

Arbeitszeitverteilung in Doppelverdienerhaushalten

Faktoren und Gründe für (un)ausgeglichene Arbeitszeiten
von Eltern



Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK)
Stubenring 1, A-1010 Wien
+43 1 711 00-0
sozialministerium.at

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Redaktion: Daniel Schönherr, Bettina Leibetseder,
SORA Institute for Social Research and Consulting – Ogris & Hofinger GmbH

Coverbild: © adobestock.com/beeboys

Layout & Druck: BMASGK

ISBN: 978-3-85010-579-8

Stand: August 2019

Alle Rechte vorbehalten:

Jede kommerzielle Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z.B. Internet oder CD-Rom.

Im Falle von Zitierungen im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten sind als Quellenangabe „BMASGK“ sowie der Titel der Publikation und das Erscheinungsjahr anzugeben.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des BMASGK und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgehen.

Bestellinfos:

Kostenlos zu beziehen über das Broschürenservice des Sozialministeriums unter der Telefonnummer +43 1 711 00-86 25 25 sowie unter www.sozialministerium.at/broschuerenservice.

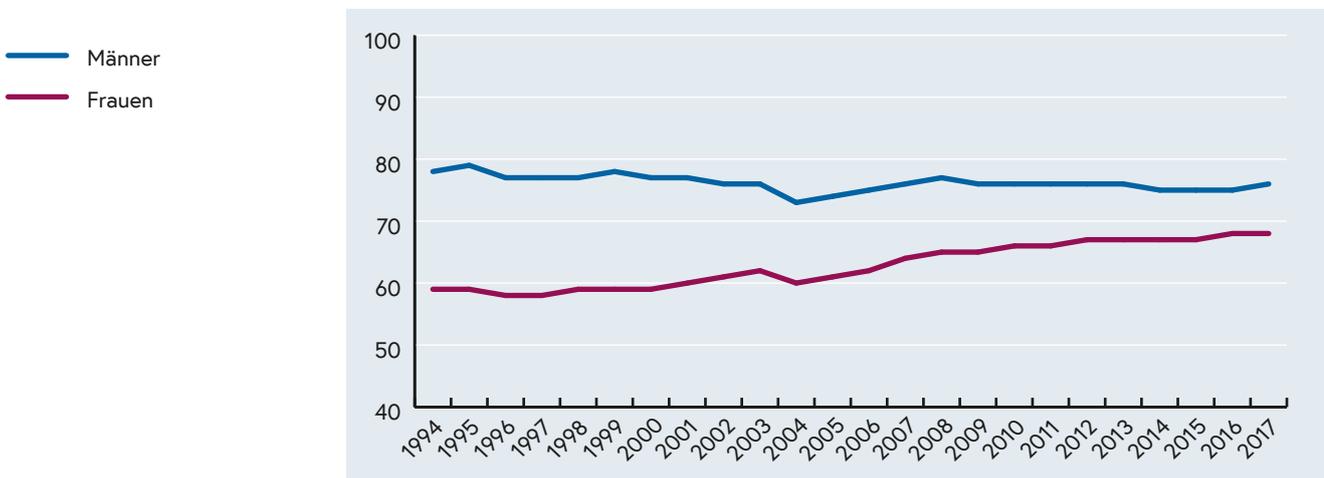
Inhalt

Einleitung	4
1 Arbeitszeitverteilung von Eltern in Doppelverdienerhaushalten	10
1.1 Aspekte der Arbeitszeit in Doppelverdienerhaushalten mit ausgeglichener Arbeitszeit.....	11
1.2 Wunsch nach ausgeglichenen Arbeitszeiten in Doppelverdienerhaushalten.....	12
1.3 Individuelle Faktoren von Frauen in Haushalten mit ausgeglichener Arbeitszeit.....	13
1.4 Positive Einflussfaktoren auf ausgeglichene Arbeitszeiten in Doppelverdienerhaushalten.....	14
2 Motive und Einstellungen zu Aspekten der Arbeitszeit von Frauen und Männern in Doppelverdienerhaushalten	15
2.1 Work-Life-Balance	16
2.2 Individueller Stellenwert von Arbeit	17
2.3 Individuelle Einstellungen zur Karriere und Familie.....	18
2.4 Einstellung zur Aufteilung der Erwerbs- und Hausarbeit in der Partnerschaft.....	19
2.5 Förderliche Einstellungen und Motive bei Paaren mit einer ausgeglichenen Arbeitszeit.....	20
2.6 Wunsch nach ausgeglichenen Arbeitszeiten in Paarhaushalten.....	21
2.7 Wann würden Frauen ihre Arbeitszeit verlängern und Männer ihre verkürzen?	22
3 Abschließende Betrachtung	24
Literaturverzeichnis	29
Abbildungsverzeichnis	30

Einleitung

Eine der größten Ungleichverteilungen zwischen Männern und Frauen in Österreich besteht in der Aufteilung von Arbeitszeit und Hausarbeit¹ sowie in weiterer Folge des Einkommens. Lange ging man davon aus, dass eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen die ungleiche Einkommenssituation zwischen Männern und Frauen in Österreich verringern würde. Tatsächlich stieg die Erwerbstätigenquote² von Frauen in den letzten zwanzig Jahren von 58 % auf 68 %. Die mittlere Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen schrumpfte hingegen um nur zwei Prozentpunkte auf 38 % (wobei Unterschiede im Beschäftigungsausmaß, etwa zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung, nicht berücksichtigt sind).³

Abbildung 1: Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen zwischen 15 und 64 Jahren (in Prozent)



Quelle: Statistik Austria

- 1 Siehe z. B. die Zahlen der Zeiterhebungsstudie der Statistik Austria, wonach Frauen im Durchschnitt pro Tag ca. doppelt so viel Zeit für die Haushaltsführung aufbringen als Männer, dafür aber im Schnitt um rund 1,5 Stunden weniger erwerbstätig sind. Quelle: www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/zeitverwendung/zeitverwendungserhebung/052074.html (26/11/2018)
- 2 Die Erwerbstätigenquote ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren. Als erwerbstätig wird jemand gerechnet, wenn er oder sie in der Befragungswoche mindestens eine Stunde gearbeitet oder wegen Urlaub, Krankheit usw. nicht gearbeitet hat, aber normalerweise einer Beschäftigung nachgeht. Ebenso sind Personen mit einem aufrechten Dienstverhältnis, die Karenz- bzw. Kindergeld beziehen, als erwerbstätig definiert.
- 3 Gemeint ist die Differenz im mittleren Bruttojahreseinkommen aller unselbständig Beschäftigten auf Basis der Lohnsteuerdaten. Siehe www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html und www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html (26/11/2018)

Werden nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt, halbiert sich der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern auf 16%.⁴

Ein im Zuge einer Eurostat-Studie errechneter Indikator für die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern zeigt, dass sich in Österreich rund 38% der Einkommensunterschiede aus der geringeren Anzahl an bezahlten Arbeitsstunden von Frauen im Vergleich zu Männern erklären lassen.⁵

Für viele Frauen und Männer bedeutet das:

- **Vereinbarkeit bleibt Frauensache**

Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich meist erst nach der Geburt des ersten Kindes. Um diese in Österreich zu lösen, kommt es zu einer Traditionalisierung des Erwerbsverhaltens. Die Frau reduziert ihre Arbeitszeit und im Gegenzug bleibt der Mann vollzeitbeschäftigt oder leistet sogar vermehrt Überstunden. Eine solche Aufteilung der Erwerbs- und Hausarbeit in einer Beziehung ist später kaum mehr rückgängig zu machen. Zudem verstärkt sie sich meistens im Verlauf einer Beziehung. Eine Neuaufteilung der Haus- und Familienarbeit erfolgt oftmals auch dann nicht, wenn die Frau später wieder ihre Arbeitszeit erhöht.⁶

- **Lebenseinkommensunterschiede zu Lasten der Frauen**

Längere Phasen der Teilzeitbeschäftigung führen zu großen Unterschieden im Lebenseinkommen. Studien haben errechnet: Ist etwa eine Bürokräftin 40 Jahre lang erwerbstätig, davon zuerst acht Jahre Vollzeit, dann zwei Jahre in Karenz mit einer anschließenden zweijährigen Teilzeitbeschäftigung von 20 Stunden und einer darauffolgenden Vollbeschäftigung von 28 Jahren, würde sie über das Leben gerechnet rund 1,8 Millionen Euro verdienen. Ist die gleiche Bürokräftin aber nach der Karenz dreißig Jahre nur mehr 20 Stunden pro Woche beschäftigt, würde sich ihr Lebenseinkommen um fast 690.000 Euro reduzieren.⁷

4 Mittleres Bruttojahreseinkommen der unselbständigen, ganzjährigen Vollzeitbeschäftigten. Quelle: www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html (26/11/2018)

5 Etwas mehr (42%) lässt sich auf geringere Bruttostundenlöhne zurückführen. Siehe Gender Overall Earnings Gap: ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Labour_market (26/11/2018)

6 Grunow et al. 2012; Wagner & Bauer 2015; Bühlmann et al. 2010

7 Mayrhuber 2017

- **Höhere Armutsgefährdung in der Pension für Frauen**

Das geringere Durchschnittseinkommen schlägt sich auch in der Pensionshöhe nieder: 2017 erhielten Männer im Durchschnitt 1.470 Euro und Frauen 913 Euro Pension.⁸

Ab 2028 errechnet sich eine Pension aus den 40 besten Erwerbsjahren.⁹ Lange Phasen der Teilzeitbeschäftigung werden so zu noch niedrigeren Pensionen führen. Im Fall einer Bürokräftin würde diese mit nur zwei Jahren Teilzeitbeschäftigung eine monatliche Pension von 1.770 Euro nach 40 Versicherungsjahren erreichen, wohingegen eine Bürokräftin, die nach dem Wiedereinstieg nur noch in Teilzeit arbeitet, nach derzeitigem Stand rund 700 Euro im Monat weniger erhalten würde. Eine hohe Teilzeitquote wirkt sich somit negativ auf die soziale Absicherung von Frauen aus. Der Trend geht dabei in die falsche Richtung: Arbeitete im Jahr 2000 nur ein Drittel der Frauen Teilzeit¹⁰, ist es 2018 schon knapp die Hälfte der erwerbstätigen Frauen (47,5%). Bei den Männern hingegen erhöhte sich der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen im selben Zeitraum von 4% auf 11%¹¹.

Die hohe Quote an Teilzeitbeschäftigten ist aber nicht über alle Gruppen gleichverteilt. Zwar sind zwei Drittel der Frauen mit Kind(ern) unter 15 Jahren inzwischen erwerbstätig, aber drei Viertel davon arbeiten weniger als 36 Stunden pro Woche. Im Gegensatz dazu sind ebenfalls zwei Drittel der Frauen ohne Kinder unter 15 Jahren beschäftigt, bei diesen liegt die Teilzeitquote aber lediglich bei unter 40% (damit aber ebenfalls deutlich höher als unter Männern).¹²

8 Durchschnitt aller Pensionsarten, www.pensionsversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.577987&version=1528974001 (26/11/2018)

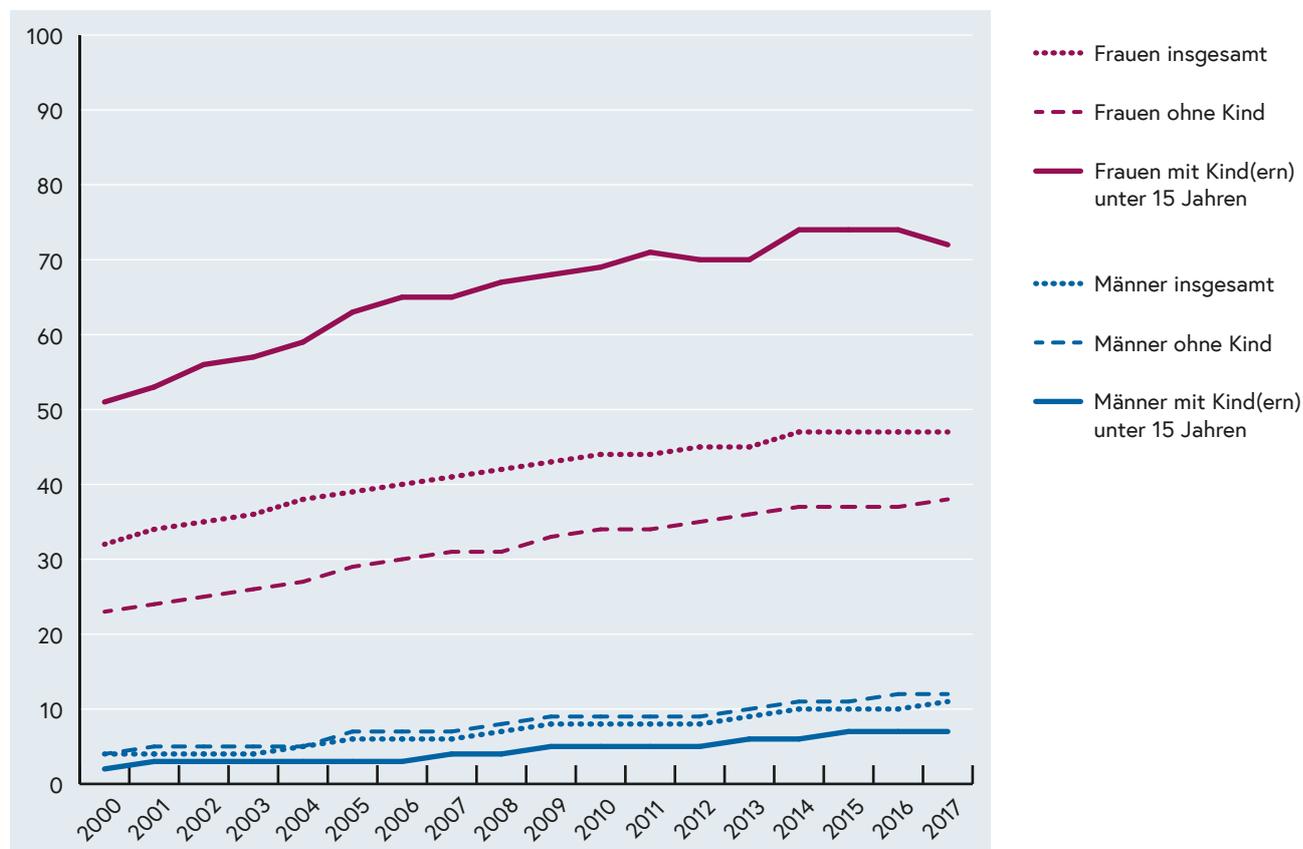
9 Der Bemessungszeitraum beträgt gegenwärtig 30 Jahre und wird jedes Jahr verlängert. Um eine Ersatzrate von 80% der besten 40 Jahre zu erreichen, müssen zusätzlich 45 Versicherungsjahre vorliegen. (Mayrhuber 2017)

10 Teilzeit laut Mikrozensus: bis 2003 Klassifikation Vollzeit/Teilzeit nach Stundengrenze (bis 35 Stunden), ab 2004 Selbstzuordnung; Erwerbstätigkeit nach ILO ab einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens einer Stunde.

11 Siehe www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/familie_und_arbeitsmarkt/080123.html (15/01/2019)

12 Siehe https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/familie_und_arbeitsmarkt/080123.html (15/01/2019)

Abbildung 2: Teilzeitquoten von sämtlichen erwerbstätigen Männern und Frauen zwischen 16 und 64 Jahren (in Prozent)



Quelle: Statistik Austria – Mikrozensus und Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung

Im Vergleich zu anderen Männern sind Väter von Kind(ern) unter 15 Jahren nicht nur generell häufiger insgesamt erwerbstätig, sondern auch häufiger Vollzeit beschäftigt (fünf Prozentpunkte Unterschied). Für die familiäre Arbeitsteilung bedeutet dies in der Regel, dass Männer als Erhalter nach wie vor den Hauptteil des finanziellen Einkommens beisteuern, während Frauen lediglich dazuverdienen.

Das männliche Alleinverdienermodell als Idealtyp der familiären Arbeitsteilung wurde somit Schritt für Schritt von einem Zuverdienermodell in Österreich abgelöst. Als „Zuverdienermodell“ gilt eine familiäre Arbeitsteilung, in der Frauen und Männer beide einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Dabei ist eine Person (häufig der Mann) Vollzeit erwerbstätig. Die andere Person (vielfach die Frau) reduziert die Erwerbstätigkeit, um neben einer Teilzeittätigkeit oder geringfügigen Beschäftigung den überwiegenden Anteil der Haus- und Familienarbeit zu übernehmen.

Neuwert der Studie und Aufbau des Kurzberichts

Bisherige Forschungen, die sich mit der unterschiedlichen Erwerbsintensität von Frauen und Männern in Österreich auseinandersetzen, fokussieren in der Analyse auf die individuelle Situation der jeweiligen Personen. In einer solchen Auswertung werden zwar wesentliche Aspekte für die jeweilige Gruppe, etwa erwerbstätige Frauen mit Kindern, erhoben. Es wird aber nicht berücksichtigt, dass die jeweiligen Personen mit jemandem in einem gemeinsamen Haushalt zusammenleben.

Frauen und Männer, die zusammen leben, stimmen die Verteilung der Erwerbs- und Hausarbeit zumeist aufeinander ab. Spätestens mit der Geburt des ersten Kindes kommt es unweigerlich zur Frage, wer in welchem Umfang für die Erwerbs- und Sorgearbeit Rechnung trägt. Paare arrangieren sich zumindest implizit über die Anpassung der jeweils eigenen Arbeitszeit an die des Partners. So kommt es zu Aushandlungen und gemeinsamen Entscheidungen.

Die Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria erhebt die Erwerbseinbindung aller Haushaltsmitglieder. Es ist somit möglich, den Einfluss von soziodemografischen und erwerbsbezogenen Faktoren auf die Arbeitszeit nicht nur auf der Individualebene, sondern unter Berücksichtigung des Haushaltskontextes auszuwerten.

Die Motive und Einstellungen von Frauen und Männern zur Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit werden im Mikrozensus nicht erhoben. Gerade diese sind aber bei einer Auswertung von möglichen Faktoren, die eine ausgeglichene Arbeitszeit in Paarbeziehungen begünstigen, zu berücksichtigen.

Kulturelle und insbesondere geschlechtsbezogene Normen beeinflussen die Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit in Paarbeziehungen. Welche Vorstellungen Männer und Frauen von einer Beziehung und von der Arbeitsaufteilung haben, wie sie die gemeinsame Zukunft gestalten wollen und welche Werte und Normen damit in Verbindung stehen, haben einen Effekt auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt.¹³

Der Kurzbericht besteht aus zwei Teilen, die sich auf zwei unterschiedliche Studienmodule beziehen und jeweils ihren Fokus auf unselbstständig Beschäftigte legen. Im ersten Teil werden soziodemografische und berufsbezogene Faktoren dargelegt, die den Ausgleich der Arbeitszeit in einer Paarbeziehung mit Kindern beeinflussen. Dazu wurden die Daten des ersten Quartals des Mikrozensus ausgewertet. Für diese Auswertung werden nur Paare mit Kindern unter 15 Jahre im gemeinsamen Haushalt berücksichtigt.¹⁴

13 Hipp & Leuze 2015, Pfau-Effinger 2009; Gildemeister 2010

14 Schönherr, Glantschnigg & Leibetseder 2018

Folgende Aspekte werden dabei dargelegt:

- die Arbeitszeitverteilung und das Stundenausmaß von erwerbstätigen Eltern sowie
- individuelle und paarbezogene Faktoren, die eine ausgeglichene Arbeitszeit ermöglichen.

Im zweiten Teil werden die Motive und Einstellungen zur Arbeitszeitverteilung von erwerbstätigen Frauen und Männern in einer Beziehung dargelegt. Dazu werden die Ergebnisse einer telefonischen Befragung von 400 Paaren, bei denen beide Partner erwerbstätig sind, präsentiert.¹⁵

Hierbei wird auf folgende Punkte eingegangen:

- Arbeitszeitverteilung bei erwerbstätigen Paaren mit und ohne Kind(er),
- Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance,
- Stellenwert von Arbeit und Karriere,
- Karrierearrangement in der Beziehung,
- Individuelle Motive, die eine ausgeglichene Arbeitszeit ermöglichen, sowie
- Strukturelle Aspekte, die eine Angleichung der Arbeitszeit ermöglichen.

In beiden Teilen wird zwischen Paaren mit einer ausgeglichenen Arbeitszeit und solchen mit einer nicht ausgeglichenen Arbeitszeit unterschieden. Paare mit einer ausgeglichenen Arbeitszeit weisen eine maximale Differenz von fünf Stunden bei der tatsächlichen Wochenarbeitszeit auf.

15 Leibetseder & Schönherr 2018

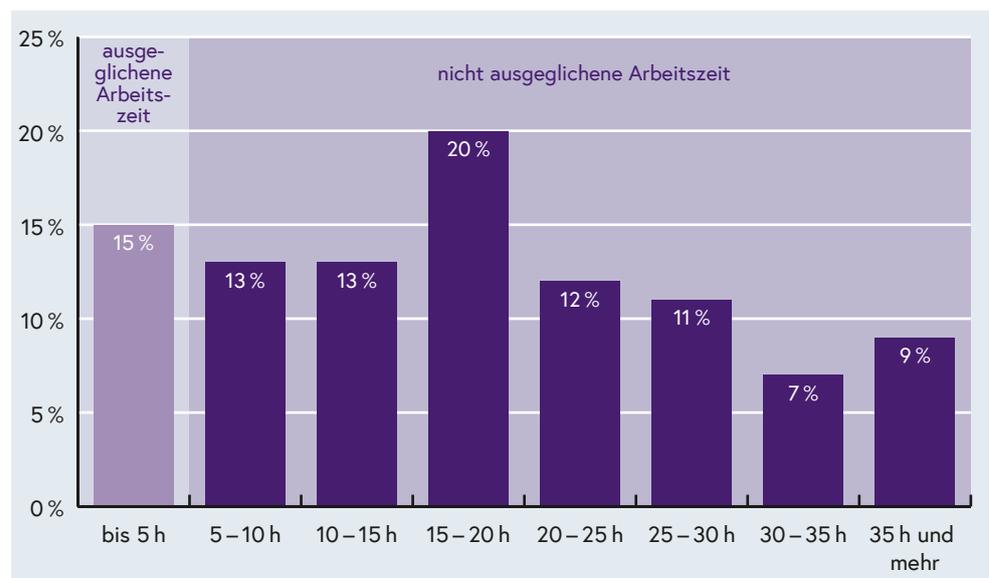
1 Arbeitszeitverteilung von Eltern in Doppelverdienerhaushalten

Die ungleiche Verteilung der Arbeitszeiten erklärt sich u.a. aus fest verankerten Mustern der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen, in denen zumeist der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit beschäftigt ist. Dieses gängige Arbeitszeitmuster macht die Bedeutung von Teilzeitarbeit als Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich – allerdings eben selten für Männer, sondern fast ausschließlich für Frauen.

Aktuell arbeiten in Österreich nur 15% der erwerbstätigen Eltern in Doppelverdienerhaushalten in ausgeglichenen Arbeitszeiten. Hochgerechnet sind dies etwas mehr als 136.000 Beschäftigte bzw. rund 68.000 Paare.

Nichtsdestotrotz gewinnen ausgeglichene Arbeitszeiten zwischen zwei Partnern auch in Österreich an Bedeutung, zumindest als Wunsch. Die Wichtigkeit einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist in den Berufswahlmotiven Jugendlicher in den letzten Jahrzehnten ebenso gestiegen wie der Wunsch nach einer gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Oftmals „kippt“ die Situation aber mit der Geburt des ersten Kindes in eine ungleiche Aufteilung.

Abbildung 3: Arbeitszeitdifferenz zwischen Männern und Frauen in Doppelverdienerhaushalten



Quelle: Mikrozensus, Quartalsdaten 2016/1, eigene Berechnungen

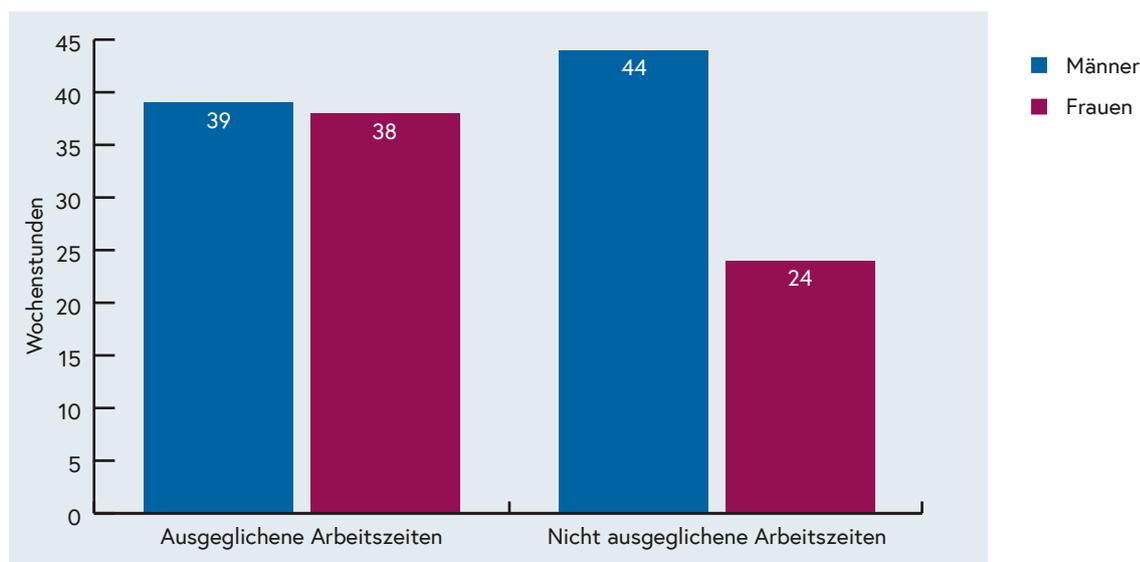
1.1 Aspekte der Arbeitszeit in Doppelverdienerhaushalten mit ausgeglichener Arbeitszeit

Zu ausgeglichenen Arbeitszeiten in Paarhaushalten kommt es vor allem dann, wenn beide - sowohl der Mann als auch die Frau - die Möglichkeit haben, ihren Beruf in Vollzeit auszuüben. Die durchschnittlich gearbeitete Arbeitszeit beträgt in diesen Fällen für Väter rund 39 Stunden pro Woche, für Mütter rund 38. Ein partnerschaftlicher Ausgleich der Arbeitszeiten resultiert daher selten aus einer Stundenreduktion durch die Männer, sondern häufiger dann, wenn die Frau ebenfalls mehr als 35 Stunden pro Woche arbeitet.

Darüber hinaus zeigen sich drei nennenswerte Charakteristika der Arbeitszeit von Paaren mit ausgeglichenen Arbeitszeiten:

- Weniger Männer machen Überstunden, wenn die Partnerin ebenfalls Vollzeit erwerbstätig ist.
- Frauen mit einem annähernd gleichen Stundenausmaß wie ihr Partner legen ihre Arbeitszeit öfters so, dass die Arbeit dennoch mit der Kinderbetreuung vereinbar bleibt. Das bedeutet: Spätarbeit zwischen 20 und 22 Uhr sowie Arbeit am Wochenende.
- Grundsätzlich kommt es zu einer ausgeglichenen Arbeitszeit, wenn beide Partner, so wie zum Beispiel in skandinavischen Ländern üblich, Vollzeit arbeiten. Dennoch gibt es auch in Österreich Fälle, in denen beide Partner in Teilzeit arbeiten. In ca. jedem siebten Haushalt mit ausgeglichener Arbeitszeit arbeiten sowohl der Mann als auch die Frau weniger als 35 Stunden.

Abbildung 4: Durchschnittliches Stundenausmaß von Männern und Frauen in Doppelverdienerhaushalten (Mittelwerte)



Quelle: Mikrozensus, Quartalsdaten 2016/1, eigene Berechnungen

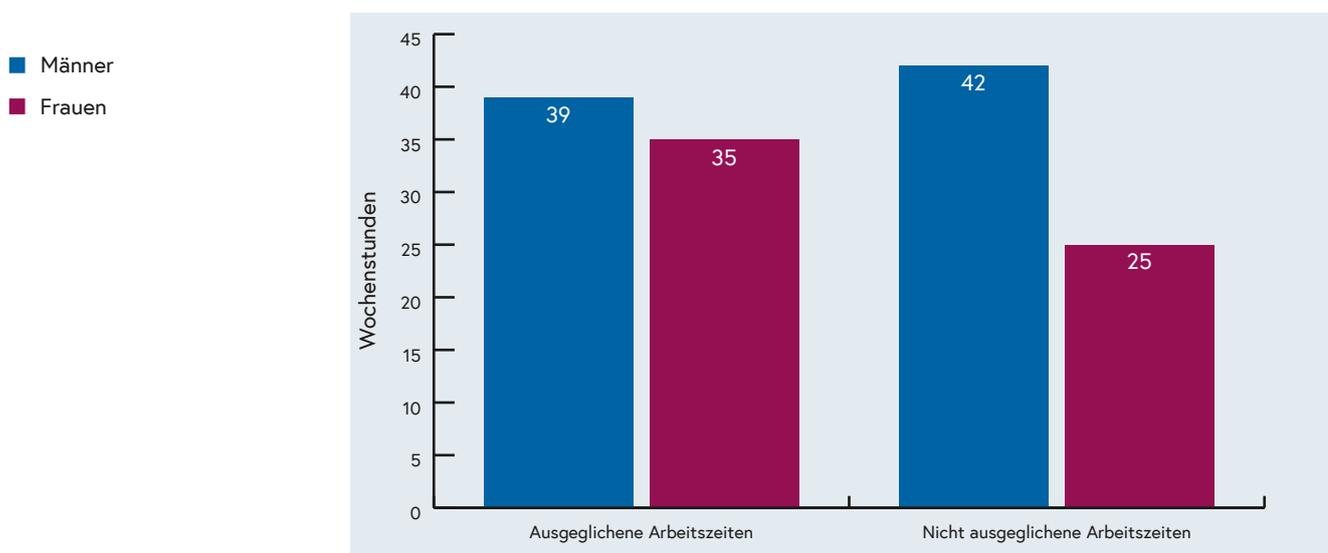
1.2 Wunsch nach ausgeglichenen Arbeitszeiten in Doppelverdienerhaushalten

Der Vergleich zwischen der tatsächlichen Arbeitszeit, die Frauen und Männer in einer durchschnittlichen Woche arbeiten, und ihrer eigentlich präferierten Arbeitszeit, zeigt zunächst einmal eine breite Zufriedenheit. Vor allem Männer sind zufrieden und wünschen sich nur selten eine Veränderung ihrer aktuellen Arbeitszeit.

- Aber: Männer, deren Partnerinnen deutlich weniger Stunden arbeiten, wünschen sich ebenfalls häufiger, weniger zu arbeiten, und zwar um rund zwei Stunden pro Woche.
- Frauen, deren Partner deutlich mehr Stunden arbeiten, wünschen sich stattdessen häufiger eine höhere Arbeitszeit, und zwar um 1,5 Stunden pro Woche.
- Auffällig ist: Frauen in Haushalten mit partnerschaftlich ausgeglichenen Arbeitszeiten arbeiten im Schnitt 38 Stunden und würden sich demgegenüber lieber etwas weniger Stunden wünschen, nämlich im Schnitt 35 Stunden.

Vergleicht man das genaue Stundenausmaß der tatsächlich geleisteten und der gewünschten Arbeitszeit, wünschen sich jene Paare, die ausgeglichene Arbeitszeiten aufweisen, auch weiterhin eine solche ausgeglichene Aufteilung. Zugleich möchten Paare, in denen der Mann zumeist deutlich mehr Stunden als die Frau arbeitet, eine solche Ungleichverteilung fortsetzen.

Abbildung 5: Durchschnittliche Wunscharbeitszeiten von Frauen und Männern in Doppelverdienerhaushalten (Mittelwerte)



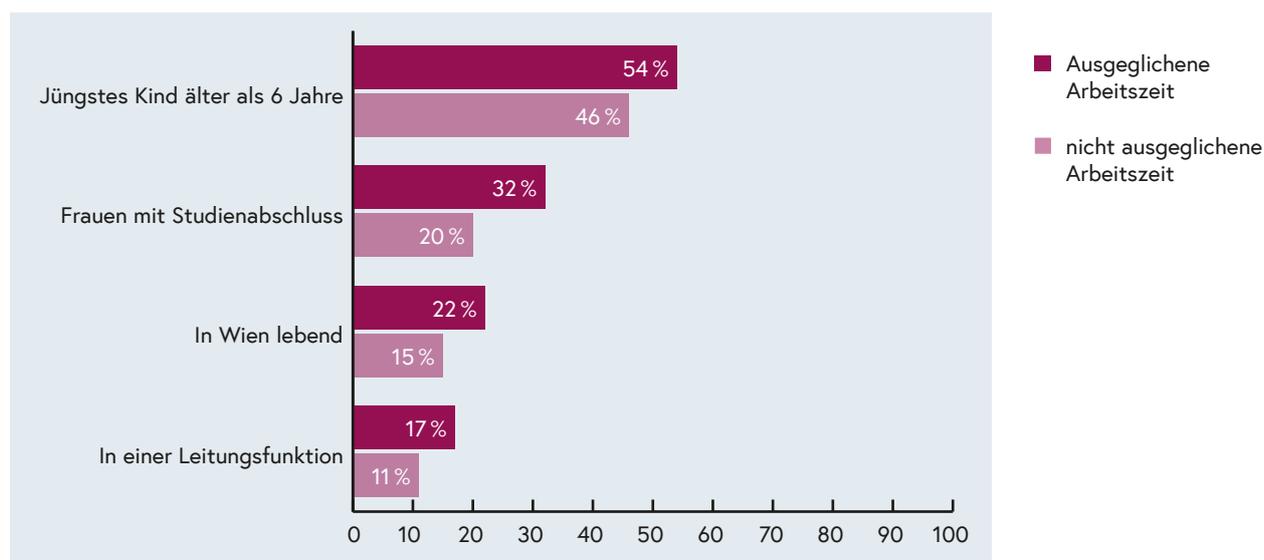
Quelle: Mikrozensus, Quartalsdaten 2016/1, eigene Berechnungen

1.3 Individuelle Faktoren von Frauen in Haushalten mit ausgeglichener Arbeitszeit

Da der Ausgleich von Arbeitszeiten zwischen zwei Partner mit Kind fast ausschließlich unter der Prämisse gelingt, dass sowohl die Frau als auch der Mann in Vollzeit arbeiten, liegt der Schluss nahe, dass nicht alle Frauen dieselben Möglichkeiten dazu haben. Schaut man sich im Detail an, welche Frauen ihre Arbeitszeit an die ihres Partners angleichen, fällt auf:

- In den ersten sechs Jahren nach der Geburt eines Kindes ist es für Eltern schwierig, im ungefähr selben Ausmaß erwerbstätig zu sein. Beginnt das Kind, in die Schule zu gehen, können Frauen wieder leichter in eine Vollzeitstelle zurückkehren.
- Frauen mit Studienabschluss gelingt diese Rückkehr in eine Vollzeitarbeit häufiger. Im Vergleich zu Frauen mit einem Lehr- oder mittleren Abschluss, die insgesamt häufiger in Teilzeit arbeiten, besetzen Akademikerinnen häufiger Vollzeitstellen, auch nachdem sie ein Kind bekommen haben.
- Frauen in städtischen Regionen haben mehr Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit an die ihres Partners anzugleichen, als Frauen, die am Land wohnen. Vor allem in Wien, wo das Kinderbetreuungsangebot schon für Kleinkinder wesentlich stärker als in anderen Bundesländern ausgebaut ist, sind ausgeglichene Arbeitszeiten im Haushalt möglich.
- Oftmals stellen Frauen ihre Karriere hinten, während ihre Partner in Führungsfunktionen aufrücken. In Doppelverdienerhaushalten mit ausgeglichenen Arbeitszeiten arbeiten jedoch deutlich mehr Frauen in einer leitenden Funktion.

Abbildung 6: Unterschiede zwischen Frauen in Haushalten mit ausgeglichener und unausgeglichener Arbeitszeit



Quelle: Mikrozensus, Quartalsdaten 2016/1, eigene Berechnungen

Lesehinweis: waagrechte Prozentuierung, z. B.: 54% der Frauen mit einer ausgeglichenen Arbeitszeit und 46% der Frauen mit nicht ausgeglichener Arbeitszeit haben ein Kind, das älter als 6 Jahre ist.

1.4 Positive Einflussfaktoren auf ausgeglichene Arbeitszeiten in Doppelverdienerhaushalten

Auf Basis der Mikrozensus-Daten lassen sich letztlich jene förderlichen Faktoren eruieren, die in Österreich am ehesten dazu führen, dass Doppelverdienerpaare mit Kind(ern) ihre Arbeitszeiten aneinander angleichen:

- Zum einen steigt die Chance auf ausgeglichene Arbeitszeiten mit einem höheren Bildungsabschluss der Partnerin. Je höher die formale Qualifikation der Frau, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass sie – genauso wie ihr Partner – in Vollzeit tätig ist.
- Ältere Paare über 40 haben ihre Arbeitszeiten häufiger angeglichen, und zwar unabhängig von Anzahl und Alter der Kinder. Jüngere Paare unter 30 folgen heutzutage häufiger dem klassischen „Zuverdiener“-Modell.
- Die Anzahl der Kinder hat keinen Einfluss, wohl aber das Alter des jüngsten Kindes: Paare mit einem Kind, das über sechs Jahre alt ist, haben eine leicht höhere Chance, gleiche Arbeitszeiten aufzuweisen.
- Doppelverdienerpaare in Wien können ihre Arbeitszeiten häufiger angleichen als Paare, die in ländlicheren Regionen wohnen und arbeiten.
- Atypische Arbeitszeiten zu Randzeiten erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Paare die gleichen Wochenstunden arbeiten, aber nur, wenn die Frau regelmäßig am Abend, in der Nacht oder am Wochenende tätig ist.
- Überstunden senken hingegen die Chance auf eine ausgeglichene Arbeitszeit. Wenn Männer mehr als 45 Stunden arbeiten, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass auch ihre Partnerin so lange arbeitet bzw. arbeiten kann.

Abbildung 7: Positive Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitverteilung in Doppelverdienerhaushalten

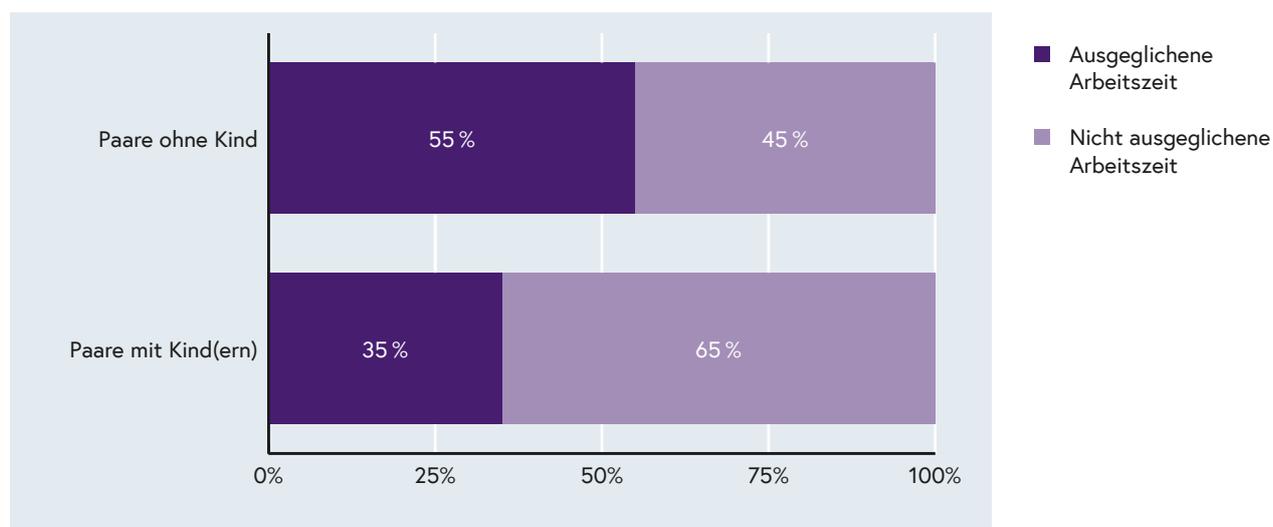


Quelle: SORA Institut

2 Motive und Einstellungen zu Aspekten der Arbeitszeit von Frauen und Männern in Doppelverdienerhaushalten

Abseits der strukturellen und soziodemografischen Einflussfaktoren wurden in einer eigenen Befragung auch individuelle Motive und Einstellungen, die zu einer ausgeglichenen Arbeitszeit von Frauen und Männern in Doppelverdienerhaushalten beitragen, erhoben. In dieser von SORA eigens durchgeführten Befragung von 400 Paaren stellt sich nun heraus, dass 55 % der erwerbstätigen Paare ohne Kind unter 15 Jahren in ausgeglichenen Arbeitszeiten arbeiten. Bei Paaren mit Kind unter 15 Jahren sinkt dieser Anteil auf 35 %.

Abbildung 8: Ausgeglichenen Arbeitszeit nach Haushaltszusammensetzung (mit und ohne Kinder unter 15 Jahren)



Quelle: Befragung von 400 Paaren, bei denen beide erwerbstätig sind

Männer und Frauen, die eine ungefähr gleich lange Arbeitswoche haben, sind dabei beide zu mehr als 80 % auch zufrieden mit ihrer Arbeitszeit. Im Unterschied dazu sind bei Paaren mit einer unausgeglichenen Arbeitszeit vor allem die befragten Männer häufiger unzufrieden und würden sich eine andere Arbeitszeit wünschen – während die Frauen mit 92 % fast durchgehend zufrieden sind.

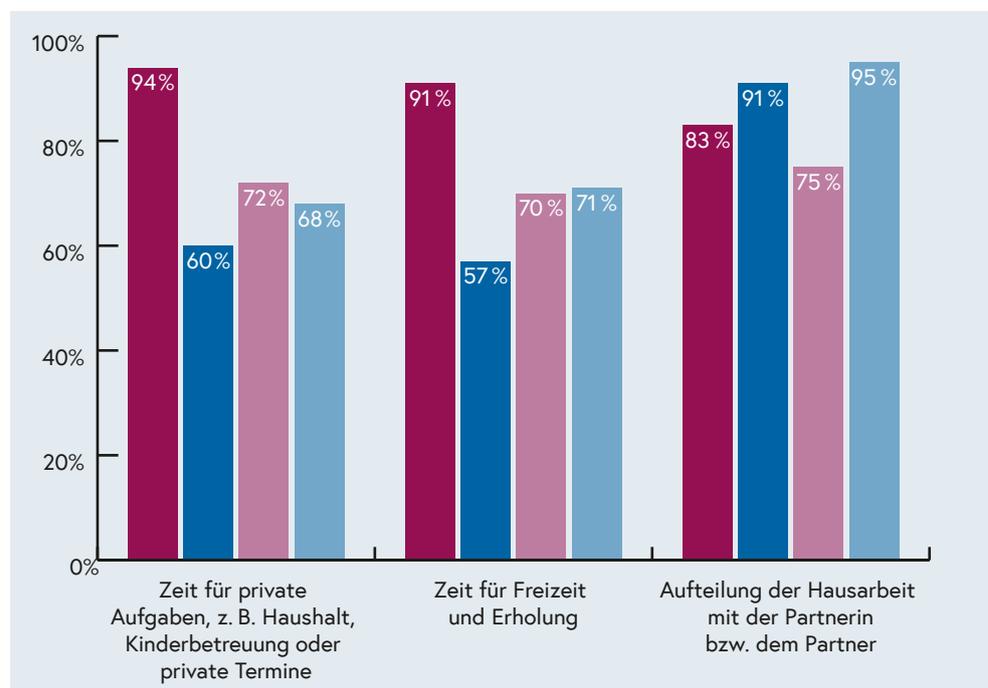
2.1 Work-Life-Balance

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. Familie ist für viele Paare ausschlaggebend für ihre Überlegungen bzgl. der Aufteilung der Arbeitszeit im Haushalt. Während im sog. „Zuverdienermodell“ die Männer die Hauptlast der Erwerbsarbeit und Frauen die Hauptlast der Haushaltsarbeit übernehmen, gleicht sich die Aufteilung der Erwerbs- und Hausarbeit in Haushalten mit einer ausgeglichenen Arbeitszeit etwas an.

- Männer mit einer gleich langen Arbeitszeit wie ihre Partnerin sind im Vergleich zu Männern, die mehr als fünf Stunden länger arbeiten, mit der Zeit, die ihnen für Freizeit und Erholung bleibt, zufriedener.
- Frauen, die mindestens fünf Stunden weniger als ihre Partner arbeiten, sind in allen drei Bereichen zufriedener als Frauen, die eine ausgeglichene Arbeitszeit haben.
- Frauen sind mit der Aufteilung der Hausarbeit immer wesentlich unzufriedener als Männer.
- Frauen, die mindestens fünf Stunden weniger arbeiten, sind im Vergleich zu ihren Partnern mit der Zeit, die ihnen für Freizeit und Erholung oder für private Aufgaben bleibt, viel zufriedener.

Abbildung 9: Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

- Frauen: nicht ausgeglichene Arbeitszeit
- Männer: nicht ausgeglichene Arbeitszeit
- Frauen: ausgeglichene Arbeitszeit
- Männer: ausgeglichene Arbeitszeit



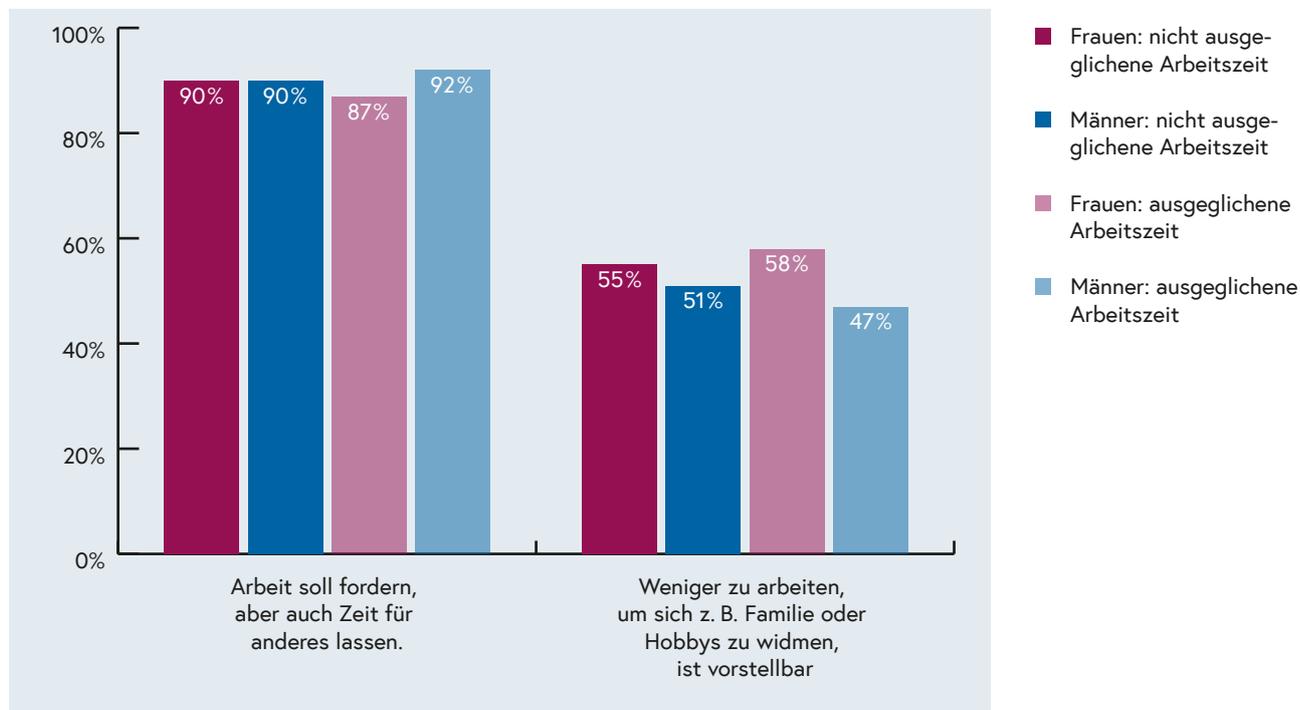
Quelle: Befragung von 400 Paaren, bei denen beide erwerbstätig sind; Anteil der Befragten jeder Gruppe, die „sehr“ oder „eher“ zustimmen

2.2 Individueller Stellenwert von Arbeit

90% der befragten Frauen wie Männer in Doppelverdienerhaushalten möchten eine Arbeit, die sie zwar fordert, aber auch Zeit für andere Dinge im Privatleben lässt. Rund die Hälfte der Befragten kann sich durchaus vorstellen, weniger zu arbeiten, um sich etwa der Familie oder Hobbys zu widmen.

Weder die Unterschiede zwischen den Geschlechtern noch die zwischen Paaren mit und ohne ausgeglichener Arbeitszeit sind stark ausgeprägt. Lediglich Frauen in Haushalten mit einer ausgeglichenen Arbeitszeit – in der Regel arbeiten diese in Vollzeit – können sich häufiger als ihre Partner vorstellen, auch weniger Stunden zu arbeiten, um sich Familie oder ihrer Freizeit zu widmen.

Abbildung 10: Zustimmung zur Work-Life-Balance



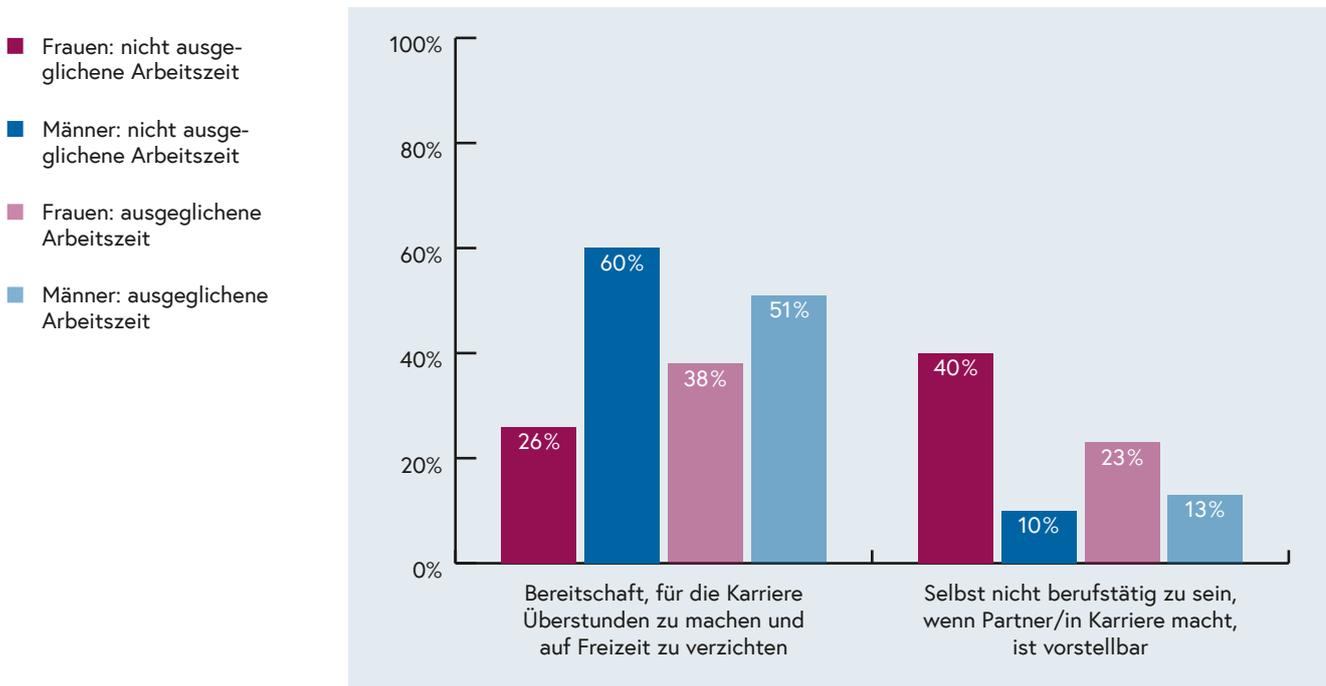
Quelle: Befragung 400 Paare, bei denen beide erwerbstätig sind; Anteil der Befragten jeder Gruppe, die „sehr“ oder „eher“ zustimmen

2.3 Individuelle Einstellungen zur Karriere und Familie

Während der Wunsch nach einer Arbeit, die zwar fordert, aber auch genug Zeit für Privates und Familie lässt, sowohl bei Männern als auch Frauen stark vorhanden ist, weisen Männer und Frauen eine unterschiedliche Karriereorientierung auf:

- Männer sind demnach eher bereit als ihre Partnerinnen, für die Karriere Überstunden zu machen und auf ihre Freizeit zu verzichten. Frauen hingegen können es sich eher vorstellen, selbst nicht mehr berufstätig zu sein, wenn der Partner Karriere macht.
- Frauen, die deutlich weniger als ihre Partner arbeiten, sind auch eher dazu bereit auf die eigene Karriere zu verzichten als Frauen in Haushalten mit einer ausgeglichenen Arbeitszeit.
- Männer, die in etwa gleich lang wie ihre Partnerin arbeiten, weisen eine geringere Bereitschaft auf, für die Karriere Überstunden zu machen, als Männer, die länger als ihre Partnerin arbeiten. Bei Frauen zeigt sich ein umgedrehter Effekt: Frauen, die in etwa genauso viele Stunden wie ihr Partner tätig sind, sind eher bereit, mehr für die Karriere zu arbeiten.

Abbildung 11: Individuelle Karriere- und Familienorientierung



Quelle: Befragung 400 Paare, bei denen beide erwerbstätig sind; Anteil der Befragten jeder Gruppe, die „sehr“ oder „eher“ zustimmen

2.4 Einstellung zur Aufteilung der Erwerbs- und Hausarbeit in der Partnerschaft

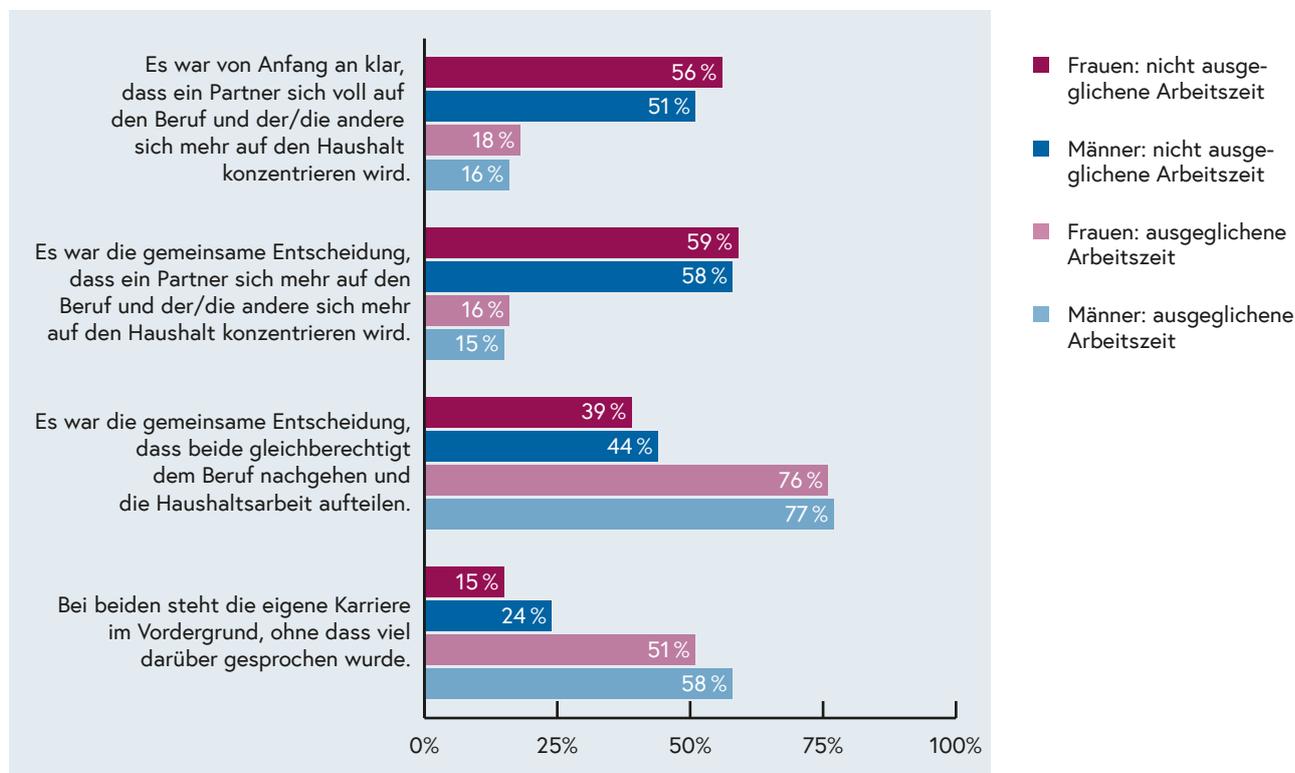
Die verschiedenen Einstellungen zum Stellenwert von Beruf und Familie werfen die Frage auf, welche Vereinbarungen Frauen und Männer in einer Beziehung hinsichtlich ihrer beruflichen Karrieren bzw. der Arbeitsteilung im Haushalt getroffen haben.

Frauen und Männer mit einer ausgeglichenen Arbeitszeit geben mehrheitlich an,

- dass bei beiden die eigene Karriere im Vordergrund stehe, und zwar ohne dass viel darüber gesprochen wurde;
- dass aber beide sehr wohl darüber gesprochen und miteinander vereinbart haben, einerseits dem Beruf, andererseits auch der Hausarbeit gleichberechtigt nachzugehen.

Frauen und Männer mit einer unterschiedlichen Arbeitszeit meinen umgekehrt eher, dass gemeinsam die traditionelle Aufteilung der familiären und beruflichen Aufgaben beschlossen wurde oder es von Anfang so klar war. Zudem fällt auf, dass sich die gemeinsame Sicht auf die Karrierearrangements zwischen den Befragten in Haushalten mit einer ausgeglichenen Arbeitszeit kaum voneinander unterscheiden, während Frauen und Männer mit einer unterschiedlichen Arbeitszeit ihre Aushandlungen etwas anders sehen.

Abbildung 12: Karrierearrangements und Aushandlungen der Partner



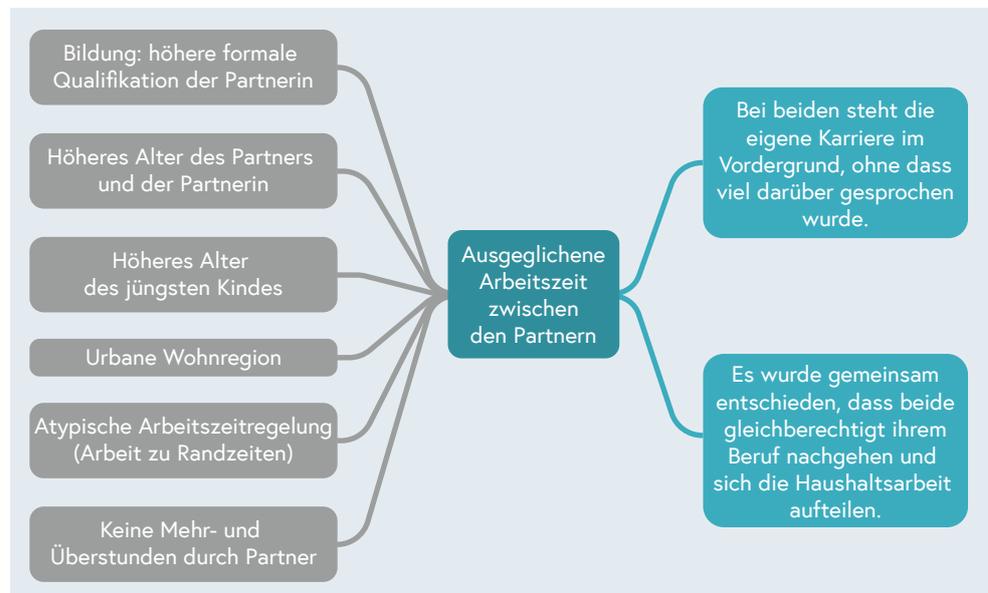
Quelle: Befragung von 400 Paaren, jeweils Anteil der Befragten, die mit „sehr“ oder „ziemlich zutreffend“ antworten; Anteil der Befragten jeder Gruppe, die „sehr“ oder „eher“ zustimmen

2.5 Förderliche Einstellungen und Motive bei Paaren mit einer ausgeglichenen Arbeitszeit

Betrachtet man die Motive und Einstellungen zur Aufteilung der Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, weisen diese – und zwar zusätzlich zu den in Kapitel 1.4 beschriebenen strukturellen Einflussfaktoren – einen starken Einfluss darauf auf, ob ein Paar eine ausgeglichene Arbeitszeit hat oder nicht:

- Eine gleichberechtigte Einstellung, die eine gleichmäßigere Aufteilung der Reproduktions- und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern vorsieht, führt häufig zu einer Angleichung der Arbeitszeiten.
- Ein traditionelles Rollenverständnis resultiert hingegen in nicht ausgeglichenen Arbeitszeiten des Paares.
- Die individuelle Karriere- und die Familienorientierung des Mannes oder der Frau wirken sich vergleichsweise wenig aus. Am ehesten führt eine starke Familienorientierung der Frau zu einer nichtausgeglichenen Arbeitszeit.
- Wenn Paare mit Kindern das Ziel ausgeglichener Arbeitszeiten in der Partnerschaft gemeinsam vereinbaren und anstreben, gelingt ihnen eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Hausarbeit eher, d. h. es bedarf dem Willen und der aktiven Gestaltung sowohl durch die Frau als auch den Mann, um eine ausgeglichene Arbeitszeit zu realisieren.

Abbildung 13: Förderliche Einstellungen und Motive für eine ausgeglichene Arbeitszeit (zusätzlich zu strukturellen Faktoren)



Quelle: SORA Institut

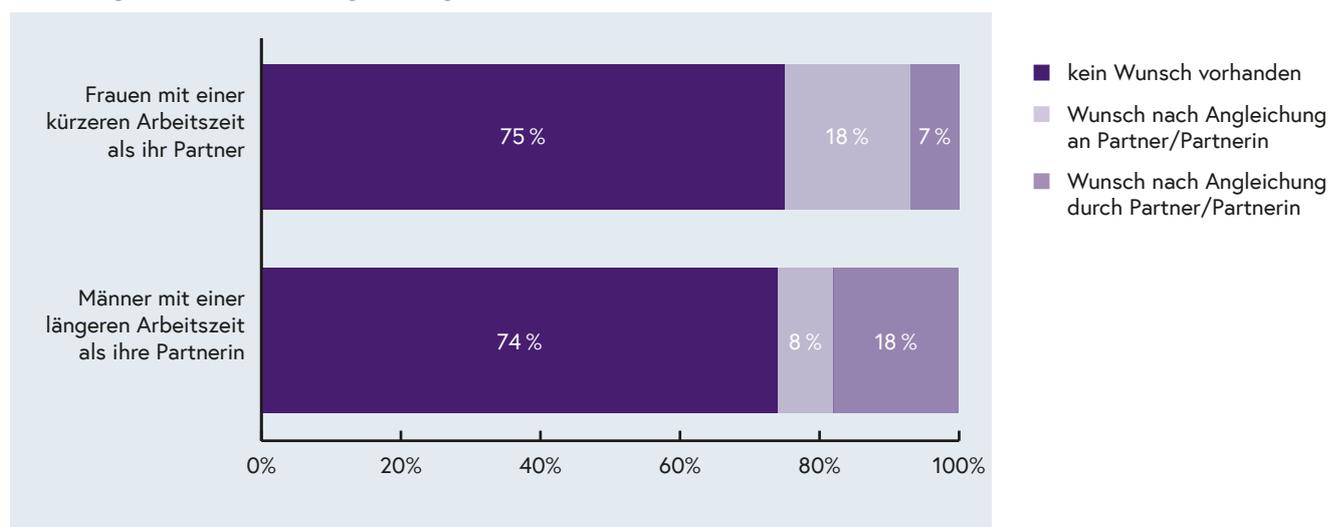
2.6 Wunsch nach ausgeglichenen Arbeitszeiten in Paarhaushalten

Dass Frauen, die länger als ihr Partner arbeiten, ihre Stunden reduzieren bzw. Männer, die kürzer als ihre Partnerin arbeiten, ihre Stunden erhöhen würden, kommt nur in Einzelfällen vor. In den meisten Fällen der Befragung arbeitet die Frau kürzer als ihr Partner. Von Interesse ist daher, wie viele Frauen ihre Arbeitszeit gerne erhöhen würden bzw. wie viele Männer dazu bereit wären, ihre Arbeitszeit zu verringern.

Ganz allgemein ist nur ein Viertel der Befragten, die eine nicht-ausgeglichene Arbeitszeit haben, zu einer Veränderung der Arbeitszeit bereit.

- Männer, die eine Angleichung möchten, sind dabei selten bereit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, sondern wünschen sich zu einem überwiegenden Teil eine Erhöhung der Arbeitszeit durch die Partnerinnen.
- Dies deckt sich mit dem Wunsch jener Partnerinnen, die eine ausgeglichene Arbeitszeit möchten, in Zukunft auch mehr Stunden zu arbeiten.

Abbildung 14: Wunsch der Angleichung der Arbeitszeit



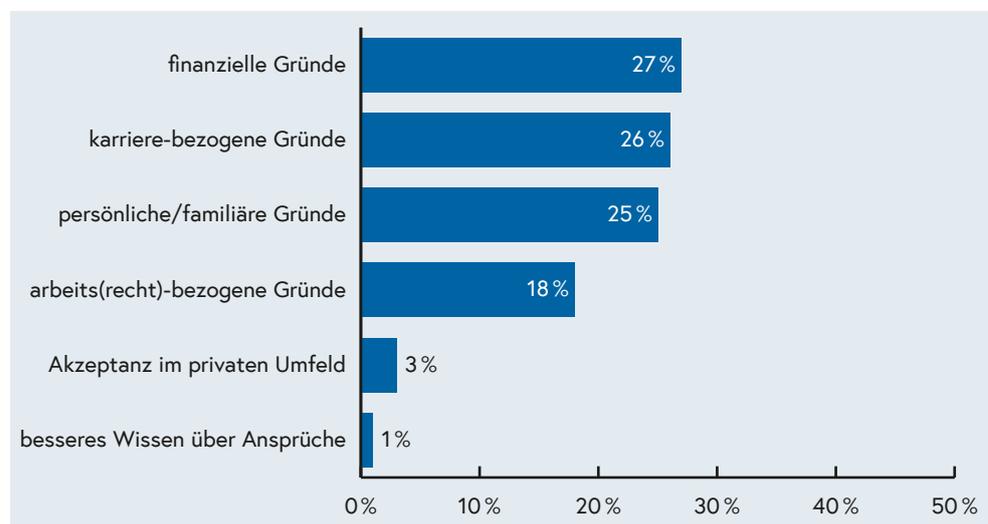
Quelle: Befragung von 400 Paaren

2.7 Wann würden Frauen ihre Arbeitszeit verlängern und Männer ihre verkürzen?

Unter den momentanen Bedingungen könnte sich im Schnitt ein Viertel aller Paare, die derzeit keine ausgeglichene Arbeitszeit haben, vorstellen, ihre Arbeitszeiten anzugleichen. Wenn sich aber persönliche, familiäre oder berufliche Faktoren ändern würden, können sich 85% der Männer vorstellen, ihre Arbeitszeit zu verkürzen und 70% der Frauen, ihre Arbeitszeit zu erhöhen.

- Hauptanlass für Männer, ihre Arbeitszeit zu verkürzen, wären finanzielle Gründe, da eine Arbeitszeitkürzung für sie nur dann möglich wäre, wenn das Einkommen gleich bliebe.
- Fast genauso oft werden karrierebezogene Motive genannt. Eine Arbeitszeitverkürzung soll sich einerseits nicht nachteilig auf die Karriere auswirken. Andererseits würden Männer bei einer eintönigen oder belastenden Arbeit weniger arbeiten.
- Private oder familiäre Gründe werden ebenso häufig angeführt. Dabei steht vor allem die eigene Freizeit im Vordergrund und weniger die Betreuung von Angehörigen oder Hausarbeit.
- Arbeits(recht)bezogene Ursachen, wie das Verlangen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin die Arbeitszeit zu reduzieren, ein Rückkehrrecht zu einer höheren Arbeitszeit und andere Arbeitszeitregelungen bilden knapp ein Fünftel der Nennungen.

Abbildung 15: Mögliche Gründe für eine Verkürzung der Arbeitszeit bei Männern



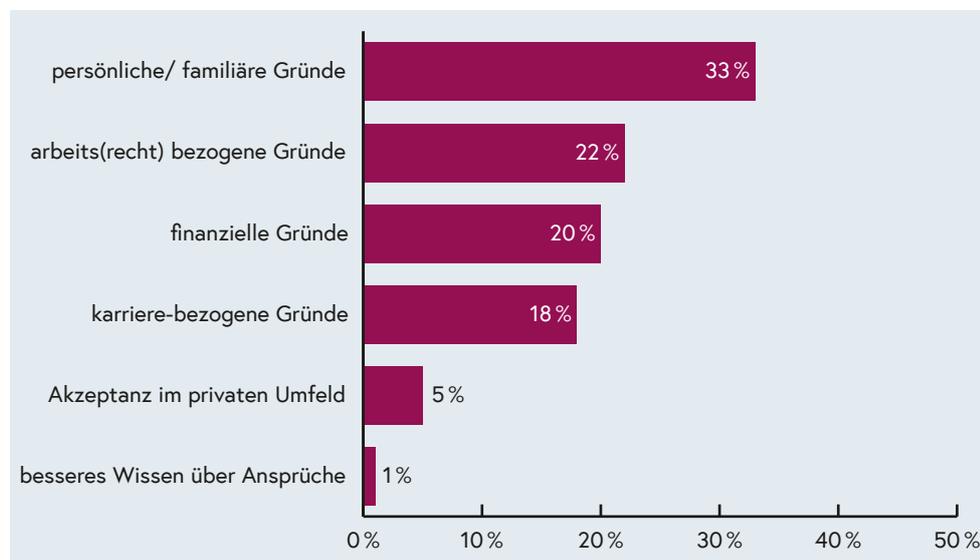
Quelle: Befragung von 400 Paaren (hier: Männer, die sich eine Verkürzung der Arbeitszeit vorstellen könnten)

70% der Frauen wären bereit, unter bestimmten Umständen ihre Arbeitszeit zu verlängern.

- Für ein Drittel der Frauen wäre eine Arbeitszeiterhöhung dann denkbar, wenn sich ihre familiären oder persönlichen Umstände ändern würden. Für Frauen steht dabei vor allem eine Entlastung von Betreuungspflichten und vom Haushalt im Vordergrund, um weiterhin ausreichende Erholungsphasen zu haben.
- Etwas mehr als ein Fünftel der Nennungen entfällt auf arbeits(rechtliche) Gründe, etwa die Forderung nach einer Stundenerhöhung durch den Arbeitgeber, aber ebenso die Möglichkeit einer anderen Arbeitszeitregelung oder ein Rückkehrrecht auf eine Teilzeitbeschäftigung mit niedrigerem Stundenausmaß.
- Finanzielle Gründe, wie eine Erhöhung des eigenen Einkommens aber auch eine Verbesserung der finanziellen Situation des Haushalts, werden fast genauso oft angeführt (20%).
- Karrierebezogene Faktoren, etwa Aufstiegsmöglichkeiten und eine anspruchsvollere und Freude bereitende Tätigkeit, bilden ebenfalls für knapp ein Fünftel der Frauen einen Anreiz.

Für Frauen wie Männer ist die Akzeptanz im privaten Umfeld und ein besseres Wissen über die Ansprüche selten ausschlaggebend für eine mögliche Veränderung der Arbeitszeit.

Abbildung 16: Mögliche Gründe für eine Erhöhung der Arbeitszeit bei Frauen



Quelle: Befragung von 400 Paaren (hier: Frauen, die sich eine Erhöhung der Arbeitszeit vorstellen könnten)

3 Abschließende Betrachtung

Wie viele Paare in Österreich haben ausgeglichene Arbeitszeiten?

- In nur 15% der Haushalte, in denen beide Partner erwerbstätig sind und in denen Kinder unter 15 Jahre leben, sind Frau und Mann in etwa gleich lange in der Woche berufstätig. Dies sind hochgerechnet etwas mehr als 136.000 Beschäftigte bzw. rund 68.000 Paare.
- Nicht-ausgeglichene Arbeitszeiten weisen 85% der Doppelverdienerpaare mit Kindern im Mikrozensus auf.

Dies belegt die Dominanz des sogenannten „Zuverdienermodells“ in Österreich, in dem zwar beide Partner einer Erwerbstätigkeit nachgehen, dabei aber der Mann in Vollzeit arbeitet und die Partnerin neben der Haus- und Familienarbeit einer Teilzeittätigkeit oder einer geringfügigen Beschäftigung nachgeht. Eine parallel durchgeführte Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index zur Vereinbarkeit bei erwerbstätigen Vätern¹⁶ bestätigt, dass insbesondere junge Väter zwischen 26 und 35 Jahren ihre Arbeitszeit oftmals sogar ausdehnen auf im Schnitt 43 Stunden pro Woche, während die Mütter ihre Erwerbskarriere zunächst unterbrechen und danach ihre Arbeitszeit deutlich reduzieren, um sich um den Haushalt und die Kinderbetreuung zu kümmern.

Förderliche Faktoren für eine ausgeglichene Arbeitszeit

- Eine ausgeglichene Arbeitszeit haben erwerbstätige Paare vor allem dann, wenn Frauen ihre Arbeitszeit auf jene ihres Partners erhöhen. Nur selten haben Männer ihre Arbeitszeit auf die ihrer Partnerin verringert.
- Umgekehrt heißt das, dass nicht-ausgeglichene Arbeitszeiten in Doppelverdienerhaushalten zumeist bedeuten, dass Frauen in der Regel in deutlich geringerem Umfang als ihre Partner arbeiten.

Frauen gelingt eine Angleichung ihrer Arbeitszeit an die ihres Partners insbesondere dann, wenn sie

- eine höhere formale Qualifikation aufweisen (Matura oder Universität),
- in einer Leitungsfunktion sowie
- Vollzeit arbeiten und Mehrstunden leisten.

16 Schönherr 2018

Bei Männern

- in einer Leitungsfunktion und
- mit einer Arbeitszeit von mehr als 45 Wochenstunden

ist die Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern stattdessen eher nicht-ausgeglichen.

Einstellungen zu Familie und Karriere prägen Arbeitszeitaufteilung

Frauen und Männer setzen hinsichtlich Erwerbs- und Familienorientierung andere Schwerpunkte.

- Männer sind eher bereit als Frauen, ihren Beruf voranzustellen, wohingegen Frauen es sich eher vorstellen können, beruflich zurückzustecken.
- Männer wie Frauen möchten aber beide eine Arbeit, bei der sie trotzdem eine gute Work-Life-Balance erreichen können.

Die Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index zeigt, dass Müttern dies vor allem durch eine Teilzeitbeschäftigung gelingt, überraschenderweise geben aber auch Väter zu 80 % an, dass sie Beruf und private Interessen sowie familiäre Verpflichtungen gut miteinander vereinbaren können.¹⁷ Diese positive Einschätzung resultiert in der Regel aber daraus, dass ihre Partnerinnen häufig den Großteil der Familien- und Haushaltsarbeit übernehmen.

Weniger ausschlaggebend für eine ausgeglichene Arbeitszeit ist die individuelle Karriereorientierung. Dafür ist die Einstellung zur Aufteilung der Erwerbs- und Hausarbeit in der Beziehung wichtig.

- Förderlich für eine ausgeglichene Arbeitszeit ist die beidseitige Zustimmung zu einem gleichberechtigten Modell der Aufteilung der Haushaltsarbeit.

17 In einigen Gruppen zeichnet sich jedoch auch eine schwierigere Vereinbarkeit für Väter ab: Geringqualifizierte, Migranten, einfache Angestellte und Hilfsarbeiter bewerten ihre Vereinbarkeit z. B. im Vergleich zu höher Qualifizierten oder Öffentlich Bediensteten wesentlich seltener positiv, dasselbe gilt für befristet Beschäftigte und Leiharbeiter. Auch in einzelnen Branchen erschweren überlange Arbeitszeiten in Kombination mit ungünstigen Arbeitszeitregelungen die Vereinbarkeit. Im Tourismussektor sagt z. B. nur knapp mehr als die Hälfte der Väter, dass ihnen die Balance zwischen Arbeit und Familie gut gelinge. Hierbei dürften zusätzlich zu langen Arbeitszeiten und atypischen Arbeitszeitregelungen auch Arbeitszeitbelastungen zu Problemen führen: Zeitdruck, Arbeitsintensivierung und Entgrenzung von Arbeit ins Privatleben erschweren auch die Vereinbarkeit von Vätern deutlich. (Schönherr 2018, 3f.)

- Bei Paaren mit Kindern ist es besonders wichtig, dass die gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Hausarbeit von beiden als partnerschaftliches Ziel formuliert und angestrebt wird, um ausgeglichene Arbeitszeiten realisieren zu können.
- Hinderlich hingegen ist die Zustimmung zu einem Modell, das dem einer modernisierten Form des männlichen Ernährers entspricht, nämlich eine Vollzeitbeschäftigung des Partners und eine Teilzeitbeschäftigung der Partnerin.

Ungleiche Verteilung oft Folge von Familiengründung

Das Modell der weiblichen Zuverdienerin wird durch das Zusammenspiel von strukturellen Merkmalen und Einstellungen zur Aufteilung der Erwerbs- und Reproduktionsarbeit begünstigt. Die Reduktion der Erwerbsarbeit durch die Frau und die Erhöhung der Arbeitszeit durch den Mann beginnt in der Regel in der Familiengründungsphase.¹⁸ Eine hohe Arbeitszeitbelastung des Mannes, wie dieser Bericht hervorhebt, ist einer partnerschaftlichen Aufteilung der Erwerbsarbeit besonders abträglich.

Grundsätzlich haben heutzutage mehr Frauen als Männer ein nicht tradiertes Verständnis von der Aufteilung der Erwerbsarbeit.¹⁹ Trotzdem hat noch immer ein hoher Anteil von Frauen und Männern konservative Rollenvorstellungen. Frauen mit weniger Arbeitsstunden sind im Vergleich zu ihren Partnern mit der Zeitaufteilung für Privates viel zufriedener. Männer mit einer ausgeglichenen Arbeitszeit haben hingegen eine höhere Zufriedenheit, was ihre Zeit für Erholung und Freizeit betrifft.

Rollenverständnisse spiegeln sich deutlich in Gründen und Motiven für (nicht) ausgeglichene Arbeitszeit

Das Rollenverständnis ist wichtig, wenn es um mögliche Faktoren geht, die eine Reduktion der Arbeitszeit bei Männern und eine Aufstockung der Stunden bei Frauen ermöglichen würden.

- Bei Männern stehen finanzielle und karrierebezogene Ursachen im Vordergrund. Sie würden ihre Arbeitszeit nur reduzieren, wenn das Einkommen gleich bleibt und es sich nicht nachteilig auf die Karriere auswirkt.
- Bei vielen Frauen hingegen ist eine Erhöhung nur möglich, wenn sich private und familiäre Aufgaben wie z. B. die Kinderbetreuung reduzieren.

18 Schönherr 2018

19 Schulz & Hummer 2005

Es wäre von Interesse, inwieweit finanzielle Abwägungen und Vorstellungen von der Rollenaufteilung in einer Partnerschaft sich wechselseitig beeinflussen. Für die USA geht man davon aus, dass es Frauen vermeiden, mehr als Männer zu verdienen. Hätten sie das Potenzial, mehr zu verdienen, würden sie eher ihre Arbeitsmarktpartizipation reduzieren oder überhaupt aussteigen. In Schweden hingegen ist kein solcher Effekt erkennbar, Frauen bleiben mit gleicher Intensität im Arbeitsmarkt, auch wenn sie mehr als ihre Partner verdienen.²⁰

Strukturelle Faktoren ebenfalls prägend

- Ausgeglichene Arbeitszeiten sind eher im städtischen Raum realisierbar. Nicht nur aufgrund des höheren Bildungsniveaus der Frauen und des verbesserten Zugangs zu Kinderbetreuungseinrichtungen sind hier die Arbeitszeiten der Paare etwas ausgeglichener.
- Eine wichtige Rolle spielt auch der Strukturwandel. Im städtischen Raum sind Frauen und Männer in Sektoren und Berufen tätig, die Frauen nicht so stark benachteiligen.²¹
- Als eine der Voraussetzungen für eine Angleichung der Arbeitszeiten und auch der Karrierechancen gilt eine Veränderung der Unternehmenskultur, sodass überlange Wochenarbeitszeiten nicht mehr so stark ausschlaggebend für eine Beförderung und für die Entlohnung sind.
- Darüber hinaus wird eine gewisse arbeitszeitliche Flexibilität im Sinne einer Selbstbestimmtheit der Arbeitszeiten durch die Beschäftigten als notwendig erachtet, um die Unterschiede zwischen Frauen und Männern verringern zu können.²²

Eine Veränderung hin zu einer partnerschaftlichen Arbeitszeitaufteilung benötigt somit nicht nur einen Wandel des Rollenverständnisses der Partner und eine Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen. Darüber hinaus müsste auch auf der Branchen- und Unternehmensebene ein Kulturwandel erzeugt werden.²³ Eine strukturelle Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter auf Unternehmensebene soll unter der Berücksichtigung der Ergebnisse dieser Studie verstärkt in traditionellen „Männerbranchen“ umgesetzt werden, wobei die bestehenden betrieblichen Normen zur Überstundenleistung reduziert und eine Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche für Väter ermöglicht werden sollen.

20 Betrand et al 2015, Hederos & Stenberg 2015

21 Bock-Schappelwein et al 2017b

22 Goldin 2014

23 Pointecker et al 2018

Die Verantwortung für einen Branchen- und Unternehmenswandel liegt aber nicht nur bei den Arbeitgebern. Der Gesetzgeber trifft grundsätzlich Bestimmungen hinsichtlich des Ausmaßes und der Verteilung von Arbeitszeiten. Neben der Begrenzung der Arbeitszeiten bräuchte es eine Debatte über die gegenwärtige arbeits- und sozialrechtliche Regulierung von Überstunden, um Vätern und in Folge auch Müttern eine bessere Vereinbarkeit zu ermöglichen. In weiterer Folge könnten hier kollektivvertragliche Bestimmungen adaptiert werden.

Literaturverzeichnis

- Betrand Marinne / Emir Kamenica / Jessica Pan (2015): Gender Identity and Relative Income within Households. CEPR Discussion Papers.
- Bock-Schappelwein Julia / Ulrike Famira-Mühlberger / Ulrike Huemer / Hedwig Lutz / Christine Mayrhuber (2017): Österreich 2015: Arbeitszeitverteilung in Österreich. Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Bühlmann Felix / Guy Elcheroth / Manuel Tettamanti (2010): The Division of Labour Among European Couples: The Effects of Life Course and Welfare Policy on Value–Practice Configurations. *European Sociological Review* 26: 49–66.
- Gildemeister Regine (2010): Doing Gender. S. 137–145 in: Becker, Ruth / Beate Kortendiek (Hg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Goldin Claudia (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review* 104: 1091–1119.
- Grunow Daniela / Florian Schulz / Hans-Peter Blossfeld (2012): What determines change in the division of housework over the course of marriage? *International Sociology* 27: 289–307.
- Hederos Eriksson Karin / Anders Stenberg (2015): Gender Identity and Relative Income within Households: Evidence from Sweden. IZA Discussion Paper 9533.
- Hipp Lena / Kathrin Leuze (2015): Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA. *Kölner Zeitschrift für Soziologie* 6: 659–684.
- Leibetseder Bettina / Daniel Schönherr (2018): Ausgeglichene Arbeitszeiten in Doppelverdienerhaushalten. Analysen zur Karriere- und Familienorientierung. SORA im Auftrag des BMASK. Wien.
- Mayrhuber, Christine (2017): Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich. Wien.
- Schönherr Daniel (2018): Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung bei Vätern. Sonderauswertung des Arbeitsklima Index SORA im Auftrag des BMASK. Wien.
- Schönherr Daniel / Christian Glantschnigg / Bettina Leibetseder (2018): Ausgeglichene Arbeitszeiten in Doppelverdienerhaushalten mit Kind. Sonderauswertung des Mikrozensus. SORA im Auftrag des BMASK. Wien.
- Schulz Wolfgang / Christian Hummer (2015): Veränderungen in den Formen des Zusammenlebens und Wandel der Einstellungen zu Ehe und Familie. S. 343–366 in: Schulz, Wolfgang / Max Haller / Alfred Grausgruber (Hg.), *Österreich zur Jahrhundertwende: Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986–2004*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pfau-Effinger Birgit (2009): Wohlfahrtsstaatliche Politiken und ihre kulturellen Grundlagen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 34: 3–21.

- Pointecker Marc / Harald Fugger / Oliver Gumhold / Ines Stilling / Katja Gerstmann / Nadja Bergmann / Claudia Sorger / Ingrid Mairhuber / Karin Sardadvar (2018): Väterbeteiligung. EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten. Endbericht. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
- Wagner Susanne / Franz Bauer (2015): Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Partnerschaften. IAB-Stellungnahme.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen zwischen 15 und 64 Jahren (in Prozent).....	4
Abbildung 2: Teilzeitquoten von sämtlichen erwerbstätigen Männern und Frauen zwischen 16 und 64 Jahren (in Prozent).....	7
Abbildung 3: Arbeitszeitdifferenz zwischen Männern und Frauen in Doppelverdienerhaushalten.....	10
Abbildung 4: Durchschnittliches Stundenausmaß von Männern und Frauen in Doppelverdienerhaushalten (Mittelwerte)	11
Abbildung 5: Durchschnittliche Wunscharbeitszeiten von Frauen und Männern in Doppelverdienerhaushalten (Mittelwerte).....	12
Abbildung 6: Unterschiede zwischen Frauen in Haushalten mit ausgeglichener und unausgeglichener Arbeitszeit	13
Abbildung 7: Positive Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitverteilung in Doppelverdienerhaushalten.....	14
Abbildung 8: Ausgeglichene Arbeitszeit nach Haushaltszusammensetzung (mit und ohne Kinder unter 15 Jahren).....	15
Abbildung 9: Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance.....	16
Abbildung 10: Zustimmung zur Work-Life-Balance.....	17
Abbildung 11: Individuelle Karriere- und Familienorientierung.....	18
Abbildung 12: Karrierearrangements und Aushandlungen der Partner.....	19
Abbildung 13: Förderliche Einstellungen und Motive für eine ausgeglichene Arbeitszeit (zusätzlich zu strukturellen Faktoren).....	20
Abbildung 14: Wunsch der Angleichung der Arbeitszeit	21
Abbildung 15: Mögliche Gründe für eine Verkürzung der Arbeitszeit bei Männern.....	22
Abbildung 16: Mögliche Gründe für eine Erhöhung der Arbeitszeit bei Frauen.....	23

