweis ist wichtig, da sich die Umstände und die Motivation für eine Arbeitszeitverkürzung dadurch unterscheiden.

Außerdem ist der Wohnort hervorzuheben. Die interviewten Personen des Unternehmens B leben in einer ländlichen Gegend in Tirol, während die Paare II und III in Wien wohnhaft sind. Unterschiedliche institutionellen Rahmenbedingungen (z.B. Ausbau des Kinderbetreuungsangebots, Infrastruktur, Freizeit- und Sportangebot), sowie sozio-kulturelle Normen (Familien- und Rollenbilder) müssen daher berücksichtigt werden, da diese auch die Zeitverwendung und Arbeitsverteilung beeinflussen (vgl. STATISTIK AUSTRIA 2023f).

3.3 Qualitätskriterien der Forschung

Für eine gute und nachvollziehbare Forschung sind Gütekriterien von Bedeutung. Welche jedoch für die qualitative Forschung geeignet sind, darüber herrscht Uneinigkeit. Im Folgenden beziehe ich mich auf die Ausführungen von Ines Steinke (2007) im Handbuch für „Qualitative Forschung“, die in ihrem Beitrag die heterogenen Positionen zu den Qualitätskriterien qualitativer Forschung und Kernkriterien für die Bewertung qualitativer Forschung formuliert.

Die zentralen Gütekriterien in der quantitativen Forschung sind Objektivität, Reliabilität und Validität. Aufgrund häufiger Kritik der Übertragbarkeit dieser Gütekriterien auf qualitative Forschung, werden eigene Kriterien für diese diskutiert (Mayring 2022, 118; Steinke 2007, 320). Wegen der begrenzten Standardisierbarkeit des Vorgehens in der qualitativen Forschung, kann schwer der Anspruch auf intersubjektive Überprüfbarkeit erhoben werden. Deshalb wird in der vorliegenden Arbeit der Fokus auf die intersubjektive Nachvollziehbarkeit des Forschungsprozesses gelegt, was in erster Linie über eine detaillierte Dokumentation des Forschungsprozesses erfolgt. Das bedeutet eine Dokumentation der Erhebungsmethode, der Transkriptionsregeln, der Daten und der Auswertungsmethode (Steinke 2007, 324f.). Außerdem ist mir die reflektierte Subjektivität, also inwieweit meine Rolle als Forschende meine Forschung beeinflussen könnte (Steinke 2007, 330) ein Anliegen in dieser Arbeit, weshalb darüber im Kapitel 3.6 nochmal separat reflektiert wird.

3.4 Generalisierungsziele

Die erhobenen Daten und meine Analyse beziehen sich auf Österreich und erheben nicht den Anspruch direkt auf andere Länder übertragen werden zu können. Darüber hinaus ist die Arbeitszeitverkürzung ein Konzept, das (noch) nicht so einfach auf alle Arbeitssektoren angewendet werden kann.

Da die Interviews der Mitarbeiter*innen auch nur in einem bestimmten Unternehmen durchgeführt wurden und die zwei interviewten Paare, die freiwillig ihre Arbeitszeit reduziert

haben, nicht repräsentativ für alle Partnerschaften sein können, strebe ich keine statistische Generalisierbarkeit an. Außerdem besteht mein Sample (leider) auch nur aus Menschen mit hohen akademischen Bildungsabschlüssen.

Die Ergebnisse meiner Masterarbeit sollen als feministischer Beitrag zu einem besseren Verständnis der Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung auf eine möglicherweise gerechtere Verteilung von Care-Arbeit am Beispiel von Österreich betrachtet werden.

3.5 Herausforderungen

Die größte Herausforderung war der Zugang zum Forschungsfeld. Es war schwer abzuschätzen, wie viele Mitarbeiter*innen sich bereit erklären werden, mit mir zu sprechen. Außerdem gibt es auch nicht so viele österreichische Unternehmen, die ein solches Pilotprojekt durchgeführt haben bzw. aktuell durchführen. Erschwerend hinzu kommt, dass die von mir gewählte Zielgruppe ohnehin schon über knappe zeitliche Ressourcen verfügt, nämlich insbesondere Personen mit (Klein-)Kindern, die noch viel Betreuung benötigen.

Eine weitere, wenn auch vermutlich weniger gewichtige Herausforderung sehe ich in der Berücksichtigung der sogenannten „Mental Load“: Frauen verrichten oft simultan mehrere Care-Tätigkeiten. Sie passen während dem Putzen gleichzeitig auf ein Kind auf und denken schon an die nächste Einkaufsliste. Diese Form von Care-Arbeit wird unter dem relativ neuen Begriff „Mental Load“ zusammengefasst. Mental Load steht für die Last des Familienmanagements und beinhaltet unsichtbare Denk- und Planungsarbeit, die verdeckt hinter anderen Tätigkeiten steckt (Schrammel 2022, 371) oder parallel mit ihnen verläuft. Diese Last wird meist von Frauen getragen und kann sehr erschöpfen. Da Mental Load oftmals nebenbei passiert, ist diese Art von Care-Arbeit schwer messbar und dadurch noch unsichtbarer. Dementsprechend schwierig ist es, diese Art von Arbeit zu erfragen, zu quantifizieren und auszuwerten. Eine ähnliche Limitierung wird auch bei der Zeitverwendungserhebung der STATISTIK AUSTRIA angeführt. Kinder werden beispielsweise auch während anderer Tätigkeiten (beim Kochen, Einkaufen etc.) betreut. Obwohl zwischen Haupt- und Nebenaktivitäten unterschieden wird, so können Bereitschaftszeiten aber nicht erfasst werden (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 100).

3.6 Positionalität

Bei der Durchführung wissenschaftlicher Arbeit ist es wichtig über seine eigene Rolle und Position als Forschende zu reflektieren. Mir ist außerdem bewusst, dass meine Lebensrealität, meine feministische und politische Weltsicht aus der Perspektive einer europäischen Frau meine Forschung (Wahl der Literatur, Interpretation und Ergebnisse meiner Arbeit etc.) beeinflussen kann. Bei meiner Fragestellung sollte außerdem die Klassenfrage berücksichtigt werden. Der Ruf nach einer Arbeitszeitverkürzung steht für von Wohlstand geprägten Gesellschaften und Klassen eher zur Debatte als für soziale Klassen, bei denen sich das Leben primär um die Existenzsicherung dreht. Für mich als Forschende ist es daher wichtig darüber zu reflektieren, was es für meine Forschung und meine Ergebnisse bedeutet, dass ich in einer solchen Wohlstands-Gesellschaft lebe und über eine solche schreibe.

Gleichzeitig ist meine Positionalität auch davon geprägt, dass ich in einer Akademiker*innen Familie aus einem ehemals sozialistischen Land aufgewachsen bin, für die Arbeit aus existenziellen, aber auch aus kulturellen Gründen sehr wichtig war. In den ehemals sozialistischen Ländern galt die Ideologie der Gleichheit, es herrschte das „Two full-time-earner family model“. Teilzeitarbeit war weder ein weibliches Phänomen, noch wurde es staatlich gefördert, im Gegenteil (Abramowski 2020, 149). Meine Eltern haben nie weniger als 40 Stunden pro Woche gearbeitet und Überstunden galten als normal. Trotzdem war Care-Arbeit unverändert Frauensache (siehe weiterführende Literatur Genkova und Schneider 2006). Diese Beobachtungen und Erfahrungen haben mich unter anderem auch sensibel für diese Thematik gemacht.

4 Auswertung und Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die neun durchgeführten Interviews ausgewertet. Dabei gehe ich zunächst auf die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf das Wohlbefinden und die mentale und physische Gesundheit der Betroffenen ein. Anschließend fasse ich zusammen, wie die neu dazu gewonnene Zeit in den Bereichen der „Frei“zeit, Zeit mit der Familie und möglichen ehrenamtlichen Aktivitäten genutzt wird und ob bzw. welche Auswirkungen dies im Berufsleben der Interviewten hatte. Im Anschluss folgt ein Kapitel, in dem ich auf das Gedankenexperiment der freien Zeiteinteilung eingehe und die verschiedenen Wunschvorstellungen vergleiche. Dann werte ich aus, ob eine Viertagewoche oder eine Fünftagewoche bevorzugt wird und warum. Zu guter Letzt folgen (nicht erfragte, aber nicht

minder interessante) geäußerte Wünsche, Ideen oder Verbesserungsvorschläge zur Arbeitswelt, Politik und Gesellschaft von manchen Interviewpartner*innen.

Es wird in der Auswertung bewusst nicht nur der Lebensbereich „Care-Arbeit“ erfasst und diskutiert, da diese nicht isoliert zu betrachten ist, sondern in Wechselwirkungen mit anderen Bereichen steht. Das Leben besteht aus vielen verschiedenen Lebensbereichen, die in einer Beziehung zueinander und Abhängigkeit voneinander stehen. Wie viel Zeit für Care verwendet wird, kann z.B. beeinflussen, wie viel Zeit für Sport verwendet wird. Für die Analyse der geschlechterspezifischen Verteilung von Care-Arbeit ist auch relevant, wie und von wem die restliche Zeit (sofern welche übrigbleibt) verwendet wird. Um ein ganzheitliches Verständnis von den Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung zu entwickeln, ist es daher wichtig, dies zu berücksichtigen.

4.1 Auswirkungen der Erwerbsarbeitszeitverkürzung

In den folgenden Unterkapiteln werden die positiven und negativen Auswirkungen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung aus der Perspektive der interviewten Personen dargelegt und anhand der verschiedenen Lebensbereiche gegliedert. Dabei ist anzumerken, dass ich quantitativ gesehen beinahe dreimal so oft positive wie negative Effekte der Arbeitszeitverkürzung aus dem Interviewmaterial codiert habe.

4.1.1 Gesundheit

Zeitpolitik ist auch Gesundheitspolitik und Gesundheit ist eine zwingend erforderliche Voraussetzung, um arbeiten gehen zu können, sich um sich selbst und um andere zu kümmern (Bücker 2022, 84, 116). Auch wenn der gesundheitliche Aspekt in den Interviews nicht so häufig explizit thematisiert wurde, wie dieser in anderen Publikationen zum Thema Arbeitszeitverkürzung diskutiert wird, so äußerten die Interviewten auf verschiedene Weise, wie sich die Arbeitszeitverkürzung auf ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden ausgewirkt hat. Gesundheit soll hier also auf einer Metaebene verstanden werden, die sowohl psychische und körperliche, als auch zwischenmenschliche (z.B. wurde der Begriff in der Zusammensetzung „gesunde Beziehung“ verwendet) Gesundheit umfasst.

Michael beispielsweise berichtet, dass sein Körper bei zu viel Stress abschalte und krank werde. Da er früher neben seinem Vollzeitjob im Unternehmen B nebenbei noch einen Hof betrieben

hat, hätte er nach der Geburt des zweiten Kindes aufgrund von Überbelastung ein Burnout¹⁹ gehabt. Dies sei seit der Arbeitszeitverkürzung auf 28 Stunden glücklicherweise nicht mehr der Fall gewesen (I3 2023, S. 36 Z427). Michael ist damit auch kein Einzelfall, denn Überlastung macht erwiesenermaßen krank. Es ist belegt, dass bei Vereinbarkeitsproblemen von Beruf und Kinderbetreuung die Lebenszufriedenheit sinkt und Menschen häufiger an depressiven Verstimmungen leiden. Zu diesem Ergebnis kommt auch die größte Pilotstudie zur Viertagewoche im Vereinigten Königreich (UK): Eine Arbeitszeitverkürzung kann zu einer starken Reduktion (71 %) von Burnout führen (Frey 2023, 20; Bückner 2022, 112).

Michael streicht im Zusammenhang mit seiner psychischen Gesundheit noch hervor, dass er durch die Arbeitszeitverkürzung auch mehr Energie hätte und dadurch gesunde Beziehungen zu seinen Kindern aufbauen könnte (I3 2023, S. 27 Z92, S. 36 Z427-434).

Martina und Richard sind auch dankbar über die längere Erholungsphase von Freitag bis Sonntag. Auch Lisa ist der Ansicht, dass es nicht gesund sein könne, den ganzen Tag auf einen Bildschirm zu starren und nutzt ihre dazugewonnene Zeit mehr in der Natur (I6 2023, S. 61 Z163). Martina empfindet das als den größten Gewinn der Arbeitszeitverkürzung: einerseits keine finanziellen Sorgen haben, andererseits aber auch die Zeit haben „auf sich zu schauen“ (I1 2023, S. 5 Z164, S. 10 Z344; I4 2023, S. 42 Z101).

Körperliche Betätigung ist ein häufig genannter Vorteil der Arbeitszeitverkürzung. Interessant dabei hervorzuheben ist, dass alle interviewten Väter durch die Arbeitszeitverkürzung mehr Sport (Fahrradfahren, Joggen, Bergsteigen) treiben, während die Mütter dies nicht erwähnen. Martina, die einzige kinderlose Interviewpartnerin, hingegen schon. Sie erzählt von stundenlangen Fahrradausfahrten (I1 2023, S. 5 Z158, S. 7 Z213, 225).

Bei den Müttern (Antonia und Denise) wurde Sport nur als eine Aktivität erwähnt, für die sie gerne mehr Zeit hätten bzw. welche sie gemeinsam mit Meditation in ihrem idealen, selbsteingeteilten Tag (siehe Kapitel 4.2 zu Gedankenexperiment) einbauen würden (I5 2023, S. 55 Z275; I9 2023 S. 90 Z132).

Viele schätzen es auch durch die Arbeitszeitverkürzung mehr Sonnenlicht zu sehen. Abgesehen davon, dass der Aufenthalt draußen mehr Bewegung bedeutet und somit positive Auswirkungen auf die Gesundheit hat, nehmen Menschen auch Vitamin D über das Tageslicht auf, welches sich positiv auf die psychische Verfassung auswirkt. Studien weisen darauf hin, dass es

¹⁹ Burnout ist ein arbeitspsychologisches Syndrom aus emotionaler Erschöpfung und reduzierter Leistungsfähigkeit, welches bei chronischem Stress in der Arbeit auftreten kann (Glaser und Molnar 2018, 24).

zwischen dem Depressionsrisiko und einem Vitamin-D-Mangel einen Zusammenhang gibt (vgl. Zhu u. a. 2019). Auch Lukas streicht hervor, dass er es als sehr positiv empfindet, durch die Arbeitszeitverkürzung in den dunklen Wintermonaten mehr Tageslicht zu sehen (I7 2023, S. 74 Z362). Die Ergebnisse der größten Pilotstudie zur Viertagewoche im Vereinigten Königreich (UK) besagen ebenfalls, dass die psychischen und körperlichen Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung durchwegs positiv sind und durch weniger Krankenstände auch das Gesundheitssystem entlastet werden würden (Frey 2023, 20). Dies deckt sich auch mit Sebastians Beobachtung der Abnahme der Krankenstände im Unternehmen (I2 2023, S. 15 Z53).

Auch die Einstellung zum Job hat sich für die Betroffenen verbessert. Richard, Sebastian und Lukas berichten, dass sie sich motivierter fühlen oder sogar schon fast auf die Arbeit freuen würden aufgrund der längeren Erholungsphase (I2 2023, S. 15 Z55; I4 2023, S. 42 Z102; I7 2023, S. 65 Z42). Lukas streicht zudem heraus, dass er auf positive Weise dadurch auch mehr Abstand zum Job bekommen hat (I7 2023, S. 65 Z41).

Es lässt sich also zusammenfassend sagen, dass die interviewten Personen eine Verbesserung ihrer gesundheitlichen Verfassung seit der Arbeitszeitverkürzung beobachten konnten und sich entspannter und motivierter fühlten. Mehr Zeit in der Natur und bei Tageslicht wurden als positiv gewertet. Alle Väter treiben seitdem mehr Sport, Mütter erwähnten dies hingegen nicht. Ob dies aufgrund von mangelndem Interesse oder mangelnder freier Zeit so ist, wurde nicht erhoben.

4.1.2 „Frei“zeit²⁰ und neue Aktivitäten

Beckmann (2015, 211) hält fest, dass Freizeit oft als jene Zeit definiert ist, die frei von Erwerbsarbeit ist. Sie ist aber nicht frei von Pflichten und wird zudem oftmals wie Erwerbszeit organisiert, denn sie ist knapp und soll produktiv und „sinnvoll“ genutzt werden (Bücker 2022, 184). „Arbeitsfreie“ Zeit bedeutet für viele, vor allem Frauen, zwar Zeit, die frei von bezahlter Arbeit ist, jedoch nicht frei von Arbeitsbelastungen (Dürre 2010, 50). „Die Genderdimensionen von Freizeit, also der Zugang zur Ressource „freie Zeit“, hängen dann mit der

²⁰ Wann ist Zeit „frei“? Dies zu definieren ist kein leichtes Unterfangen, da die persönlichen Definitionen dazu recht unterschiedlich ausfallen. Antonia beispielsweise sieht die Zeit, die sie für Hausarbeit aufwendet als eine Zeit, die sie „zur freien Verfügung“ hat (I5 2023, S. 53 Z211-215), also im Grunde als Freizeit. Ebenso schwer fällt die Abgrenzung von tatsächlich freier Zeit und Kinderbetreuung. Wann wird Kinderbetreuung als Arbeit empfunden (wenn überhaupt?), wann als Freizeit? Die Grenzen sind fließend und subjektiv. Eine solche Unterscheidung wurde nicht explizit erfragt, daher kann auch in der Auswertung keine klare Trennung erfolgen. Um auf diesen Umstand sichtbar hinzuweisen, setze ich „frei“ unter Anführungszeichen.

geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zusammen“ (Beckmann 2015, 211), da Frauen seit dem *adult worker model* durch die Doppelbelastung von Erwerbs- und Familienarbeit auch weniger Zeit für Muße und Entspannung haben. Zeitarm ist, wer besonders wenig freie Zeit zur Verfügung hat (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 18). Frauen sind zeitärmer als Männer, denn ihre „freie“ Zeit wird oftmals mit Kindern verbracht, auch bekannt als „Gender Leisure Gap“ (Bücker 2022, 154). Dieses Phänomen zeigt sich in den Aussagen der interviewten Mütter, aber auch bei den Vätern.

Lisa sagt, dass sie seit der Arbeitszeitverkürzung ihre neue „freie“ Zeit mit ihrem Sohn verbringt und wieder angefangen habe ein Mal wöchentlich, in den Chor zu gehen. Das sieht sie als positiven Effekt und es tue ihr gut, abseits von Kind und Arbeit etwas Zeit für sich zu haben. „Das hätte ich bei einer Vollzeitbeschäftigung vermutlich nicht gemacht, weil ich ja trotzdem dem gerecht werden will, dass ich ja immer auch noch Mama bin und die Zeit auch für mein Kind verwenden möchte.“, fügt sie hinzu (I6 2023, S. 59 Z82-88).

Diese Aussage bestätigt meine eingangs formulierte These **T2**: „Frauen gewinnen durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung mehr Zeit für andere Aktivitäten abseits von Care-Arbeit.“

Diese These widerspricht allerdings Denise‘ Aussage. Für Denise ist durch die Arbeitszeitverkürzung keine neue „freie“ Zeit im eigentlichen Sinn hinzugekommen. Unter Geschirrklingen sagt sie, dass sie dadurch zwar mehr Zeit für die Kinder habe (I8 2023, S. 88 Z34-36), aber kein Raum für andere Aktivitäten entstanden sei (I8 2023, S. 88 Z62). Ihr Partner Daniel äußert sich dazu ähnlich: „Also zu sagen, man kann jetzt seine Hobbys ausleben oder sonst irgendwas, das wäre jetzt gelogen.“ (I8 2023, S. 79 Z126). Er beantwortet die Frage nach neuen Aktivitäten ebenfalls mit: „Nicht wirklich. Also am Kinderspielplatz rumhängen, ja (lacht). Nein, man macht natürlich schon so Sachen wie zum Kasperltheater gehen.“ (I7 2023, S. 79 Z132-133)

Antonias Situation widerspricht der These **T2**. Sie nutzt ihre neue „freie“ Zeit „auf allen Spielplätzen“ der Region und für Einkäufe und Besorgungen, kurz gesagt: mit Care-Arbeit (I5 2023, S. 50 Z107-111). Die Aktivitäten in ihrer erwerbsarbeitsfreien Zeit seien sehr stark an die Familiensituation gekoppelt. Positiv fände sie aber daran, dass sie so mehr Zeit draußen verbringe als früher (I5 2023, S. 56 Z120).

Martina nutzt zusammen mit ihrem Partner ihre frei gewordene Zeit für den gemeinsamen Hausbau (I1 2023, S. 7 Z240-246).

Für Lukas sind durch die Arbeitszeitverkürzung kaum neue Aktivitäten dazugekommen. Er sei jetzt öfter mit dem Kind draußen, Rollerfahren, „Wasser pritscheln“, das würde er aber nicht

als seine Hobbies definieren, ergänzt er scherzhaft. Mehr Zeit hätte er nicht wirklich, er sei nur abends weniger ausgelaugt von der Arbeit (I7 2023, S. 68 Z147-152). Im späteren Verlauf des Interviews erwähnt er aber, dass durch die Arbeitszeitverkürzung mehr Zeit für seine Bastelarbeiten in der Werkstatt und für Treffen mit Freunden entstanden sei. Da es aber meist Treffen mit Freunden mit Kindern seien, käme man nicht richtig zum Reden, weil man die Kinder beaufsichtigen müsse (I7 2023, S. 70 Z225-233, Z237).

Sebastian hat keine neuen Aktivitäten begonnen seit der Arbeitszeitverkürzung, weil man das Extra an Zeit mit einem kleinen Kind wenig spüre. Bevor seine Tochter auf die Welt gekommen sei, sei er freitags öfter Skifahren gewesen oder hätte Einkäufe erledigt (I2 2023, S. 16 Z117-119, Z127). Auch bei Richard kamen keine neuen Aktivitäten dazu. Er nutze den Freitag gelegentlich für Radtouren oder Bergtouren, aber eher selten, da er im Moment lieber mit seiner Frau und seinen Kindern zusammen sei (I4 2023, S. 43 Z153-156).

All diese Aussagen der Väter bestätigen meine These **T3**: „Männer verbringen durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung mehr Zeit mit der Familie.“

Es lässt sich zusammenfassend sagen, dass durch die Arbeitszeitverkürzung für Familien nicht bedeutend mehr „freie“ Zeit entstanden ist, sondern diese mit der Familie bzw. mit Betreuungstätigkeiten gefüllt wurde. Für Mütter ist damit nicht wesentlich mehr „freie“ Zeit entstanden. Väter nannten etwas mehr Aktivitäten abseits vom Care-Kontext. Es sind kaum Unterschiede zwischen Stadt und Land festzustellen.

4.1.3 Familienleben

Der bedeutendste Faktor meiner Auswertung ist die Auswirkung auf das familiäre Leben und die veränderte Aufgabenverteilung. Dafür möchte ich insbesondere die Analyse der drei Paare vertiefen, da ich es hier als besonders aufschlussreich erachte, die gleiche Familien-Situation aus zwei verschiedenen Perspektiven (der Frau und des Mannes) zu beschreiben.

Es muss hier jedoch bedacht werden, dass die familiären Situationen und Arbeitszeiten der interviewten Personen stark variieren. Details dazu finden sich im Kapitel 3.2 zur Vorstellung meines Samples und in Tabelle 1: Übersicht Interviewpartner*innen Gruppe 1 und Tabelle 2: Übersicht Interviewpartner*innen Gruppe 2.

Die nachfolgende Auswertung wird daher paarweise und in Gegenüberstellung der Aussagen von Frauen und Männern zu unterschiedlichen Aspekten erfolgen, die das Familienleben, die Kinderbetreuung und Partnerschaft in Hinblick der beschriebenen Rollenverteilungen betreffen. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf den Faktor Care-Arbeit gelegt.

Paar I: Sebastian und Antonia

Sebastian und Antonia arbeiten im selben Unternehmen und leben im ländlichen Raum. Sebastian hat das Modell der Arbeitszeitverkürzung wie es das Unternehmen festgelegt hat, also 36 Stunden (wovon 34 Stunden Arbeitszeit sind), auf vier Tage die Woche verteilt. Antonia hat aufgrund der Betreuungspflichten ihre Stundenzahl auf 12 reduziert.

Antonia hebt positiv hervor, dass sie durch die Arbeitszeitverkürzung die Betreuung und Erziehung der Tochter selbst übernehmen könne und mehr Zeit zur eigenen Gestaltung bzw. zur Gestaltung der Zeit mit ihrer Tochter habe. Dies empfindet sie als besondere Freiheit (I5 2023 S. 49 Z62-68).

Auf die Frage, wie die dazugewonnene Zeit seit der Arbeitszeitverkürzung genutzt werde, antwortet Sebastian, dass die neue Freizeit kaum spürbar sei, wenn man ein Kind habe (I2 2023, S. 16 Z117). Er ist aber nicht der Ansicht, dass die Viertagewoche eine direkte Auswirkung auf die Kinderbetreuung habe und diese mit einer Fünftagewoche für ihn gleich aussehen würde. Die Aufgabenverteilung beschreibt er wie folgt: „Meine Frau arbeitet Teilzeit und die holt die Tochter dann einfach mittags ab und das wäre auch sonst so, also das wäre sonst sehr schwierig mit diesen langen Arbeitszeiten.“ (I2 2023, S. 17 Z152-153) Auf meine Nachfrage zur Kinderbetreuung im Szenario, dass Antonia gleich viele Stunden wie er erwerbstätig wäre, meinte er, dass es eine Ganztagesbetreuungsstätte von 7:00 bis 17:00 Uhr bräuchte, wobei er infrage stellt, ob das für das Kind idealer wäre. Aus diesem Grund ist er auch der Ansicht, dass das Arbeitszeitmodell der Viertagewoche für Familien nicht so praktisch sei, sondern eher für alleinstehende, junge Menschen geeignet sei (I2 2023, S. 21 Z311-316).

Meine These **T1**: „Durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung könnte in einer Partnerschaft Care-Arbeit fairer aufgeteilt werden.“ konnte in diesem Fall nicht bestätigt werden, wohingegen **T4**: „Eine Verkürzung der täglichen Arbeitsstunden ist familienfreundlicher als eine Viertagewoche.“ sich als richtig erweist. Außerdem unterstreicht die Aussage von Sebastian die Relevanz wohlfahrtsstaatlicher Sozialpolitik und flächendeckender Kinderbetreuungseinrichtungen (siehe Kapitel 2.3.3). Es wird hier deutlich, dass der Mangel ganztägiger Kinderbetreuungsmöglichkeiten keine Vollzeittätigkeit beider Eltern erlaubt, sogar wenn diese kürzer ist als die Normalarbeitszeit, wie es in Unternehmen B der Fall ist.

Auf die Aufteilung von Aufgaben im Haushalt, hätte die Arbeitszeitverkürzung keine Auswirkung gehabt, da der Haushalt beide zu gleichen Teilen betreffe und genauso geteilt wird, sagt Sebastian. Jedoch könne er diese Frage schwer beantworten, da er keinen Vergleich habe,

da er früher alleinstehend und in einem Vollzeitjob mit Überstunden gearbeitet habe (I2 2023, S. 18 Z164-174).

Antonia ist diesbezüglich anderer Meinung. Auf meine Frage wie sie ihre dazugewonnene Zeit nutze, hieß es unter Lachen „auf allen Spielplätzen, die Tirol zu bieten hat“ und mit Einkäufen, Besorgungen und Haushalt. Sie fügt auch (unaufgefordert) hinzu, dass sie Care-Arbeit und Dinge im Haushalt sicher zu einem größeren Prozentsatz übernehme als ihr Mann (I5 2023, S. 50 Z107-111). Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen der Zeitverwendungserhebung der STATISTIK AUSTRIA (2023f, 88), welche zeigen, dass Mütter in Österreich nahezu doppelt so viel Zeit für unbezahlte Arbeit aufwenden wie Väter.

Auf die später gestellte, gezielte Frage, ob sie mehr Hausarbeit verrichte, seitdem sie ihre Arbeitszeit auf 12 Stunden reduziert hat, antwortete sie mit:

Unbedingt, unbedingt, gerade weil ich den Vergleich habe zu der Zeit, als ich Vollzeit gearbeitet habe. [...] Wir waren noch ohne Kind und hatten nur eine kleine Wohnung und das war trotzdem oft stressiger. Also ich habe jetzt schon, das muss man so sagen, deutlich mehr Zeit zur freien Verfügung. Und je älter mein Kind wird, desto mehr kann ich sie ja mit einbinden. (I5 2023, S. 53 Z211-215)

Interessant ist hier hervorzuheben, dass Antonia die Zeit für Hausarbeit in ihrer Aussage gleichstellt mit „Zeit zur freien Verfügung“. Gleichzeitig ist das Phänomen, welches sie durchaus positiv darstellt, auch bekannt als Mental Load. Mental Load bezeichnet das parallele Verrichten mehrere Care-Aufgaben, z.B. Kinderbetreuung und Haushalt (vgl. Schrammel 2022). Eine solche Erwähnung wiederholt sich später noch als davon erzählt, wie sie an ihrer Doktorarbeit schreibt, neben ihrer Erwerbsarbeit und dem Kind: „Ich hab‘ fünf Stunden in der Woche, wo [...] meine Tochter [...] betreut ist und ich nicht arbeite. Das ist meine Doktorarbeitszeit Schrägstrich ich koche das Abendessen vor Schrägstrich ich wasche die Wäsche (lacht).“ (I5 2023, S. 52 Z180-182)

Auf die Rückfrage, wie sie die familiäre Aufgabenteilung empfinde, meinte sie, diese sei in Ordnung, da es eine Aufteilung sei, für die sie sich beide entschieden hätten (I5 2023, S. 50 Z107-115). Doch selbst wenn eine Familie mit dieser Art der Arbeitsteilung zufrieden ist, so muss bedacht werden, dass ihre wirtschaftliche Sicherheit davon abhängt, dass sie als Paar zusammenbleiben (Von Werlhof 1992, 123). Diese Abhängigkeit spürt Antonia. Auf die Partnerschaft habe ihre Arbeitszeitverkürzung auch Auswirkungen gehabt. Antonia meint, dass sie sich dadurch in eine finanzielle Abhängigkeit von ihrem Mann begeben hat und sie ihren derzeitigen Lebensstandard nicht selbst aufrechterhalten könne. Dass sie teilweise vom Einkommen ihres Mannes leben müsse, „macht was mit gewissen Machtverhältnissen.“ Diese

Abhängigkeit sei im Alltag nicht spürbar, aber in ihrem Bewusstsein präsent und etwas, das sie langfristig ändern möchte (I5 2023, S. 52 Z152-158).

Jede soziale Beziehung ist durch Machtkonstellationen geprägt und Macht über die Ressource „Geld“ ist dabei besonders häufig. Das klassische Rollenkonzept des männlichen Ernährers ist dominanter Faktor für Machtungleichheiten in der Paarbeziehung (Abramowski 2020, 29f.). Tatsächlich ist in Österreich ca. die Hälfte aller Mütter zwischen 26 und 40 Jahren finanziell von ihrem Partner abhängig (Arbeiterkammer OÖ 2023, 1).

Auf meine Nachfrage, ob eine andere Aufteilung der Arbeitsstunden im Gespräch war, bejahte sie, jedoch sei die Bereitschaft von Sebastians Seite nicht sehr groß gewesen. Sie haben beide studiert, er habe schon promoviert, sie sei noch dabei.

Er war nicht so weit bereit, seine Arbeitszeit zu reduzieren nach dem Ausbildungsweg, den er für den Beruf gegangen ist [...]. Da sind wir leider in diesen klassischen Rollenmustern. Meine Arbeit ist schlechter bezahlt als seine. Und damit war die Entscheidung klar. (I5 2023, S. 52 Z171-176)

Dem Interview mit Antonia ist grundsätzlich eine Widersprüchlichkeit, Zweifel und Zerrissenheit zu entnehmen, die sie auch selber eingesteht. Sie hat das Gefühl, weder im Familienleben als Mutter noch als Mitarbeiterin im Büro zu genügen. Die Zeit scheint nie zu reichen (I5 2023, S. 53 Z222). Bücken beschreibt diesen Zustand in ihrem Buch „Alle_Zeit“: Ein dauerhaft hohes Stresslevel bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann aufgrund des Eindrucks, weder berufliche noch private Aufgaben gut zu meistern, zu einem permanent schlechten Gewissen führen, und gibt Frauen das Gefühl, in einem oder beiden Bereichen zu versagen (Bücken 2022, 137).

Bei Antonias Aussage wird zusätzlich deutlich, dass bei der Verkürzung der Arbeitszeit auch der finanzielle Faktor eine Rolle spielt. Aus rationalen Gesichtspunkten reduziert der bzw. die Partner*in mit dem niedrigeren Einkommen die Arbeitszeit.

Paar II: Lisa und Lukas

Lisa und Lukas haben im Gegenteil zu Paar I beide die bewusste Entscheidung getroffen ihre Erwerbsarbeitszeit auf 30 Stunden zu reduzieren, um sich die Kinderbetreuung leichter aufteilen zu können. Arbeitnehmer*innenbefragungen belegen diesen Wunsch: Zwei Drittel aller Eltern wünschen sich eine Arbeitszeitreduktion von rund 15 Stunden, um noch genug Zeit für die Kinderbetreuung zu haben (Bücken 2022, 111). Tatsächlich diese „doppelte Teilzeit“ (Bücken 2022, 121) umsetzen, können/wollen aber weniger. Lisa und Lukas sind da offenbar eine Ausnahme. Sie sind sich einig, dass das Familiäre einfacher zu handhaben ist mit der reduzierten Arbeitszeit (I6 2023, S. 58 Z54). Lukas teilt seine Zeit in vier Kategorien:

Familienzeit, Paarzeit, Zeit für sich und Arbeitszeit. Es sei durch die Reduktion plötzlich viel einfacher, diese vier Zeiten unter einen Hut zu bringen, stellt er fest (I7 2023, S. 70 Z218-221).

Auf die Frage, wie Lisa ihre dazugewonnene Zeit nutzt, antwortet sie, wie auch im Kapitel 4.1.2 bereits zitiert:

Eigentlich verbringe ich die Zeit mit meinem Sohn [...] Ich gehe einmal in der Woche in den Chor und das tut mir auch gut, abseits von Kind und Arbeit auch mal ein paar Stunden für mich selbst zu haben. Das ist schon sehr ein positiver Effekt. Das hätte ich bei einer Vollzeitbeschäftigung vermutlich nicht gemacht, weil ich ja trotzdem dem gerecht werden will, dass ich ja immer auch noch Mama bin und die Zeit auch für mein Kind verwenden möchte. Und zusätzlich hätte ich die Energie am Abend vermutlich nicht mehr gehabt. (I6 2023, S. 59 Z80-88)

Diese Aussage bestätigt meine These **T2**: „Frauen gewinnen durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung mehr Zeit für andere Aktivitäten abseits von Care-Arbeit.“, deutet aber auch auf die innere Zerrissenheit hin der Rolle als Mutter entsprechend gerecht zu werden.

Lukas antwortet auf dieselbe Frage:

Nachdem es bei mir oder bei uns anlassbezogen ist, ist die Freizeit dann mit Kind. [...] Man kann ihn involvieren in die Hausarbeit, was mittlerweile sehr praktisch ist. Beim Staubsaugen hilft er mit, beim Geschirrspüler ausräumen. Aber im Wesentlichen ist es jetzt nicht eine Zeit, die ich für mich persönlich nutzen kann, sondern es ist einfach Zeit mit dem Kind, was sehr schön ist, gehört auch dazu gesagt. (I7 2023, S. 68 Z137-143)

Eine wichtige Basis für ihre gute Beziehung sei unter anderem der glücklichen Situation geschuldet, dass sie gleich viel verdienen, und es somit kein Problem war, auf die gleiche Stundenzahl zu reduzieren. Wenn hingegen nur eine/einer Vollzeit und der/die andere Teilzeit arbeitet, so Lukas' Ansicht, würde der Hauptanteil der Kinderbetreuung auf die Teilzeitperson fallen und das würde zu Reibungen in der Beziehung führen (I7 2023, S. 70 Z204-221). Außerdem wendet Lukas seit der Arbeitszeitverkürzung mehr Zeit für Arbeiten im Haushalt auf. Ein großer Vorteil sei, dass man zu normalen Uhrzeiten einkaufen gehen und entspannter Erledigungen machen kann. Das ginge vor allem auch so gut aufgrund des Gleitzeitmodells in seiner Firma (I7 2023, S. 71 Z246-254). Zudem empfindet Lukas es für das Familienleben als sehr angenehm, weil er die Nachmittage mit dem Kind verbringen kann, mehr vom Familienleben mitbekommt, und aufgrund der verkürzten Erwerbsarbeitszeit mehr Energie für sein Kind hat (I7 2023, S. 65 Z54-58). Außerdem wirkt sich das auch positiv auf das Kind aus, weil es mit beiden Eltern aufwächst und nicht immer nur die gleiche Person sieht, die irgendwann ausgelaugt ist (I7 2023, S. 68 Z168-171).

Diese Aussagen bestätigen sowohl meine These **T1**: „Durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung könnte in einer Partnerschaft Care-Arbeit fairer aufgeteilt werden.“, als auch meine These **T3**: „Männer verbringen durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung mehr Zeit mit der Familie.“

Paar III: Daniel und Denise

Daniel und Denise haben wie Lisa und Lukas ihre Arbeitszeiten gemeinsam reduziert mit dem Ziel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Hier ist noch etwas zu den Umständen der Interviews anzumerken. Wie bereits erwähnt, fand das Interview mit Denise unter erschwerten Bedingungen statt. Erstens war das Paar zum vereinbarten Termin krank. Zweitens war Denise aufgrund von Kinderbetreuungspflichten sehr kurz angebunden und hörbar unter Stress. Während des Interviews konnte man Kindergeschrei und Geschirrklingen im Hintergrund vernehmen. Denise hat während des Telefonats nicht nur auf die Kinder aufgepasst, sondern auch das Abendessen zubereitet. Die Analyse dieser Umstände waren ursprünglich nicht als Teil meiner Auswertung geplant, jedoch schienen sie mir nun doch erwähnenswert, da sie so bezeichnend sind. Die Mehrfachbelastung und Gleichzeitigkeit mehrere Verpflichtungen und Care-Tätigkeiten von Denise während des Interviews illustriert im Grunde genau jene Problematik, auf welche die vorliegende Arbeit hinweisen möchte.

Daniel hat seine Arbeitszeiten bewusst so gelegt, dass er das Kind zum Kindergarten bringen und abholen kann (I8 2023, S. 76 Z15-17). Er hat sich für das Arbeitszeitmodell entschieden, weil man nur einmal im Leben Vater werde, sagt er. In seiner vorigen Position bei einer Unternehmensberatung war seine Reduktion der Stunden nicht widerstandslos möglich gewesen, weshalb er sich dann gezielt einen Job gesucht hat, der ihm eine 30-Stunden-Woche erlaubt (I8 2023, S. 76 Z26-30, 35-36). Seine dazugewonnene Zeit verbringt er mit Kinderbetreuung, sagt er. „Am Spielplatz abhängen“ sei seine neue Freizeitaktivität (I8 2023, S. 79 Z119, 132). Auch Denise sagt dazu, dass die neue Zeit rein in die Kinderbetreuung (Bringen und Abholen vom Kindergarten etc.) investiert wird und hier kein Platz für anderes sei (I9 2023, S. 88 Z55, 62).

Diese Aussage widerspricht meiner These **T2**: „Frauen gewinnen durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung mehr Zeit für andere Aktivitäten abseits von Care-Arbeit.“, wobei hier zweifellos einerseits die Anzahl der Kinder, andererseits auch das Alter der Kinder eine Rolle spielen. Ein Kind von Denise und Daniels ist noch ein Baby und braucht dementsprechend viel intensive Betreuung.

Ihr Wechsel auf das verkürzte Arbeitszeitmodell war nicht aus „Spaß“, sondern geschah aufgrund der Kinder, damit beispielsweise der Sohn nicht so lange im Kindergarten sein muss, was sie persönlich als Vorteil empfindet (I9 2023, S. 87 Z26-27, S. 89 Z76, 95).

Zur Rollenverteilung äußert sich Daniel wie folgt:

Es gab ja früher auch dieses Modell, dass man sagt, einer kümmert sich Vollzeit und der andere schaut, dass irgendwie das Geld reinkommt. Kurzfristig geht es auf jeden Fall so, aber auch wenn man denkt, im Sinne der Fairness, wie viel Zeit hat der eine vielleicht für Weiterbildung im Job einfach voranzukommen und wie viel hat der andere. Und da finde ich's eigentlich fair zu sagen "Ok also arbeiten beide 30 oder weniger oder wie auch immer". Und man kann dann, wenn die Kinder aus der Betreuungsphase draußen sind, immer noch die Stunden erhöhen. (I8 2023, S. 80 Z176-181)

Doch selbst mit der verkürzten Arbeitszeit im Job ist die Zeit für die Kinderbetreuung knapp kalkuliert, „es darf eigentlich nix passieren, es darf ja keiner irgendwie krank werden.“ Hier spielen die Flexibilität bei der Einteilung seiner Arbeitszeiten eine wichtige Rolle. Daniel wiederholt mehrfach, dass Flexibilität eigentlich wichtiger sei als die Arbeitszeit im Volumen, dies mache die Kinderbetreuung überhaupt erst möglich (I8 2023, S. 81 Z198, 202, 214).

Daniel findet, dass sich die Arbeitszeitverkürzung positiv auf die Partnerschaft auswirkt, weil man auf diese Weise besser in der Lage sei, Sachen aufzunehmen, zuzuhören und sich für sein Gegenüber zu interessieren. Er denkt, dass sich Menschen negativ verändern, wenn sie zu viel arbeiten (I8 2023, S. 81 Z220-224). Denise glaubt, dass längere Arbeitszeiten definitiv zu mehr Konfliktpotential führen. Die Arbeitszeitverkürzung würde Stress und Druck aus der Partnerschaft rausnehmen (I9 2023, S. 89 Z84-88).

Auf die Frage hin, ob Daniel mehr oder weniger Arbeit im Haushalt übernehme seit der Arbeitszeitverkürzung, meint er, dass die aufgewendete Zeit für Hausarbeit nicht weniger geworden sei, man sich aber besser und effizienter organisiere, seitdem die Kinder da sind. Das hänge aber seiner Meinung nach weniger mit der Arbeitszeitverkürzung zusammen (I8 2023, S. 82 Z232-246). Auch Denise fällt es eher schwer diese Frage zu beantworten, weil sie keinen direkten Vergleich hat und die Meinung vertritt, dass eher das Kinderhaben oder Nichthaben die entscheidende Rolle spielt und nicht wie viel oder wie wenig man sonst arbeitet (I9 2023, S. 89 Z94-98).

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass sich bei Daniel eine starke Widersprüchlichkeit in seinen Aussagen erkennen lässt. Ich deute diese Widersprüchlichkeit als Ausdruck einer alten, stark verinnerlichten Haltung gegenüber Arbeit und Leistung und einer gleichzeitig neuen, kritischen Auffassung von Arbeit. Solche Widersprüchlichkeiten sind offenbar keine Seltenheit. Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), die größte multidisziplinäre Langzeitstudie in

Deutschland, erhebt seit 1984 Daten von tausenden Haushalten, unter anderem auch zu Einkommen, Erwerbstätigkeit, Gesundheit und Zufriedenheit (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2024). Mithilfe dieser Daten stellte der Soziologe Martin Schröder fest, dass jene Väter am zufriedensten seien, die 50 Stunden pro Woche arbeiten²¹ (vgl. Schröder 2020). Gleichzeitig wünschen sich 80 % aber eigentlich mehr Zeit für ihre Familie. Das kann ein Hinweis auf eine innerliche Zerrissenheit sein, weil viele Männer die verschiedenen Ansprüche und Rollen zu erfüllen versuchen, aber eigentlich auch andere Wünsche und Bedürfnisse hätten. Heutzutage wird mehr denn je von Vätern erwartet, auch zu Hause präsent zu sein, gleichzeitig ist aber die Geschlechterrolle des geschäftigen, erfolgreichen Ernährers der Familie immer noch männlich konnotiert und tief in der Gesellschaft verankert (Bücker 2022, 157).

Andere Interviewpartner*innen:

Im folgenden Abschnitt werden die Aussagen von Richard, Michael und Martina zum Familienleben, zur Kinderbetreuung und andere Arten der Care-Arbeit ausgewertet.

Richard stellt fest, dass momentan seine Familie im Mittelpunkt steht. Seine zwei Kinder bräuchten ihn momentan und da helfe es sehr, dass er den Freitag frei habe, den Haushalt erledigen und kochen könne, bis seine Frau nach Hause kommt, die als Kindergartenpädagogin freitags arbeiten muss. Die Kinder würden sich auch freuen, freitags nach Hause zu ihrem Vater kommen zu können anstatt, wie an den anderen Tagen, bei den Großeltern zu sein bis die Eltern nach Hause kämen. Er ist außerdem der Meinung, dass er mehr im Haushalt macht. Sie hätten auch schon vor der Arbeitszeitverkürzung die Hausarbeit gemeinsam verrichtet, aber jetzt erledige er freitags den Großteil und den Rest machen sie dann gemeinsam (I4 2023, S. 44f. Z183-198, Z220-223). „Wir machen das dann so, dass ich freitags zu Hause [sic!] Teil der Hausarbeit übernehme, dass die Frau [...] kommt dann circa um 14:00 Uhr nach Hause. Und versuche dann schon ein bissl vorzubereiten, was halt normalerweise sonst bei der Frau hängen bliebe, sprich Wohnung auf Vordermann bringen, für die Kinder noch was kochen, für sie was kochen.“, beschreibt Richard seinen „freien“ Freitag (I4 2023, S. 41 Z71-75).

Richards Schilderungen bestätigen meine Thesen **T1**: „Durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung könnte in einer Partnerschaft Care-Arbeit fairer aufgeteilt werden.“ und **T3**: „Männer verbringen durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung mehr Zeit mit der Familie.“

²¹ Wobei hier anzumerken ist, dass es sich um eine Korrelation handelt und kein kausaler Zusammenhang explizit erfragt wurde.

In Bezug auf die Beziehung zu seinen Kindern sagt Michael: „Dadurch, dass ich bereit war in Karenz zu gehen und die Arbeitszeiten zu reduzieren, habe ich ein Gespür dafür gekriegt, was es heißt, mit den Kindern wirklich in einer Beziehung zu stehen und das würde ich nicht mehr missen wollen“ (I3 2023, S. 37 Z461-465). Als er beispielsweise in Vaterkarenz war, sei er sogar die stärkere Bezugsperson für die Kinder gewesen und sie hätten sich öfter intuitiv an ihn gewandt anstatt wie sonst immer an die Mutter (I3 2023, S. 33 Z336-338). Es sei sehr viel wert, wenn man in der Zeit, in der man zu Hause sei, auch Kapazitäten habe, sich auf die Kinder einzulassen, sagt er (I3 2023, S. 32 Z287-288).

Dies bestätigt meine These **T3** „Männer verbringen durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung mehr Zeit mit der Familie.“

Im Haushalt habe sich Michael auch vor der Arbeitszeitverkürzung schon bemüht „mitzuhelfen“, sie hätten es familienintern aber nicht klar aufgeteilt, wer wofür zuständig sei. Da er mehr Arbeit auf dem Hof erledige, hätten sie die unausgesprochene Übereinkunft, dass dafür seine Frau sich mehr um die alltäglichen Aufgaben kümmere, sprich Kinderbetreuung und Kochen. Er koche auch gern, aber Aufräumen und Putzen eher weniger gerne, weshalb er nur das Nötigste investiert. Ihnen als Familie sei generell nicht so wichtig, dass immer alles „pipifein“ sei. Die Priorität ist, dass es den Kindern gut gehe und sie ausreichend Quality Time haben. Ein Mal pro Woche Putzen sei ausreichend (I3 2023, S. 34 Z355-371).

Ob meine These **T1** „Durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung könnte in einer Partnerschaft Care-Arbeit fairer aufgeteilt werden.“ dadurch bestätigt oder verworfen werden kann, lässt sich an diesen Aussagen für mich nicht abschließend beurteilen.

In jedem Fall lässt sich sowohl bei Richard als auch bei Michael trotz der offensichtlichen Bemühungen einer gleichberechtigten Haushaltsführung die internalisierte Vorstellung beobachten, dass die Verantwortung dafür *eigentlich* bei der Frau liege (siehe obige Formulierungen wie „erledige, was sonst an der Frau hängenbliebe“ und „bemühe mich mitzuhelfen“). Das ist keine Seltenheit, diese Tendenz zeigt sich auch in anderen Studien. Trotz Gleichheitsideal hat der Mann im Haushalt oft trotzdem nur eine „Helfer-Rolle“ (Abramowski 2020, 25).

Für Martina habe sich die Arbeitszeitverkürzung positiv auf ihre Partnerschaft ausgewirkt, da sie so mehr Zeit für die Dinge (vor allem soziale Aktivitäten wie Freunde treffen) hätte, auf die ihr Partner weniger Lust hätte und genug gemeinsame Zeit zum Genießen bliebe (I1 2023, S. 8 Z266-273).

Abschließend lässt sich zusammenfassen, dass Mütter und Väter mehr Care-Tätigkeiten nachgehen seit ihrer Arbeitszeitverkürzung. Die Verteilung der unbezahlten Tätigkeiten ist bei

den interviewten zwei Paaren aus Wien (insbesondere bei Paar II) egalitärer aufgeteilt worden als bei Paar I, welches in einem ländlichen Gebiet in Tirol lebt. Gleichzeitig ist kein direkter Vergleich möglich, da Paar I im Gegensatz zu Paar II und III nicht gleich viele Stunden Erwerbsarbeit nachgeht (Antonia ist 12 Stunden erwerbstätig, Lisa und Denise rund 30 Stunden).

Wie auch die letzte Zeitverwendungsstudie der STATISTIK AUSTRIA gezeigt hat, variiert die Zeit, die grundsätzlich mit Hausarbeit verbracht wird mit dem Urbanisierungsgrad. Je ländlicher die Menschen leben, desto mehr Zeit wenden sie für Hausarbeit auf (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 91). Der Time-Gap für Hausarbeit zwischen den Geschlechtern ist laut der Statistik marginal stärker im ländlichen Gebiet als in der Stadt.

Obwohl keine Einkommensauskunft gezielt erhoben wurde, so haben Lisa und Lukas (Paar II) darauf hingewiesen, dass sie ca. gleich viel verdienen, weshalb eine gleich starke Verkürzung ihrer Arbeitszeit kein Problem dargestellt hat (I6 2023, S. 58 Z33-36). Wäre der Unterschied zwischen ihren Gehältern größer gewesen, so hätten sie sich aus finanziell-rationalen Gründen vielleicht anders entschieden.

4.1.4 Berufsleben

Auch wenn der Fokus der vorliegenden Arbeit im Bereich der Care-Arbeit liegt, so kann in der Gesamtanalyse nicht der Effekt auf den alles bestimmende Faktor unserer heutigen Gesellschaft außer Acht gelassen werden, nämlich der Erwerbsarbeit. Im folgenden Kapitel geht es also um die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf das Berufsleben der Befragten. Es muss angemerkt werden, dass ich quantitativ betrachtet aus den Interviews viermal so oft negative (d.h. von den Befragten als negativ empfundene) Effekte im Erwerbsleben als im Privatleben codiert habe.

Martina weist darauf hin, dass der freie Freitag in der Firma dazu führt, dass Tätigkeiten, für die man sich früher Urlaubstage nehmen musste, wie beispielsweise Arzttermine, Termine bei Ämtern oder bestimmte Einkäufe, jetzt am Freitag verrichtet werden könnten. Das führe zu weniger Fehlstunden und weniger Urlaubsverbrauch, stimmen auch Sebastian und Richard zu, weil so öfter kleine Urlaub am verlängerten Wochenende geplant werden können (I1 2023, S. 5 Z145-155; I2 2023, S. 16 Z120, I4 2023, S. 41 Z85).

Die Arbeitswoche sei so überschaubarer, was Richard sogar als größten Gewinn durch die Verkürzung ansieht (I4 2023, S. 45 Z247-249). Außerdem sei der Freitag ohnehin ein

„Zamräumtag“, an dem auch schon früher vieles auf den Montag geschoben wurde (I4 2023, S. 40 Z52-55).

Einige (Männer) streichen auch als sehr positiv hervor, dass sie durch die Arbeitszeitverkürzung eine Kreativitätssteigerung bei sich festgestellt haben. Manche Probleme lösen sich plötzlich, man bekommt Ideen ohne „steif im Büro zu sitzen“, sagen sowohl Sebastian als auch Lukas (I2 2023, S. 14 Z75; I7 2023, S. 74 Z378-382). Die besten Ideen bekäme Daniel am Kinderspielplatz und nicht vor dem Bildschirm (I2 2023, S. 77 Z45-47).

Alle interviewten Männer haben auch das Gefühl konzentrierter/produktiver/effizienter zu arbeiten dadurch, dass ihnen weniger Zeit zur Verfügung stünde und die Erholungsphase länger sei, bestätigen Michael, Lukas, Sebastian, Daniel und Richard. Daniel meint, die besten Projektleiter in seinem Job seien jene mit Kindern, weil sie fokussierter und schneller auf den Punkt kämen, da die Zeit knapp sei (I2 2023, S. 14 Z58-59; I3 2023, S. 29 Z187-188; I4 2023, S. 40 Z58-61; I7 2023, S. 74 Z383; I8 2023, S. 77 Z70-75). Sebastian, Richard und Lukas fühlen sich seit der Arbeitszeitverkürzung auch motivierter (I2 2023, S. 14 Z54-55; I4 2023, S. 41 Z102; I7 2023, S. 65 Z42-44).

Bei den Frauen gab es interessanterweise keine Äußerungen dieser Art. Für Lisa hat sich nichts verändert, abgesehen von den finanziellen Einbußen durch die Stundenreduktion. Doch diese wurden bereitwillig in Kauf genommen, da Geld nicht alles sei, wie Lisa sagt (I6 2023, S. 58 Z60-69). Auch die Teilnehmer*innen bei den Pilotprojekten zur Arbeitszeitverkürzung in Island bevorzugten mit großer Mehrheit auch ihre verkürzte Arbeitszeit über ein höheres Gehalt für eine Vollzeitstelle (Frey 2023, 25).

Während sich für Lukas etwaige Probleme oder Konflikte mit Kolleg*innen durch die Arbeitszeitverkürzung leichter lösen, sind sie für Michael dadurch entstanden (I7 2023, S. 74 Z376-378). Seitdem Michael seine Stunden weiter reduziert hat als das verkürzte Modell von Unternehmen B, hat sich für ihn persönlich das Arbeitsklima verschlechtert. Er geht davon aus, dass Kolleg*innen schlecht über ihn reden, weil er so wenig da sei, was psychologisch für ihn durchaus anspruchsvoll zu verkraften ist. Weniger Erreichbarkeit und das Übernehmen seiner Aufgaben hätten das Arbeitsklima beeinträchtigt. Zudem seien die Aufstiegschancen als Teilzeitkraft schlechter. Sein Vorgesetzter hätte sich auch schon beschwert, warum Michael immer so oft einspringen müsse, wenn seine Kinder krank seien (I3 2023, S. 26 Z82-88, S. 28f. Z129-142, Z164-165).

Diese Aussage bestätigt meine These **T1**: Durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung könnte in einer Partnerschaft Care-Arbeit fairer aufgeteilt werden.

Daniel hat auch den Eindruck, dass Teilzeitarbeit im Berufskontext nicht so gern gesehen ist. Man arbeite ja „nur in Teilzeit“, höre er öfter (I8 2023, S. 77 Z62-65). Teilzeitarbeit hat in der Tat ein schlechtes Image und einen minderwertigen Status in der Gesellschaft, während Vollzeitarbeit die Norm darstellt. Als logische Konsequenz haben jene, die Teilzeit arbeiten (überwiegend Frauen), einen minderwertigen Status in der Gesellschaft (Abramowski 2020, 143). Daniel kritisiert grundsätzlich den Begriff „Teilzeit“ (I8 2023, S. 77 Z62-65), denn alles unter der gesetzlich festgelegten Normalarbeitszeit gilt als Teilzeit, somit auch schon beispielsweise 36 Wochenstunden, wenn 38,5 oder 40 Wochenstunden als Normalarbeitszeit gelten.

Lukas und Martina berichten über etwas mehr Überstunden seit der Arbeitszeitverkürzung. Zu Stoßzeiten könnten die Arbeitstage dann besonders lang werden. Lukas hat festgestellt, dass er seit der Reduktion rund drei Überstunden/Woche macht, weshalb er überlegt um diese drei Stunden wieder aufzustocken (I1 2023, S. 5Z172-175; I7 2023, S. 65 Z45-47). Denise und Sebastian haben auch eine Arbeitsintensivierung festgestellt, die anstrengend sein kann. Man mache im Grunde die gleiche Arbeit wie für eine Vollzeitstelle, bekäme aber weniger bezahlt, so Denise (I2 2023, S. 15 Z99-104; I9 2023, S. 88 Z40-42).

Michael hat seine Position (un)freiwillig wechseln müssen aufgrund der Arbeitszeitverkürzung (Michael widerspricht sich: „Ich hab auch freiwillig einen Stellungswechsel bin ich eingegangen, davor habe ich bisschen eine spannendere Positionen gehabt in der Forschung und Entwicklung. Da haben wir dann wechseln müssen, so bisschen unfreiwillig auch.“ (I3 2023, S. 29f. Z199-202)).

Lisa, Sebastian, Antonia und Lukas merken negativ an, dass seit ihrer Arbeitszeitverkürzung öfter/mehr Arbeiten liegenblieben (I2 2023, S. 16 Z106; I6 2023, S. 57 Z22; I7 2023, S. 66 Z82-97). Für Antonia, mit 12 Wochenstunden, gab es im beruflichen Kontext keine Verbesserung seit der Arbeitszeitverkürzung. Es sei eine Herausforderung, überhaupt ihre Arbeit zu schaffen und Aufgaben würden öfter liegen bleiben. Zudem habe sich dadurch natürlich auch die Einkommenssituation verändert (I5 2023, S. 49f Z72-84).

Richard sieht keine bis sehr geringe negative Effekte im Job. Manche Kunden hätten immer noch nicht mitbekommen, dass Freitag niemand in seiner Firma arbeite, einige wenige bemängeln es (I4 2023, S. 42 Z108-114). Er ist zufrieden mit der Viertagewoche und dem „freien“ Freitag (I4 2023, S. 45 Z235-237). „Frei“ schreibe ich deshalb, weil Richard auch verrät, dass er freitags sein Firmenhandy trotzdem eingeschaltet lasse, falls sich ein Kunde melde, denn „man hat ja, ich sag einmal, eine berufliche Beziehung zu den Kunden, bei denen

ja, man hebt halt ab, ich mach's halt“ (I4 2023, S. 42 Z119-125). Das ist ein gutes Beispiel für die in Kapitel 2.2.2 erläuterte „Entgrenzung“ der Arbeit im Zuge der zunehmenden Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeitsplatz und Arbeitszeit, die ein Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zufolge haben (vgl. Minssen 2019). Bücken (2022, 77) sieht diese Flexibilität eher als Rückschritt, da sie ständige Erreichbarkeit erzeugt.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass nach der Erfahrung mit der verkürzten Arbeitszeit eigentlich niemand (manche äußerten sich nicht ausdrücklich/eindeutig dazu) mehr bereit wäre, wieder in einem 40-Stunden-Modell zu arbeiten. Antonia sagt, dass ihr eine 40-Stunden-Woche nicht entspräche und sich die Zeiten geändert haben, da wir ihrer Meinung nach in einem "Arbeitnehmer-Markt" leben (I5 2023, S. 54 Z245-251). Auch Lisa glaubt nicht, dass sie jemals wieder aufstocken würde, sofern sie es sich finanziell weiterhin leisten können (I6 2023, S. 61 Z151-153). Lukas würde allenfalls von 30 auf 33 Stunden aufstocken, um seine Überstunden zu vermeiden (I7 2023, S. 71 Z262-264). Martina ist auch nicht mehr bereit, freitags wieder zu arbeiten (I1 2023, S. 9 Z320). Auch Daniel sieht sich nicht mehr Vollzeit arbeiten, lieber verzichte er auf das Geld und habe mehr Zeit (I8 2023, S. 82 Z260-262). Diese Aussagen decken sich mit den Ergebnissen des Berichts aus dem Vereinigten Königreich (UK). Darin sagen 15 % der Befragten, dass kein Geldbetrag mehr sie dazu bewegen könnte, wieder eine Vollzeitstelle anzutreten (Frey 2023, 25). Auch wenn dies eine rein hypothetische Frage war, so zeigen die Antworten nochmal deutlich, welche Bedeutung und welchen Wert die Menschen ihrer dazu gewonnen „freien“ Zeit beimessen. Eine Abkehr von der Rechnung $Zeit = Geld$ hin zu $Zeit > Geld$ bildet sich heraus.

4.1.5 Ehrenamt

Freiwilligenarbeit ist in Österreich sehr weit verbreitet, zeigt die neueste Zeitverwendungserhebung der STATISTIK AUSTRIA. Durchschnittlich geht über ein Viertel aller Österreicher*innen einer Freiwilligentätigkeit nach (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 114). Für die meisten meiner Interviewpartner*innen ist dies jedoch aufgrund der Kinderbetreuung zeitlich nicht schaffbar. Martina, die in einer Partnerschaft ohne Kinder lebt, erzählt, dass sie Schriftführerin in einer Jagdgenossenschaft sei und bei der Betreuung der zwei Kinder ihrer Schwester helfe. Mehr sei aber neben ihrem Job und dem Hausbau nicht machbar (I1 2023, S. 7 Z240-246). Richard ist Mitglied bei der lokalen Musikkapelle (I3 2023 S. 43 Z160). Michael ist bei der freiwilligen Feuerwehr aktiv und bei einer Initiative, die sich für den Vertrieb regionaler und saisonaler Lebensmittel einsetzt, wobei er diese Tätigkeit kürzlich aufgeben musste, weil es ihm mit Job, Hof und Kinderbetreuung sonst zu viel geworden wäre (I3 2023,

S.30f. Z236-242). Die anderen sechs Interviewpartner*innen engagieren sich nirgendwo ehrenamtlich, dafür reiche in den meisten Fällen die Zeit nicht; abends nach der Arbeit sei man zu ausgelaugt (I2 2023, S. 16 Z131; I5 2023 S. 51 Z126; I6 2023 S. 60 Z109; I7 2023, S. 68 Z156-58; I8 2023, S. 79 Z144-146; I9 2023, S. 88 Z67).

Die drei ehrenamtlich aktiven Interviewpartner*innen leben in einem ländlichen Gebiet in Tirol. Diese Ergebnisse decken sich auch in etwa mit den Ergebnissen der Zeiterhebungsstudie. Im ländlichen Gebiet ist Freiwilligenarbeit verbreiteter als im städtischen Raum (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 118). Interessant ist, dass keine der Mütter Zeit für Freiwilligenarbeit findet, die Väter und die Frau ohne Kinder hingegen schon. Denise sagt beim Gedankenexperiment, in dem sie ihre Zeit ohne finanziellen Druck frei einteilen könnte, dass sie sich ehrenamtlich engagieren würde (I9 2023, S. 90 Z133).

4.2 Utopia heute: Wünsche, Ideen und Lösungen

Gedankenexperiment

Im Kapitel 2.4 erwähnte ich Thomas Morus' Schriftstück „Utopia“ von 1516, in welchem er seine Kritik an Englands damaliger Gesellschaftsordnung zum Ausdruck brachte. In seiner Utopie sollte die tägliche Arbeitszeit auf sechs Stunden beschränkt werden, um genügend Zeit für andere nützliche Tätigkeiten zu haben.

Mehr als 500 Jahre später wollte ich diese Utopie weiterspinnen und in die Jetztzeit einbetten. Ich stellte meinen Interviewpartner*innen die utopische Frage, wie sie ihre 24 Stunden aufteilen würden, wenn sie dies frei entscheiden könnten, frei von finanziellem Druck und Betreuungssorgen. Der Hintergrund dieser Frage ist zu erfahren, wie ein idealer Tag für sie aussehen würde, wenn ihnen keine Regeln oder Arbeitszeiten von außen vorgegeben werden würden. Wie viele Stunden würden sie für Erwerbsarbeit aufwenden wollen, wie viele Stunden „Frei“zeit wünschen sie sich und mit welchen (Un)Tätigkeiten würden sie diese verbringen?

Das folgende Kapitel widmet sich ihren Antworten.

Es war eine gewisse Überforderung angesichts dieses Denkanstoßes zu beobachten. Die Personen schienen sich darüber noch keine Gedanken gemacht zu haben. Einige schilderten ihren hypothetischen, frei eingeteilten Tag und stellten dann fest, dass er im Grunde gar nicht so viel anders zu dem wäre, wie ihr realer Tag jetzt ist.

Martina sagt, sie würde ihren Tag ähnlich gestalten, wie er bereits ist. Dadurch, dass sie in der Hierarchie relativ weit oben sei (obwohl sie widersprüchlicherweise eingangs sagte, die

Hierarchien in dem Unternehmen B seien „sehr sehr flach“), könne sie im Gegensatz zu anderen ihre Arbeitszeiten ziemlich flexibel gestalten und sich auch gelegentlich mitten am Tag z.B. zwei Stunden Auszeit nehmen und Langlaufen gehen. Sie würde aber nichts an ihren Arbeitsstunden ändern (I1 2023, S. 2 Z59, S. 11 Z365-379; 385-388).

Michael antwortet auf die Frage lachend, dass er 36 Stunden bräuchte. „Ich werd‘ immer das Problem haben von zu wenig Zeit“ (I3 2023, S. 36 Z455). Mit diesem Gefühl ist Michael statistisch gesehen kein Einzelfall. 30,2 % der Männer zwischen 20 und 39 Jahren fühlen sich (fast) immer unter Zeitdruck (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 124). Michael würde gerne Projekte starten, von denen er gerade große Mängel in der Gesellschaft sieht, wie beispielsweise eine Marktgärtnerei oder eine Umweltberatungsfirma gründen. Ihm ist zudem wichtig, dass die Familie nicht zu kurz kommt, solange ihre Kinder noch klein sind (I3 2023, S. 36f. Z455-465).

Richard würde gerne 30 Stunden im Job verbringen, von 7:00 bis 15:30 Uhr. Die restliche Zeit würde er mit Radfahren und Bergsteigen verbringen (I4 2023, S. 46 Z256-259, Z279).

Sebastian würde von 8:00 bis 13:00 Uhr arbeiten und denkt auch, dass er seine derzeitige Arbeit in der Zeit schaffen könnte. Danach würde er seine Zeit in Sport, Gesundheit, Haushalt (Gartenarbeit, Renovierungstätigkeiten) investieren und sich wahrscheinlich neue Hobbys suchen, wie z.B. Paragliten. Außerdem würde er die Zeit gerne nutzen, um sich weiterzubilden, ein neues Studium anfangen und Zusatzqualifikationen zu erwerben (I2 2023, S. 19f. Z242, Z251-256, Z260).

Daniel würde gerne im Team arbeiten, sich ein bis zwei Stunden überlegen, was sein Team machen soll und die „Leute arbeiten lassen“. Es soll wöchentliche Team-Meetings geben und den Rest möchte er flexibel, je nach Lust, Wetter und Laune gestalten und vielleicht auch nachts arbeiten. Ohne finanziellen Druck würde er zehn Stunden pro Woche arbeiten, das wäre sein Idealmaß, auch wenn er seinen Job sehr gerne mache. Die restliche Zeit würde er „sich weiterbilden, [...] vernünftig kochen, sich gesund ernähren, spazieren gehen, Sport treiben, sich mit Theater beschäftigen, Persönlichkeitsentwicklung, all diese Dinge. Sich mit Leuten treffen. Da gibt es genug zu tun.“, sagt er (I8 2023, S. 84 Z315-325, S. 85 Z342-344, 350-352).

Bei Daniel ist interessant, dass er sich die mit Abstand niedrigsten Arbeitsstunden wünscht bei diesem Gedankenexperiment, obwohl er zuvor im Interview zum Thema Freizeitaktivitäten sagte:

[W]enn ich sag, mich interessiert töpfern, dann geh ich halt nach der Arbeit zu einem Töpferkurs oder. Also das scheitert glaub ich nicht an der Arbeitszeit. Wenn man überlegt, wie viel Zeit man eigentlich hätte, auch mit 40 Stunden und ohne Kinder, dann ist das, glaube ich, eine Ausrede, dass man sagt, man

kommt zu nichts oder so. Was schon ist, man hat halt weniger Lust dann wahrscheinlich. (I7 2023, S. 79 Z132-133)

Ihre Lohnarbeit würde Lisa auf keinen Fall aufgeben wollen, unter anderem wegen des sozialen Austausches. Ohne finanziellen Druck würde sie sich vermutlich einen anderen, sozialeren Job suchen, denn der Finanzbereich, in dem sie tätig ist, sei ja nicht so sozial, gab sie lachend zu. Vier bis fünf Arbeitsstunden pro Tag, also ca. 20 Wochenstunden wären für sie ideal. Außerdem würde sie sich gerne ein Hobby suchen, vielleicht aber würde sie auch „einfach nur die Zeit unnötig verplempern“ (I6 2023, S. 62f. Z204-212, 216-219). Lisas letzte Aussage ist bei den Interviews ein Einzelfall. Die heutige Gesellschaft ist davon geprägt immer „busy“ und produktiv sein zu wollen, denn das Beschäftigtsein erfüllt auch soziale Funktionen: es dient der Selbstvergewisserung und der Abgrenzung gegenüber anderen und wertet die Zeit ab, die wir nicht mit absichtsvollen Tätigkeiten füllen (Bücker 2022, 29–36). Als Gegenposition erheben sich immer mehr Stimmen gegen diese Entwicklung, z.B. hat der deutsche Autor und Regisseur Julian Pörksen (2013) in seinem Buch „Verschwende deine Zeit“ eine Kritik an die Ökonomisierung der Zeit und eine Apologie der Zeitverschwendung und des Nichtstuns verfasst, ähnlich wie Jenny Odell (2021) in ihrem Buch „Nichts tun: die Kunst, sich der Aufmerksamkeitsökonomie zu entziehen“

Wenn sie frei über ihre Zeit verfügen könnte, würde Denise entspannt aufstehen, gesund essen, Zeit mit ihrer Familie und Zeit allein verbringen. Sport und ein bisschen Kultur stünde dann auch am Programm. Vielleicht würde sie sich auch ehrenamtlich engagieren und weiterbilden. Sechs bis acht Stunden Lohnarbeit würde sie dann nicht nachgehen, die Stundenzahl hinge aber auch von ihrem Job ab (I9 2023, S. 90 Z131-136).

Lukas hatte Schwierigkeiten mit diesem Gedankenexperiment, weil für ihn zu viele Umstände und externe Faktoren ungeklärt waren. Er war auch der Einzige, der seine Schlafenszeit erwähnte und in Stunden angab. Er würde 7,5 Stunden schlafen wollen und sich morgens keine Termine legen und vormittags arbeiten. Eine genaue Stundenzahl der Arbeitszeit zu nennen, fiel ihm schwer, weil man in diesem Szenario ohne finanziellen Druck einem Job nachgehen würde, den man nur aus Spaß täte. Brenne man nicht für seine Tätigkeit, so machen seiner Meinung nach mehr als sechs Stunden Lohnarbeit keinen Sinn (I7 2023, S. 73 Z318-320, Z328-331). Er wünschte sich mehr open-end-Möglichkeiten für Situationen, in denen er in einem guten Arbeitsflow ist (z.B. beim Programmieren) die derzeit nicht möglich sind, weil Verpflichtungen (das Abholen des Kindes beispielsweise) dies verhindern. Er würde auch gerne aufhören können, wenn er merkt, dass nichts weitergeht. Während er darüber sinnierte, stellte er laut fest: „Interessant. Eigentlich mit Gleitzeit könnte ich das ja sogar so machen.

Theoretisch. Wenn die Kinderbetreuung nicht so den Rahmen setzen würde zumindest.“ (I7 2023, S. 73 Z340-342).

Lukas spricht einen anderen interessanten Aspekt an, den die anderen in ihren Szenarios nicht erwähnten. Er weist darauf hin, dass eine verkürzte Arbeitszeit, sofern sie nicht für alle gilt und wenn man keine Betreuungspflichten habe, dazu führen würde, dass man oft alleine dastehen würde, weil die Freund*innen zu der Zeit arbeiten müssten, in welcher man selber frei hätte (I7 2023, S. 73 Z342-348). Im Szenario, dass er bis 14 Uhr einer Erwerbsarbeit nachgehen würde, scherzte er: „Ich könnte jetzt einfach behaupten, dass ich [danach] Sport machen würde und nur die Kinderbetreuung mir da dagegen spricht, aber ja, wahrscheinlich, wirklich irgendwie so Radfahren.“ In jedem Fall wäre er gerne mehr draußen, in der Sonne. Er wüsste aber nicht, ob er sich ein Hobby zulegen oder sich in einem Verein engagieren würde, denn wenn er es unbedingt wollte, könnte er das in den Familienzeitplan integrieren, seine Frau ginge schließlich auch in den Chor. Er könne also im Konstruieren dieses Gedanken-Szenarios, ähnlich wie Martina, keinen so großen Unterschied zu seiner Ist-Situation feststellen (I7 2023, S. 74 Z354-356).

Antonia möchte bei diesem Gedankenspiel, wie Lisa auch, unbedingt trotzdem einer Lohnarbeit nachgehen. Entschuldigend leitet Antonia ein „Ähm boah das klingt jetzt echt faul, oder?“, denn ihr idealer Tag wären sechs bis sieben Stunden Lohnarbeit, beginnend um 8:00/8:30 Uhr. Die restliche Zeit würde sie mehr auf sich selber schauen, Sport machen, meditieren, lesen und sich weiterbilden, „[ans]tatt das Gefühl zu haben, ich muss jetzt aber noch das Haus ordentlich herrichten, weil es könnte ja Besuch kommen in den nächsten Tagen. [...] Mir gefällt manchmal dieses antiquierte Frauenbild, was es hier in Tirol so gibt, das gefällt mir halt dann überhaupt nicht.“ Ihre frei gewordene Zeit würde sie jedenfalls nicht in ein saubereres Haus investieren, sondern in sich (I5 2023, S. 55 Z266-269, Z273-284).

Es ist zusammenfassend also festzustellen, dass alle Interviewteilnehmer*innen trotz des Szenarios der freien Zeiteinteilung ohne finanziellen Druck einer Lohnarbeit nachgehen wollen würden. Zwei der Befragten (Martina und Lukas) können zwischen ihrem Wunschscenario und ihrer Realität kaum Unterschiede feststellen. Ein signifikanter Unterschied zwischen Personen, die in der Stadt oder am Land wohnen, konnte nicht festgestellt werden.

In Hinblick auf Care(-Arbeit) erwähnen Denise, Michael und Lukas in ihrem Wunschscenario explizit (Zeit mit ihrer) Familie (bestätigt **T3**). Sebastian erwähnt Hausarbeit als eine Tätigkeit, der er sich dann mehr widmen würde (bestätigt **T1**). Antonia hingegen sagt explizit, dass sie ihre zusätzliche freie Zeit keinesfalls für mehr Hausarbeit nützen würde, sondern für sich

(bestätigt T2). Diese Aussage bestätigen somit, wenn auch nur im hypothetischen Gedankenexperiment, meine drei Thesen.

Die am häufigsten gewünschte Stundenzahl liegt bei fünf bis sechs Arbeitsstunden pro Tag. Dies deckt sich auch in etwa mit den Ergebnissen des deutschen *Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (IAB) zu Trends, Wirklichkeit und Wünschen im Hinblick auf die Arbeitszeit. Die Ergebnisse besagen, dass ein Sechstel der Männer und ein Viertel der Frauen sich Wochenarbeitszeiten zwischen 28 und 34 Stunden wünschen. Leider liegen keine Informationen darüber vor, wie die gewünschte Arbeitsstundenzahl auf die Arbeitstage verteilt werden würde (Wanger und Weber 2023, 28). Diese Frage wurde im Zuge meiner Interviews erhoben und wird im nächsten Folgekapitel vorgestellt.

Daniels Gedankenexperiment fällt etwas aus diesem Rahmen, da er sich nur zwei Arbeitsstunden pro Tag wünscht. Dieser Wunsch unterscheidet sich stärker als bei den anderen von der eigentlich gelebten Wirklichkeit. Das ist vielleicht darauf zurückzuführen, dass er in einer Leitungsposition ist und, wie er selber sagt, „die anderen arbeiten lassen“ möchte. Dies steht in einem interessanten Gegensatz zu Antonias laut ausgesprochenen, selbstkritischen Vorwurf an sich „Das klingt jetzt echt faul, oder?“ mit welchem sie zugibt „erst“ ab 8:00 Uhr und „nur“ sechs bis sieben Stunden arbeiten zu wollen. Es können hier eine unterschiedliche Arbeitsmoral und verschiedene Erwartungen an die eigene Person beobachtet werden.

Wie eingangs erwähnt, hat die Aufforderung zu diesem Gedankenexperiment zu einer gewissen Überforderung mit einer solchen hypothetischen Freiheit, zu Ratlosigkeit und teilweise zur schlussendlichen Realisation geführt, dass das Leben, das man gerade lebt, vielleicht schon das Wunschleben ist? Es wäre spannend dieser Frage weiter nachzugehen und sie in einem Setting zu stellen, in welchem die Personen länger Zeit zum Nachdenken haben, was den Rahmen dieser Arbeit allerdings gesprengt hätte.

Vier- oder Fünftagewoche

Die Viertagewoche ist ein viel diskutiertes Thema, viele Pilotprojekte wurden und werden international durchgeführt. Gleichzeitig stellt sich für mich die Frage, ob eine Arbeitszeitverkürzung in Form einer Viertagewoche für Familien tatsächlich so viele Vorteile birgt. Aus diesem Grund wurden meine Interviewpartner*innen gefragt, ob sie mit ihrem derzeitigen Arbeitszeitmodell zufrieden sind und ob sie ihre Stunden lieber auf vier oder fünf Tage verteilen wollen würden, wenn sie die Wahl hätten. Die Antworten geben ein recht eindeutiges Bild.

Sebastian ist privat mit dem Modell der Viertagewoche zufrieden, beruflich würde er jedoch fünf Tage bevorzugen, das hinge jedoch immer von der jeweiligen Position ab. Da er eine Leitungsfunktion habe, wäre ihm eine Woche mit fünf Tagen manchmal lieber, weil manche Arbeiten länger liegen bleiben. Bei nochmaliger Rückfrage, sagt er, dass ihm das Arbeitszeitmodell zwar passe, er aber Zweifel hätte, ob dieses aus Firmensicht die bessere Entscheidung darstelle (I2 2023, S. 18f Z194-211).

Seine Frau Antonia hat dazu eine andere Meinung:

Total interessante Frage. Weil als ich hier angefangen habe, 2018, sind wir viel beneidet worden um diese Viertagewoche. [...] Aber diese Zehn-Stunden-Arbeitstage habe ich ehrlich gesagt nicht so gut verkraftet. [...] Ich konnte diese Dauer an Stress, an Anspannung nicht gut verarbeiten. Ich war am Ende des Arbeitstages ähm, ich hatte auch in meinem Büro vorher schon 10-Stunden-Arbeitstage, aber ich kann danach wirklich nicht mehr sprechen. [...] Ich bin dann komplett ausgelaugt und ausgepowert. Und ich glaube, dass ich fast in fünf kürzeren Tagen ein bisschen besser fahren würde. Ich habe mich auch gefragt, ob ich überhaupt noch mal in meinem Leben jemals wieder 40 Stunden arbeiten will in der Woche, weil es möglicherweise mir nicht so richtig entspricht. (I5 2023, S. 54 Z238-246)

Auch Lisa teilt diese Ansicht. Sie empfindet eine Fünftagewoche mit reduzierten Stunden auf die fünf Tage verteilt als positiv und weiß nicht, ob der eine freie Tag ihr so viel Mehrwert bringen würde, wenn sie dafür an den anderen Tagen nicht früher gehen könnte (I6 2023, S. 62 Z176-180). Martina (ohne Kinder) bevorzugt im Gegensatz eindeutig eine Viertagewoche hat und hat nicht vor, freitags wieder zu arbeiten (I1 2023, S. 9 Z319-320, Z325).

Alle befragten Väter präferieren (mit Vorbehalt nach Rückfrage) die Viertagewoche. Daniel fände es angenehm schon am Donnerstag gedanklich abschließen zu können. Trotzdem würde er seine Mails an den drei freien Tagen prüfen (ein weiteres Beispiel von der beschriebenen „Entgrenzung“, siehe dazu Kapitel 2.2.2). Er sieht sich in jedem Fall nicht mehr wieder Vollzeit arbeiten, lieber verzichte er auf einige Dinge, die er sich dann nicht kaufen kann und hat dafür mehr Freizeit. Er findet die 40-Stunden-Woche nicht mehr zeitgemäß (I8 2023 S. 82 Z252-262). Die Frage, ob eine Viertagewoche auch für die Familie zuträglich sei, verneint Daniel. Das Bringen und Abholen der Kinder in den bzw. vom Kindergarten ginge eigentlich mit vier langen Tagen nicht und sei damit kein Modell, das für alle Lebensphasen funktioniere (I8 2023 S. 83 Z284-288, Z297). Diese Aussage bestätigt die These **T4**: „Eine Verkürzung der täglichen Arbeitsstunden ist familienfreundlicher als eine Viertagewoche.“

Michael würde aktuell vier längere Tage bevorzugen, weil er sich gerne auf eine Arbeit pro Tag einlässt. Außerdem gebe es in seiner Firma keine Möglichkeit zur Fünftagewoche. Der Fokus läge aber darauf, sich den Bedürfnissen der Kinder anzupassen und dafür wäre er auch bereit, seine Stunden weiter zu reduzieren. Sollte seine Frau nicht zu Hause bleiben wollen, würde er

das tun. Wie er schon im früheren Verlauf des Interviews sagte, wäre es für ihn auch denkbar komplett zu Hause zu bleiben und sich um die Kinder und den Hof zu kümmern (I3 2023, S. 30 Z202-203, S. 35 Z400-405).

Richard bevorzugt die Woche mit vier längeren Tagen und dem „freien“ Freitag (I4 2023, S. 45 Z235-237). Auch Lukas würde eine Viertagewoche aufgrund der Work-Life-Balance vermutlich bevorzugen, aber mit Kindern mache sie wenig Sinn. Außerdem seien die fünf kurzen Tage nur sinnvoll, wenn der Arbeitsweg nicht so lang sei bzw. man die Möglichkeit zu Home-Office habe (I7 2023, S. 72 Z291-300). Dies bestätigt die These **T4**: „Eine Verkürzung der täglichen Arbeitsstunden ist familienfreundlicher als eine Viertagewoche.“

Es lässt sich also zusammenfassen, dass die Mütter (Lisa und Antonia) eine Woche mit fünf kürzeren Tagen bevorzugen würden, während die Väter eine Viertagewoche begrüßen. In Hinblick auf die Betreuung der Kinder finden die Väter jedoch, sofern sie explizit dazu gefragt wurden, die Viertagewoche nicht allumfänglich praktisch.

Ideen und Verbesserungsvorschläge

Die übliche Interview-Abschlussfrage „Gibt es noch etwas, das Sie mir erzählen möchten, was Ihnen durch den Kopf geht, was nicht gefragt wurde?“ hat die Interviewpartner*innen auf sehr unterschiedliche und interessante Ideen, Gedanken und Feedback gebracht. Im Sinne einer transdisziplinären Forschung erscheint mir sinnvoll in diesem Zusammenhang auch die Ideen nicht-akademischer Akteure zum Thema der Arbeitszeitverkürzung miteinzubeziehen. Das folgende Kapitel stellt diese kurz vor.

Ich habe die genannten Bemerkungen grob in drei Gruppen codiert: Vorgehensweisen von Unternehmen, gesellschaftliche Veränderung, sowie wohlfahrtsstaatliche und politische Maßnahmen.

- **Unternehmen:**

Daniel ist der Ansicht, dass es vor allem von Unternehmensseite wichtig sei, wie mit dem Thema Arbeitszeitverkürzung umgegangen wird. Es werde oft der Druck aufgebaut, dass man beispielsweise in Teilzeit keine Management-Position haben könne, was er für falsch hält. Er kritisiert außerdem die Arbeitswelt der „High-Performer“, die ständig miteinander konkurrieren, wer länger im Büro bleibe. „Da ist man halt irgendwie gefühlt im falschen Unternehmen und ich hoffe, die sterben auch alle aus, die so arbeiten, ja wirklich. Also wenn das der Maßstab... weiß ich nicht, falsche Gesellschaft irgendwie“, sagt Daniel (I8 2023, S. 86 Z379-389).

Bemerkenswert ist hier, dass sich die auffällig aggressive Formulierung des gewünschten „Aussterbens“ einer Generation/Bevölkerungsgruppe auch in einem anderen Interview wiederfindet. Michael sagt:

Die alte Generation oder die konservative Generation [...] die wird älter werden und die werden aussterben. Und die Teilzeit und die Kinderbetreuung, die ändert sich jetzt. [...] Und dann glaub ich, ist das Wichtigste, ja, dass man das dann irgendwann als selbstverständlich sieht, dass Leute kommen und gehen, [...] wie es dem Privatleben oder dem Familienleben [...] am besten entspricht. (I3 2023, S. 29 Z180-186)

So eine Flexibilität wünschen sich auch Sebastian und Antonia. Sebastian hätte gerne eine 30-Stunden-Woche, die er sich flexibel einteilen kann. Außerdem würde er gerne die Feiertage abschaffen und in frei verteilbare Urlaubstage umwandeln, Feiertage seien ineffizient für den Betrieb und für die Freizeit (I2 2023, S. 22 Z340-348). Antonia wünscht sich von den Unternehmen mehr Flexibilität für Familien, beispielsweise bei Krankheit der Kinder (I5 2023, S. 50 Z89-92). Obwohl Eltern sich oft eine stärkere Arbeitszeitflexibilisierung wünschen, kann diese, wie bereits im Kapitel 2.2.2 erwähnt, auch Nachteile bedeuten, beispielsweise durch den Entfall „kollektiver Zeitinstitutionen“. Ob Arbeitszeitkonten (ein Kernelement flexibler Arbeitszeiten) für Eltern hilfreich sind, hängt davon ab, wie stark der Grad der Mitbestimmung der Beschäftigten über die Nutzung und Verteilung ihrer Arbeitszeiten ist (Jürgens 2003, 257–60).

Daniel ist zudem der Ansicht, dass eine Arbeitszeitverkürzung notwendig sein wird, um Mitarbeiter*innen langfristig zu binden und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, denn dort, wo er herrsche, hätten die Unternehmen einfach schlechte Arbeitsplätze (I8 2023, S. 86 Z399-401). Auch Martina ist der Ansicht, dass eine Arbeitszeitverkürzung unumgänglich sein wird. Wir stünden schon vor einer großen, nicht mehr aufzuhaltenden Veränderung, in welcher es für Unternehmen schwierig werden würde, sollte kein Umdenken stattfinden (I1 2023, S. 12 Z415-422). Denn wir haben mittlerweile, wie Antonia es formuliert, einen „Arbeitnehmer-Markt“ (I5 2023, S. 54 Z250). Sie äußert außerdem den Wunsch nach mehr Anerkennung dafür, dass sie trotz Kleinkind noch parallel erwerbstätig ist und sich trotz Mutter-Dasein beruflich so engagiert (I5 2023, S. 50 Z100-103).

- **Gesellschaft:**

Daniel kritisiert an der Gesellschaft, dass sich immer noch zu viele Menschen über ihre Arbeit definieren würden und Burnout als Modekrankheit gelte. Er wünsche sich, dass die Menschen etwas zurückfahren und sich nicht mehr darüber definieren, was und wie viel sie „machen“ (I8 2023, S. 78 Z90-95). Worauf sich Daniel bezieht, könnte auch als Kritik an die moderne

„Leistungsgesellschaft“ verstanden werden, in welcher Menschen Leistung als schätzens- und erstrebenswertes Statussymbol ansehen (siehe dazu Kapitel 2.2.2), was in seiner Steigerungsform zur Glorifizierung von Überarbeitung führen kann, wie Daniel es beschreibt. Michael kritisiert das veraltete, traditionelle Rollenbild in Tirol. Gut ausgebildete Frauen mit Kindern würden nach der Geburt der Kinder nicht mehr arbeiten gehen und wenn er seine Kinder in den Kindergarten bringt, sehe er zu 90 % nur Mütter und selten Väter. Er fühle da ein „kollektives Unverständnis“ ihm gegenüber, versuche dabei aber offen zu bleiben und mit den Menschen zu sprechen, warum er das anders mache (I3 2023, S. 32f. Z294-304, Z314-316). Er wünscht sich ein Umdenken in Hinblick auf Kinderbetreuung in der (ländlichen) Gesellschaft. Viele Frauen in seinem Ort in Tirol würden schlecht über Fremdbetreuung reden, da dies als eine Vernachlässigung der Erziehung angesehen werde und zum Großziehen einer "verweichlichten Generation" führe. In seinem Ort hätten sie aus diesem Grund große Schwierigkeiten mit der Nachmittagsbetreuung. In den Medien und in der Politik wird der Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen oft diskutiert (vgl. Holz 2022; APA 2023; Nindler 2024). Diesen gibt es auch in der Gemeinde von Michael, jedoch nicht aufgrund fehlender Finanzierung oder schlechter Infrastruktur, sondern weil die Nachfrage schlichtweg fehlt. Michael und seine Frau hätten ihr Kind nun für die Nachmittagsbetreuung am Freitag angemeldet, obwohl es aufgrund seiner verkürzten Arbeitszeiten derzeit für sie nicht notwendig gewesen wäre. Dies haben sie nur getan, damit die Gruppe für die anderen Interessierten – eine junge erwerbstätige Familie und eine geschiedene Frau mit zwei Kindern, die sonst gar nicht arbeiten gehen könnte – zustande kommen kann (I3 2023, S. 31f. Z261-264, Z269-280). Michael ist aber optimistisch, dass, sobald das erste Jahr mit der Kinderbetreuung geschafft ist und „die Eltern, die ihre Kinder in die Betreuung gebracht haben, nicht verbrannt worden sind (lacht), [...] sich vielleicht auch [...] andere Dorfbewohner trauen [werden]“ (I3 2023, S. 32 Z278-280).

- **Wohlfahrtsstaat/Politik:**

Wie in Kapitel 2.3.3 erläutert, spielen die Regulierungen und Sozialleistungen des Wohlfahrtsstaats auch eine wichtige Rolle für die Gesellschafts- und Geschlechterordnung eines Landes. Auch Daniel weist mit seinen Aussagen auf die Verantwortung der Politik hin.

Er empört sich darüber, dass im Raum stand die Sozialleistungen für Teilzeitkräfte zu senken²² (was in erster Linie Frauen treffen würde) und damit argumentiert werde, dass der Wohlstand in Gefahr sei. Fachkräftemangel könnte man anders lösen, beispielsweise durch eine sinnvollere Teilung von Jobs auf mehrere Personen (I8 2023, S. 78 Z90-109).

Die Schwerpunkte und Maßnahmen von Sozialpolitik, beispielsweise wie der Staat die frühkindliche Kinderbetreuung regelt und ob bzw. welche soziale Absicherung Sorgetragende erhalten, sind ausschlaggebend dafür wie diese Tätigkeiten in Familien verteilt werden (Gornick und Meyers 2006; Beckmann 2008; Leitner 2013). Dieses Thema beschäftigt auch Michael. Er wünscht sich dazu:

Ich finde sehr schön, wenn es Kinderbetreuung gibt und [...] wenn beide Eltern ihrer Berufung, falls es eine ist, nachgehen können. Aber ich fänd's auch schön, wenn – was eh oft angesprochen wird – die Politik eine Pension und eine Versicherung zahlt in der Zeit, wo ein Elternteil sich um die Kinder kümmert. (I3 2023, S. 29 Z195-198)

Das Leben werde teurer und mehr staatliche Unterstützung für Familien sei notwendig (I3 2023, S. 30 Z204-206). Außerdem wünscht sich Michael mehr alternative, gemeinschaftliche Wohnprojekte, wo man sich die Familien-Arbeit aufteilen kann und alle ungeachtet ihrer Arbeitsart pensions- und krankenversichert sind. Ihm missfalle die Individualisierung in unserer Gesellschaft (I3 2023, S. 37 Z480-486). Die von Michael angesprochene „Individualisierung“ ist unter anderem ein Begriff, der vom deutschen Soziologen Ulrich Beck in seinem Werk „Risikogesellschaft“ geprägt wurde. Die Individualisierungstheorie von Beck beschreibt den gesellschaftlichen Wandel, bei dem traditionelle, soziale Strukturen und Bindungen an Bedeutung verlieren, während individuelle Entscheidungen und Lebensstile vorherrschen. Der Mensch wurde aus vorgegebenen Beziehungen gelöst, und für seine Biographie – sei es im Bereich der Ausbildung, der Familie oder im Beruf – verantwortlich erklärt, was aber bedeutet, dass die (negativen) Konsequenzen von dem Handelnden selbst getragen werden müssen (siehe auch in Kapitel 2.2.2 das Konzept des auf sich selbst angewiesenen „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß und Weiss 2013)). Auf diese Weise hat sich ein ichzentriertes Weltbild entwickelt, woraus eine individualisierte Gesellschaft entstand, die dadurch auch krisenanfälliger wurde und deren Mitglieder auf keine Unterstützung von außen hoffen können (Beck 2003, 205–19). Beck sagt weiters, dass die typische Kleinfamilie mit ihren

²² Der österreichische Arbeitsminister Martin Kocher (ÖVP) hatte im Frühjahr 2023 verkündet, dass er Sozialleistungen für Teilzeitbeschäftigte kürzen wolle, um so Vollzeitbeschäftigung wieder attraktiver zu machen. Diese Aussagen sorgten für große Empörung, sowohl in der politischen Sphäre vonseiten der SPÖ und den Grünen, von den Gewerkschaften als auch von Wissenschaftler*innen und in der Bevölkerung (Der Standard 2023).

ausgedünnten sozialen Beziehungen eine erhebliche Arbeitsbelastung zufolge hat. Viele Herausforderungen, die leichter durch die Zusammenarbeit mehrerer Familien bewältigt werden könnten, erweisen sich so als dauerhafte Überlastung. Die Möglichkeit von überfamilialen Lebens- und Unterstützungsgemeinschaften, in der familiäre Aufgaben und Kinderbetreuung geteilt werden könnten, wird oft durch die Wohnverhältnisse eingeschränkt, da Wohnungen immer kleiner werden und das Zusammenziehen mehrerer Familien allein aufgrund der Grundrissgestaltung ausgeschlossen ist (Beck 2003, 203). Die eben betonte Überlastung durch Individualisierung und Vereinzelung und der Wunsch nach einem gemeinschaftlicheren Lebens- und Wohnmodell, äußert auch Michael. Er bemüht sich gerade, eine zweite Familie auf ihren Hof zu holen. Zu zweit zwei Kinder großzuziehen sei einfach eine enorm anstrengende Aufgabe, stellt er fest (I3 2023, S. 37 Z487-491).

Es lässt sich aus diesen zahlreichen Aussagen herauslesen, dass eine gewisse Unzufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitswelt herrscht und ein stark ausgeprägter Wunsch nach Veränderung da ist, nichtdestotrotz verbunden mit der Zuversicht, dass dieser Wandel in Richtung mehr Zeit für sich und für die Familie schon im Gange ist bzw. bevorsteht. Am Land wünschen sich viele eine Veränderung der geschlechtlichen Rollenbilder. Außerdem wurde bei einigen Aussagen auch eine Werteverchiebung deutlich, die Erwerbsarbeit nicht mehr ins Zentrum stellt, das schlechte Image von Teilzeitarbeit kritisiert und sich ein gemeinschaftlicheres Denken wünscht.

5 Fazit und Ausblick

In der vorliegenden Arbeit wurde der Frage nachgegangen, ob eine Verkürzung der bezahlten Arbeitszeit dazu führen kann, dass Care-Arbeit geschlechtergerechter aufgeteilt werden kann. Das Ziel davon ist einen feministischen Beitrag zur aktuellen Debatte der Arbeitszeitverkürzung zu leisten.

Einleitend wurde der Schlüsselbegriff der vorliegenden Arbeit definiert. Dafür wurden sowohl in den Interviews erfragte Definitionen von „Arbeit“ als auch wissenschaftliche Literatur aus verschiedenen Disziplinen herangezogen und verglichen. Es kristallisierte sich heraus, dass Arbeit sowohl im Alltagsverständnis als auch in der Wissenschaft (außer in der Geschlechterforschung) meist mit Lohnarbeit gleichgesetzt wird.

Da meine Forschungsfrage („Hat die Verkürzung der bezahlten Arbeitszeit eine Auswirkung auf die Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern in Österreich?“) nicht isoliert und ohne Kontext betrachtet werden kann, folgte zunächst ein historischer Abriss

des Wandels in der Arbeitswelt und der Arbeits- und Produktionsverhältnisse. Dabei ging es darum, welche Rolle die Industrialisierung und die Herausbildung kapitalistischer Produktionsweisen spielte und welche Veränderungen der Übergang vom Fordismus zum Postfordismus mit sich brachte. Es wurden die durchaus auch kritisch zu sehenden Prozesse der Entgrenzung, Flexibilisierung (von Arbeitszeit und Arbeitsort) und der Ökonomisierungsdruck und das dadurch verursachte Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Leben beschrieben, die sich in dieser Zeit anfangen herauszubilden.

Außerdem wurde auch auf die Entwicklung der Tertiarisierung und den Zusammenhang von weiblich dominierten Dienstleistungsberufen, der Auslagerung von Care-Arbeit, sowie der Zunahme atypischer und prekärer Dienstverhältnisse (Teilzeitarbeit, geringfügige oder befristete Beschäftigung etc.) hingewiesen.

Um sich der Forschungsfrage anzunähern, wurde durch die Linse der feministischen Ökonomie erörtert, welche Rolle Care-Arbeit in unserer Gesellschaft spielt und weshalb sie unbezahlt im Verborgenen bleibt, aber eigentlich essenziell für den Fortbestand der Gesellschaft und des wirtschaftlichen Systems ist. Außerdem wurde der Zusammenhang zwischen dem Verrichten von Care-Arbeit und der hohen weiblichen Teilzeitquote erklärt, sowie deren negative Konsequenzen für Frauen hinsichtlich gesellschaftlicher Abwertung, finanzieller Abhängigkeit, sowie Zeit- und Altersarmut. Zur Veranschaulichung der ungleichen Verteilung von aufgewendeter Zeit für bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen Frauen und Männern, wurden die Ergebnisse der letzten Zeitverwendungserhebung in Österreich vorgestellt. Diese zeigen einen ausgeprägten „Gender Time Gap“: Frauen übernehmen weiterhin einen wesentlich größeren Teil der unbezahlten Arbeit als Männer. Dadurch sind Frauen nicht nur finanziell gesehen ärmer als Männer, sondern auch ärmer an Zeit, was sich auch im sogenannten „Gender Pay Gap“ und „Gender Leisure Gap“ zeigt.

In diesem Zusammenhang wurde auch auf die Rolle des Wohlfahrtsstaats und der Sozialpolitik auf die Gesellschafts- und Geschlechterordnung eingegangen. Österreich wurde hierbei als *strong male breadwinner* Land mit einem familialistischen Wohlfahrtsstaat identifiziert. Das Normalarbeitsverhältnis mit einer 40-Stunden-Woche und der Mangel an flächendeckenden Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich zeigt, dass Care-Arbeit weiterhin vorwiegend als Verantwortung der Familie angesehen wird und weiterhin meist Frauen diese unbezahlte Care-Arbeit übernehmen (müssen).

Es wurde auch gezeigt, wie sich die Arbeitszeiten im letzten Jahrhundert in Österreich bis zur letzten allgemeinen Arbeitszeitverkürzung im Jahr 1975 entwickelt haben und weshalb

Produktivitätssteigerungen in einer von Dienstleistungen geprägten Gesellschaft womöglich nicht mehr das ausschlaggebende Argument für eine Arbeitszeitverkürzung sein sollten. Weiters wurden beispielhaft verschiedene Pilotprojekte mit Arbeitszeitverkürzungen und ihre Ergebnisse in anderen Ländern beschrieben, die sowohl auf wirtschaftlicher und betrieblicher Ebene als auch auf der Ebene der Arbeitnehmer*innen von Erfolgen berichteten. Was bei vielen Berichten und Diskussionen zum Thema Arbeitszeitverkürzung auffällt, ist, dass wenig Wert auf das genaue Modell der Arbeitszeitverkürzung gelegt wird, was meines Erachtens und meinen Forschungsergebnissen nach aber äußerst wichtig für den Erfolg einer Arbeitszeitverkürzung ist. Wenn Arbeitszeitverkürzung beispielsweise nur Arbeitsintensivierung bedeutet, also die Verteilung der gleichen Arbeitsstunden auf weniger Tage in der Woche, so führt das kaum zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufsleben und Familienleben, da eine Verlängerung der Arbeitstage mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen beispielsweise nur schwer in Einklang zu bringen ist.

Nach der Vorstellung des theoretischen Rahmens habe ich im nächsten Schritt mithilfe qualitativer Interviews empirisch untersucht, wie sich eine Arbeitszeitverkürzung auf die Gestaltung der neuen „Frei“zeit ausgewirkt hat. Dafür wurden neun leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Fünf der Interviews fanden mit Mitarbeiter*innen von einem Tiroler Unternehmen statt, welches die Arbeitszeit auf 34 Stunden bei gleichbleibendem Lohn gekürzt hat. Die anderen vier Interviews wurden mit zwei Paaren mit Betreuungspflichten geführt. Beide Paare haben aus eigenem Antrieb ihre Normalarbeitszeit auf rund 30 Stunden reduziert. Unter den neun interviewten Personen befanden sich drei Paare, und bis auf eine Person haben alle Interviewpartner*innen Kleinkinder. Durch dieses Sampling wurde sowohl ein Vergleich auf Geschlechterebene, als auch zwischen Stadt und Land und zwischen externer und intrinsisch motivierter Arbeitszeitverkürzung möglich. Im Rahmen der Interviews wurde untersucht, welche Auswirkungen die Arbeitszeitverkürzung auf die Beschäftigten hatte, mit besonderem Fokus auf der Verteilung von Care-Arbeit. Dieser Schwerpunkt wurde in den Interviews nicht als solcher genannt, um Verzerrungen zu vermeiden. Durch die anfangs eher offen gestellten Fragen (z.B. „Welche positiven Auswirkungen hatte die Arbeitszeitverkürzung für Sie?“), wollte ich untersuchen, welchen Schwerpunkt die Befragten selber wählen.

Die Interviews wurden transkribiert und in Anlehnung an Philipp Mayrings qualitative Inhaltsanalyse in MAXQDA codiert und anhand verschiedener Lebensbereiche ausgewertet: Gesundheit, „Frei“zeit, Familie, Beruf und Ehrenamt. Die Befragten berichteten von einem verbesserten physischen und mentalen Gesundheitszustand und hatten durch die Arbeitszeitverkürzung mehr Zeit für Erholung. Es wurde mehr Zeit für Sport und für die

Familie aufgewendet. Es sind durch die dazu gewonnene Zeit aber wenig neue Aktivitäten hinzugekommen. Mütter und Väter verbringen die Zeit vor allem mit der Familie bzw. mit Betreuungstätigkeiten. Vor allem für Mütter ist damit nicht wesentlich mehr „freie“ Zeit entstanden. Ehrenamtliche Tätigkeiten sind bei den Personen am Land verbreiteter als in der Stadt. Im Beruf wurde bemängelt, dass manche Dinge seit der Arbeitszeitverkürzung liegen geblieben und manchmal Überstunden notwendig seien. Ansonsten wurde (von den Männern) von gesteigerter Produktivität, Motivation, Fokus und Kreativität bei der Arbeit berichtet. Nach der Erfahrung mit der verkürzten Arbeitszeit wäre fast niemand mehr bereit, neuerlich in einem 40-Stunden-Modell zu arbeiten.

Im Familienleben ließ sich feststellen, dass Care-Arbeit bei den zwei Paaren aus Wien gleichmäßiger aufgeteilt wurde als bei dem Paar aus dem ländlichen Tirol. Hier muss jedoch angemerkt werden, dass das Paar aus Tirol die Arbeitszeit auf sehr ungleiche Weise reduziert hatte (die Mutter arbeitet 12, der Vater 34 Wochenstunden). Bei der Auswertung ihrer Interviews stellte sich für mich heraus, dass derart ungleiche Arbeitszeitverkürzungen nicht zur Geschlechtergleichstellung beitragen, sondern das Ungleichgewicht bei der Verteilung unbezahlter Arbeit aufrechterhalten. Darüber hinaus spielt die Höhe des Einkommens eine Rolle dabei, wer die Arbeitszeit reduziert. Solange Frauen im Schnitt 18,8 % weniger verdienen als Männer (STATISTIK AUSTRIA 2023d, 1), bleiben sie diejenigen, die aus rationalen Gründen ihre Erwerbsarbeit verkürzen, wenn ein Kind auf die Welt kommt.

Die zu Beginn aufgestellten vier Thesen wurden anhand der Aussagen der Interviewten überprüft. Meine Thesen **T1** („Durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung kann in einer Partnerschaft Care-Arbeit fairer aufgeteilt werden“) und **T3** („Männer verbringen durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung mehr Zeit mit der Familie“) wurden durch verschiedene Aussagen der Väter in den Interviews mehrfach bestätigt, **T1** zeigte sich in einem Interview als widerlegt. Meine These **T2** („Frauen gewinnen durch eine Lohnarbeitszeitverkürzung mehr Zeit für andere Aktivitäten abseits von Care-Arbeit“) wurde sowohl bestätigt als auch widerlegt, wobei hier auch die Anzahl und das Alter der Kinder eine entscheidende Rolle spielen. Für das Paar mit zwei kleinen Kindern blieb für die Frau keine Zeit für etwas anderes als Care-Arbeit; für das Paar mit einem Kind hingegen schon.

Die Auswertung schließt mit den Ergebnissen von einem Gedankenexperiment zur freien Zeiteinteilung, sowie mit der Frage nach der persönlichen Präferenz, ob eine Fünftage- oder Viertagewoche von den Interviewten bevorzugt werde. Dabei kam heraus, dass Mütter tendenziell eine Woche mit fünf kürzeren Tagen bevorzugen, während Väter eine Viertagewoche präferieren. Es besteht aber im Grunde bei beiden Geschlechtern der Konsens,

dass in Hinblick auf die Betreuung von Kindern eine Viertagewoche eigentlich nicht optimal sei. Damit konnte These **T4** („Eine Verkürzung der täglichen Arbeitsstunden ist familienfreundlicher als eine Viertagewoche.“) bestätigt werden.

Abschließend greife ich unterschiedliche Ideen, Wünsche und Verbesserungsvorschläge auf, die von manchen Interviewten zu Vorgehensweisen von Unternehmen, zu notwendigen gesellschaftlichen Veränderungen, sowie zu politischen und (wohlfahrts)staatlichen Maßnahmen, geäußert wurden. Dabei zeigte sich einerseits eine Unzufriedenheit mit der Funktionsweise der derzeitigen erwerbszentrierten Arbeitswelt, andererseits ein Optimismus, dass eine Veränderung schon in vollem Gange und eine Arbeitszeitverkürzung dabei unumgänglich sei.

Um meine Forschungsfrage nochmal aufzugreifen, lässt sich zusammenfassend sagen, dass eine Arbeitszeitverkürzung helfen kann, die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit zu verringern, aber dies allein und ohne sozialen Wandel nicht zu mehr Gender-Gerechtigkeit in der Verteilung von Care-Arbeit führt. Außerdem sind weitere Aspekte dabei entscheidend, wie beispielsweise Anzahl und Alter der Kinder, das konkrete Arbeitszeitmodell und die Frage, ob beide Partner*innen ungefähr gleich stark ihre Erwerbsarbeitszeit reduziert haben oder nicht. Trotzdem kann eine Arbeitszeitverkürzung ein sinnvolles und hilfreiches Instrument dafür sein, die Rahmenbedingungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu schaffen. Es bleibt auch zu betonen, dass Geschlechtergerechtigkeit in einer Gesellschaft, die das Leben rund um die Erwerbsarbeitszeit organisiert, schwierig herzustellen ist, denn für Geschlechtergerechtigkeit braucht es auch Zeitgerechtigkeit (vgl. Bücken 2022).

Für weiterführende Forschung wäre es interessant, Ansätze der Queer Theory einzubauen und sich die Auswirkungen von einer Arbeitszeitverkürzung auf gleichgeschlechtliche Paare und nicht-binäre Personen anzusehen. Außerdem könnte beispielsweise auch eine quantitative Erfassung der verschiedenen Tätigkeiten in Stunden mithilfe von Tagebüchern vor und nach einer Arbeitszeitverkürzung weitere aufschlussreiche Erkenntnisse ermöglichen. Zudem könnte eine ausführlichere Betrachtung verschiedener Modelle von Arbeitszeitverkürzung in Bezug auf die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben bedeutsam sein. In weiterführenden Untersuchungen würde ich zudem das Gehalt erheben, um so auch den finanziellen Aspekt als Analyse-Faktor nutzen zu können.

Literaturverzeichnis

- Abramowski, Ruth. 2020. Das bisschen Haushalt : zur Kontinuität traditioneller Arbeitsteilung in Paarbeziehungen - ein europäischer Vergleich. Das bisschen Haushalt: zur Kontinuität traditioneller Arbeitsteilung in Paarbeziehungen - ein europäischer Vergleich. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich Academic Press.
- APA. 2023. „Quereinsteiger sollen Personalmangel in Kindergärten lindern“. 24. November 2023. <https://science.apa.at/power-search/8542412385448713621>.
- Arbeiterkammer. 2023. „AK & ÖGB Geschichte“. 2023. <https://www.arbeiterkammer.at/ueberuns/akundoebggeschichte/index.html>.
- Arbeiterkammer OÖ. 2023. „Arbeitsklima Index. Frauen am Arbeitsmarkt benachteiligt“. www.arbeitsklima.at.
- Arendt, Hannah. 1983. Vita activa oder vom tätigen Leben. Neuausg., 3. Aufl. München: Piper.
- Aulenbacher, Brigitte. 2010a. „Arbeit und Geschlecht - Perspektiven der Geschlechterforschung“. In Soziologische Geschlechterforschung: Eine Einführung, von Brigitte Aulenbacher, Michael Meuser, und Birgit Riegraf, 141–55. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- . 2010b. „Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive“. In Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1, Arbeit, Strukturen und Prozesse, herausgegeben von Fritz Böhle, G. Günter Voß, und Günther Wachtler, 301–. Wiesbaden: Springer VS. <https://ubdata.univie.ac.at/AC15085859>.
- Autonomy. 2023. „The UK’s four-day week pilot“. Hampshire.
- Beck, Ulrich. 2003. Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Becker-Schmidt, Regina. 2003. „Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Soziologische Grundlegung, empirische Rekonstruktion“.
- . 2016. „Verwahrloste Fürsorge“ – ein Krisenherd gesellschaftlicher Reproduktion: Zivilisationskritische Anmerkungen zur ökonomischen, sozialstaatlichen und sozialkulturellen Vernachlässigung von Praxen im Feld ‚care work‘. In Pendelbewegungen – Annäherungen an eine feministische Gesellschafts- und Subjekttheorie, 1. Aufl., 403–21. Barbara Budrich.
- Beckmann, Sabine. 2008. Geteilte Arbeit? : Männer und care-Regime in Schweden, Frankreich und Deutschland. 1. Aufl. Arbeit - Demokratie - Geschlecht 8. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- . 2015. „Herrschaftszeiten – Genderdimensionen von Zeitverwendung und Zeitwohlstand“. In Handbuch Freizeitsoziologie, herausgegeben von Renate Freericks und Dieter Brinkmann, 211–32. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01520-6>.
- . 2020. „Müßiggang – oder vom tätigen Leben“. In Selbst im Alltag: Qualitative Sekundäranalysen zu Identitätskonstruktionen im Wechselverhältnis von Normierung

- und Selbstentwurf, von Patrick Ehnis, Thomas Kühn, Marina Mohr, Katrin Voigt, und Sabine Beckmann. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30895-7>.
- Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen. 1980. „Längerfristige Arbeitsmarktentwicklung“. Wien.
- Bennholdt-Thomsen, Veronika. 1992. „Zur Bestimmung der geschlechtlichen Arbeitsteilung im Kapitalismus“. In *Frauen, die letzte Kolonie: zur Hausfrauisierung der Arbeit*, herausgegeben von Veronika Bennholdt-Thomsen, Maria Mies, und Claudia Von Werlhof. Zürich: Rotpunktverlag.
- Bennholdt-Thomsen, Veronika, Maria Mies, und Claudia Von Werlhof. 1992. *Frauen, die letzte Kolonie: zur Hausfrauisierung der Arbeit*. Zürich: Rotpunktverlag.
- Bergmann, Frithjof. 2005. *Neue Arbeit, neue Kultur*. 2. Aufl. Freiamt im Schwarzwald: Arbor.
- Biesecker, Adelheid. 2014. „Die ganze Arbeit im Blick. Gutes Leben braucht Vorsorgen“. In , 2:60–66. Kurswechsel.
- Biesecker, Adelheid, und Sabine Hofmeister. 2013. „Zur Produktivität des »Reproduktiven«: Fürsorgliche Praxis als Element einer Ökonomie der Vorsorge“. *Feministische Studien* 31 (2): 240–52. <https://doi.org/10.1515/fs-2013-0206>.
- Blaschke, Sabine. 2008. *Frauen in Gewerkschaften: zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive*. München: Hampp.
- Bock, Gisela, und Barbara Duden. 1977. „Arbeit aus Liebe - Liebe als Arbeit: Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus - Deutsche Digitale Bibliothek“. In *Frauen und Wissenschaft / Hrsg. von der Gruppe Berliner Dozentinnen*, 118–99. Berlin: Courage.
- Bonavida, Iris. 2023. „Wie viele Väter gehen in Karenz - und wie lange?“ 4. Juli 2023. <https://www.profil.at/oesterreich/wie-viele-vaeter-gehen-in-karenz-und-wie-lange/402509169>.
- bpb. 2020. „Bruttoinlandsprodukt (BIP)“. 2020. <https://www.bpb.de/kurzknapp/lexika/politiklexikon/17205/bruttoinlandsprodukt-bip/>.
- Bröckling, Ulrich. 2013. *Das unternehmerische Selbst*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bücker, Teresa. 2022. *Alle_Zeit : eine Frage von Macht und Freiheit*. Berlin: Ullstein.
- Budig, Michelle J., und Paula England. 2001. „The Wage Penalty for Motherhood“. *American Sociological Review* 66 (2): 204–25. <https://doi.org/10.2307/2657415>.
- Carlson, Daniel L. 2021. „Time Availability: Assessing Causal Ordering in the Performance of Paid Labor and Unpaid Housework“. *Journal of Comparative Family Studies* 52 (2): 180–205.
- Dalla Costa, Mariarosa, und Selma James. 1973. *Die Macht der Frauen und der Umsturz der Gesellschaft*. Bd. 36. Internationale marxistische Diskussion. Berlin: Merve.

- Dauderstädt, Michael. 2012. „Produktivität im Dienstleistungssektor: Eine Grenze des Wachstums?“ *Wirtschaftsdienst* 2012 (1): 41–45.
- Demszky von der Hagen, Alma, und G. Günter Voß. 2010. „Beruf und Profession“. In *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1, Arbeit, Strukturen und Prozesse*, herausgegeben von Fritz Böhle, G. Günter Voß, und Günther Wachtler, 751–803. Wiesbaden: Springer VS. <https://ubdata.univie.ac.at/AC15085859>.
- Dengler, Corinna, und Miriam Lang. 2019. „Feminism Meets Degrowth. Sorgearbeit in einer Postwachstumsgesellschaft“. In *Ökonomie des Versorgens: Feministisch-kritische Wirtschaftstheorien im deutschsprachigen Raum*, von Ulrike Knobloch, 305–30. Arbeitsgesellschaft im Wandel. Beltz Verlagsgruppe. <https://books.google.at/books?id=vX-7xQEACAAJ>.
- Der Standard. 2023. „Arbeitsminister Kocher für geringere Sozialleistungen bei Teilzeit“. 14. Februar 2023. <https://www.derstandard.at/story/2000143517320/arbeitsminister-kocher-fuer-geringere-sozialleistungen-bei-teilzeit>.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. 2024. „DIW Berlin: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)“. 2024. https://www.diw.de/de/diw_01.c.412809.de/sozio-oekonomisches_panel__soep.html.
- Dürre, Klaus. 2010. „Landnahme, sekundäre Ausbeutung und soziale Zeitregimes. Eine Ideenskizze“. In *Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht: Transformationen, Reflexionen, Interventionen*, herausgegeben von Michael Frey, 1. Aufl, 47–72. Arbeit und Leben im Umbruch 20. München Mering: Hampp.
- Eisler, Riane. 2008. *The Real Wealth of Nations: Creating a Caring Economics*. Oakland: Berrett-Koehler. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/univie/detail.action?docID=771702>.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity.
- Esterbauer, Christine. 2022. „Familienarbeitszeit - ein Modell zur gerechteren Verteilung von Arbeit“. 18. Januar 2022. <https://www.oegb.at/familienarbeitszeit>.
- Faßauer, Gabriele. 2008. *Arbeitsleistung, Identität und Markt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91040-6>.
- Federici, Silvia. 2021a. *Caliban und die Hexe. Frauen, der Körper und die ursprüngliche Akkumulation*. Berlin: mandelbaum.
- . 2021b. *Patriarchy of the Wage: Notes on Marx, Gender, and Feminism. Kritik & Utopie*. Oakland: PM Press.
- Ferber, A. Marianne, und A. Julie Nelson. 2003. *Feminist Economics Today. Beyond Economic Man*. London: The University of Chicago Press.
- Feuerbach, Leonie. 2024. „Elternzeit in Spanien: Lässt sich Gleichberechtigung verordnen?“ *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 1. Januar 2024. <https://www.faz.net/aktuell/politik/ausland/elternzeit-in-spanien-laesst-sich-gleichberechtigung-verordnen-19408325.html>.

- Fischbach, Rainer, und Klaus Wollenberg. 2007. Volkswirtschaftslehre I: Einführung und Grundlagen. Managementwissen für Studium und Praxis. Oldenbourg.
- Fladischer, Julian. 2021. „History Friday: Der 8-Stunden-Tag“. SPÖ Steiermark (blog). 19. März 2021. <https://stmk.spoe.at/history-friday-der-8-stunden-tag/>.
- Flecker, Jörg. 2017. Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung. Wien: facultas.
- Fourastié, Jean. 1969. Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts. 2. Aufl. Köln: Bund.
- Fraser, Nancy. 1994. „After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State“. *Political Theory* 22 (4): 591–618.
- . 2001. Die halbierte Gerechtigkeit : Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Fresin, Alfred. 2005. Die bedürfnisorientierte Versorgungswirtschaft: Eine Alternative zur Marktwirtschaft. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Frey, Philipp. 2023. „Die Vier-Tage-Woche im Vereinigten Königreich“. Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Fromm, Erich. 1978. Psychoanalyse und Ethik. Ungekürzte Ausg. Frankfurt am Main Berlin Wien: Ullstein.
- FZÖDT. o. J. „Kandidatenwörter für das Österreichische Wort des Jahres 2023“. Forschungszentrum für Österreichisches Deutsch. https://oewort.at/oewortwahl/OEWORT2023-Kandidatenwoerter_mit_Erlaeuterungen.pdf.
- Genkova, Petia, und Johann Schneider. 2006. „Soziale Veränderungen – Veränderungen in den Geschlechterrollen am Beispiel Bulgariens“. In *Genus oeconomicum : Ökonomie - Macht - Geschlechterverhältnisse*, herausgegeben von Meike Lemke. Konstanz: UVK.
- Gewerkschaftsmonitor. 2022. „Island“. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Glaser, Jürgen, und Martina Molnar. 2018. „Psychische Belastung und Stress in der Arbeit“. Arbeiterkammer.
- Glösel, Kathrin. 2023. „Erfolg in Portugal: 4-Tage-Woche steigert Verkaufszahlen und Betreuungsqualität“. Kontrast.at (blog). 21. September 2023. <https://kontrast.at/portugal-4-tage-woche/>.
- Gornick, Janet C., und Marcia K. Meyers. 2006. „Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care“. *Revue française des affaires sociales*, Nr. 5: 167–88.
- Götsch, Monika, und Katrin Menke. 2021. „Intersektionale Ungleichheiten: Die Ökonomisierung des deutschen Wohlfahrtsstaates und seine Folgen“. In *Intersektionalität und Postkolonialität. Kritische feministische Perspektiven auf Politik und Macht*, herausgegeben von Heike Mauer und Johanna Leinius, 33:161–80. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/84742455>.

- Gottschall, Karin. 2010. „Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive“. In Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1, Arbeit, Strukturen und Prozesse, herausgegeben von Fritz Böhle, G. Günter Voß, und Günther Wachtler, 671–98. Wiesbaden: Springer VS.
- Grotz, Bernhard. 2018. Grundwissen Physik. Augsburg.
- Gruber, Magdalena, Nicole Höhenberger, Silke Höserle, und Rainer Niemann. 2009. „Familienbesteuerung in Österreich und Deutschland: Eine vergleichende Analyse unter Berücksichtigung aktueller Steuerreformen“. Berlin: arqus Discussion Paper.
- Haas, Erich. 1979. „Arbeitszeitverkürzung. Eine Dokumentation. Teil 1.“ Materialsammlung Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 7.
- Habermann, Friederike. 2010. „Hegemonie, Identität und der homo oeconomicus Oder: Warum feministische Ökonomie nicht ausreicht“. In Gender and Economics. Feministische Kritik der politischen Ökonomie, von Christine Bauhardt und Gülay Çağlar, 151–74. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92347-5_7.
- Haidinger, Bettina, und Käthe Knittler. 2016. Feministische Ökonomie. INTRO. Eine Einführung. 2. überarbeitete Auflage. Wien: mandelbaum.
- Haraldsson, Guðmundur D., und Jack Kellam. 2021. „Going Public: Island’s Journey to a shorter working week“. Autonomy.
- Haug, Frigga. 2011. Die Vier-in-einem-Perspektive : Politik von Frauen für eine neue Linke. Die Vier-in-einem-Perspektive: Politik von Frauen für eine neue Linke. Dt. Orig.-Ausg., 3. Aufl. Hamburg: Argument-Verl. <https://permalink.obvsg.at/wuw/AC10715495>.
- Helfferich, Cornelia. 2022. „Leitfaden- und Experteninterviews“. In Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, herausgegeben von Nina Baur und Jörg Blasius, 875–92. Wiesbaden: Springer VS.
- Henninger, Annette. 2019. „Wohlfahrtsstaat: feministische Aspekte zu wohlfahrtsstaatlichen Politiken“. In Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, herausgegeben von Beate Kortendiek, Birgit Riegraf, und Katja Sabisch, 65:1271–79. Geschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_99.
- Hermann, Ulrike. 2015. „Vom Anfang und Ende des Kapitalismus“. In Kapitalismus und Alternativen, herausgegeben von bpb. Bd. 65. Aus Politik und Zeitgeschichte 35–37. Bonn: bpb.
- Herr, Benjamin. 2023. „Arbeitszeitverkürzung in der Praxis: internationale Versuche“. Arbeitszeiten im Fokus. Modelle der betrieblichen Arbeitszeitverkürzung. Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt in Kooperation mit AK Wien.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut, und Heiner Minssen. 2013. Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie: 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845273099>.

- Hochschild, Arlie Russell. 2000. „Global care chains and the emotional surplus value“. In *On the edge. Living with global capitalism*, herausgegeben von Anthony Giddens und Will Hutton, 130–46. London: Jonathan Cape.
- Holz, Tanja. 2022. „Bundesländer schlagen Alarm: Personalmangel in Kinderbildungseinrichtungen“. *ÖGB*. 6. September 2022. <https://www.oegb.at/themen/gleichstellung/kinderbetreuung/personalmangel-in-der-elementarpaedagogik>.
- hooks, bell. 2014. *Feminist Theory: From Margin to Center*. 3. Aufl. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315743172>.
- Huemer, Ulrike, Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger, Hedwig Lutz, und Christine Mayrhuber. 2017. „Österreich 2025 – Arbeitszeitverteilung in Österreich“. *Monatsbericht* 90/11. WIFO.
- Jackson, Tim. 2021. *Post Growth: Life after Capitalism*. Cambridge: Polity.
- Jacobsen, Heike. 2010. „Strukturwandel der Arbeit im Tertiarisierungsprozess“. In *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1, Arbeit, Strukturen und Prozesse*, herausgegeben von Fritz Böhle, G. Günter Voß, und Günther Wachtler, 203–28. Wiesbaden: Springer VS.
- Jenter, Anne, und Ulrike Spangenberg. 2005. „Neuorientierung der Ehebesteuerung: Ehegattensplitting und Lohnsteuerverfahren“. *Arbeitspapier 106 Kurzfassung*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Jürgens, Kerstin. 2003. „Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten“. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation* 23 (3): 251–67. <https://doi.org/10.25656/01:5758>.
- Jürgens, Kerstin, und G. Günter Voß. 2007. „Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person“. In *Entgrenzung und Arbeit*, herausgegeben von bpb. Bd. 34. Aus Politik und Zeitgeschichte. bpb.
- Kaindl, Markus, und Rudolf Karl Schipfer. 2023. „Familien in Zahlen 2023. Statistische Informationen zu Familien in Österreich.“ Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Keynes, John Maynard. 1932. „Economic Possibilities for Our Grandchildren“. In *Essays in Persuasion*, 358–73. New York: Harcourt Brace.
- Kleemann, Frank, Jule Westerheide, und Ingo Matuschek. 2019. „Hintergrund: Entwicklungslinien von Arbeit und Beschäftigung“. In *Arbeit und Subjekt: Aktuelle Debatten der Arbeitssoziologie*, herausgegeben von Frank Kleemann, Jule Westerheide, und Ingo Matuschek, 9–37. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-23260-3_2.
- Kocka, Jürgen. 2005. „Mehr Last als Lust. Arbeit und Arbeitsgesellschaft in der europäischen Geschichte“. *Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte / Economic History Yearbook* 46 (2): 185–206. <https://doi.org/10.1524/jbwg.2005.46.2.185>.

- . 2015. „Arbeit im Kapitalismus. Lange Linien der historischen Entwicklung bis heute“. In *Kapitalismus und Alternativen*, herausgegeben von bpb. Bd. 65. Aus Politik und Zeitgeschichte 35–37. Bonn: bpb.
- Krebs, Moritz. 2022. „Entfremdung“. In *Glossar der Vulnerabilität*, herausgegeben von Markus Dederich und Jörg Zirfas, 119–31. Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30778-3_11.
- Kuckartz, Udo. 2012. *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Kulawik, Teresa. 2005. „Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterregime im internationalen Vergleich“. *gender...politik...online*. Freie Universität Berlin.
- Leggewie, Claus, Dariuš Zifonun, Anne Lang, Marcel Siepmann, und Johanna Hoppen, Hrsg. 2012. *Schlüsselwerke der Kulturwissenschaften. Edition Kulturwissenschaft, Band 7*. Bielefeld: transcript.
- Lehmann, Elisa. 2022. „Von 70 auf 37 Wochenstunden: So hat Österreich in den letzten 150 Jahren die Arbeitszeit verkürzt“. *NeueZeit.at*. 11. Januar 2022. <https://neuezeit.at/arbeitszeitverkuerzungen-in-oesterreich/>.
- Leinfellner, Peter. 2021. „Sozialwirtschaft Österreich: 37-Stunden-Woche startet durch“. 27. Dezember 2021. <https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/arbeitszeit/sozialwirtschaft-oesterreich--37-stunden-woche-startet-durch->.
- Leitner, Sigrid. 2013. „Österreich: Der Prototyp des expliziten Familialismus“. In *Varianten des Familialismus. Eine historisch vergleichende Analyse der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitiken in kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten*, herausgegeben von Ute Klammer, Simone Leiber, und Sigrid Leitner. Bd. 91. *Sozialpolitische Schriften*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Lengersdorf, Diana, und Michael Meuser. 2017. „Flexibilität und Reflexivität. Männlichkeiten im globalisierten Kapitalismus“. In *Geschlecht im flexibilisierten Kapitalismus?: Neue Ungleichheiten*, herausgegeben von Ilse Lenz, Sabine Evertz, und Saida Ressel. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-15348-9>.
- Lenk, Hans. 1983. *Eigenleistung: Plädoyer für eine positive Leistungskultur*. Zürich Osnabrück: Ed. Interfrom Fromm.
- Lenz, Ilse. 2017. „Genderflexer? Zum gegenwärtigen Wandel der Geschlechterordnung“. In *Geschlecht im flexibilisierten Kapitalismus?: Neue Ungleichheiten*, herausgegeben von Ilse Lenz, Sabine Evertz, und Saida Ressel, 181–221. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-15348-9>.
- Lewis, Jane, und Uana Ostner. 1994. „Gender and the Evolution of European Social Policies“. 4. ZeS-Arbeitspapier. Bremen: Centre for Social Policy Research - University of Bremen.
- Lott, Yvonne, und Lorena Eulgem. 2019. „Lohnnachteile durch Mutterschaft“. 49. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

- Lutz, Helma. 2018. „Care Migration: The Connectivity between Care Chains, Care Circulation and Transnational Social Inequality“. *Current Sociology* 66 (4): 577–89. <https://doi.org/10.1177/0011392118765213>.
- Mader, Katharina. 2022. „Das Familienarbeitszeit Modell – ein erster Schritt Richtung Arbeitszeitverkürzung“. *WISO*, Nr. 45/1: 29–41.
- Mader, Katharina, und Jana Schultheiss. 2011. „Feministische Ökonomie: Antworten auf die herrschenden Wirtschaftswissenschaften?“ *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 41 (164): 405–22. <https://doi.org/10.32387/prokla.v41i164.6>.
- Madörin, Mascha. 2001. „Care economy: ein blinder Fleck der Wirtschaftstheorie“. *Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik* 40 (21): 41–45.
- . 2007. „Neoliberalismus und die Reorganisation der Care-Ökonomie“. *Jahrbuch. denknetz*.
- . 2010. „Care Ökonomie – eine Herausforderung für die Wirtschaftswissenschaften“. In *Gender and Economics. Feministische Kritik der politischen Ökonomie*, von Christine Bauhardt und Gülay Çaglar, 81–104. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92347-5_7.
- Mandl, Kristina. 2021. „Was bedeutet ein Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung für Gemeinden und Eltern? - Der Österreichische Gemeindebund“. 10. September 2021. <https://gemeindebund.at/was-bedeutet-ein-rechtsanspruch-auf-kinderbetreuung-fuer-gemeinden-und-eltern/>.
- Mayring, Philipp. 2022. *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim Basel: Beltz.
- McClelland, David C. 1976. *The Achieving Society*. New York: Irvington Publishers.
- Meißner, Hanna. 2017. „Marxismus und Kritische Theorie: Gesellschaft als [vergeschlechtlichter] Vermittlungszusammenhang“. In *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*, 1–10. Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_20-1.
- Mesch, Michael. 1985. „Arbeitszeitverkürzung: Eine Dokumentation der Entwicklung seit 1982“. *Materialiensammlung zu Wirtschaft und Gesellschaft* Nr. 31.
- . 2016. „Automatisierung und Beschäftigung: Ein Rückblick aufs 20. Jahrhundert.“ *a&w blog (blog)*. 11. Mai 2016. <https://awblog.at/automatisierung-und-beschaeftigung-ein-rueckblick-aufs-20-jahrhundert/>.
- MEW. 1962a. *Marx-Engels-Werke*. Bd. 40. Berlin: Dietz Verlag.
- . 1962b. *Marx-Engels-Werke*. Bd. 3. Berlin: Dietz Verlag.
- . 1962c. *Marx-Engels-Werke*. Bd. 23. Berlin: Dietz Verlag.
- Mies, Maria. 2020. „Subsistenzproduktion, Hausfrauisierung, Kolonisierung“. In *Feministische Theorie und Kritische Medienkulturanalyse: Ausgangspunkte und Perspektiven*,

- herausgegeben von Tanja Thomas und Ulla Wischermann, 47–58. Bielefeld: transcript Verlag.
- Minssen, Heiner. 2019. *Arbeit in der modernen Gesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS.
- Mühlbock, Vanessa. 2008. „Die Geschlechtergerechtigkeit des Einkommensteuersystems“. Wien: Arbeiterkammer Wien. Abteilung Steuerrecht.
- Mullens, Francisca, Julie Verbeylen, und Ignace Glorieux. 2021. „Rethinking the Workweek: Results from a Longitudinal Time-Use Study of a 30-Hour Workweek Experiment“. *Journal of Time Use Research*. <https://doi.org/10.32797/jtur-2021-4>.
- Müller, Martin. 2023. „In der Kürze liegt die Würze“. *Arbeit und Gesellschaft* 5/2023.
- Müller-Wichmann, Christiane. 2004. „Zeitnot“. In *Zeitpolitisches Glossar. Grundbegriffe – Felder – Instrumente – Strategien.*, herausgegeben von Martina Heitkötter und Manuel Schneider. München.
- Mumford, Lewis. 1934. *Technics and Civilization*. New York: Hartcourt, Brace and Company.
- Mutari, Ellen, und Deborah M. Figart. 2001. „Europe at a Crossroads: Harmonization, Liberalization, and the Gender of Work Time“. *Social Politics* 8 (1): 36–64.
- Neusüß, Christel. 1983. „Und die Frauen? Tun die denn nichts? Oder: was meine Mutter zu Marx sagt“. In *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis*, 6:181–205. Köln: Sozialwissenschaftliche Forschung & Praxis für Frauen e. V.
- Nindler, Peter. 2024. „Erhebliche Mängel in Tirols Kinderbetreuung: Rechnungshof ortet große Versäumnisse“. *Tiroler Tageszeitung Online*. 10. Januar 2024. <https://www.tt.com/artikel/30873308/erhebliche-maengel-in-tirols-kinderbetreuung-rechnungshof-ortet-grosse-versaeumnisse>.
- Notz, Gisela. 2013. „Gesellschaftliches Potenzial der Haus- und Betreuungsarbeit: Umverteilung statt Abwälzung auf Freiwillige und Dienstbotinnen“. <https://doi.org/10.5169/SEALS-651922>.
- . 2020. „Uns reicht’s: Streikende Frauen sind keine Ausnahmeerscheinungen – Der Wandel der Arbeitskämpfe aus feministischer Perspektive“. In *Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus*, herausgegeben von Karina Becker, Kristina Binner, und Fabienne Décieux, 72:215–38. *Geschlecht und Gesellschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22315-1>.
- Odell, Jenny. 2021. *Nichts tun: Die Kunst, sich der Aufmerksamkeitsökonomie zu entziehen*. München: C.H. Beck.
- Parlament Österreich. 2023. „Bundesrat genehmigt neue Regelungen zur Elternkarenz und Auslaufen der geblockten Altersteilzeit (PK1015/05.10.2023) | Parlament Österreich“. Parlament Österreich. 5. Oktober 2023. https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2023/pk1015.
- Piketty, Thomas, Emmanuel Saez, Gabriel Zucman, Esther Duflo, und Abhijit Banerjee. 2022. „World Inequality Report 2022“. World Inequality Lab.

- Pirklbauer, Sybille, und Renate Anderl. 2023. „Eine Vollzeit für das 21. Jahrhundert“. Arbeiterkammer Wien. 14. April 2023. <https://www.arbeiterkammer.at/neuevollzeit>.
- Pörksen, Julian. 2013. Verschwende deine Zeit. Köln.
- Poyntner, Philipp. 2016. „Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzung. Eine makroökonomische Perspektive“. *Wirtschaft und Gesellschaft* 42/4.
- Prainsack, Barbara. 2023. Wofür wir arbeiten. Auf dem Punkt. Wien: Brandstätter.
- Pressereferat Oldenbourg Wissenschaftsverlag. 2008. „Buchinformation: Wirtschaftslexikon“.
- Rappold, Elisabeth, und Brigitte Juraszovich. 2019. „Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich“. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.
- Risman, Barbara J, und Georgiann Davis. 2013. „From Sex Roles to Gender Structure“. *Current Sociology* 61 (5–6): 733–55.
- Rosa, Hartmut. 2005. Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Rubery, Jill, Mark Smith, und Colette Fagan. 1998. „National Working-Time Regimes and Equal Opportunities“. *Feminist Economics* 4 (1): 71–101. <https://doi.org/10.1080/135457098338572>.
- Schmidleithner, Irmgard. 2016. „Einführung der 40-Stunden-Woche in Österreich: Zeitzeuginnen erinnern sich“. Herausgegeben von Nadja Bergmann und Claudia Sorger. 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik., *Sozialpolitik in Diskussion*, 18 (Juni): 7–19.
- Schmidt, Gert. 2010. „Arbeit und Gesellschaft“. In *Handbuch Arbeitssoziologie*. Band 1, Arbeit, Strukturen und Prozesse, herausgegeben von Fritz Böhle, G. Günter Voß, und Günther Wachtler, 127–47. Wiesbaden: Springer VS.
- Schneider, Sam. 2017. „Zwanghafte Selbstverwirklichung? Zur Paradoxie der (Selbst-) Entfremdung im Neokapitalismus“. *Soziologiemagazin* 10 (2): 55–74. <https://doi.org/10.3224/soz.v10i2.05>.
- Schrammel, Barbara. 2022. „Mental-Load. Ein psychodramatischer Blick auf die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit.“ *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie* 21 (2): 369–79.
- Schröder, Martin. 2020. Wann sind wir wirklich zufrieden? : überraschende Erkenntnisse zu Arbeit, Liebe, Kindern, Geld. 1. Auflage. München: C. Bertelsmann.
- Schwarzer, Alice. 1977. „Hausfrauenlohn?“ Emma, 1977.
- Senghaas-Knobloch, Eva. 1999. „Von der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft?: Zu einer aktuellen Debatte“. *Arbeit* 8: 136. <https://doi.org/10.1515/arbeit-1999-0203>.

- . 2008. „Fürsorgliche Praxis und die Debatte um einen erweiterten Arbeitsbegriff“. In *Wohin driftet die Arbeitswelt?*, 177–97. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sirianni, Carmen, und Cynthia Negrey. 2000. „Working Time as Gendered Time“. *Feminist Economics* 6 (1): 59–76. <https://doi.org/10.1080/135457000337679>.
- Sorger, Claudia. 2016. „Die Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit“. Herausgegeben von Nadja Bergmann und Claudia Sorger. *40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik*, Sozialpolitik in Diskussion, 18: 115–25.
- . 2017. „Gleichstellungspolitische Strategien österreichischer Gewerkschaften: Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit?“. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 42 (2): 167–82. <https://doi.org/10.1007/s11614-017-0263-9>.
- Soriano Abril, Empor, Javier Ibáñez, und Francisca Hipólito. 2023. „Informe de Evaluación de la Jornada de 4 Días“. València: Las Naves.
- Spangenberg, Joachim H. 2023. „Focus panel 8 – Cutting the addiction of labour to growth: the 4 days week“. Konferenz gehalten auf der Beyond Growth Conference, Europäisches Parlament - Strassburg, Mai 15. <https://www.beyond-growth-2023.eu/lecture/focus-panel-8/>.
- Stadt Wien. o. J. „Kriterien der Platzvergabe - Platzsuche im städtischen Kindergarten“. Zugegriffen 12. Dezember 2023. <https://www.wien.gv.at/bildung/kindergarten/platzsuche/kundennummer-anmeldung/kriterien.html>.
- Stafford, Rebecca, Elaine Backman, und Pamela Dibona. 1977. „The Division of Labor among Cohabiting and Married Couples“. *Journal of Marriage and Family* 39 (1): 43–57. <https://doi.org/10.2307/351061>.
- Statista. 2024a. „Island - Ausländeranteil nach Geschlecht bis 2022“. Statista. 2. Januar 2024. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/762435/umfrage/auslaenderanteil-in-island-nach-geschlecht/>.
- . 2024b. „Island - Gesamtbevölkerung bis 2050“. Statista. 2. Januar 2024. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/19302/umfrage/gesamtbevoelkerung-von-island/>.
- STATISTIK AUSTRIA. 2023a. „Arbeitsmarktstatistik. 2. Quartal 2023“. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. STATISTIK AUSTRIA.
- . 2023b. „Arbeitsmarktstatistiken 2022“.
- . 2023c. „Gender-Statistik. Erwerbstätigkeit“.
- . 2023d. „Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern trotz Rückgang über dem EU-Durchschnitt.“
- . 2023e. „Österreich. Zahlen. Daten. Fakten.“

- . 2023f. „Zeitverwendung 2021/22 - Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung“. Wien.
- Steinke, Ines. 2007. „Gütekriterien qualitativer Forschung“. In *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*, herausgegeben von Uwe Flick, Ernst Von Kardorff, und Ines Steinke, 5. Auflage. Rowohlt Taschenbuch.
- Steinrücke, Margareta. 2016. „Arbeitszeitverkürzung – Ein Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit?“ Herausgegeben von Nadja Bergmann und Claudia Sorger. 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik., *Sozialpolitik in Diskussion*, 18: 99–111.
- Streeck, Wolfgang. 1987. „Neue Formen der Arbeitsorganisation im internationalen Vergleich“. *Wirtschaft und Gesellschaft* 13/3.
- Strober, Myra H. 2003. „The Application of Mainstream Economics Constructs to Education: A Feminist Analysis“. In *Feminist Economics Today. Beyond Economic Man*, von A. Marianne Ferber und A. Julie Nelson, 277–320. London: The University of Chicago Press.
- Tálos, Emmerich. 2016. „Arbeitszeitpolitik in Österreich - 40-Stunden-Woche - Ein Meilenstein“. Herausgegeben von Nadja Bergmann und Claudia Sorger. 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik., *Sozialpolitik in Diskussion*, 18 (Juni): 7–19.
- Trouble everyday collective. 2014. *Die Krise der sozialen Reproduktion : Kritik, Perspektiven, Strategien und Utopien*. 1. Aufl. Bd. 4. Unrast transparent : Soziale Krise. Münster: Unrast.
- UN Secretary-General. 2016. „Women’s economic empowerment in the changing world of work: report of the Secretary-General“. <http://digitallibrary.un.org/record/856760>.
- Voigt, Kai-Ingo. o. J. „Definition: Produktivität“. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Zugriffen 24. Januar 2024. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/produktivitaet-46151>.
- Von Werlhof, Claudia. 1992. „Der Proletarier ist tot. Es lebe die Hausfrau?“ In *Frauen, die letzte Kolonie: zur Hausfrausierung der Arbeit*. Zürich: Rotpunktverlag.
- Voß, G. Günter. 2013. „Arbeitskraftunternehmer“. In *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, herausgegeben von Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen, 1. Aufl., 65–72. Baden-Baden: Nomos.
- Voß, G. Günter, und Cornelia Weiss. 2013. „Burnout und Depression - Leiterkrankungen dessubjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer?“ In *Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft*, herausgegeben von Sighard Neckel und Greta Wagner, 29–57. Berlin: Suhrkamp.
- Walby, Sylvia. 2005. „Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice“. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 12 (3): 321–43.
- Wanger, Susanne, und Enzo Weber. 2023. „Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit“. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

- Weber, Max. 1995. „Die protestantische Ethik und der ‚Geist‘ des Kapitalismus“. In *Schriften zur Soziologie*. Stuttgart: Reclam.
- Winker, Gabriele. 2011. „Soziale Reproduktion in der Krise – Care Revolution als Perspektive“. In *Das Argument*. 292.
- . 2015. *Care Revolution: Schritte in eine solidarische Gesellschaft*. X-Texte zu Kultur und Gesellschaft. Bielefeld: Transcript.
- WKO. 2023. „Länderprofil: Island“. WKÖ Abteilung für Statistik.
- Wolff, Kerstin. 2020. „Hausarbeit als Nebenwiderspruch? Die internationale ‚Lohn für Hausarbeit‘-Debatte der 1970er Jahre in der Bundesrepublik“. In *Care-Arbeit*, herausgegeben von bpb, 70:42–48. Aus *Politik und Zeitgeschichte* 45.
- Woll, Artur. 2008. *Wirtschaftslexikon. Jubiläumsausgabe*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Wood, Ellen Meiksins. 2002. *The Origin of Capitalism. A Longer View*. London: Verso.
- Zartler, Ulrike, Vera Dafert, Sabine Harter, und Petra Dirnberger. 2021. „Frauen in Wien und COVID-19: Studie im Auftrag des Frauenservice Wien“. Frauenservice Wien.
- Zartler, Ulrike, Petra Dirnberger, Vera Dafert, Sabine Harter, und Daniela Schimek. 2021. „Corona: Arbeit und Care“. Wien: Institut für Soziologie und Arbeiterkammer Wien.
- Zhu, Dao-min, Wenming Zhao, Biao Zhang, Yu Zhang, Ying Yang, Cun Zhang, Yajun Wang, Jiajia Zhu, und Yongqiang Yu. 2019. „The Relationship Between Serum Concentration of Vitamin D, Total Intracranial Volume, and Severity of Depressive Symptoms in Patients With Major Depressive Disorder“. *Frontiers in Psychiatry* 10.
- Zimmermann, Karin. 2021. „Mutige Frauenpolitik? Fehlanzeige“. *Arbeit und Wirtschaft* 9/2021.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteile der Wirtschaftssektoren an der Gesamtheit der Erwerbspersonen in Österreich 1934-2001 (in %) Datenquelle ÖSTAT bzw. STATISTIK AUSTRIA (Mesch 2016)	19
Abbildung 2: Durchschnittliche Zeit pro Tag für Erwerbstätigkeit und unbezahlte Arbeit nach Geschlecht mit/ohne Kinder (STATISTIK AUSTRIA 2023f, 88)	28
Abbildung 3: Teilzeitquote 25- bis 49-Jähriger mit Kindern unter 15 Jahren (Kaindl und Schipfer 2023, 17)	30
Abbildung 4: Verteilung Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Elternkarenz und Erwerbslosigkeit zwischen Müttern und Vätern mit Kindern unter 15 J. in 2020 (Mader 2022, 34).....	32
Abbildung 5: Arbeitszeitverkürzungen in Österreich (Lehmann 2022), eigene Adaption	43