



Band 5

**UNIVERSITY
SOCIETY
INDUSTRY**

Beiträge zum lebensbegleitenden
Lernen und Wissenstransfer

Judith Fritz, Nino Tomaschek (Hrsg.)

Gesellschaft im Wandel

Gesellschaftliche, wirtschaftliche
und ökologische Perspektiven

WAXMANN

University – Society – Industry

Beiträge zum lebensbegleitenden
Lernen und Wissenstransfer

herausgegeben vom
Postgraduate Center der Universität Wien

Band 5

Judith Fritz, Nino Tomaschek (Hrsg.)

Gesellschaft im Wandel

Gesellschaftliche, wirtschaftliche
und ökologische Perspektiven



Waxmann 2016
Münster · New York

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

University Society Industry, Band 5

ISSN 2194-9530

Print-ISBN 978-3-8309-3465-3

E-Book-ISBN 978-3-8309-8465-8

© Waxmann Verlag GmbH, 2016

www.waxmann.com

info@waxmann.com

Umschlaggestaltung: Anne Breitenbach, Münster

Umschlagbild: © FloKu. – photocase.de

Satz: Stoddart Satz- und Layoutservice, Münster

Druck: Hubert & Co., Göttingen

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier,
säurefrei gemäß ISO 9706



Printed in Germany

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, verboten.

Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhalt

Judith Fritz und Nino Tomaschek
Vorwort 7

Nino Tomaschek und Dario Unterdorfer
Einleitung..... 9

I Veränderte Arbeitswelt(en)

Carina Altreiter, Franz Astleithner und Jörg Flecker
Arbeitszeit(en) im Wandel 15

Katharina Resch
Karrieren im Wandel
Vom vertikalen zum horizontalen Karriereverständnis..... 29

Johannes Höhrhan
Digitalisierung braucht Industrialisierung 43

Helmut Hlavacs
Next Generation mHealth: Games, Apps, Ökosysteme 49

Jörg Flecker, Michaela Pfadenhauer, Tilo Grenz und Philip Schörpf
Gesellschaftlicher Wandel im Zeitalter des Internets:
Digitalisierung der Arbeit und Mediatisierung sozialer Welten..... 63

II Gesellschaftliche und politische Transformationsprozesse

Elmar Flatschart
Multiple Krise und politische Regulation
Gesellschaftlicher Wandel unter post-politischen Bedingungen?..... 81

Michael Rosecker
Von seligen Inseln und komplizierten Fragen
Die österreichische Parteiendemokratie und die
Herausforderungen der Gegenwart 97

Nina-Sophie Fritsch und Roland Verwiebe
Schrumpfende Mittelschicht in Österreich?
Hintergründe und empirische Befunde im Kontext europaweiter Trends 107

Roman Hoffmann
Gesundheitliche Ungleichheit: Ursachen und empirische Befunde..... 117

Gerlinde Mauerer
 Vaterliebe, Familienarbeit und Beruf:
 abweichendes Verhalten oder neue Maßstäbe?
 Qualitative Forschungsergebnisse zu Väterkarenzen und
 Elternteilzeitarbeit in Österreich 135

Franz Kolland
 Neue Kultur des Alters 155

Christoph Reinprecht
 Zurück ins 19. Jahrhundert?
 Globaler Wandel und soziale Dynamisierung 175

Claus Reitan
 Wohin treibt uns die Schwungmasse der Transformation? 183

III Globale und regionale Wachstumsstrategien im Wandel

Caroline Vogl-Lang und Stefan Sengelin
 Wachstum im Wandel
 An Grenzen wachsen 199

Christina Buczko
 Internationale Ressourcenpolitik und globale Verantwortung 215

*Werner Dietl, Andreas Friedwagner, Benedikt Hahn, Martin Heintel,
 Thomas Langthaler und Norbert Weixlbaumer*
 Nahmobilität für Nahversorgung
 Handlungsempfehlungen für ländlich periphere Gemeinden
 am Beispiel des Burgenlandes in Österreich 227

*Andrea*s Exner, Sarah Kumnig, Peter A. Kroboth,
 Isabelle Schützenberger und Ulrich Brand*
 Stadtentwicklung, urbane Landwirtschaft und
 zivilgesellschaftlich gestalteter Grünraum in Wien 247

Autorinnen und Autoren 259

Herausgeber 263

Vorwort

Judith Fritz und Nino Tomaschek

Individualisierung, Digitalisierung, Globalisierung – am Beginn des 21. Jahrhunderts steht die Welt vor großen Wandlungsprozessen und es besteht kein Zweifel: Die Umbrüche vollziehen sich immer rasanter, Veränderungen werden immer tiefgreifender. Vieles, was vor 20 Jahren noch als Vision galt, wird heute bereits umgesetzt. In der Arbeitswelt gelten neue Spielregeln, Wirtschaftskonzepte stehen auf dem Prüfstand und auch die Gesellschaft verändert sich.

Das Thema „Gesellschaft im Wandel“ bildete 2015/16 den inhaltlichen Rahmen für die Aktivitäten des Projekts „University Meets Industry“ (uniMind). Wie ländliche Räume im Spannungsfeld von Globalisierung und Regionalisierung ihr Potenzial ausschöpfen können, welche Veränderungen im Gesundheitsbereich durch IKT-Innovation möglich werden und wie letztlich Arbeits(um)welten von morgen gestaltet sein werden, sind nur einige der zentralen Fragen, die im fünften Jahr des Projekts gestellt wurden.

Das Projekt „University Meets Industry“ verfolgt das Ziel, Wissenschaft und Praxis enger zu vernetzen und eine Initiative für den interdisziplinären Austausch von Wissen und Erfahrung zu setzen. WissenschaftlerInnen bekommen dadurch die Möglichkeit, ihre Forschungsleistung sichtbar zu machen und gewinnen einen stärkeren Bezug zu aktuellen Herausforderungen aus der Praxis. PraktikerInnen hingegen profitieren von dem niederschweligen Zugang zu wissenschaftlichen Erkenntnissen, dem breiten Vernetzungsangebot und der Perspektivenvielfalt der Veranstaltungen.

Mit dem Projekt setzt das Postgraduate Center der Universität Wien ein deutliches Bekenntnis zu universitären Öffnungsprozessen und zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung um. Die Entwicklung hin zu einer Wissensgesellschaft erfordert eine weitreichende und kritische Auseinandersetzung mit Lern- und Bildungsprozessen. Die facettenreichen Denkansätze, die in den uniMind|Veranstaltungen entwickelt werden, erzeugen neue Impulse für eine nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung und verweisen auf das Potenzial, das in der engeren Zusammenarbeit zwischen der Universität Wien, gesellschaftlichen Akteuren und der regionalen Wirtschaft liegt.

An dieser Stelle möchten wir uns herzlich bei unseren Projektpartnern, der Wirtschaftskammer Wien, der Industriellenvereinigung Wien, dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft und der Initiative Wachstum im Wandel bedanken. Ihre Unterstützung ermöglicht dieses Projekt. Darüber hinaus gilt unser Dank unserem Kooperationspartner, der Dienstleistungseinrichtung Forschungsservice und Nachwuchsförderung der Universität Wien.

Ganz ausdrücklich möchten wir uns zudem bei allen Beteiligten dieses gelungenen Projektjahres bedanken: bei den WorkshopleiterInnen Helmut Hlavacs, Peter Reichl, Martin Heintel, Christof Isopp, Karl Krajic und Annika Schönauer sowie Christian Korunka und Markus Reitzig, die in den uniMind|Lectures einen praxisorientierten Einblick in ihre Forschungsprojekte gaben.

Für die Publikation gilt unser besonderer Dank allen Autorinnen und Autoren. Mit ihren Beiträgen unterstützen sie die interdisziplinäre Auseinandersetzung mit

dem Jahresthema und leisten einen wertvollen Beitrag zu einer hochaktuellen wissenschaftlichen Diskussion. Marisa Tasser und Mareen Anders ein großes Dankeschön für die redaktionelle Unterstützung und die ausgezeichnete Zusammenarbeit.

„University Meets Industry“ wurde von der UNESCO-Kommission als UN-Dekaden-Projekt „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ ausgezeichnet. Die Auszeichnung erfolgt für Projekte, die einen Beitrag zur Profilierung einer nachhaltigen Bildungsarbeit leisten und dabei alle drei Nachhaltigkeitsdimensionen – Ökonomie, Ökologie und Soziales – gemeinsam berücksichtigen.



Ausgezeichnet von der
Österreichischen UNESCO-Kommission

Einleitung

Nino Tomaschek und Dario Unterdorfer

Am Beginn des 21. Jahrhunderts sehen sich Gesellschaften mit weitreichenden Wandlungsprozessen konfrontiert. Internationale Produktionsketten, globale Kommunikations- und Informationsflüsse beschleunigen die Transformationsprozesse alltäglicher, wirtschaftlicher und ökologischer Gegebenheiten. Vertraute Strukturen erodieren und stellen Unternehmen, Politiken und Individuen gleichermaßen vor große Herausforderungen. Welche Ursachen liegen diesen Transformationsprozessen zu Grunde und welche Auswirkungen ziehen diese für verschiedene AkteurInnen nach sich? Der fünfte Band der Reihe „University – Society – Industry“ erörtert diese Fragen aus interdisziplinären Blickwinkeln und gibt Denkanstöße, um sich diesen Herausforderungen zu stellen. Beiträge von WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen verschiedener Disziplinen repräsentieren das Format der Initiative „uniMind“, die sich zum Ziel gesetzt hat, Universitäten, Unternehmen, Institutionen und zivilgesellschaftliche AkteurInnen zu vernetzen.

Thematisch gliedern sich die insgesamt 17 Beiträge in drei Abschnitte. Der erste Teil der Publikation vereint unter dem Titel „Veränderte Arbeitswelt(en)“ Beiträge von Autorinnen und Autoren, die sich mit der Umstrukturierung von Arbeitswelten auseinandersetzen. Sie beleuchten neben neuen Karrierewegen den Einfluss zunehmender Digitalisierung auf Arbeitsprozesse.

Carina Altreiter, Franz Astleithner und *Jörg Flecker* werfen in ihrem Beitrag einen Blick darauf, wie sich Arbeitszeit(en) in Lage, Dauer und Verteilung in Österreich (und im internationalen Vergleich) in den letzten Jahren entwickelt haben. Im Zentrum stehen dabei die zunehmende Ungleichverteilung von Arbeitszeiten und die steigende Zahl von Teilzeitbeschäftigten sowie die Auswirkungen der Arbeitswelt auf andere Lebensbereiche.

Katharina Resch hinterfragt in ihrem Essay das gängige, linear-vertikale Verständnis von Karrieren und beleuchtet im Kontext der Wirtschaftskrise das Phänomen der „horizontalen Karriere“, einer Karriereform, bei der sich Menschen nicht nach oben bewegen, sondern zur Seite. Diese horizontalen Karrieren verlaufen meist ohne Führungsverantwortung und ohne Einkommenssteigerung, jedoch mit zunehmender Autonomie und loserer Betriebszugehörigkeit, wobei diese Entwicklungen als Antwort auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen des 21. Jahrhunderts zu verstehen sind.

Johannes Höhrhan geht in seinem Essay der Frage nach, wie sich in wirtschaftlich fordernden Zeiten Wachstum generieren lässt. Anhand eines Vergleichs der Wertschöpfungsentwicklung des sekundären und tertiären Sektors plädiert er für eine Reindustrialisierung als Grundlage für (nachhaltiges) Wachstum und Wertschöpfung. Vor allem sei eine starke Industrie eine unverzichtbare Voraussetzung, um den digitalen Wandel erfolgreich gestalten zu können.

Den Einfluss des demographischen Wandels auf die Gesundheitssysteme in Europa untersucht *Helmut Hlavacs* in seinem Beitrag. Im Zentrum der Analyse steht dabei der Anstieg chronischer Erkrankungen und wie diesem mit Methoden der

Gamifizierung und durch den Einsatz von eHealth-Systemen entgegengewirkt werden kann.

Jörg Flecker, Michaela Pfadenhauer, Tilo Grenz und Philip Schörpf befassen sich mit der Digitalisierung von Arbeitswelten als Teil einer Mediatisierung sozialer Welten. Neue Medien schaffen neue Gelegenheiten zur Mitsprache und Mitgestaltung und bringen neue Formen des Wissens sowie neue Typen von AkteurInnen in der Gesellschaft hervor. Dieser Wandel verändert alles, was auf Kommunikation beruht, und hat erhebliche Konsequenzen für klassische Wissensinstitutionen wie Bibliotheken oder Universitäten.

Das zweite Kapitel des Buches befasst sich mit „gesellschaftlichen und politischen Transformationsprozessen“ und nimmt dabei insbesondere demographische und politische Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen ins Blickfeld.

Elmar Flatschart untersucht in seinem Beitrag den gesellschaftlichen Wandel am Beispiel einer multiplen krisenhaften Entwicklung, die er im Kontext von Post-Demokratie bzw. Post-Politikdebatten verortet. Diese Entwicklung drückt sich unter anderem in Phänomenen wie Politikverdrossenheit, Kommodifizierung der Politik oder Technokratie aus und verweist auf die Grenzen einer positiven Wandlungsfähigkeit der modernen politischen Form.

Michael Rosecker befasst sich in seinem Essay mit den Spezifika der österreichischen Demokratie. Insbesondere Österreichs Großparteien – SPÖ und ÖVP – sowie die Sozialpartnerschaft standen lange für die institutionelle Ordnung in Österreich. Wirtschaftswunder und Wohlfahrtsgesellschaft schufen Freiräume, die den disziplinierenden Zugriff des Staates und die lebensweltlichen Bindungen der Milieus lockerten und neue individuelle Wahlmöglichkeiten kreierten. Dies führte unter anderem zum Bruch der sozialen Position und der gesellschaftspolitischen Wertewelt. Die Auswirkungen dieser Kluft greifen nun zeitversetzt tief in die Funktionalität und Legitimation der österreichischen Demokratie ein und verändern diese nachhaltig.

Mit dem Schrumpfen der sogenannten Mittelschicht beschäftigen sich *Nina-Sophie Fritsch* und *Roland Verwiebe*. Unter Verwendung unterschiedlicher Datensätze vergleichen die AutorInnen erstmals Schichtzugehörigkeiten und Schichtdynamiken auf österreichischer und europäischer Ebene mit dem Ergebnis, dass die Mittelschicht in Österreich in viel geringerem Maße geschrumpft ist als in vielen anderen europäischen Ländern.

Der Beitrag von *Roman Hoffmann* fokussiert auf soziale Ungleichheit im Gesundheitsbereich, welche sich in den letzten Jahren verstärkt hat und damit auch ins Zentrum wissenschaftlicher und politischer Debatten gerückt ist. Hoffmann gibt einen Überblick zu sozioökonomischen Ursachen und Auswirkungen dieser Ungleichheit und identifiziert Risikogruppen, welche besonders von sozialer Ungleichheit im Gesundheitsbereich betroffen sind. Darüber hinaus werden Maßnahmen vorgestellt, die zum Abbau der Ungleichheit in Österreich beitragen können.

Gerlinde Mauerer vereint in ihrem Beitrag Ergebnisse aus unterschiedlichen soziologischen Arbeiten zu Väterkarenzen und Elternteilzeit-Modellen in Österreich und kommt zu dem Schluss, dass diese Modelle über die Betreuungszeit hinaus zu Veränderungen in Haushalts- und Betreuungsaufteilung führen können. Ebenso zeigt sich ein direkter Zusammenhang zwischen Frauenerwerbstätigkeit, einem hohen durchschnittlichen Einkommen und Bildungsgrad von Frauen in Äquivalenz zur Inanspruchnahme von Väterkarenzen und Elternteilzeitarbeit von Vätern. Dennoch

wird anhand der verwendeten quantitativen Daten deutlich, dass eine gleichwertige Etablierung von Frauen im Berufsleben noch nicht erzielt wurde.

Für eine neue Kultur des Alter(n)s plädiert *Franz Kolland* in seinem Essay. Er nimmt in seiner Analyse eine dezidiert kulturwissenschaftliche Perspektive ein und versteht das Altern als soziale Praxis und somit als Teil einer kulturellen Ordnung, die von Werturteilen und Weltanschauungen bestimmt wird. Das Hauptaugenmerk gilt dabei nicht nur den strukturellen Bedingungen, sondern auch den Potenzialen und Handlungen von Individuen.

Christoph Reinprecht untersucht in seinem Beitrag moderne europäische Städte unter den Gesichtspunkten des ökonomischen Strukturwandels, der Globalisierung und des Gestaltwandels des Wohlfahrtsstaates. Zwar hat sich das Gesicht der modernen europäischen Stadt im Vergleich zur Stadt des 19. Jahrhunderts grundlegend gewandelt, dennoch nehmen heute sozialräumliche Polarisierung, Segregation und Ungleichheiten – insbesondere am Wohnungsmarkt – im Kontext einer sich im globalen Wettbewerb befindenden Stadt wieder zu und schaffen neue Trennlinien.

Claus Reitan nimmt eine technische Revolution – das Zusammenwirken von Digitalisierung, Internet und Konvergenz – als Ausgangspunkt, um die Auswirkungen der sich wandelnden gesellschaftlichen und ökonomischen Strukturen zu erfassen und eine Antwort auf die Frage zu finden, wohin uns die Schwungmasse der Transformation treibt.

Der letzte Abschnitt der Publikation untersucht unter dem Titel „Wege eines sozial und ökologisch orientierten Wirtschaftens“ Transformationen des Wirtschaftens, der Ressourcenpolitik sowie der Regional- bzw. Stadtentwicklung.

Caroline Vogl-Lang und *Stefan Sengelin* hinterfragen in ihrem Beitrag die Vorstellung des ewigen Wachstums und verorten Konflikte an der Schnittstelle zur Umwelt. Sie plädieren dafür, neue Formen des Wirtschaftens und des Zusammenlebens zu entwickeln, die zu einem nachhaltigen Gesellschafts- und Wirtschaftssystem führen.

Die Entwicklung und Folgewirkungen des globalen Ressourcenverbrauchs untersucht *Christina Buczko* in ihrem Essay. Klimaveränderungen, Luftverschmutzung, Bodendegradation oder Biodiversitätsverlust sind höchst ungleich verteilt und führen vermehrt zu sozialen Konflikten. Anhand ausgewählter Beispiele internationaler Ressourcen-Governance stellt sie Szenarien für eine nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen vor und präsentiert diese unter sozialen, ökologischen und demokratiepolitischen Gesichtspunkten.

Werner Dietl, *Andreas Friedwagner*, *Benedikt Hahn*, *Martin Heintel*, *Thomas Langthaler* und *Norbert Weixlbaumer* untersuchen am Beispiel des Burgenlands die Effekte der europäischen Strukturpolitik, von welcher das Burgenland bis heute maßgeblich profitieren konnte. Darüber hinaus skizzieren die Autoren zukunftsfähige Formen nachhaltiger Mobilitäts- und Nachversorgungsangebote in peripheren Regionen, welche als wesentlicher Puzzlestein für eine erfolgreiche lokale Entwicklung gelten.

*Andrea*s Exner*, *Sarah Kumnig*, *Peter A. Krobath*, *Isabelle Schützenberger* und *Ulrich Brand* untersuchen Stadtentwicklungsmodelle im Kontext übergreifender Veränderungen von Politik und Ökonomie. Bezogen auf die Stadt Wien werden insbesondere die Partizipation von BürgerInnen in Stadtentwicklungsprozessen sowie der

Stellenwert von Grünraum und Ackerflächen im Verhältnis zur Neubautätigkeit historisch betrachtet.

Wir bedanken uns herzlich bei allen Autorinnen und Autoren für ihre Bereitschaft, an diesem Sammelband mitzuwirken, Einblick in ihre aktuellen Forschungsprojekte zu geben und ihre Expertise zu teilen. Ihr Engagement ermöglicht diese Publikation und die weiterführende Diskussion zu gesellschaftlichen, ökonomischen und ökologischen Transformationsprozessen und deren Ursachen wie Wirkungen über das uniMind|Projektjahr hinaus.

I
Veränderte Arbeitswelt(en)

Arbeitszeit(en) im Wandel

Carina Altreiter, Franz Astleithner und Jörg Flecker

1. Arbeitszeit im Kontext sozialer Auseinandersetzungen

Sich der „Zeit“ aus einer soziologischen Perspektive zu nähern, bedeutet diese im Kontext von gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen zu beleuchten. Dass Zeit eben nicht nur das ist, was man von der Uhr abliest – eine Aussage, die häufig dem Mathematiker Albert Einstein zugeschrieben wird –, zeigt sich daran, dass sich die Bedeutung von Zeit historisch stark gewandelt hat. In bäuerlich strukturierten Gesellschaften, wie beispielweise in Zeiten des Feudalismus, wurde nach Bedarf gewirtschaftet und wurden Rhythmen durch Tages- und Jahreszeiten und andere „natürliche“ Erfordernisse, wie das Scheren der Schafe, das Einbringen des Heus oder das Melken der Kühe, vorgegeben. Auch waren Arbeit und Freizeit weder zeitlich noch räumlich klar voneinander getrennt. Die aufkommende Industrialisierung verdrängte diese Orientierungen. Anstelle von biologischen und aufgabenorientierten Zeitrhythmen trat ein maschineller Rhythmus, der eine Taktung der Arbeit und damit eine exakte Zeitmessung erforderte (Schmied, 1985; Thompson, 1967). Dieser Umbruch in der Zeitordnung konnte nur durch ein hohes Maß an Disziplinierung in den Fabriken durchgesetzt werden. Die Stechuhr ist der Inbegriff dieser industriellen Zeitordnung. In der Logik des Kapitals gilt es den Zugriff auf Arbeitskraft über lange Arbeitstage oder schnellere Taktungen zu maximieren, Zeit wird somit zu einem knappen, umkämpften Gut. Historisch symbolträchtig in diesem Zusammenhang gilt der Kampf der ArbeiterInnen und Gewerkschaften für die Einführung des 8-Stunden-Tages (Rinderspacher, 2002a). Seitdem ist viel passiert: In Österreich wurde in den 1970er-Jahren die gesetzliche 40-Stunden-Woche eingeführt, in den 1980er-Jahren erfolgte die partielle Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden in Kollektivverträgen. Ab den 1990er-Jahren wurde es ruhig um Fragen der Arbeitszeit. Die jüngste Finanz- und Wirtschaftskrise und die daraus resultierende steigende Arbeitslosigkeit haben das Thema aber wieder zurück auf die politische Tagesordnung gebracht. Während auf der einen Seite Unternehmen mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten und damit in der Nutzung von Arbeitskräften fordern (Ausweitung der gesetzlich erlaubten Tagesarbeitszeiten, Verlängerung von Durchrechnungszeiträumen etc.), versuchen Gewerkschaften diesen Zugriff zu beschränken (Tageshöchst-arbeitszeiten etc.) und Zeitansprüche für Beschäftigte auszubauen (Verkürzung der Normalarbeitszeit, Erweiterung des Urlaubsanspruchs, Freizeitoptionen etc.).

Zeit lässt sich somit als „soziale Konstruktion“ begreifen, die ein Produkt des Zusammenspiels von sozialen Handlungen und Strukturen und historischen Wandlungsprozessen unterworfen ist. In einer gegebenen Zeitordnung drückt sich damit auch immer die herrschende Ordnung einer Gesellschaft aus; Zeit, so Doris Henning, ist „nicht nur ein neutraler gesellschaftlicher Mechanismus zur Koordination und Organisation der Gesellschaft“, sondern es „spiegeln sich darin auch gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse“ (Henning, 1998, S. 19f.). Damit sind Fragen der (Arbeits)Zeit unmittelbar auch Fragen sozialer Ungleichheit. Dieser Zusammenhang

gewinnt gerade vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftlicher Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt an Dynamik. Aus der Krise des tayloristisch-fordistischen Produktionsregimes entwickelten sich im Zuge von Rationalisierungsprozessen, und beschleunigt durch technologischen Fortschritt und internationalen Wettbewerb, neue Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation, die auf einen flexiblen Einsatz von Beschäftigten setzen und die Verantwortung für die Strukturierung und Regulierung der Aufgaben, aber auch von Arbeitszeit und Arbeitsort zunehmend den ArbeitnehmerInnen überlassen (Flecker, 2000). Aber Fragen sozialer Ungleichheit erschöpfen sich nicht in der Relation von Arbeit und Kapital, sondern spannen sich unter anderem auch zwischen den Geschlechtern auf. Zeitordnungen sind damit immer auch Ausdruck historisch spezifischer Geschlechterverhältnisse, die sich unter anderem an der konkreten Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ablesen lassen.

Der Beitrag wirft vor diesem Hintergrund Schlaglichter auf aktuelle Trends in der Verteilung von Arbeitszeit(en) in Österreich. Ausgehend von unterschiedlichen gesellschaftlichen Dynamiken werden ihre Auswirkungen auf die Gestaltung und Verteilung von Arbeitszeit, aber auch für die Beschäftigten selbst, diskutiert (2). Im Anschluss daran wird in einem breiteren Kontext nach dem Zusammenhang und Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit gefragt (3). Abschließend wird auf der Grundlage der aktuellen Verteilung des Arbeitszeitvolumens (4) ein Blick auf gegenwärtige Debatten geworfen, die vor dem Hintergrund eines schwachen Wirtschaftswachstums, hoher Arbeitslosigkeit und ökologischer Krisen sich mit Fragen des Zeitwohlstandes beschäftigen und eine andere Organisation von Arbeit und Arbeitszeiten vorschlagen (5).

2. Entwicklungen in der Arbeits(zeit)organisation und Belastungen moderner Arbeitswelten

In den letzten Jahren ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unselbständig Beschäftigter kontinuierlich gesunken. 2005 betrug die normalerweise geleistete Arbeitszeit von unselbständig Beschäftigten in der Haupterwerbstätigkeit 38,13 Stunden und sank bis 2014 auf 36,16 Stunden pro Woche.¹ Das liegt zunächst an einem Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten trotz gleichbleibender gesetzlicher und kollektivvertraglicher Rahmenbedingungen. Arbeiteten Vollzeitbeschäftigte 2005 normalerweise noch 42,77 Stunden, verringerte sich dieser Wert bis 2014 auf 41,8 Stunden. Im selben Zeitraum reduzierte sich der Anteil der Personen mit Arbeitszeiten über 45 Stunden von 18 Prozent auf 14,6 Prozent (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015, eigene Berechnungen). Darüber hinaus ist dieser allgemeine Rückgang aber auch einer kontinuierlich steigenden Teilzeitquote geschuldet. Bei Männern stieg sie zwischen 2005 und 2014 von 5,7 Prozent auf 9,2 Prozent, bei den Frauen von 40,4 auf 47,3 Prozent (Statistik Austria, 2015).

Die Betrachtung von reinen Durchschnittswerten ist also durchaus problembehaftet, täuschen sie doch darüber hinweg, dass sich die Arbeitszeitrealitäten für ver-

1 Bei der „normalerweise“ geleisteten Arbeitszeit wird danach gefragt, wie viele Stunden Befragte in der Haupttätigkeit inklusive Über- und Mehrstunden normalerweise arbeiten.

schiedene Bevölkerungsgruppen sehr unterschiedlich darstellen und mitunter sehr polarisiert sind – und das nicht nur im Hinblick auf Teilzeit und Vollzeit. So haben beispielsweise vollzeitbeschäftigte Männer längere Arbeitszeiten als vollzeitbeschäftigte Frauen, arbeiten höher Qualifizierte im Durchschnitt länger als niedrig Qualifizierte und BeamtInnen und Vertragsbedienstete länger als ArbeiterInnen und Angestellte. Eine vollzeitbeschäftigte Frau mit Pflichtschulabschluss arbeitete beispielsweise 2014 im Durchschnitt normalerweise 39,86 Stunden, ein vollzeitbeschäftigter Mann mit Universitätsabschluss hat im Schnitt jedoch gut fünf Stunden mehr pro Woche gearbeitet (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015, eigene Berechnungen). Diese Ungleichverteilung von Arbeitszeit spiegelt sich auch in der Überstundenarbeit wider. In Österreich wurden 2014 knapp 270 Millionen Über- bzw. Mehrarbeitsstunden erbracht, was fünf Prozent des gesamten Arbeitsvolumens entspricht. Dieser beachtliche Anteil am gesamten Arbeitsvolumen wurde von nur 26 Prozent der Vollzeitbeschäftigten erbracht (ebd.). Es besteht also eine große Vielfalt unterschiedlicher Bedingungen der Arbeitszeit – und das keineswegs nur im Hinblick auf ihre Dauer. Daneben spielen vor allem Faktoren wie die Verteilung, die Lage und die Planbarkeit der Arbeitszeiten eine gewichtige Rolle.

2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit

In den 1980ern bekam das Thema der Arbeitszeitflexibilisierung erstmals breitere sozialwissenschaftliche Aufmerksamkeit. Mit den Begriffen Flexibilität und Flexibilisierung werden in der Regel sehr unterschiedliche, wenn auch miteinander verknüpfte Phänomene bezeichnet. Zunächst geht es darum, als Betrieb rasch auf Anforderungen des Marktes reagieren zu können (organisatorische Flexibilität). Dies kann, aber muss nicht, zweitens durch einen flexiblen Einsatz des Personals etwa durch variable Arbeitszeiten erreicht werden (Flexibilität im Personaleinsatz). Drittens kann damit auch die Erosion von Regulierungen der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse gemeint sein, wie die Lockerung des Kündigungsschutzes oder der gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften. Schließlich verweist Flexibilität aber auch auf Ansprüche und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten selbst, etwa auf Möglichkeiten, die Arbeitszeit selbstbestimmt zu variieren (Eberling, Hielscher, Hildebrandt & Jürgens, 2004; vgl. u.a. Flecker, 1999).

In Österreich ermöglichte die Novelle zum Arbeitszeitgesetz von 1997 erstmals weitreichende temporäre Abweichungen von der gesetzlichen Normalarbeitszeit. Allerdings müssen die Bedingungen der Flexibilisierung zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten in den Kollektivverträgen verhandelt werden.² So haben die Gewerkschaften die Möglichkeit, Arbeitszeitflexibilisierung gegen Arbeitszeitverkürzung abzutauschen (Kittel, 2000). Seither ist die Arbeitszeitlandschaft mit Ausweitung von Gleitzeitregelungen, Bandbreitenmodellen, Vertrauensarbeitszeit und All-in-Verträgen zusehends divers geworden. Der sinkende Anteil der Personen mit

2 Es gibt nur wenige Ausnahmen, in denen eine Abweichung von den gesetzlich festgelegten Normalarbeitszeiten ohne einen Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung möglich ist (vgl. dazu Informationen des Arbeitsinspektorats unter http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/40F10357-56A7-441F-A14C-80BBC2E9253E/0/Arbeitszeitgrenzen_Allgemein.pdf) [22.03.2016].

fixen Beginn- und Schlusszeiten ist ein Indikator dafür: Dieser ist von 74 Prozent im Jahr 1995 auf 56 Prozent in 2010 gefallen (Eichmann & Saupe, 2014, S. 51). Besonders flexible Formen der Arbeitsorganisation bieten All-in-Verträge, bei denen häufig keine Arbeitszeitaufzeichnungen erfolgen und faktische Überstunden häufig nicht mehr entsprechend entlohnt werden. War diese Form des Arbeitsvertrages ursprünglich für Führungspositionen vorgesehen, arbeiteten 2013 bereits rund 20 Prozent der Vollzeitbeschäftigten unter einem All-in-Arbeitsvertrag, unter anderem auch 10,2 Prozent der Hilfsarbeitskräfte (Mikrozensus Ad-hoc-Modul 2013, eigene Berechnungen). Die Arbeitszeiten von Personen mit All-in-Verträgen sind im Durchschnitt höher, ebenso wie die Nettomonatseinkünfte und die Nettostundenlöhne. Besonders lange sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten von höhergebildeten Männern mit All-in-Verträgen.³

2.2 Entgrenzung von Arbeit

In engem Zusammenhang mit Flexibilisierung wird in der sozialwissenschaftlichen Forschung das Phänomen der Entgrenzung von Arbeit diskutiert. Gemeint ist damit, dass Strukturen, die sich im fordistisch geprägten Kapitalismus zur Regulierung von Arbeit herausgebildet haben, zunehmend erodieren. Das bezieht sich einerseits auf die Organisation von Arbeit, wie etwa den zeitlichen und räumlichen Einsatz von Arbeitskräften, andererseits aber auch auf das Verhältnis von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen, zwischen denen Grenzen zunehmend verschwimmen oder sich gar auflösen. Vor diesem Hintergrund sind Beschäftigte verstärkt gefordert, ihre Tätigkeiten und Arbeitsaufgaben, aber auch ihre Arbeitszeit und in weiterer Folge ihren Alltag im Hinblick auf Arbeit selbst zu strukturieren (Kratzer, 2003; Voß, 1998).

Kritisch ist an diesen Entwicklungen, dass sie zwar für Beschäftigte zusätzliche Freiräume in der Gestaltung ihrer Arbeit schaffen können, gleichzeitig aber auch zu neuen Belastungen führen können. Wenn Unternehmen nur mehr lose Zielvorgaben aufstellen und den Beschäftigten selbst die Verantwortung für die korrekte Bearbeitung und rechtzeitige Fertigstellung überlassen, frei nach dem Motto „Wie Sie die Arbeit machen ist uns egal – Hauptsache das Ergebnis stimmt!“ (Pongratz & Voß, 2004, S. 24), verlieren auch Strukturen der Arbeitszeitregulierung ihre Bedeutung. Das führt oft dazu, dass Beschäftigte über das vereinbarte Stundenausmaß hinaus Arbeit verrichten. Technologische Entwicklungen tragen ihren Teil zu diesen Grenzüberschreitungen bei. Man hat von zu Hause Zugriff auf den Firmenserver und kann per Smartphone seine E-Mails auch auf dem Weg zur Arbeit oder zu Hause auf dem Sofa noch überprüfen. Für Österreich etwa belegen Daten des Arbeitsklimaindex (Arbeiterkammer, 2016), dass rund ein Drittel der Beschäftigten ohne zeitliche oder finanzielle Gegenleistung nach Dienstschluss weiterarbeitet. Tendenziell sind es eher Höhergebildete, Ältere und Männer, die in der Freizeit arbeiten. Diese zusätzliche Belastung durch ein erhöhtes Maß an Selbstorganisation, aber auch das Fehlen arbeitsfreier Erholungszeiten kann sich auf die Gesundheit der Beschäftigten niederschlagen.

3 Männer mit einem Abschluss in einer berufsbildenden höheren Schule oder höher arbeiteten 2013 im Durchschnitt um die 46 Stunden pro Woche (Mikrozensus Ad-hoc-Modul 2013, eigene Berechnungen).

2.3 Arbeitszeit und Gesundheit

Viele Untersuchungen stellen einen Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Arbeitsintensität und physischen wie psychischen Belastungen fest. So zeigen Costa u.a. (2004) die Einflüsse unterschiedlicher Organisationen der Arbeitszeit auf die berichtete Prävalenzrate empfundenen Stresses mit Daten des dritten European Working Condition Survey (Eurofound, 2001). Demnach stehen Überstunden, Arbeitszeiten über 10 Stunden pro Tag, Nacht- sowie Schichtarbeit und Wochenarbeit in klarem Zusammenhang mit höheren Stressraten, während Teilzeitarbeit, fixe Beginn- und Endzeiten sowie eine gleichbleibende Anzahl von täglichen Arbeitsstunden und Wochentagen mit niedrigerem Stressniveau einhergehen. Schlafstörungen – oftmals ein erster Indikator für Überlastung und psychische Erkrankungen – nehmen, wie unterschiedliche Studien zeigen, mit steigender Wochenarbeitszeit zu (Wirtz, 2012). In Österreich haben 40 Prozent der Menschen, die in der Freizeit arbeiten, eine Schlafstörung, während davon in der Gesamtbevölkerung nur ein Viertel betroffen ist (IFES, 2016).

Daten des Mikrozensus Ad-hoc-Moduls von 2013 belegen, dass Menschen, die in den vergangenen Wochen nie mehr als 10 Stunden arbeiteten, einen deutlich besseren Gesundheitszustand haben als der Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung (siehe Abb. 1). 9,4 Prozent der Personen, die in den vier Wochen vor der Befragung nie mehr als 10 Stunden arbeiteten, gaben an, dass sie aufgrund der Länge ihrer Arbeitszeiten gesundheitliche Probleme haben. Bei Beschäftigten, die innerhalb der letzten Wochen mehrmals wöchentlich länger als 10 Stunden arbeiteten, lag dieser Wert hingegen bei 16,9 Prozent. Besonders niedrigqualifizierte ArbeitnehmerInnen leiden unter langen Arbeitszeiten. So berichten 23,3 Prozent der regelmäßig über 10 Stunden arbeitenden PflichtschulabsolventInnen, dass sie unter gesundheitlichen Problemen auf Grund ihrer Arbeitszeit leiden. Dieser Wert ist von allen Bildungsabschlüssen mit Abstand der höchste. Ein weiterer interessanter Zusammenhang lässt sich beobachten: Auch unter jenen, die nie mehr als 10 Stunden pro Tag gearbeitet haben, berichten jene mit niedrigen Bildungsabschlüssen eher gesundheitliche Belastungen als Personen mit einem Hochschulabschluss.

Besonders drastisch scheint sich der Wandel der Arbeitswelt in seinen unterschiedlichen Facetten auf die Zahl der psychischen Erkrankungen auszuwirken. Seit 1996 haben sich die Krankenstandstage aufgrund psychischer Faktoren in Österreich verdreifacht (Leoni, 2015, S. 51). Auch wenn ein Teil dieses Anstiegs mitunter auf eine erhöhte Sensibilität unter Ärzten und Ärztinnen zurückzuführen ist, weisen unterschiedliche Befunde aus der Literatur darauf hin, dass psychische Belastungen in der Erwerbsarbeit gestiegen sind. Vor allem Zeitdruck und Arbeitsüberlastung machen österreichischen ArbeitnehmerInnen zu schaffen, knapp 40 Prozent der Erwerbstätigen in Österreich sind davon betroffen (Statistik Austria, 2014). Das Ausmaß, in dem aktuelle Veränderungen in der Arbeitswelt auf die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten wirken, lässt einige WissenschaftlerInnen von einer Gefährdung der Arbeitskräfte sprechen, die nicht nur ihre „Arbeits-, sondern auch die Lebensfähigkeit“ (Jürgens, 2015, S. 294) betrifft. Diese zunehmende Erschöpfung und der Verschleiß von Arbeitskräften wirken auch auf das Verhältnis von Arbeit und Leben insgesamt.

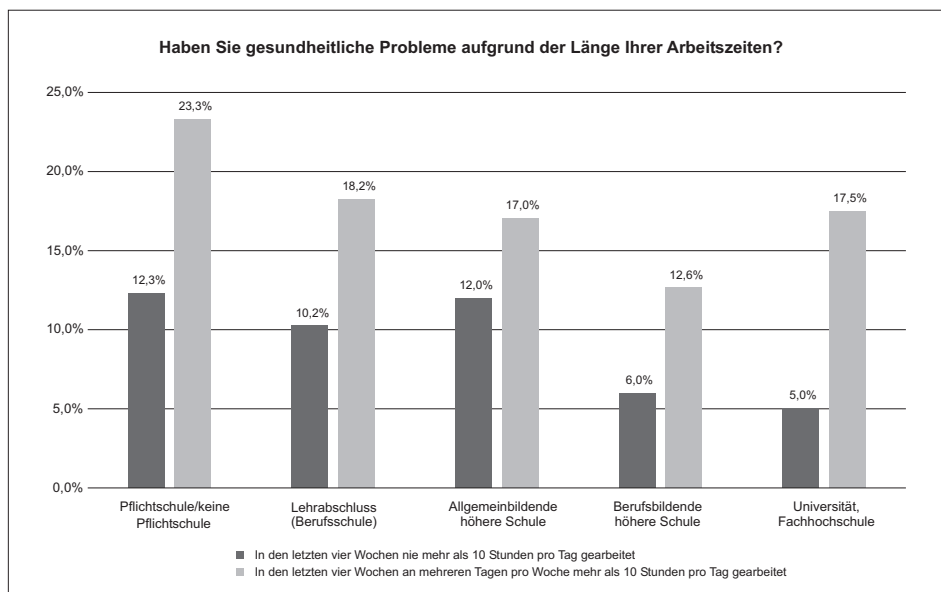


Abb. 1: Arbeitszeit und gesundheitliche Probleme

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Q1 2013 (eigene Berechnungen). Zusatzfragen Arbeitszeit und Arbeitsvertrag. Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst. Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben und normalerweise mindestens 12 Stunden pro Woche arbeiten.

3. Bezahlte und unbezahlte Arbeitszeit

Eine Diskussion über Arbeitszeiten darf nicht übersehen, dass Arbeit auch jenseits markvermittelter Lohnarbeit verrichtet wird. Den Blick auf diese Zusammenhänge zu richten, ist jedoch keineswegs selbstverständlich. In der Arbeits- und Industriesoziologie, aber auch in der Ökonomie, wurden lange Zeit gesellschaftliche Sphären außerhalb der Erwerbsarbeit aus den Analysen ausgeklammert, und traten, wenn überhaupt, dann nur in der Perspektive des männlichen Arbeiters als „Freizeit“ in Erscheinung. Es ist der Verdienst der Frauen- und Geschlechterforschung, den Finger gerade auf diese Zusammenhänge gelegt zu haben (vgl. u.a. Aulenbacher, 2005; Becker-Schmidt, 2007).

Das „Private“, das Heim, ist aufgrund einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung für Frauen zunächst kein Ort der Muße und Erholung. Sie tragen die gesellschaftlich zugewiesene Verantwortung für Versorgungs- und Betreuungsarbeiten, die als unbezahlte Reproduktionsarbeit sicherstellen, dass Arbeitskräfte „kontinuierlich und verlässlich für die Erwerbssphäre bereitgestellt“ (Jürgens, 2008, S. 194) werden. Dieses Arrangement zwischen den Geschlechtern hat sich bis heute als erstaunlich stabil erwiesen. Sicherlich haben Modernisierungsprozesse, Frauenbewegung, Bildungsexpansion und steigende Frauenerwerbsbeteiligung deutliche Spuren in den Geschlechterverhältnissen und in den Rollenbildern hinterlassen. Die Gleichheit von Männern und Frauen gilt zumindest auf der Ebene von Diskursen als anerkannte Tatsache und es ist zunehmend begründungsbedürftig, Frauen in ihrer Rolle aus-

schließlich auf den Haushalt zu verweisen (Wetterer, 2003). Auch in Umfragen sprechen sich junge Frauen und Männer tendenziell für die gleichberechtigte und gerechte Verteilung von Hausarbeit aus (u.a. Allmendinger, 2009). Wirft man jedoch einen Blick auf die Praxis, so zeigt sich, dass sich diese Bekenntnisse auf die praktische Verteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern nur minimal ausgewirkt haben. Zwar hat sich das Engagement der Männer gesteigert – im Vergleich zu Anfang der 1980er-Jahre hat sich der Anteil der Männer, die sich im Haushalt beteiligen, von knapp einem Viertel auf beinahe 75 Prozent erhöht – dennoch investieren Frauen mehr als doppelt so viele Stunden in Haus- und Betreuungsarbeit als Männer (Frauen: 27 Stunden, Männer 11 Stunden pro Woche). Von den knapp 10 Milliarden unbezahlten Arbeitsstunden, die in Österreich 2009 anfielen, wurden zwei Drittel von Frauen verrichtet (Statistik Austria, 2009).

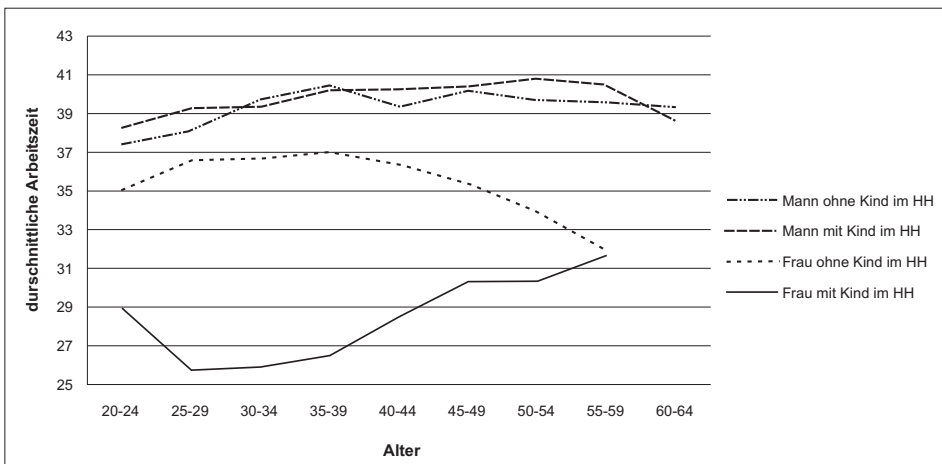


Abb. 2: Arbeitszeit von Männern und Frauen mit und ohne Kinder im Haushalt
 Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2014 (eigene Berechnungen).
 Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben und normalerweise mindestens 12 Stunden pro Woche arbeiten.

Die Zuweisung der Verantwortung für diese Tätigkeiten an Frauen hat auch Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit. Die Schwierigkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, führt unter anderem dazu, dass beinahe die Hälfte der Frauen Teilzeit arbeitet. Familiäre Betreuungspflichten sind ein besonders häufig genannter Grund, warum keine Vollzeitbeschäftigung, die mit wesentlich besseren beruflichen Erfolgchancen und besserer sozialer Absicherung einhergeht, ausgeübt wird. Hier zeigt sich ein besonders deutlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen. Während 2012 37,6 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen angaben, aufgrund von Betreuungspflichten keiner Vollzeittätigkeit nachzugehen, betrifft das nur 3,8 Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer (Eichmann & Saupe, 2014, S. 100). Österreich entwickelt sich zusehends in Richtung „1 1/2-VerdienerInnen-Haushalte“, stellen Bergmann, Danzer & Schmatz (2014) in einer Studie über die Vereinbarkeit in Österreich fest. Bei Paaren mit Kindern sieht das vorherrschende Modell so aus, dass in der Regel die Frau ihre Erwerbsarbeitsstunden stark reduziert, während der Mann Vollzeit arbeitet und oft auch noch den Überstundenanteil ausbaut. Die Grafik oberhalb (Abb. 2) zeigt

die Divergenz in der Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen über verschiedene Altersstufen hinweg, die besonders augenscheinlich wird, wenn Kinder im gemeinsamen Haushalt leben.

4. Verteilung des Arbeitszeitvolumens und Wünsche der Beschäftigten

Überstunden und lange Arbeitszeiten tragen aber nicht nur zu einer Verschlechterung der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, zu gesundheitlichen Belastungen und einer Verstärkung der Geschlechterungleichheiten bei, sondern wirken sich über verschiedene Kanäle auch ungünstig auf Sozialversicherungen, die öffentlichen Haushalte und die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt aus. Zudem senken lange Arbeitszeiten die Arbeitsproduktivität (Keil, Leoni, Kallus & Gaisbachgrabner, 2011, S. 6). So merkt etwa auch die europäische Kommission an, dass sich die Länge der Arbeitszeiten in den Mitgliedstaaten umgekehrt zur durchschnittlichen Produktivität pro Stunde verhält (Europäische Kommission, 2010). Vor diesem Hintergrund stellt sich zusehends die Frage, wie tragfähig die derzeitige Verteilung von Arbeit ist, wenn das Arbeitsvolumen im Stagnieren begriffen ist, während die Erwerbsbevölkerung kontinuierlich wächst. Das in Österreich erbrachte gesamte Arbeitsvolumen stieg bis zur Wirtschaftskrise, sank 2009 drastisch und bleibt seither bei ungefähr 5.600 Millionen Arbeitsstunden relativ konstant. Dabei ändert sich jedoch die Zusammensetzung des gesamten erbrachten Arbeitsvolumens. Das von Vollzeitbeschäftigten erbrachte Arbeitsvolumen sinkt, wird aber von steigender Teilzeitbeschäftigung kompensiert. Wurden 2005 noch 86,4 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens Unselbständiger von Vollzeitbeschäftigten erbracht, sank dieser Wert bis 2014 auf 83 Prozent (Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen). Ein großer Teil des Arbeitsvolumens wird also bereits von Teilzeitbeschäftigten erbracht. Man kann deshalb von einer individuellen (teilweise unfreiwilligen) Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich sprechen (vgl. Abb. 3).

Aber neben strukturellen Gründen, die dazu führen, dass immer mehr Menschen teilzeitbeschäftigt sind, verändern sich auch die Arbeitszeitwünsche. Ein wachsender Prozentsatz der Teilzeitbeschäftigten strebt Umfragen zufolge keine Vollzeitbeschäftigung an. 2004 gaben 14,8 Prozent der Teilzeitbeschäftigten an, keine Vollzeitbeschäftigung zu wollen. Bis 2012 stieg dieser Wert auf 20,3 Prozent (Eichmann & Saupe, 2014, S. 100). In Kombination mit der steigenden Teilzeitrage liegt also die Vermutung nahe, dass zunehmende Teile der Bevölkerung ein auf Vollzeit ausgerichtetes Lebensmodell für sich nicht als erstrebenswert erachten. Dabei darf allerdings nicht vergessen werden, dass ein sehr großer Teil der Erwerbsbevölkerung sich diese individuelle Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich nicht leisten kann und diese deshalb eher als ein Privileg Besserverdienender zu betrachten ist. Besonders Höherqualifizierte wünschen sich eine Reduktion der Arbeitszeit. Für Niedrigqualifizierte ist eher Unterbeschäftigung das Problem. Sie würden in Summe gerne mehr arbeiten. Generell gilt der altbekannte Zusammenhang, dass Teilzeitbeschäftigte mehr, Vollzeitbeschäftigte weniger arbeiten wollen (vgl. u.a. Eurofound, 2012). Mit Daten des Mikrozensus kommt Michael

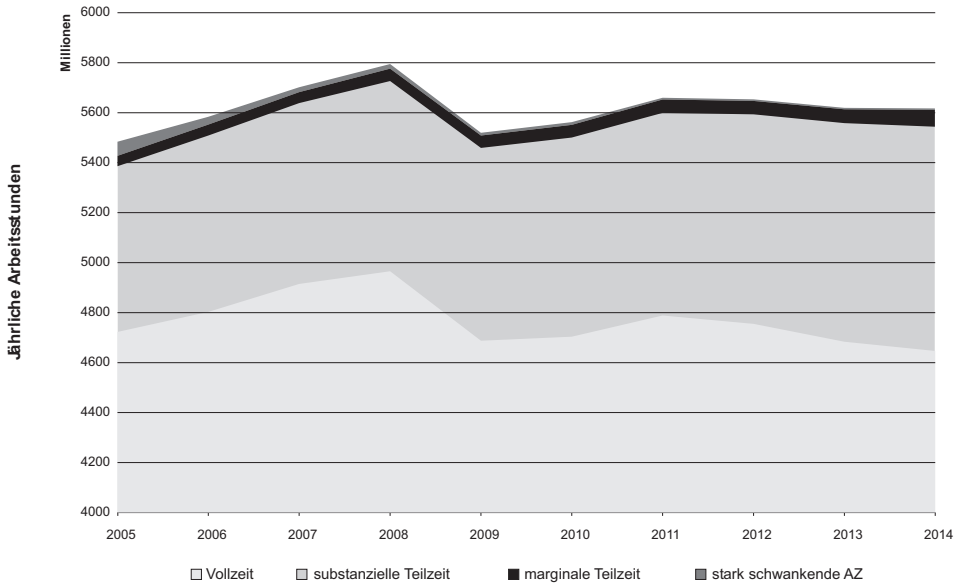


Abb. 3: Arbeitsvolumen nach dem Ausmaß der Beschäftigung

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (eigene Berechnungen). Unselbstständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben. Vollzeit: Selbstzuordnung, substantielle Teilzeit bei mehr als 12 Stunden pro Woche normalerweise geleisteter Arbeit, marginale Teilzeit mit weniger als 12 Stunden pro Woche normalerweise geleisteter Arbeitszeit.

Schwendinger (2015a) zu dem Schluss, dass 610.000 unselbständig Beschäftigte lieber kürzer und 304.000 lieber länger arbeiten wollen. In Summe entspräche die (unfreiwillig) mehr geleistete Arbeitszeit etwa 50.000 Vollzeitjobs. Dem steht eine in Österreich im Zeitvergleich sehr hohe Arbeitslosenzahl gegenüber, die sich einer halben Million nähert. Und das, obwohl die durchschnittlichen Arbeitszeiten sinken und die Arbeit bereits auf mehr (Teilzeit)Beschäftigte aufgeteilt wird. Insgesamt ist die Frage der Arbeitszeit als neue Verteilungsfrage zu stellen.

5. Zeitwohlstand und Perspektiven auf eine andere Verteilung von Arbeitszeit

Die Arbeitszeit stellt, wie der Beitrag zeigt, einen zentralen Faktor in der Verteilung von Arbeit und damit im Hinblick auf soziale Ungleichheit dar. An dem Thema der Arbeitszeit haben sich historisch deshalb auch immer wieder Konflikte zwischen sozialen Gruppen entzündet. Während sich in den Anfängen der Industrialisierung Arbeitszeitpolitik aus der Sicht der Beschäftigten hauptsächlich auf die Begrenzung der Nutzung von Arbeitskraft konzentrierte, also auf Arbeitszeitverkürzung, um auf einer sehr existentiellen Ebene das „Überleben der Arbeiterschaft“ zu sichern, gerieten insbesondere in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts vor dem Hintergrund eines wachsenden Wohlstandes Fragen nach dem „guten Leben“ in den Blick. Dabei geht es nicht mehr nur um einen materiell verstandenen Wohlstand. Zum ei-

nen, weil es ein offensichtliches Paradoxon gegenwärtiger Gesellschaften ist, dass kaum mehr Zeit bleibt, die produzierten Güter in angemessener Weise zu nutzen, und einem Wohlstand, der auf laufender Produktionssteigerung basiert, ökologische Grenzen gesetzt sind. Zum anderen aber auch, wie unter anderem Johannes Rinderspacher angemerkt hat, weil offen ist, ob denn Wohlstand in einem traditionellen Verständnis überhaupt noch das zu fassen vermag, was wir uns heute unter einem „guten Leben“ vorstellen (Rinderspacher, 2012, S. 13). Oder ob es nicht eher um ein Mehr an frei verfügbarer Zeit geht, die man für sich nutzen, aber auch gemeinsam mit anderen verbringen kann. Rinderspacher wie auch Wotschak sprechen in diesem Zusammenhang auch von „Zeitwohlstand“. Gemeint sind damit

gesellschaftliche Zeitstrukturen, die den Menschen zu mehr als zur bloßen Regeneration der Arbeitsfähigkeit verhelfen. Sie müssen darüber hinaus regelmäßig die Chance zu Lebenskultur und psychophysischem Wohlbefinden, ja zu Glückserfahrungen eröffnen und mehr noch: Sie müssen dies nicht nur passiv ermöglichen, sondern hierzu provozieren [...] (Rinderspacher, 2012, S. 19).

Daran schließt unmittelbar die Frage nach einer anderen Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit an. Was müsste man berücksichtigen, wenn man ein solch anderes Arrangement andenken möchte?

Das wohlfahrtsstaatliche Regime und die soziale Absicherung sind in Österreich ganz wesentlich an Erwerbstätigkeit geknüpft. Bei einer anderen Verteilung von Arbeitszeit müsste demnach berücksichtigt werden, wie die soziale Absicherung und die Befriedigung von zentralen Grundbedürfnissen für alle Gesellschaftsmitglieder gewährleistet werden können. Darüber hinaus garantieren veränderte Arbeitszeitgesetze noch nicht, dass sich die tatsächliche Praxis in den Betrieben ändert. Es ist nämlich zu klären, wie neue Arbeitszeitnormen auch unter den Bedingungen von entgrenzter und subjektivierter Arbeit tatsächlich durchgesetzt werden können. Außerdem kann eine Verkürzung der Arbeitszeit zu einer Verdichtung der Arbeit und dadurch zu erhöhten Belastungen führen. Das Drehen an der Stellschraube Arbeitszeit führt auch nicht notwendigerweise zu einer Veränderung in der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Die Geschichte hat die Hartnäckigkeit dieser Strukturen deutlich erwiesen.

Modelle für eine ferne Zukunft

In aktuellen Arbeitszeitdebatten kursieren unterschiedliche Modelle, die solche anderen Arrangements anbieten. Da gibt es zunächst Modelle, die auf eine ferne Zukunft ausgerichtet sind und eine radikale Veränderung der Arbeitszeitverteilung vorschlagen. Zu nennen wäre hier unter anderem die „4-in-1-Perspektive“ von Frigga Haug (2008) oder auch das Konzept „new work, new culture“ von Frithjof Bergmann (2011). Haug greift insbesondere die Kritik der Frauen- und Geschlechterforschung an der Hierarchisierung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auf. Um ein „gutes Leben für alle“ zu ermöglichen, braucht es eine Neugestaltung der unterschiedlichen Lebensbereiche, in denen Menschen tätig sind und ihre Bedürfnisse befriedigen können. Haug schlägt beispielweise vor, den Tag abseits einer 8-stündigen Ruhephase

zu gleichen Teilen auf Erwerbsarbeit, Haushalts- und Versorgungsarbeit, kulturelles und politisches Engagement aufzuteilen. Für jeden Bereich werden vier Stunden veranschlagt, alle Bereiche stehen einander gleichberechtigt gegenüber, und sollen von allen Gesellschaftsmitgliedern gleichermaßen befüllt werden. Bergmann baut seine Überlegungen auf einer neuen Form des Wirtschaftens und dem technologischen Fortschritt auf. Die Produktion würde zu einem überwiegenden Teil in und für lokale Gemeinschaften stattfinden. Aufgrund einer Veränderung der Bedürfnisstrukturen, die damit einhergeht, werden, so Bergmann, sechs Stunden genügen, um die notwendigen Güter herzustellen. Dafür wird aber auch Zeit geschaffen für Tätigkeiten, die „man wirklich und mit aller Kraft tun will“ (Bergmann, 2011, S. 111).

Arbeitszeitverkürzung als konkreter Schritt

Konkreter für die nahe Zukunft entworfen sind hingegen Modelle, die zunächst den Fokus auf Erwerbsarbeit legen und eine allgemeine Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit vorschlagen.⁴ Diese könnte zunächst dazu beitragen, Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Wie Markus Marterbauer für Österreich berechnet hat, würde eine Verkürzung der allgemeinen Arbeitszeit um 10 Prozent einen Anstieg der Beschäftigung um ca. 4 Prozent bewirken (Marterbauer, 2011, S. 26). Darüber hinaus weisen diese Modelle aber auch in Richtung eines Abbaus sozialer Ungleichheit, um gleichzeitig einen Schritt in Richtung Zeitwohlstand zu machen. Eine kurze Vollzeit für alle (Spitzley, 2005) würde das Ungleichgewicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräften, das sich insbesondere zwischen den Geschlechtern aufspannt, entschärfen und den Wünschen vieler Beschäftigten entgegenkommen. Fragen der Arbeitszeitverkürzung können auch in einen aktuellen Diskurs eingeordnet werden, der die Wachstumslogik kapitalistischer Gesellschaften in Frage stellt und insbesondere den damit verbundenen ausufernden Verbrauch von Ressourcen kritisiert. Erste Anstöße dafür kamen unter anderem aus Frankreich, wo sich der Ökonom und Philosoph Serge Latouche (2009) für eine Abkehr vom Kult des Wachstums aussprach und „de-growth“ (*décroissance*), also eine bewusste Schrumpfung der Wirtschaft, als Strategie für die Zukunft ausgab. Daran knüpfen Debatten zur „Postwachstumsgesellschaft“, die in Deutschland und Österreich in sozialkritischen Bewegungen, aber auch in Teilen der Wissenschaft auf große Resonanz gestoßen sind. In diesem Kontext spielt die Arbeitszeit eine wesentliche Rolle. Erste empirische Studien zu diesem Thema zeigen positive Effekte reduzierter Arbeitszeit auf den ökologischen Fußabdruck einer Gesellschaft und die Treibhausgasemissionen (Knight, Rosa & Schor, 2013). Schließlich bedeutet weniger Zeit am Arbeitsplatz zu verbringen auch, dass ein größerer Teil des Lebens nicht unmittelbar einem ökonomischen Verwertungsgedanken unterworfen ist. So braucht es Zeit, sich an politischen bzw. demokratischen Prozessen zu beteiligen – zum einen im Lebensverlauf, weil man sich entsprechende Kompetenzen und Fähigkeiten aneignen muss, zum anderen im alltäglichen Leben, um sich zum Beispiel in Bürgerforen usw. einbringen zu können (Negt, 1984). Diese Zeit fehlt aber zunehmend mehr und mehr Menschen.

4 Eine detaillierte Auseinandersetzung mit den Vorteilen einer Arbeitszeitverkürzung, aber auch mit den Grenzen dieses arbeitszeitpolitischen Instruments findet sich in Flecker & Altreiter, 2014 und in Schwendinger, 2015b.

6. Schlussfolgerungen

Der Beitrag hat einen Blick auf allgemeine Entwicklungen der Arbeitszeiten in Österreich geworfen. Deutlich wurde dabei, dass zwar die durchschnittliche Arbeitszeit in den letzten Jahren gesunken ist, die Verteilung von Arbeitszeit sich zwischen unterschiedlichen sozialen Gruppen jedoch zunehmend polarisiert. Man könnte sagen: Auf der einen Seite gibt es Personen, die sehr lange und sehr viel arbeiten, auf der anderen Seite gibt es immer mehr Personen, die nur wenige Stunden erwerbstätig sind oder überhaupt keine Beschäftigung finden. Die in Europa mittlerweile omnipräsente Arbeitslosigkeit und die noch gravierendere Jugendarbeitslosigkeit gefährden den gesellschaftlichen Zusammenhalt und werfen lange Schatten in die Zukunft. Vielfach wird daher vorgeschlagen, über eine andere Verteilung des Arbeitszeitvolumens einen Beitrag zu mehr Gerechtigkeit zu leisten. Damit ist in der aktuellen Diskussion nicht nur die Umverteilung von Arbeit hin zu den Unterbeschäftigten oder Erwerbslosen gemeint, sondern auch eine Änderung im Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen. Generell wird die Frage nach einem Zeitwohlstand aufgeworfen, der den materiellen Wohlstand, den viele in unserer Gesellschaft erreicht haben, ergänzen könnte. Arbeitszeitfragen sind sowohl in den Sozialwissenschaften als auch in der Gesellschaftspolitik wieder höchst aktuell geworden. Gerade angesichts der gegenwärtigen sozialen und ökologischen Herausforderungen scheint es lohnenswert, die vielfältigen Arbeitszeittrends im Detail zu analysieren und den Arbeitszeitwünschen, den Vorstellungen von Gerechtigkeit und gutem Leben sowie aktuellen normativen Debatten nachzugehen, um dadurch Grundlagen für wichtige gesellschaftspolitische Weichenstellungen zu schaffen.

Literatur

- Allmendinger, J. (2009). *Frauen auf dem Sprung: wie junge Frauen heute leben wollen. Die BRIGITTE-Studie*. München.
- Arbeiterkammer (2016). Arbeiten in der Freizeit. *Arbeitsklima Index Newsletter 01/2016*. Verfügbar unter: https://media.arbeiterkammer.at/oe/publikationen/arbeitsklimaindex/AKI_2016_1_Maerz.pdf [13.04.2016].
- Aulenbacher, B. (2005). *Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Aulenbacher, B, Jacobsen, J., Funder, M. & Völker, S. (Hrsg.). (2007). *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker-Schmidt, R. (2007). Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung. In B. Aulenbacher, H. Jacobsen, M. Funder & S. Völker (Hrsg.), *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog* (S. 250–268). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bergmann, F. (2011). Neue Arbeit. *Politische Ökologie*, 125, 107–112.
- Bergmann, N., Danzer, L. & Schmatz, S. (2014). *Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern*. Wien: L&R Sozialforschung. Verfügbar unter: http://www.lrsocialresearch.at/files/Vereinbarkeit_Beruf_und_Familie_EB_2014_L&R.pdf [13.04.2016].

- Costa, G., Aakerstedt, T., Nachreiner, F., Baltieri, F., Carvalhais, J., Folkard, S., Dresen, M.F., Gadbois, C., Gartner, J. & Sukalo, H.G. (2004). Flexible working hours, health, and well-being in Europe: some considerations from a SALTSA project. *Chronobiology international*, 21 (6), 831–844.
- Eberling, M., Hielscher, V., Hildebrandt, E. & Jürgens, K. (2004). *Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen*. Berlin: edition sigma.
- Eichmann, H. & Saupe, B. (2014). *Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich: Follow-up-Studie* (Sozialpolitische Studienreihe Bd. 15). Wien: ÖGB-Verlag.
- Eurofound (2001). *Third European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurofound (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Europäische Kommission (2010). *Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie* (Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen (KOM(2010) 801)). Brüssel. Verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6419&langId=de> [13.04.2016].
- Flecker, J. (1999). „Sachzwang Flexibilisierung“? *Unternehmensreorganisation und flexible Beschäftigungsformen* (FORBA-Schriftenreihe 2). Wien: FORBA. Verfügbar unter: http://www.forba.at/data/downloads/file/18-FORBA_SR_99-2.pdf [13.04.2016].
- Flecker, J. (2000). Zwischen unerledigter Humanisierung und wettbewerbsorientierter Modernisierung: Zur politischen Gestaltung von Arbeitsorganisation. *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 29, 433–448.
- Flecker, J. & Altreiter, C. (2014). Warum eine Arbeitszeitverkürzung sinnvoll ist. *WISO*, 37 (3), 15–28.
- Haug, F. (2008). *Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke*. Hamburg: Argument.
- Henning, D. (1998). Jede Gesellschaft hat ihre Zeit. Gesellschaftlicher Wandel und Zeitenwandel. In D. Henning, S. Raasch & C. Wuttke (Hrsg.), *Neue Zeitmuster für Frauen und Männer* (S. 13–27). Hamburg: VSA-Verlag.
- Henning, D., Raasch, S. & Wuttke, C. (Hrsg.). (1998). *Neue Zeitmuster für Frauen und Männer*. Hamburg: VSA Verlag.
- Hoffmann, R. & Bogedan, C. (Hrsg.). (2015). *Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen*. Frankfurt a.M.: Campus.
- IFES (2016). *Der Österreichische Arbeitsklima Index: Unsitte All-In. Freizeit wird immer häufiger zur Arbeitszeit*. Verfügbar unter: http://www.ifes.at/sites/default/files/downloads/21400175_pk_am_3.3.2016.pdf [13.04.2016].
- Jürgens, K. (2008). Reproduktion als Praxis. *Berliner Journal für Soziologie*, 18 (2), 193–220.
- Jürgens, K. (2015). Zusammenhänge anerkennen: Für eine Neuordnung von Arbeit und Leben. In R. Hoffmann & C. Bogedan (Hrsg.), *Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen* (S. 289–310). Frankfurt a.M.: Campus.
- Keil, A., Leoni, T., Kallus, K.W. & Gaisbachgrabner, K. (2011). *Folgekosten langer Arbeitszeiten, Kommentierter Literaturüberblick*. Wien: WIFO.
- Kittel, B. (2000). Variationen der Arbeitszeitflexibilisierung in Österreich: Kollektiv vertragliche Verhandlungshorizonte im Vergleich. *Austrian Journal of Political Science*, 29 (4), 449–463.
- Knapp, G.-A. & Wetterer, A. (Hrsg.). (2003). *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II* (Bd. 16). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Knight, K.W., Rosa, E.A. & Schor, J.B. (2013). Could working less reduce pressures on the environment? A cross-national panel analysis of OECD countries, 1970–2007. *Global Environmental Change*, 23 (4), 691–700.