

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

Österreich 2025 – Arbeitszeitverteilung in Österreich

Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

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

Die Analyse der Arbeitszeitlandschaft der unselbständig Beschäftigten in Österreich zeigt einen hohen Gender Time Gap: Männer arbeiten durchschnittlich 39,8 Stunden pro Woche, Frauen mit 31,6 Stunden um ein Fünftel weniger. Eine Annäherung der Arbeitszeit entspricht sowohl individuellen Wünschen als auch gesellschaftspolitischen Zielen. Dabei würden Frauen laut Befragung durchschnittlich gern mehr Stunden pro Woche berufstätig sein, Männer hingegen weniger. Die Ansatzpunkte zu einer Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen den Arbeitszeitprofilen im Laufe des Erwerbslebens sind vielschichtig und reichen von der Änderung der Rahmenbedingungen bis hin zur Einführung neuer Arbeitszeitorptionen.

Austria 2025 – Distribution of Working Hours in Austria. Analysis and Options from the Workers' Point of View

An analysis of working hours for the dependently employed in Austria shows a high gender time gap: men put in an average of 39.8 hours per week; at 31.6 hours women's gainful working week is shorter by one fifth. Closing this gap would meet individual wishes as much as social goals. The study found that women would like to work a few hours more in gainful employment, while men would prefer to cut down on their working hours. Approaches to reduce the gender gap in working hours per working life are manifold, ranging from changing the framework conditions to the introduction of new options for work schedules.

Kontakt:

Mag. Ulrike Huemer:	WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, ulrike.huemer@wifo.ac.at
Mag. Julia Bock-Schappelwein:	WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, julia.bock-schappelwein@wifo.ac.at
Priv.-Doz. Dr. Ulrike Famira-Mühlberger, PhD:	WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, ulrike.famira-muehlberger@wifo.ac.at
Mag. Hedwig Lutz:	WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, hedwig.lutz@wifo.ac.at
Mag. Christine Mayrhuber:	WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, christine.mayrhuber@wifo.ac.at

JEL-Codes: J22, K31, J41, J81 • **Keywords:** Zeitallokation, Arbeitskräfteangebot, Arbeitsverträge, Arbeitsbedingungen

Der vorliegende Beitrag beruht auf einer Studie des WIFO, die im Rahmen des Forschungsprogrammes "Österreich 2025" erstellt wurde: Ulrike Huemer, Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger, Hedwig Lutz, Christine Mayrhuber, Österreich 2025 – Arbeitszeitverteilung in Österreich. Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Februar 2017, 118 Seiten, 50 €, Download 40 €: <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/59285>).

Begutachtung: Ewald Walterskirchen • **Wissenschaftliche Assistenz:** Stefan Fuchs (stefan.fuchs@wifo.ac.at)

1. Einleitung

Die Zahl der unselbständig Beschäftigten stieg gemäß Administrativdaten zwischen 2008 und 2016 trotz der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2008/09 um knapp 6%. Das Arbeitsvolumen, also die Summe tatsächlich geleisteter Arbeitsstunden, lag im Jahr 2015 noch unter dem Vorkrisenwert; erst 2016 wurde das Niveau von 2008 wieder überschritten. Diese Entwicklung wurde vom Anstieg der Teilzeitbeschäftigung sowie vom Rückgang der Zahl der Über- bzw. Mehrstunden getragen. Die durchschnittliche tatsächlich geleistete Arbeitszeit je Unselbständigen bzw. Unselbständige verringerte sich in den letzten Jahren. De facto erfolgte damit eine individuelle und unsystematische Arbeitszeitverkürzung. Insgesamt zeigt sich eine deutliche Heterogenisierung der Erwerbsarbeitszeit: Ein Teil der Erwerbspersonen weist ein hohes Wochenarbeitszeitausmaß aus, das potentiell die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erschwert und sich negativ auf die Gesundheit auswirken kann, während ein anderer Teil gar nicht oder in deutlich geringerem Umfang erwerbstätig ist.

Das geleistete Wochenarbeitszeitausmaß variiert besonders stark zwischen den Geschlechtern, aber auch hinsichtlich ausgeübter Tätigkeit, Branche und Qualifikations-

niveau. Die geschlechtsspezifische Aufteilung der Erwerbsarbeitszeit wird in hohem Maße von der ungleichen Verteilung der Betreuungspflichten und damit der Aufteilung bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Familienarbeit zwischen Frauen und Männern beeinflusst. Die Verteilung der Erwerbsarbeitszeit von Frauen und Männern sowie Maßnahmen, die einer egalitären Verteilung in einer Lebensphasenperspektive förderlich sind, werden nachfolgend näher beleuchtet. Damit wird eine spezifische Perspektive in der Debatte zur Arbeitszeitregulierung eingenommen, wie nachfolgend kurz skizziert wird.

2. Perspektiven und Interessen in der Arbeitszeitdebatte

Ausmaß, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind das Ergebnis einer Fülle von Einflussfaktoren. Entsprechend der jeweiligen Perspektive dient die Arbeitszeit bzw. die Arbeitszeitflexibilisierung als Instrument zur Erreichung mannigfacher Ziele. Diese Ziele unterscheiden sich nicht nur in Abhängigkeit vom Akteur (Politik, Unternehmen, Beschäftigte, Konsumentinnen und Konsumenten), sondern variieren auch im Laufe der Zeit (Übersicht 1). Insgesamt ist die Arbeitszeitdebatte von den bekannten Zielkonflikten gekennzeichnet:

Für die Unternehmen sind betriebswirtschaftliche Kriterien zu Arbeitskosten und Arbeitsproduktivität, Auftragslage sowie Kapazitätsauslastung und deren Schwankungen, Organisation des Produktionsprozesses und Kosten einer etwaigen Adaptierung wichtige Determinanten der Arbeitszeitgestaltung. Auf der Seite der Arbeitskräfte sind Aspekte wie Arbeitsplatzchancen, erzielbares Einkommen und soziale Absicherung, aber auch individuelle Präferenzen, ökonomische Notwendigkeiten sowie der Haushaltskontext (private Verpflichtungen und ihre Aufteilung im Haushalt) zentral. Die Konsumentinnen und Konsumenten wünschen sich ausgedehnte Service- und Öffnungszeiten.

Arbeitszeitregulierung aus der Makroperspektive des Gesetzgebers zielt wiederum auf ein möglichst hohes Beschäftigungsniveau und eine Verringerung der Arbeitslosigkeit bzw. auf die Ausschöpfung von Wertschöpfungspotentialen ab. Darüber hinaus ist das mit der Arbeitszeit verbundene Entgelt die zentrale Größe im erwerbsarbeitszentrierten sozialen Sicherungssystem, und zwar sowohl für die Versicherten als auch für die Sozialstaatsfinanzierung selbst. Das Arbeitszeitgesetz verfolgt Gesundheitsaspekte wie die Einschränkung überlanger, gesundheitsschädlicher Arbeitszeiten (Rajaratnam – Arendt, 2001, Leoni et al., 2011). Gleichzeitig trachtet die Politik danach, die Wettbewerbsfähigkeit des Landes zu erhalten und für Unternehmen die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sie im internationalen Wettbewerb erfolgreich bestehen können.

<i>Übersicht 1: Perspektiven und Interessen in der Arbeitszeitdebatte</i>	
<p><i>Politik</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftspolitische Ziele • Gesundheitspolitische Ziele • Wettbewerbspolitische Ziele • Gesellschaftspolitische Ziele (Vereinbarkeit) • Gerechtigkeitsziele 	<p><i>Konsumenten, Konsumentinnen Kunden, Kundinnen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dienstleistungsorientierung: Service- und Öffnungszeiten verlängern und/oder ausdehnen
<p><i>Unternehmen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexible Leistungserstellung • Kostenminimierung (Arbeitskosten, Kapitalkosten) • Wettbewerbsfähigkeit stärken • Gewinnoptimierung • Faktorproduktivität erhöhen • Marktposition sichern, ausbauen • Mitarbeitermotivation verbessern 	<p><i>Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Einkommensziel • Vereinbarkeit • (Soziale) Absicherung • Beschäftigungssicherheit • Anpassung an veränderte Arbeitszeitpräferenzen über den Erwerbsverlauf

Q: WIFO-Darstellung.

Diese kurze und unvollständige Aufzählung weist auf die zahlreichen Zielkonflikte und Trade-offs im Hinblick auf die Arbeitszeit hin: So stehen einander ein kurzfristig gefor-

derter bzw. betrieblich notwendiger hoher Arbeitseinsatz und langfristige gesellschaftliche Folgekosten infolge einer stress- und überlastungsbedingten Gesundheitsgefährdung gegenüber. Ebenso können von Konsumenten präferierte umfangreiche Öffnungs- bzw. Servicezeiten im Konflikt mit den Interessen Erwerbstätiger stehen: Was für Konsumenten und Konsumentinnen ein Mehr an Lebensqualität bedeutet, schränkt möglicherweise gleichzeitig die Work-Life Balance der Beschäftigten in den betroffenen Branchen ein. Die Anliegen der Arbeitskräfte bezüglich der Arbeitszeitgestaltung (Dauer, Lage, Verteilung) lassen sich dabei nicht immer in Übereinstimmung mit Unternehmenserfordernissen und -anforderungen bringen; welche Arbeitszeit bei Interessensunterschieden letztlich realisiert wird, ist Ausfluss von Machtasymmetrien und wird somit in Zeiten eines Arbeitskräfteüberangebotes stärker von der Arbeitgeberseite bestimmt.

3. Regulierung der Erwerbsarbeitszeit

In Österreich werden die gesetzlichen Mindeststandards der Arbeitszeitgestaltung für einen Großteil der unselbständig Beschäftigten im Arbeitszeitgesetz (AZG) und im Arbeitsruhegesetz (ARG) bestimmt¹⁾. Das Arbeitszeitgesetz regelt die tägliche und wöchentliche Normal- bzw. Höchstarbeitszeit, die Ruhebestimmungen (Ruhepausen und Ruhezeiten) sowie die Möglichkeiten von Abweichungen der täglichen und wöchentlichen Normal- und Höchstarbeitszeit, welche in Kollektivverträgen und allenfalls Betriebsvereinbarungen konkretisiert werden. Seit 1975 liegen die tägliche Normalarbeitszeit bei 8 und die wöchentliche Normalarbeitszeit bei 40 Stunden, die Höchstarbeitszeit kann auf bis zu 12 Stunden ausgeweitet werden. Eine Senkung der wöchentlichen Normalarbeitszeit, wie etwa die verbreitete wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,0 bzw. 38,5 Stunden, oder die Vereinbarung zum 24. Dezember als arbeitsfreiem Tag (Eichmann et al., 2010) sind Ergebnis kollektivvertraglicher Regelungen.

Seit den 1980er-Jahren dreht sich die Debatte in der Arbeitszeitgesetzgebung um die Arbeitszeiflexibilisierung. Flexible Arbeitszeiten bedeuten eine permanente Veränderbarkeit der Dauer der Arbeitszeit und/oder der zeitlichen Lage; sie ermöglichen eine ungleichmäßige Verteilung und Über- oder Unterschreitung der Normalarbeitszeit bei gleichzeitiger Kosteneinsparung. Einer höheren Flexibilität wurde durch Änderungen im Arbeitszeitgesetz (längere Durchrechnungszeiträume usw.) in den letzten Jahrzehnten schrittweise Rechnung getragen (Heilegger – Klein, 2016). Kollektivverträge können darüber hinaus die Arbeitszeiflexibilität auf Branchenebene weiter erhöhen, wie etwa in der Metallerzeugung durch Vereinbarungen zu Zeitwertkonten oder längeren Durchrechnungszeiten zur Berechnung der Normalarbeitszeit. Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht den Unternehmen einen auslastungsflexiblen Einsatz ihrer Beschäftigten. Für Erwerbstätige ermöglicht sie die Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Verpflichtungen und Interessen. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt jedoch, wie empirische Befunde zeigen, die Dauer der täglichen Arbeitszeit eine größere Rolle als die Flexibilität (Klenner – Schmidt, 2007, Wirtz, 2010, Leoni et al., 2011, Klenner, 2007).

Für den Unternehmenssektor sind Arbeitszeitregulierungen u. a. im Hinblick auf Produktionsmöglichkeiten, Markt- und Wettbewerbsposition, Mitarbeitermotivation und Kostenstruktur zentral. Die Arbeitszeit- bzw. Flexibilisierungspräferenzen der Betriebe sind vor dem Hintergrund der jeweiligen Branchenbesonderheiten zu sehen (persönliche Dienstleistungen, exportorientierte Produktion, Saisonbranchen usw.).

¹⁾ Einige Berufsgruppen unterliegen nicht dem Arbeitszeitgesetz: Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einem Arbeitsverhältnis in einer Gebietskörperschaft, Stiftung, Fonds oder Anstalt, sofern diese von Organen einer Gebietskörperschaft verwaltet werden (Tätigkeit im Bereich der Hoheitsverwaltung), Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach dem Landarbeitsgesetz, dem Bäckereiarbeitsgesetz oder dem Krankenanstalten-Arbeitsgesetz, Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten, Hausgehilfen und Hausgehilfinnen, Hausangestellte, Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen, Hausbesorger und Hausbesorgerinnen sowie leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.

Anhaltspunkte zur Arbeitszeit für einen Teil des Unternehmenssektors bietet die Leistungs- und Strukturhebung (siehe Kasten "Datengrundlage: Arbeitskräfteerhebung (AKE)"; Hölzl *et al.*, 2017). Eine Analyse der Arbeitszeitregimes in den rund 860 Kollektivverträgen, ergänzt um die betrieblichen Arbeitszeitmodelle und eine Gegenüberstellung zwischen Wirklichkeit und Wunsch der Unternehmen steht bisher noch aus und wäre ein wichtiger Beitrag für eine umfassende Darstellung der Arbeitgebersicht in der Arbeitszeitdiskussion.

Insgesamt steht die Arbeitszeitpolitik vor einer Vielfalt an Anforderungen, etwa den längeren Verbleib älterer Arbeitskräfte im Erwerbsleben zu unterstützen, Konjunkturerinbrüche abzufedern und die Arbeitslosigkeit zu senken oder dem Wunsch der Unternehmen nach flexiblen Arbeitskräften zu begegnen und gleichzeitig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein hohes Maß an Zeitsouveränität zu ermöglichen. Es gilt, möglichst viele Menschen in Österreich mit einem existenzsichernden Einkommen in den Erwerbsprozess zu integrieren und bedarfsgerechte, möglichst friktionslose Übergänge zwischen verschiedenen Erwerbs- und Lebensphasen zu gewährleisten.

4. Ausmaß, Lage und Verteilung der Arbeitszeit

Zahlreiche Politikbereiche wirken – neben der Arbeitszeitgesetzgebung – auf die individuelle Erwerbsarbeitszeit sowie deren geschlechtsspezifische Verteilung und letztlich auch auf das Ausmaß des Arbeitsangebotes in Österreich ein. Steuer- und sozialrechtliche Regelungen (etwa die Geringfügigkeitsgrenze im Sozialversicherungsrecht oder die steuerliche Behandlung von Überstunden) gehören ebenso dazu wie familienpolitische Arbeitszeitoptionen (etwa Regelungen zur Elternkarenz, Elternteilzeit und Pflege) und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (z. B. Altersteilzeit).

Die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit, zu der es in Österreich nur wenige umfassende Datengrundlagen gibt (siehe Kasten "Datengrundlage: Arbeitskräfteerhebung (AKE)"), ist ein Ausschnitt der Intensität der Erwerbsintegration. Die individuell tatsächlich geleistete Jahresarbeitszeit etwa hängt zudem von der Stabilität der Beschäftigung und damit von der Zahl der Beschäftigungstage ab. Die numerische Flexibilität des österreichischen Beschäftigungssystems – also der Ausgleich von Schwankungen des Personalbedarfs über die Aufnahme und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen sowie Saisonschwankungen – bleibt bei der Betrachtung der Wochenarbeitszeit ausgeblendet.

Datengrundlage: Arbeitskräfteerhebung (AKE)

Regelmäßige Informationen zur Arbeitszeit werden in Österreich nur im Rahmen von Befragungen erhoben. Die größte Stichprobe bietet dabei die Arbeitskräfteerhebung (AKE): Österreichweit werden pro Quartal – und gleichmäßig über die Kalenderwochen verteilt – in rund 22.500 Haushalten die Erwerbstätigen zu verschiedenen Aspekten ihrer individuellen Erwerbsarbeitszeit befragt. Auf dieser Basis sind europaweite Vergleiche zur Entwicklung der Dauer und Lage der Arbeitszeit möglich. Die erfragten Arbeitszeitdaten sind subjektiv und mit einer gewissen Unschärfe verbunden. Die AKE und die darin enthaltene Arbeitszeitinformation sind für unselbständig Beschäftigte repräsentativ und dienen als Datengrundlage für die vorliegende Arbeit.

Die Leistungs- und Strukturstatistik ist eine jährliche Erhebung in Unternehmen (ohne ÖNACE-Abschnitte O bis S). Unternehmen ab 20 Beschäftigten sind im produzierenden Bereich Teil der Stichprobe. Im Dienstleistungsbereich ist dagegen eine Umsatzgrenze vorgesehen. Die Erhebung 2015 repräsentiert insgesamt rund 74% der Beschäftigten und 87% der Umsatzerlöse. Die Befragung enthält neben den Angaben zur Wertschöpfung auch Arbeitszeitinformationen. Für Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten bzw. unter der Umsatzgrenze werden die Informationen für die vorliegende Analyse aus Administrativdaten entnommen; allerdings enthalten die Administrativdaten keine Arbeitszeitinformationen. Die Stichproben repräsentieren 10,2% der Grundgesamtheit, die rund 74% der unselbständig Beschäftigten und rund 87% der Umsatzerlöse umfasst.

Ausmaß, Verteilung und Lage der Normalarbeitszeit laut AKE

Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit

Frauen gingen 2015 durchschnittlich 31,6 Stunden pro Woche einer unselbständigen Erwerbsarbeit nach, Männer – vor dem Hintergrund einer deutlich niedrigeren Teilzeitquote – im Schnitt 39,8 Stunden; das entspricht einer geschlechtsspezifischen Arbeitszeitlücke von durchschnittlich 8,2 Stunden pro Woche. Männer arbeiten überwiegend Vollzeit: 2015 gingen 61,3% der aktiv unselbständig beschäftigten Männer einer Erwerbsarbeit im Ausmaß von 36 bis 40 Stunden pro Woche nach (im Durchschnitt 39,3 Stunden), mehr als ein Viertel verzeichnete überlange Arbeitszeiten: 25,2% zwischen 41 und 59 Stunden pro Woche (im Durchschnitt 46,5 Stunden) und 3,0% mindestens 60 Stunden pro Woche. Die Erwerbsarbeitszeitlandschaft der Frauen ist deutlich heterogener. Knapp jede zweite Frau (49,4%) arbeitete 2015 Teilzeit: 7,8% der erwerbstätigen Frauen waren in kurzer Teilzeit bis zu 11 Stunden beschäftigt (im Durchschnitt 7,5 Wochenstunden), 19,2% zwischen 12 und 24 Stunden (im Durchschnitt 19,0 Wochenstunden) und 22,4% übten eine Tätigkeit in langer Teilzeit aus (im Durchschnitt 29,4 Wochenstunden); 40,3% arbeiteten zwischen 36 bis 40 Stunden pro Woche (Abbildung 1).

Verteilung der Arbeitszeit

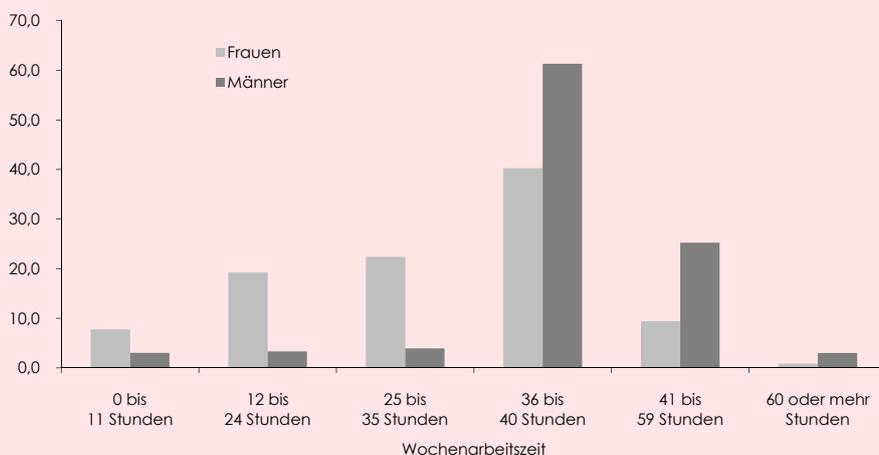
Je höher der Ausbildungsabschluss ist, desto länger ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (Abbildung 2). In der Altersgruppe der 30- bis 64-Jährigen sind Männer mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss im Durchschnitt um 3,6 Stunden länger pro Woche erwerbstätig als Männer mit höchstens Pflichtschulabschluss. Während nur knapp jeder fünfte (18,3%) unselbständig beschäftigte Mann mit Pflichtschulabschluss überlange Wochenarbeitszeiten aufweist, trifft dies auf jeden zweiten (50,5%) mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss zu. Unter den Pflichtschulabsolventen sind dagegen Arbeitszeiten von 36 bis 40 Stunden pro Woche der Arbeitszeitstandard (70%). Unter den unselbständig tätigen Frauen (30 bis 59 Jahre) mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss üben 40,3% ihre Tätigkeit im Rahmen eines Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses aus, unter den Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss liegt der Vergleichswert bei 58,9%. Auch für Frauen steigt mit dem Bildungsabschluss die Bedeutung überlanger Wochenarbeitszeiten, 21,2% der Frauen mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss und 3,8% der Frauen mit Pflichtschulabschluss arbeiten 41 oder mehr Wochenstunden.

Lage der Arbeitszeit

2015 arbeitete in Österreich die Hälfte (50,3%) der aktiv unselbständig Beschäftigten gelegentlich oder häufig am Abend, in der Nacht, am Wochenende oder im Schicht- bzw. Wechseldienst. Gut ein Drittel (36,7%) arbeitete an einem oder zwei Samstagen im Monat, mehr als ein Viertel (29,1%) gelegentlich oder häufig zwischen 20 und 22 Uhr (Spätdienst), knapp ein Fünftel (19,2%) in einem Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst. Alle fünf Varianten atypischer Arbeitszeiten sind überdurchschnittlich stark im Verkehrswesen, dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Kunst- und Unterhaltungsbranche repräsentiert (Abbildung 3). Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst, Spät- und Nachtdienst sind in der Warenherstellung (27,4% bzw. 21,0%), in der Informations- und Kommunikationsbranche (39,9%), dem Erziehungs- und Unterrichtswesen (48,7%) und den extraterritorialen Organisationen (35,1%) verbreitet. Wochenendarbeit ist zudem in der Land- und Forstwirtschaft und im Erziehungs- und Unterrichtswesen Alltag, Samstagsarbeit außerdem im Handel (52,1%) und der Erbringung sonstiger Dienstleistungen (42,7%), Sonntagsarbeit in der öffentlichen Verwaltung (21,5%).

Abbildung 1: Arbeitszeitprofile nach Geschlecht

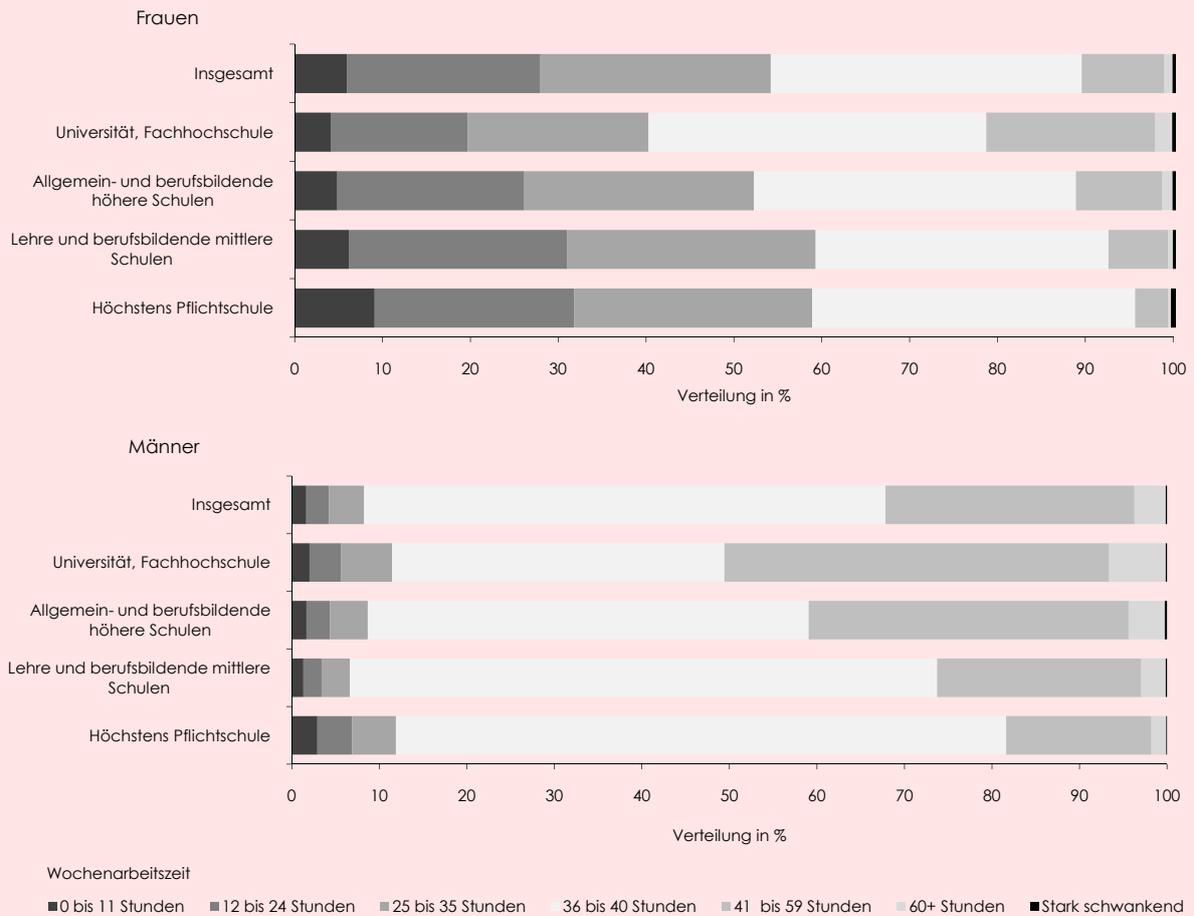
Anteile an der Zahl der aktiv unselbständigen Beschäftigten in %, 2015



Q: AKE-Mikrozensus, WIFO-Berechnungen. Aktiv unselbständig Beschäftigte. Normalarbeitszeit in der Haupttätigkeit, ohne Beschäftigte mit wöchentlich stark schwankenden Arbeitszeiten, da diese Zahl für Männer ab 2009 stark zufallsbehaftet bzw. statistisch nicht interpretierbar ist, für Frauen ab 2008 stark zufallsbehaftet und ab 2011 statistisch nicht interpretierbar.

Abbildung 2: Arbeitszeitprofile von Frauen und Männern nach dem höchsten Ausbildungsabschluss

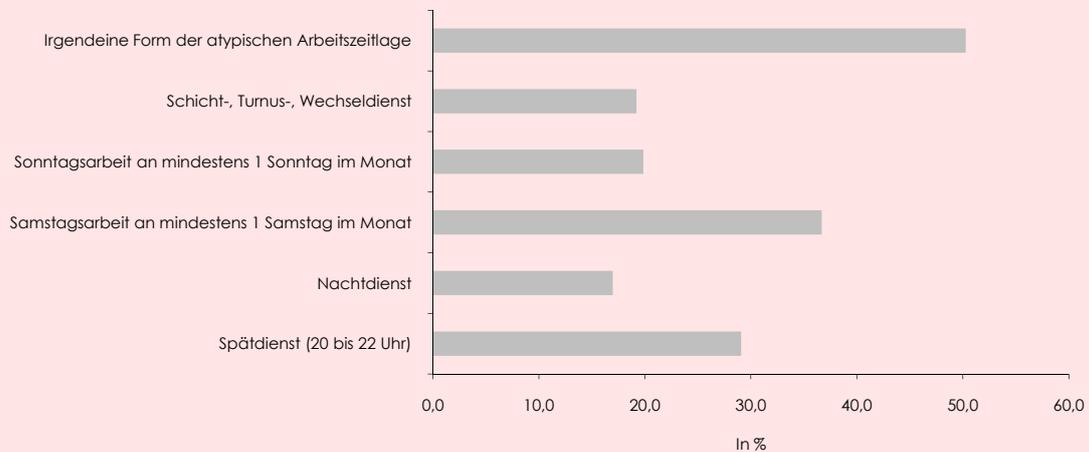
2015



Q: AKE-Mikrozensus, WIFO-Berechnungen. Frauen 30 bis 59 Jahre. "Stark schwankend" statistisch nicht interpretierbar. "60 oder mehr Stunden" für "Pflichtschulabschluss" und "Abschluss allgemeinbildende oder berufsbildende höhere Schule" statistisch nicht interpretierbar, für "Lehrabschluss, Abschluss berufsbildende mittlere Schule" und "Abschluss Hochschule, Fachhochschule" stark zufallsbehaftet. Männer 30 bis 64 Jahre. "Stark schwankend" statistisch nicht interpretierbar. "Pflichtschulabschluss", "Abschluss allgemeinbildende oder berufsbildende höhere Schule", "Abschluss Hochschule, Fachhochschule" stark zufallsbehaftet.

Abbildung 3: Gelegentliche oder häufige atypische Arbeitszeitlege

2015



Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Die ungleiche Verteilung der Erwerbsarbeitszeit zeigt sich sowohl an der ungleichen Verbreitung der Gleitzeit, Wochenend-, Schicht- und Nachtarbeit, die für einen großen Teil der unselbständig Beschäftigten relevant ist, als auch an den unterschiedlichen Arbeitszeitprofilen (Ausmaß der Arbeitszeit) von Frauen und Männern (vgl. Kasten "Ausmaß, Verteilung und Lage der Normalarbeitszeit laut AKE").

5. Gender Time Gap

Die Vielfalt an Arbeitszeitarangements ist nicht gleichverteilt: Vor allem geschlechtsspezifische Unterschiede ziehen sich wie ein roter Faden durch die österreichische Arbeitszeitlandschaft. Sie werden in hohem Maße von der ungleichen Verteilung von Betreuungspflichten und damit der Aufteilung zwischen bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit im Haushalt beeinflusst²⁾. Als Konsequenz ist in Österreich fast jede zweite unselbständig erwerbstätige Frau teilzeitbeschäftigt³⁾, aber nur knapp jeder zehnte Mann. Die auch im EU-Vergleich hohe Teilzeitquote der Frauen in Österreich drückt statistisch die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit⁴⁾ unselbständig beschäftigter Frauen auf 31,6 Stunden, und damit um 8,2 Stunden unter die durchschnittliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit von unselbständig beschäftigten Männern.

Erwerbsmuster von Paaren 2015

Während in knapp der Hälfte aller Paarhaushalte ohne Kinder sowohl der Mann als auch die Frau einer Vollzeitberufstätigkeit nachgehen (48,1%), ist der Anteil (24,8%) nur halb so hoch, sobald ein Kind unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt lebt (Übersicht 2).

Für Paare mit einem Kind unter 15 Jahren dominiert das Zuverdienstmodell, in dem der (zumeist besser verdienende) Mann einer Vollzeitbeschäftigung und die Frau einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (45,9%; *Steinrücke, 2016*). Der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einer betreuungsbedingten Unterbrechung erfolgt für Frauen vielfach über Teilzeitarangements. Angesichts der hohen Teilzeitquote der Frauen ab 40 Jahren ist dies häufig nicht eine kurzfristige oder vorübergehende, sondern eine längerfristige bzw. dauerhafte individuelle Arbeitszeitverkürzung. Dieser Umstand könnte auch die relativ starke Verbreitung (22,5%) des Zuverdienstmodells in Paarhaushalten ohne (im Haushalt lebende) Kinder erklären.

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

Wenngleich Teilzeitarbeit eine Möglichkeit zur Mobilisierung verschiedener Gruppen mit geringer Erwerbsneigung für den Arbeitsmarkt ist (*OECD, 2010, Garnero, 2016*), die individuelle Arbeitszeitverringerung einen positiven Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben leistet und sich positiv auf die Gesundheit auswirken kann (*OECD, 2010*), sind Teilzeitbeschäftigungen – insbesondere, wenn sie nicht vorübergehend, sondern längerfristig ausgeübt werden – mit einer Reihe von Nachteilen verbunden: Sie stärken die Arbeitsmarktsegregation und die Zuständigkeit der Frauen für die Erbringung von Betreuungs- und Hausarbeit. Teilzeitbeschäftigte sind gegenüber Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich Aufstiegschancen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit benachteiligt (*Nicolaisen,*

²⁾ Im Durchschnitt der Erwerbstätigen wenden Männer und Frauen pro Woche 64,3 bzw. 66,0 Stunden für bezahlte und unbezahlte Arbeit auf. Allerdings ist die Verteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit geschlechtsspezifisch sehr ungleich (*Statistik Austria, 2009*).

³⁾ Bis zum Ende der 1980er-Jahre lag die Teilzeitquote der Frauen stabil bei rund 15% (*Baierl – Kapella, 2014*).

⁴⁾ Die in der Arbeitskräfteerhebung erhobene Normalarbeitszeit entspricht der üblicherweise geleisteten Wochenarbeitszeit einschließlich Überstunden der unselbständig Erwerbstätigen einschließlich Personen in Elternkarenz (15 bis 64 Jahre).

2011, OECD, 2010, Klenner, 2015). Niedrige Bruttomonatslöhne von Teilzeitbeschäftigten bedingen darüber hinaus im einkommenszentrierten Sozialversicherungssystem eine prekäre Absicherung bei Arbeitslosigkeit und im Alter. Geringe eigene Einkünfte bedeuten in Paarhaushalten finanzielle Abhängigkeit vom Partner; innerfamiliär verschieben sich die Machtverhältnisse zugunsten des Mannes. Bricht der Familienverband auseinander, dann steigt das (Alters-)Armutsrisiko von Frauen.

Übersicht 2: Verteilung der Erwerbsmuster von Paaren

2015

Erwerbsmuster		Ohne Kinder	1 Kind	2 Kinder	3 oder mehr Kinder	Mit Kind(ern)	Insgesamt
Mann	Frau	Unter 15 Jahren			15 Jahre oder älter		
Anteile in %							
Vollzeitbeschäftigt	Vollzeitbeschäftigt	48,1	24,8	13,7	9,2	34,5	31,1
Vollzeitbeschäftigt	Teilzeitbeschäftigt	22,5	45,9	56,1	38,6	42,9	39,7
Vollzeitbeschäftigt	Nicht erwerbstätig	11,4	15,0	17,8	31,0	11,6	14,5
Teilzeitbeschäftigt	Vollzeitbeschäftigt						
Nicht erwerbstätig	Vollzeitbeschäftigt	7,5	4,3	2,2*	1)	4,5	4,8
Teilzeitbeschäftigt	Teilzeitbeschäftigt	3,4	2,7	3,1	1)	1,6*	2,7
Teilzeitbeschäftigt	Nicht erwerbstätig						
Nicht erwerbstätig	Teilzeitbeschäftigt	4,0	4,1	3,9	5,3*	2,8	3,8
Nicht erwerbstätig	Nicht erwerbstätig	3,0	3,2	3,3	11,2	2,1	3,4
Insgesamt		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl		392.216	311.023	235.928	73.788	305.481	1.318.436

Q: Mikrozensus, WIFO-Berechnungen; Auswertung in Anlehnung an Wanger (2015). Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung auf Basis der Selbsteinschätzung der Befragten. Paare: Männer zwischen 15 und 64 Jahren und Frauen zwischen 15 und 59 Jahren, die im selben Haushalt leben; ohne Paarhaushalte, in denen mindestens eine Person im Ruhestand ist. * . . . stark zufallsbehaftet. – 1) Statistisch nicht interpretierbar.

Will man eine gleichmäßigere Verteilung von bezahlter Erwerbsarbeitszeit und unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit erreichen, dann müssen – abgesehen von einer weiteren Forcierung der Frauenerwerbstätigkeit – kurze Erwerbsarbeitszeiten von Frauen auf ein substanzielles Niveau angehoben werden. Ein wesentlicher Baustein dafür ist der Ausbau des institutionellen Betreuungsangebotes, beginnend bei der Kinderkrippe über Ganztagschulen und Nachmittagsbetreuung bis hin zu mobilen bzw. stationären Pflegeplätzen. Er ist, anders als Geldleistungen, der Schlüssel zu einer verstärkten Arbeitsmarktteilhabe von Frauen. Darüber hinaus ist im Sinne einer Gleichstellungsorientierung die teilweise Arbeitszeitverringerung beider Elternteile in Paarhaushalten einer vollständigen Arbeitszeitverringerung nur eines Elternteiles vorzuziehen. Eine Anpassung bestehender Kinderbetreuungsgeldmodelle in Richtung einer Ausweitung der exklusiven Bezugszeiten von Männern wäre diesem Ziel förderlich.

Ein zweiter Ansatzpunkt, der eine gleichmäßigere Verteilung bezahlter Erwerbsarbeitszeit und unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit unterstützt, ist die Verringerung (über-)langer Erwerbsarbeitszeiten von Männern (Abbildung 1), denn diese stehen einer gleichmäßigeren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern entgegen. Während Männer sich auf die Erwerbsarbeit konzentrieren, obliegt es den Frauen, Erwerbsarbeit und Betreuungs- bzw. Hausarbeit in Einklang zu bringen (Fagan et al., 2012). Die Anpassung der Erwerbsarbeitszeit der Frauen an die männliche Norm würde für Familien mit Kindern den Zeitbedarf für Betreuungsarbeit außer Acht lassen und eine Mehrbelastung beider Partner, Verlust an Lebensqualität und Vereinbarkeitsproblemen mit sich bringen (Pfahl, 2016). Die langen Erwerbsarbeitszeiten der Männer setzen zudem eine Arbeitszeitnorm auf Betriebsebene. Das (regelmäßige) Leisten von Überstunden wird dabei als Signal von Leistungsbereitschaft gewertet. Veränderungen im Bereich der Überstunden, etwa die Abschaffung ihrer Steuerbegünstigung, sind eine Stellschraube zur Verringerung der überlangen Arbeitszeiten. Die aktuellen Formen der Überstundenpauschalierung quer über alle Einkommens- und Qualifikationsgruppen fördern ebenfalls überlange Arbeitszeiten. Sie sollten auf jene Bereiche beschränkt werden, in denen selbstbestimmte Arbeitseinteilung und Handlungsspielräume bestehen. Denkbar wäre die

Koppelung der All-in-Verträge an eine Mindesteinkommenshöhe im Ausmaß der 1,5-fachen Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung.

6. Lebensphasenorientierte Arbeitszeitpolitik

Die große Heterogenität der Erwerbsarbeitszeitlandschaft in Österreich spricht für eine "zeitpolitische Vielfalt als zentrales Gestaltungsprinzip" (Seifert, 2014) und weniger für die Etablierung eines einheitlichen Arbeitszeitstandards. So differieren die Arbeitszeitpräferenzen und Arbeitszeitmöglichkeiten je nach Lebenslage. Die Erwerbsarbeitszeit konkurriert dabei, angesichts eines begrenzten Zeitbudgets, mit alternativen Zeitverwendungen (Familie, Weiterbildung, Regeneration, soziales und politisches Engagement usw.). Einerseits ändert sich der Zeitbedarf für diese Aktivitäten abseits der Erwerbsarbeitszeit ebenso wie die Arbeitszeitpräferenzen und -möglichkeiten im Lebensverlauf. Andererseits werden diese Präferenzen von tiefgreifenden demographischen, gesellschaftlichen, institutionellen und ökonomischen Strukturveränderungen beeinflusst. Dazu zählen u. a. der Wandel der Familienmodelle, die Alterung der Erwerbsbevölkerung und der Gesellschaft insgesamt sowie die zunehmende Bedeutung von Beschäftigungsfähigkeit und Weiterbildung (Naegele et al., 2003).

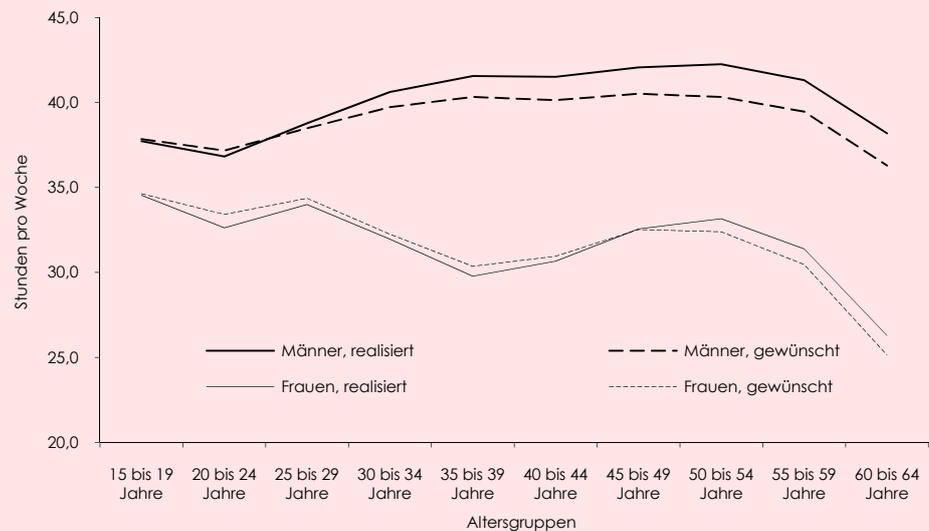
Eine Gegenüberstellung der präferierten und realisierten Wochenarbeitsstunden nach Alter und Geschlecht zeigt einerseits ein nach wie vor traditionelles Familienbild, andererseits auch geschlechtsspezifische Unterschiede (Abbildung 4). Insgesamt wünscht sich rund ein Viertel der aktiv unselbständig Beschäftigten eine Veränderung der realisierten Wochenarbeitszeit. Je kürzer die wöchentliche Normalarbeitszeit ist, desto höher ist im Durchschnitt das Ausmaß der gewünschten Arbeitszeiterhöhung. Umgekehrt ist das Ausmaß der gewünschten Arbeitszeitsenkung umso größer, je länger die wöchentliche Normalarbeitszeit ist. Ein hoher Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen, die mit ihrem Stundenausmaß zufrieden sind, ist angesichts der hohen Gesamtarbeitsbelastung von Frauen nicht verwunderlich. So zeigen Burchell et al. (2007) auf Basis der vierten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (2005), dass in Europa vollzeitbeschäftigte Frauen die längste Wochenarbeitszeit aufweisen, wenn bezahlte und unbezahlte sowie die Zeit für das Pendeln vom und zum Arbeitsplatz berücksichtigt werden. Selbst teilzeitbeschäftigte Frauen haben nach dieser umfassenden Definition von Arbeitszeit eine höhere wöchentliche Arbeitsbelastung als vollzeitbeschäftigte Männer.

Die Arbeitszeitwünsche differieren auch nach dem Alter: Eine geringere Wochenarbeitszeit wünschen sich insbesondere pensionsnahe Altersjahrgänge. Der Anpassungsbedarf ist ab dem Alter von 50 Jahren – mit einer gewünschten Arbeitszeitverringerung um durchschnittlich rund 2 Stunden – am größten. Da im Alter die Belastbarkeit sinkt, sind längere Ruhepausen und Erholungszeiten für die Regeneration notwendig. Entsprechend können altersgerechte und altersgerechte Arbeitszeiten zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen.

Neben der Gesundheit ist die Qualifikation ein Schlüssel zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Angesichts einer alternden Bevölkerung und einer sinkenden Wertbarkeit der Erstausbildung steigt die Bedeutung von Weiterbildungsphasen während des Erwerbslebens. Die Aus- und Weiterbildung nach der Erstausbildung ist jedoch nicht nur kosten-, sondern auch zeitintensiv; insofern beeinflussen Weiterbildungsambitionen die Arbeitszeitpräferenz von Erwerbstätigen. Eine politische Handlungsoption wäre hier eine Neugestaltung der verfügbaren Instrumente der Existenzsicherung in Weiterbildungsphasen (Bock-Schappelwein – Famira-Mühlberger – Huemer, 2017). Die bestehenden Systeme (z. B. Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium) bieten jenen Gering- und Mittelqualifizierten, die vom Strukturwandel und der Digitalisierung der Arbeitswelt besonders betroffen sind, nur unzureichende Unterstützung. Aus einer Lebenslaufperspektive sollten vorübergehende Bildungszeiten durch eine finanzielle Unterstützung der öffentlichen Hand ermöglicht werden, um Personen durchgängiger und länger auf dem Arbeitsmarkt zu halten.

Abbildung 4: Durchschnittliche realisierte und gewünschte Gesamtarbeitszeit pro Woche

2015



Q: Mikrozensus 2015, WIFO-Auswertungen. Unselbständig aktiv Beschäftigte ohne Personen, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, und ohne Präsenz- und Zivildienst, ohne Beschäftigte mit stark schwankender Normalarbeitszeit.

Eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung sollte den Arbeitskräften eine Anpassung der Erwerbsarbeitszeit an ihre jeweilige Lebensphase und eine bessere Vereinbarkeit zwischen Beruf und anderen Lebensbereichen und Interessen ermöglichen (Anxo – Franz – Kümmerling, 2013, Pfahl, 2016). Diese Perspektive schließt Zeitverwendungsmöglichkeiten abseits der Erwerbsarbeit mit ein. In der Literatur wird für diesen Ansatz der Begriff der Arbeitszeitoption verwendet. Er beschreibt einen institutionell bzw. gesetzlich abgesicherten Anspruch auf eine Änderung der Arbeitszeitlege oder des Arbeitszeitausmaßes bis hin zur Möglichkeit einer Freistellung (Anxo et al., 2006). Damit haben temporäre Freistellungen von der Erwerbsarbeit ebenso ihren Platz wie unterschiedlich lange Arbeitszeiten. Eine konkrete politische Handlungsoption zur Unterstützung einer solchen lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung wird etwa in Deutschland unter dem Stichwort Wahlarbeitszeit diskutiert: In diesem Modell sollen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen das Recht haben, ihre individuelle Arbeitszeit innerhalb eines Korridors zwischen 30 und 40 Wochenarbeitsstunden zu wählen. Ziel sind eine lebensphasenorientierte Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben und eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie (Deutscher Juristinnenbund, 2016).

7. Zusammenfassung

Die empirische Evidenz zur Verteilung der Arbeitszeit unselbständig Beschäftigter in Österreich zeigt eine hohe Heterogenität, insbesondere einen großen Unterschied zwischen Frauen und Männern (Gender Time Gap). Während Frauen durchschnittlich mehr Zeit für unbezahlte Tätigkeiten aufwenden als Männer, sind Männer im Durchschnitt einen Vollzeittag pro Woche länger in bezahlter Beschäftigung als Frauen: Männliche Beschäftigte leisten durchschnittlich 39,8 Stunden pro Woche Erwerbsarbeit, weibliche Beschäftigte 31,6 Stunden. Der beträchtliche Unterschied von 8,2 Stunden pro Woche geht primär darauf zurück, dass fast die Hälfte der Frauen (49,4%) teilzeitbeschäftigt ist und viele Männer Überstunden leisten. Die Teilzeitbeschäftigung von Frauen ist in Österreich im EU-Vergleich hoch; sie hat seit den 1980er-Jahren massiv zugenommen.

Gleichzeitig entspricht die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit für rund ein Viertel der unselbständig Beschäftigten nicht ihrem gewünschten Ausmaß: Dabei wür-

den Frauen durchschnittlich gern mehr Stunden berufstätig sein, Männer weniger. Mit zunehmendem Alter wird der Abstand zwischen gewünschter und realisierter Arbeitszeit größer – unter Männern etwas mehr als unter Frauen. Die großen Arbeitszeitunterschiede zwischen Männern und Frauen hängen mit der ungleichen Verteilung der Hausarbeit und der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen zusammen. Für Paare mit Kindern unter 15 Jahren dominiert das Zuverdienstmodell: der Mann ist in Vollzeit erwerbstätig, die Frau in Teilzeit.

Die Betrachtung der Wochenarbeitszeit unselbständig Beschäftigter muss vor allem dann um eine Langfristperspektive ergänzt werden, wenn es um eine Verringerung des Gender Time Gaps geht. Eine dauerhafte und mit geringen Wochenarbeitsstunden verbundene Teilzeitbeschäftigung birgt eine Reihe von Nachteilen: Sie verfestigt die traditionellen Muster der Verteilung von Betreuungs- und Hausarbeit, benachteiligt Frauen hinsichtlich Karriere und Arbeitsplatzsicherheit und bedeutet eine kurz- wie auch eine langfristige finanzielle Abhängigkeit vom Partner.

Die Studie zeigt arbeitszeitbezogene Ansatzpunkte zur Förderung einer ausgeglicheneren Verteilung der Erwerbsarbeitszeit von Frauen und Männern über das Erwerbsleben ebenso wie Maßnahmen für spezifische Lebensphasen, die eine Anpassung der individuellen Arbeitszeit ermöglichen, denn die Annäherung der Arbeitszeit von Männern und Frauen entspricht nicht nur den individuellen Wünschen, sondern ist auch ein gesellschaftspolitisches Ziel. Wichtige Voraussetzung dafür ist der Ausbau institutioneller Betreuungseinrichtungen: Kinderkrippen, Ganztagschulen, Pflegeplätze. Dieser Ausbau bietet zusätzlich Arbeitsplätze und ermöglicht vor allem mehr Frauen mit Betreuungspflichten die Erwerbstätigkeit generell bzw. ein längeres Stundenausmaß in Beschäftigung.

Ein weiteres Ziel der Arbeitszeitpolitik sollte die Verringerung der überlangen Arbeitszeiten der Männer sein. Abgesehen von den längerfristigen gesundheitlichen Auswirkungen weichen lange Arbeitszeiten mit zunehmendem Alter immer weiter von den Arbeitszeitwünschen ab. Anreize zur Verringerung der Überstundenleistung könnten durch eine Abschaffung der Steuerbegünstigung von Überstunden (Pauschalierung) und eine Beschränkung von All-inklusive-Gehältern gesetzt werden. Letztere könnten z. B. nur über dem 1,5-Fachen der Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung möglich sein.

Eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit stößt jedoch hinsichtlich der Lohnhöhe an Grenzen. Erst ab einem bestimmten Mindesteinkommen kann – unter der Annahme von Wahlfreiheit und der Notwendigkeit der eigenständigen Finanzierung des Lebensunterhaltes – die Entscheidung zwischen höherem Einkommen und kürzerer Erwerbsarbeitszeit zugunsten einer Arbeitszeitverringerung fallen. In bestimmten Lebenslagen ist es vor diesem Hintergrund sinnvoll, die Verringerung der Arbeitszeit oder Auszeiten von der Erwerbstätigkeit finanziell zu unterstützen.

Um den sich im Lebensverlauf ändernden Arbeitszeitwünschen und -möglichkeiten gerecht zu werden, sollte die Arbeitszeitpolitik zudem Optionen für eine temporäre Freistellung oder Arbeitszeitverringerung bieten. Ansatzpunkte dazu sind etwa Lenkungseffekte durch die Förderung der Väterbeteiligung bei betreuungsbedingter Karenz oder Arbeitszeitsenkung oder auch die Förderung von beschäftigungs- und wachstumspolitischen Zielen über die finanzielle Unterstützung der Aus- und Weiterbildung im Erwachsenenalter.

8. Literaturhinweise

- Anxo, D., Boulou, J., Fagan, C., Cebrián, I., Keuzenkamp, S., Klammer, U., Klenner, C., Moreno, G., Toharía, L., Working time options over the life course: New work patterns and company strategies, Eurofound, Loughlinstown, 2006.
- Anxo, D., Franz, C., Kümmerling, A., "Working Time Distribution and Perspectives across the Life Course: A European Perspective", *Economía & Lavoro*, 2013, 47(2).
- Baierl, A., Kapella, O., "Trend zur Teilzeit – Bestandaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie", Universität Wien, Working Paper, 2014, (81).
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Huemer, U., Existenzsicherungsinstrumente während der Weiterbildung in Österreich", *WIFO-Monatsberichte*, 2017, 90(5), S. 393-402, <http://monatsberichte.wifo.ac.at/60452>.

- Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, C., Smith, M., Working conditions in the European Union: The gender perspective, Eurofound, Loughlinstown, 2007.
- Deutscher Juristinnenbund, Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes, Berlin, 2016, <https://www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/wazg-konzept/> (abgerufen am 18. 1. 2017).
- Eichmann, H., Flecker, J., Beuernfeind, A., Saupe, B., Vogt, M., "Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich", Sozialpolitische Studienreihe, 2010, (4).
- Eurofound, Working time and work-life balance in a life course perspective, Loughlinstown, 2012.
- Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M., Saldana-Tejeda, A., "The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence", ILO, Conditions of Work and Employment Series, 2012, (32).
- Garnero, A., "Are part-time workers less productive and underpaid?", IZA World of Labor, 2016, (249).
- Heilegger, G., Klein, Ch., Arbeitszeitgesetz, ÖGB Verlag, Wien, 2016.
- Hölzl, W., Friesenbichler, K., Kügler, A., Peneder, M., Reinstaller, A., "Österreich 2025 – Wettbewerbsfähigkeit, Standortfaktoren, Markt- und Produktstrategien österreichischer Unternehmen und die Positionierung in der internationalen Wertschöpfungskette", WIFO-Monatsberichte, 2017, 90(3), S. 219-228, <http://monatsberichte.wifo.ac.at/59375>.
- Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Lutz, H., Mayrhuber, Ch., Österreich 2025 – Arbeitszeitverteilung in Österreich. Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, WIFO, Wien, 2017, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/59285>.
- Klenner, Ch., "Familienfreundliche Betriebe – Anspruch und Wirklichkeit", in "Entgrenzung von Arbeit und Leben", Aus Politik und Zeitgeschichte, 2007, (34), S. 17-25, http://www.bpb.de/apuz/30293/familienfreundliche-betriebe-anspruch-und-wirklichkeit?p=all#footnoteid_26-26.
- Klenner, Ch., Geschlechtergerechte Arbeitszeiten: Teilzeitarbeit für Frauen und Vollzeitarbeit für Männer?, WSI, Hans-Böckler-Stiftung, 2015.
- Klenner, Ch., Schmidt, T., "Familienfreundlicher Betrieb – Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht", WSI-Mitteilungen, 2007, (9).
- Leoni, Th., Keil, A., Kallus, K. W., Gaisbachgrabner, K., Folgekosten langer Arbeitszeiten. Kommentierter Literaturüberblick, WIFO, Karl-Franzens-Universität Graz, Wien, 2011, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/42411>.
- Naegele, G., Barkholdt, C., de Vroom, B., Goul Andersen, J., Krämer, K., A new organisation of time over working life, Eurofound, Loughlinstown, 2003.
- Nicolaisen, H., "Increasingly equalized? A Study of Part-Time Work in 'Old' and 'New' Part-Time Work Regimes", Nordic journal of working life studies, 2011, 1(1), S. 95-115.
- OECD, "How good is part-time work?", in OECD, Employment Outlook 2010: Moving Beyond the Jobs Crisis, Paris, 2010, S. 211-266.
- Pfahl, S., "Familienarbeitszeit mit 32 Wochenstunden: Mütter und Väter in Deutschland auf dem Weg zu Partnerschaftlichen Arbeitszeiten?", in Bergmann, N., Sorger, C. (Hrsg.), 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? – Impulse für eine Geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik, AK Wien, 2016, S. 87-98.
- Platenga, J., Remery, C., Flexible working time arrangements and gender equality – a comparative review of 30 European countries, Europäische Kommission, Brüssel, 2009.
- Rajaratnam, S., Arendt, J., "Health in a 24-hours society", The Lancet, 2001, 358(9286), S. 999-1005.
- Scheier, F., Hildebrandt, E., "Arbeitszeit – eine wichtige Dimension für die Lebenslaufperspektive?", WZB discussion paper, 2010, (2010-506).
- Seifert, H., "Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert", WISO Diskurs, 2014.
- Statistik Austria, Zeitverwendung 2008/2009: Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede, Wien, 2009.
- Steinrücke, M., "Arbeitszeitverkürzung – ein Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit?", in Bergmann, N., Sorger, C. (Hrsg.), 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? – Impulse für eine Geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik, AK Wien, 2016, S. 99-111.
- Wanger, S., "Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet", IAB-Kurzbericht, 2015, (4).
- Wirtz, A., Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, 2010.