

## Flexible Arbeitszeiten und Segregation

### Empirische Befunde zu flexiblen Arbeitszeiten in Frauen- und Männerberufen

Angela Wroblewski, Institut für Höhere Studien ([wroblews@ihs.ac.at](mailto:wroblews@ihs.ac.at))

#### 1. Chancen und Risiken flexibler Beschäftigung

Flexibilisierung stellt wohl das am häufigsten gebrauchte Schlagwort in der Diskussion um aktuelle Veränderungen am Arbeitsmarkt dar. Dabei wird Flexibilität von ArbeitnehmerInnen, Organisationen (Unternehmen) und von der Wirtschaft an sich verlangt und als Voraussetzung für erfolgreiches Bestehen im verschärften internationalen Wettbewerb angesehen. Gefordert wird damit die Fähigkeit, sich möglichst rasch an neue Gegebenheiten anzupassen bzw. sich neuen Anforderungen zu stellen. Für Unternehmen besteht durch den zunehmenden internationalen Wettbewerbsdruck die Notwendigkeit, sich so schnell wie möglich an veränderte Markt- oder KundInnenbedürfnisse anzupassen, um konkurrenzfähig bleiben zu können. Zu diesem Zweck werden, häufig unter Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien, flexible betriebliche Organisationsformen geschaffen, die sowohl für Unternehmen wie auch ArbeitnehmerInnen neue Anforderungen mit sich bringen.<sup>1</sup> So müssen beispielsweise auf betrieblicher Seite althergebrachte Hierarchien abgebaut, neue Formen der MitarbeiterInnenführung und –motivierung geschaffen sowie neue Informations- und Kommunikationswege implementiert werden. Diese neuen Organisationsformen bewirken drastische Veränderungen der Arbeitswelt. Welsch (1997, S. 349) spricht sogar von der „Geburtsstunde einer neuen Arbeitswelt“ und meint damit, dass es nunmehr „um eine andere Art der Arbeit, letztlich um eine andere Art von Gesellschaft“ geht.

Ähnlich dramatische Veränderungen in der Arbeitswelt sieht auch Huws (1998), die von einem neuen Paradigma der Arbeit spricht. Das alte Paradigma basiert auf der Annahme, dass die Erwerbsarbeit in einem betrieblichen Kontext (d.h. außer Haus) und zu bestimmten normierten Zeiten erfolgt, d.h. die Arbeitskraft verfügt über einen zugewiesenen Arbeitsplatz im Betrieb mit definierten Aufgaben (Stellenbeschreibung). Das Arbeitsverhältnis ist auf Dauer (im Idealfall auf Lebenszeit) angelegt, sozial- und arbeitsrechtlich abgesichert und mit einem fixen Einkommen verbunden. Das Entgelt wird für die Bereitstellung der Arbeitskraft für eine bestimmte Zeiteinheit vereinbart. Die Arbeitskraft ist persönlicher und direkter Kontrolle ausgesetzt. All diese Annahmen bauen auf dem „male breadwinner“-Modell auf, d.h. auf der Annahme, dass die kleinste

---

<sup>1</sup> Vgl. zu dieser Problematik z.B. Büssing, Seifert 1999 oder Zilian, Flecker 1998.

gesellschaftliche Einheit eine aus einem männlichen Hauptverdiener und einer abhängigen Hausfrau bestehende Familie ist.

Dem neuen Paradigma liegen demgegenüber andere Prämissen zugrunde: Zum einen Flexibilität von Arbeitszeit und -ort, wobei diese jeweils individuell auszuhandeln sind – das traditionelle Normarbeitsverhältnis verliert an Relevanz während sich atypische Beschäftigungsverhältnisse verbreiten. Zum anderen ist Flexibilität hinsichtlich Arbeitsaufgaben und -inhalten, Selbstkontrolle und Selbstmanagement sowie ein ergebnisbezogenes Management anstelle der Zeitbezogenheit gefordert. Die Orientierung am Arbeitsergebnis verdeutlicht sich in den Entlohnungssystemen sowie in einer laufend wechselnden Arbeitsorganisation. Kennzeichen der Arbeit in diesem neuen Paradigma ist Unbeständigkeit in der Beschäftigung, sowohl hinsichtlich Arbeitsanforderungen als auch Beschäftigungsform (häufige Wechsel zwischen Betrieben, Arbeitsformen bzw. Erwerbstätigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit).

Beide Paradigmen bieten für die betroffenen ArbeitnehmerInnen Vor- und Nachteile, Chancen und Risiken. Während das alte Paradigma Sicherheit und Stabilität verspricht, erfordert das neue Paradigma Flexibilität, d.h. bringt Unsicherheit und die Gefahr der Leistungsverdichtung mit sich. Gleichzeitig eröffnet das neue Paradigma für jene Gruppen von ArbeitnehmerInnen Zugang zum Erwerbsleben, die nicht die Voraussetzungen des Normarbeitsverhältnisses mitbringen (z.B. eingeschränkte Verfügbarkeit durch Ausbildung oder aufgrund familiärer Verpflichtungen).

Die Diskussion um die mit dieser Entwicklung verbundenen Chancen und Risiken vermittelt häufig den Eindruck, dass es sich hierbei um ein Spezifikum des Frauenarbeitsmarktes handelt. Dies deshalb, da

- Frauen überdurchschnittlich oft von flexiblen bzw. atypischen Beschäftigungsformen betroffen sind,
- die in den letzten Jahrzehnten erfolgte zunehmende Erwerbsintegration von Frauen primär auf die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen im Dienstleistungssektor (d.h. in typischen Frauenberufen) zurückzuführen ist,
- durch flexible Beschäftigung scheinbar die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert wird.

Wie sehen nun kurz zusammengefasst die Chancen und Risiken für Frauen aus?<sup>2</sup> Auf der einen Seite erleichtert sich im neuen Paradigma der Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen und eröffnen sich Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Durch die zunehmende Erwerbsintegration soll die ökonomische Selbständigkeit von Frauen gefördert, d.h. bestehende Abhängigkeiten abgebaut werden. Das neue Paradigma verspricht daher in Hinblick auf die Realisierung von Chancengleichheit neue Möglichkeiten, da durch den Bedeutungsverlust des Normarbeitsverhältnisses auch

das traditionelle „male breadwinner“-Modell an Relevanz verliert und sich Möglichkeiten für eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit eröffnen.

Neben den genannten Chancen, sind mit flexibler Beschäftigung in Österreich jedoch auch Risiken verbunden. Diese resultieren daraus, dass sich das System der sozialen Sicherheit nach wie vor stark am Normalarbeitsverhältnis, d.h. an einer möglichst kontinuierlichen Vollzeitbeschäftigung orientiert. Probleme werden in der Diskussion auch dahingehend thematisiert, dass sich flexible Beschäftigung auf ein bestimmtes Segment des Arbeitsmarktes konzentriert, d.h. auf typisch weibliche Berufsbereiche mit niedrigerem Qualifikations- und Einkommensniveau. Aus diesem Grund ist für Frauen die Aufnahme einer Beschäftigung nicht automatisch gleichzusetzen mit ökonomischer Selbständigkeit und einer Aufweichung der traditionellen Rollenverteilung. Vielmehr kommt es durch die in Österreich praktizierte teilweise Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zu einer Festschreibung der bestehenden geschlechtsspezifischen Rollenteilung.

In empirischen Analysen wird allerdings flexible Beschäftigung häufig mit Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung gleichgesetzt. Auch wenn dies einen zweifellos wichtigen Bereich flexibler Beschäftigung darstellt, so handelt es sich doch um eine weitreichende Einschränkung des Problemfeldes. Im Folgenden möchte ich daher anhand des Mikrozensus Sonderprogramms zu Arbeitszeitformen aus dem Jahr 1997 ein breiteres Spektrum unterschiedlicher Formen flexibler Arbeitszeiten<sup>3</sup> aufzeigen und der Frage nachgehen, welche geschlechtsspezifischen Unterschiede sich hinsichtlich der Betroffenheit feststellen lassen und inwieweit diese Formen der Arbeitszeitflexibilisierung typischen Frauen- und Männerberufen zugeordnet werden können, d.h. mit der geschlechtshierarchischen Segregation des Arbeitsmarktes einhergehen.

## 2. Empirische Befunde zu flexiblen Arbeitszeiten in Österreich

Das Mikrozensus-Sonderprogramm zu Arbeitszeitformen aus dem Jahr 1997 zeigt, dass es mittlerweile mehr oder weniger zum Normalfall gehört, eine in zumindest einem Aspekt flexible Arbeitszeit zu haben (z.B. hinsichtlich Dauer, Lage und Schwankungen der Arbeitszeit), wobei Männer und Frauen in nahezu demselben Ausmaß von Arbeitszeitflexibilisierung betroffen sind. Insgesamt verfügt nur knapp ein Viertel aller Erwerbstätigen über eine „Normalarbeitszeit“, 24% der Frauen und 27% der Männer. Von Normalarbeitszeit wird im Folgenden dann gesprochen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit zwischen 36 und 40 Wochenstunden liegt, keine wesentlichen

---

<sup>2</sup> Ausführlicher dazu Haas, Wroblewski 2000.

<sup>3</sup> Aufgrund der Einschränkungen, die sich aus dem verwendeten Datenmaterial ergeben, bleiben andere flexible Beschäftigungsformen, wie z.B. befristete Beschäftigung, Scheinselbständigkeit, Leiharbeit oder Telearbeit außer Betracht. Ausgeklammert bleiben weiters Formen der Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit, wie z.B. Sabbaticals (vgl. zu diesen Formen Haas, Wroblewski 2000).

Schwankungen aufweist, keine Abend-, Nacht, Sonn- oder Feiertagsarbeit vorliegt sowie keine regelmäßigen Überstunden geleistet werden.<sup>4</sup>

Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich jedoch, wenn die Form der Flexibilisierung berücksichtigt wird. Während Teilzeitbeschäftigung (inkl. geringfügiger Beschäftigung) als typisch weibliche Formen der Flexibilisierung bezeichnet werden kann, die häufig gewählt wird, um familiäre und berufliche Verpflichtungen vereinbaren zu können, sind Männer häufiger von jenen traditionellen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung betroffen, die eine kurzfristige Reaktion auf betriebliche Bedürfnisse (Produktionsengpässe, Auftragslage, KundInnenfrequenz) darstellen und auf ein Normalarbeitsverhältnis abstellen sowie die volle zeitliche Verfügbarkeit der Arbeitskraft voraussetzen (wie z.B. Überstunden, Rufbereitschaft, beträchtlich schwankende Wochenarbeitszeiten). Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich auch bei Nacht- und Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit, die z.T. durch gesetzliche Regelungen bedingt sind und auf die ich im Folgenden nicht näher eingehen möchte.

Die insgesamt am häufigsten vorkommende Abweichung von der Normalarbeitszeit (entsprechend der hier verwendeten Definition) stellt die Samstagarbeit dar: 46% aller Beschäftigten geben an, zumindest gelegentlich am Samstagvormittag zu arbeiten, 36% am Samstagnachmittag. 40% aller Beschäftigten geben weiters an, von Abendarbeit betroffen zu sein (18 bis 20 Uhr). Die üblicherweise als flexible oder atypische Beschäftigungsformen diskutierten Arbeitszeitsonderformen sind Teilzeit, Überstunden, Gleitzeit, Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienste sowie Rufbereitschaft oder Tätigkeit auch zu Hause, auf die ich mich im Folgenden aus Zeitgründen beschränken werde. In diesen Bereichen zeigen sich die stärksten geschlechtsspezifischen Unterschiede: So leisten beispielsweise 28% aller Beschäftigten regelmäßig Überstunden, jedoch jeder dritte Mann und jede fünfte Frau. Weiters liegt die Teilzeitquote insgesamt bei 13%, bei Frauen mit 28% jedoch deutlich höher als bei Männern (rund 4%).

---

<sup>4</sup> Das ÖSTAT (Hammer 1998, S. 615) verwendet für die Analyse des Mikrozensus-Sonderprogramms zu Arbeitszeitformen das Konzept der Regelarbeitszeit. Erwerbstätige mit Regelarbeitszeit üben ihre Erwerbstätigkeit weder an Samstagen oder Sonntagen, noch zwischen 22 und 6 Uhr aus und haben keinen Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst und eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 36 und 40 Stunden. Nach dieser Definition sind 43% aller Erwerbstätigen nicht von flexiblen Arbeitszeitformen betroffen (48% der Männer und 36% der Frauen). Diese Definition wird für die vorliegende Auswertung um die Elemente „regelmäßige Überstundenleistung“ und beträchtlich schwankende Arbeitszeit pro Woche“ erweitert, da diese m.E. jedenfalls in die Diskussion um flexible Arbeitszeiten einfließen sollten.

**Tabelle 1: Flexible Arbeitszeitformen nach Geschlecht (Anteile, in %)**

	Gesamt	Männer	Frauen
Regelmäßig Über- bzw. Mehrstunden	28,1	33,8	19,7
Gleitzeit	20,0	20,2	19,7
Beträchtlich schwankende Wochenarbeitszeit	15,6	18,2	11,8
Schicht-, Wechsel- Turnusdienst	15,2	17,0	12,4
Teilzeit	13,4	3,6	27,9
Rufbereitschaft	7,8	10,4	4,0
Tätigkeit auch zu Hause	6,5	6,4	6,8
Samstagvormittag	46,3	46,6	46,0
Samstagnachmittag	36,0	37,1	34,4
Sonn- und Feiertag	29,9	31,7	27,3
Abendarbeit (18-20 Uhr)	40,4	44,7	34,3
Nachtarbeit (20-22 Uhr)	28,0	33,1	20,6
Nachtarbeit (22-6 Uhr)	18,1	22,5	11,6
Normalarbeitszeit	25,6	26,9	23,8

Grundgesamtheit: Erwerbstätige (ohne in Karenz, Zivil-/ Präsenzdienst), Frauen bis 60 J., Männer bis 65 J.  
Quelle: MZ 1997-3, eigene Berechnungen.

Insgesamt zeichnet sich hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten eine Verknüpfung von unterschiedlichen Flexibilitätsformen mit Vollzeitbeschäftigung ab, nur Gleitzeit und die Möglichkeit zu Hause zu arbeiten stehen Voll- und Teilzeitbeschäftigten gleichermaßen offen. So sind beispielsweise schwankende Wochenarbeitszeiten, Rufbereitschaft, Schicht-, Wechsel- und Turnusdienst sowie Nacht-, Wochenende- oder Feiertagsarbeit häufiger mit einer Vollzeitbeschäftigung gekoppelt als mit einer Teilzeitbeschäftigung. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Ein Grund für dieses Phänomen liegt darin, dass es insbesondere bei Personen mit Betreuungspflichten aufgrund der Abhängigkeit von institutionellen Zeiten (z.B. Schule, Kindergarten) den Wunsch nach Flexibilität (hinsichtlich unvorhersehbarer Ereignisse – z.B. Krankheit, Ferien) und gleichzeitig nach einer Regelmäßigkeit der Arbeitszeit gibt (z.B. Wunsch nach Vormittagsarbeit).<sup>5</sup>

### **2.1. Flexible Arbeitszeitformen in Frauen- und Männerberufen**

Die beschriebenen Unterschiede in der Betroffenheit von flexiblen Arbeitszeitformen zwischen Männern und Frauen sind durch die geschlechtsspezifische Rollenverteilung in der privaten wie auch der öffentlichen Sphäre bedingt. Der Einfluss privater Verpflichtungen ergibt sich insbesondere für Frauen aus der Verantwortung für Betreuungsarbeit. So wurde in einer Reihe von empirischen Untersuchungen bereits gezeigt, dass Teilzeit von Frauen primär deshalb gewünscht wird, weil sich die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen herstellen lässt.<sup>6</sup> Die geschlechtsspezifische Rollenverteilung in der öffentlichen Sphäre drückt sich im geschlechtshierarchisch segmentierten Arbeitsmarkt aus.

Für die Analyse der Arbeitszeitflexibilisierung in Frauen-, Männer- und integrierten Berufen möchte ich an die Ausführungen von Leitner, Wroblewski (2000) anschließen

<sup>5</sup> Vgl. z.B. Bäcker, Scholz-Willig 1993.

und die dort verwendete Gruppierung der Berufe übernehmen. Dabei wurde anhand des Mikrozensus 1998-1 eine Einteilung der Berufe nach dem Frauenanteil getroffen, die sich nach der Höhe der Abweichung vom durchschnittlichen Frauenanteil in 5 Kategorien zusammenfassen lassen.<sup>7</sup> Zu den stark segregierten Frauenberufen zählen jene Berufsfelder, die einen Frauenanteil von mehr als 80% aufweisen, zu den segregierten Frauenberufen jene mit einem Frauenanteil zwischen 50% und 70%, in segregierten Männerberufen liegt der Frauenanteil zwischen 10% und 30%, in stark segregierten Männerberufen unter 10%. Zu den integrierten Berufen werden jene Berufsfelder gezählt in denen der Frauenanteil +/- 10% vom Durchschnitt abweicht, d.h. die einen Frauenanteil zwischen 30% und 50% aufweisen.

**Tabelle 2: Flexible Arbeitszeitformen in Männer- und Frauenberufen (Anteile, in %)**

	I	II	III	IV	V	Gesamt
Regelmäßige Über- bzw. Mehrstunden	23,8	22,5	34,6	36,5	27,9	28,1
Gleitzeit	8,3	18,6	27,0	24,7	16,3	20,0
Beträchtlich schwankende Wochenarbeitszeit	20,2	12,5	21,7	16,2	14,5	15,6
Schicht-, Wechsel-, Turnusdienst	36,1	14,5	12,4	11,3	17,3	15,2
Teilzeit	25,8	21,9	12,0	7,6	3,0	13,4
Tätigkeit auch zu Hause	4,0	6,9	10,4	7,1	2,8	6,5
Rufbereitschaft	8,7	5,6	8,7	7,2	10,4	7,8
Sonn- und Feiertag	47,0	26,5	47,3	21,8	20,7	30,0
<b>Normalarbeitszeit</b>	<b>18,3</b>	<b>25,4</b>	<b>17,3</b>	<b>27,3</b>	<b>33,8</b>	<b>25,6</b>

I = stark segregierte Frauenberufe (Frauenanteil 80%-100%)

II = segregierte Frauenberufe (Frauenanteil 50%-79,9%)

III = integrierte Berufe (Frauenanteil 30%-49,9%)

IV = segregierte Männerberufe (Frauenanteil 10%-29,9%)

V = stark segregierte Männerberufe (Frauenanteil 0%-9,9%)

Grundgesamtheit: Erwerbstätige (ohne in Karenz, Zivil-/ Präsenzdienst), Frauen bis 60 J., Männer bis 65 J.

Quelle: MZ 1997-3, eigene Berechnungen.

Zwischen den Berufsgruppen zeigen sich nicht nur deutliche Unterschiede hinsichtlich Ausmaß und Form flexibler Arbeitszeiten, sondern auch hinsichtlich der Betroffenheit von Frauen und Männern. So zeichnen sich die stark segregierten Frauenberufe durch einen überdurchschnittlichen Anteil an Teilzeitbeschäftigung, schwankende Wochenarbeitszeiten und einen hohen Anteil an Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst und Sonn- und Feiertagsarbeit aus. Dies trifft auf Frauen wie auch Männer zu, d.h. Männer, die in stark segregierten Frauenberufen tätig sind, weisen eine Teilzeitquote von fast 10% auf. Gleichzeitig sind hier Frauen mit fast 20% weit überdurchschnittlich von schwankenden Wochenarbeitszeiten betroffen. Keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen sich in der Betroffenheit von Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst bzw. Rufbereitschaft. Männer leisten jedoch auch in den stark

<sup>6</sup> Vgl. z.B. Kapeller et al. 1999 und MA57, IFA 1999.

<sup>7</sup> Für die vorliegende Analyse der Arbeitszeitformen wurde der Mikrozensus 1997-3 verwendet. Die Einteilung der Berufe nach dem Frauenanteil liefert nahezu idente Ergebnisse. Aus diesem Grund wurden geringfügige Abweichungen im Frauenanteil vernachlässigt und die in Leitner 2000 verwendete Typologie verwendet.

segregierten Frauenberufen häufiger Über- bzw. Mehrstunden bzw. arbeiten öfter Nachts oder Sonn- und Feiertags.

Art und Ausmaß der Flexibilisierung der Arbeitszeit in den segregierten Frauenberufen unterscheiden sich insgesamt nur durch einen etwas höheren Teilzeitanteil vom Gesamtdurchschnitt. Allerdings zeigen sich hier deutlichere Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Hier sind 9% der Frauen aber fast 20% der Männer von schwankenden Wochenarbeitszeiten betroffen. 16% der Frauen und 34% der Männer leisten regelmäßig Überstunden und die Teilzeitquote von Männern liegt mit 4,5% deutlich unter jener der Frauen (31%). Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst haben 22,5% der Männer und 10% der Frauen, Rufbereitschaft 10% der Männer und 3% der Frauen. In segregierten Frauenberufen verfügt jede vierte Frau aber auch jeder vierte Mann über eine Normalarbeitszeit. Dieser Wert liegt deutlich über jenem der Beschäftigten in stark segregierten Frauenberufen (jeweils rund 18%) und in integrierten Berufen (jeweils 17%).

In den integrierten Berufen scheint sich die Betroffenheit von Arbeitszeitflexibilisierung von Frauen und Männer gegenüber den segregierten Frauenberufen wieder etwas aneinander anzugleichen. So haben 16% der Männer und 19% der Frauen eine Normalarbeitszeit. Der Teilzeitanteil liegt bei Männern mit 7% über dem Durchschnitt, bei Frauen mit 24% unter dem Durchschnitt. Der Anteil der ArbeitnehmerInnen mit regelmäßigen Über- oder Mehrstunden liegt bei Frauen und Männern gleichermaßen über dem Gesamtdurchschnitt (Männer: 39% vs. 33,5%, Frauen: 27% vs. 20%). Ähnliches gilt für schwankende Wochenarbeitszeiten: davon sind 25% der Männer und 17% der Frauen betroffen. Auch Gleitzeit ist in den integrierten Berufen stärker vertreten als sonst, wobei Frauen und Männer mit 27% bzw. 26% gleichermaßen über die Möglichkeit der Gleitzeit verfügen.

In den segregierten und den stark segregierten Männerberufen zeichnet sich eine Polarisierung zwischen den Frauen ab, die mit der Polarisierung nach Qualifikation einhergeht. Zum einen liegt hier der Anteil der Frauen, die über eine Normalarbeitszeit verfügen mit 29% bzw. 26% über dem Durchschnitt (24%), gleichzeitig ist jedoch auch hier fast jede vierte Frau teilzeitbeschäftigt. Außerdem zeigen sich in den Männerberufen am deutlichsten die Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Um beim Beispiel der Teilzeit zu bleiben. Hier sind 4% bzw. 2% der Männer teilzeitbeschäftigt, aber 23% bzw. 24% der Frauen. Wie in allen anderen Berufsgruppen auch, sind Männer häufiger von regelmäßigen Über- bzw. Mehrstunden betroffen, haben öfter stark schwankende Wochenarbeitszeiten und arbeiten eher Nachts bzw. Sonn- und Feiertags. In segregierten Männerberufen liegt der Anteil der Beschäftigten mit Normalarbeitszeit bei 27%, in den stark segregierten Männerberufen bei 34%.

Quer zu den beschriebenen Berufsgruppen zeigen sich auch Unterschiede in Form und Ausmaß der Arbeitszeitflexibilisierung je nach Bildung und Geschlecht. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass sich das Qualifikationsniveau für Frauen und Männer innerhalb der einzelnen Berufsgruppen unterschiedlich darstellt, d.h. diese Dimension implizit in die Bildung der Typologie einfließt.<sup>8</sup> Insgesamt nimmt mit zunehmendem Bildungsniveau der Anteil der Teilzeitbeschäftigten tendenziell ab. Dies trifft jedoch primär auf Frauen zu, während sich für Männer ein umgekehrter Zusammenhang feststellen lässt.

**Tabelle 3: Teilzeitquote nach Bildung und Geschlecht**

	Männer	Frauen	Gesamt
Max. Pflichtschule	4,0%	30,6%	16,8%
Lehre, BMS	2,0%	29,4%	14,9%
Matura (AHS, BHS)	7,1%	23,6%	14,7%
Akademie, Uni, HS	7,6%	19,3%	12,2%
<b>Gesamt</b>	<b>3,6%</b>	<b>27,9%</b>	<b>13,5%</b>

Grundgesamtheit: Erwerbstätige (ohne in Karenz, Zivil-/ Präsenzdienst), Frauen bis 60 J., Männer bis 65 J.  
Quelle: MZ 1997-3, eigene Berechnungen.

Bei Männern konzentriert sich Teilzeitbeschäftigung auf die Phase des Berufseinstiegs bzw. des Berufsausstiegs, während bei Frauen die Teilzeitbeschäftigung in den mittleren Altersklassen dominiert. Anzunehmen ist, dass bei Männern die Teilzeitbeschäftigung primär während Ausbildungsphasen relevant ist bzw. beim Hinausgleiten in den Ruhestand von Bedeutung ist. Die Betroffenheit von Frauen in den mittleren Alterskategorien zeigt wiederum den Einfluss der familiären Verpflichtungen.

**Tabelle 4: Teilzeitquote nach Alter und Geschlecht**

	Männer	Frauen	Gesamt
bis 20 Jahre	3,8%	9,0%	5,9%
21-30 Jahre	4,4%	19,8%	11,0%
31-40 Jahre	3,5%	35,7%	16,5%
41-50 Jahre	2,4%	30,7%	14,5%
51-60 Jahre	2,8%	29,6%	12,2%
61 Jahre und älter	30,7%	---	30,7%
<b>Gesamt</b>	<b>3,6%</b>	<b>27,9%</b>	<b>13,5%</b>

Grundgesamtheit: Erwerbstätige (ohne in Karenz, Zivil-/ Präsenzdienst), Frauen bis 60 J., Männer bis 65 J.  
Quelle: MZ 1997-3, eigene Berechnungen.

## 2.2. Sozial(un)verträgliche Arbeitszeitflexibilisierung

Ein wesentlicher Aspekt für die Bewertung der Auswirkungen flexibler Arbeitszeitgestaltung stellt die Sozialverträglichkeit der Arbeitszeitgestaltung bzw. die

<sup>8</sup> So weisen Frauen in stark segregierten Frauenberufen das höchste Bildungsniveau (AHS, BHS) auf, bei den segregierten Frauenberufen dominieren die mittleren Bildungsabschlüsse (Lehre, BMS), in den gemischten Berufen entspricht die Bildungsstruktur ungefähr dem Gesamtdurchschnitt, Frauen in den segregierten Männerberufen verfügen überdurchschnittlich oft über eine akademische Ausbildung bzw. keine Berufsausbildung, Frauen in den stark segregierten Männerberufen weisen den geringsten Akademikeranteil auf. Analog dazu zeigen sich in den Berufsgruppen auch Unterschiede in den Tätigkeitsbereichen, der Entlohnung. Siehe dazu auch Leitner, Wroblewski 2000.

damit verbundene Zeitsouveränität dar. Für eine Annäherung an diese Fragestellung wurden folgende Faktoren berücksichtigt: Abend-, Nacht-, Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit, stark schwankende Wochenarbeitszeiten bzw. regelmäßig anfallende Überstunden, Rufbereitschaft wurden als Indikatoren für „Sozial(un)verträglichkeit“ berücksichtigt, Gleitzeit und die Möglichkeit, gegebenenfalls auch von zu Hause zu arbeiten, wurden als Indikatoren für „Zeitsouveränität“ herangezogen. Die Berücksichtigung der Konzepte „Sozialverträglichkeit“ und „Zeitsouveränität“ erfolgt soweit dies auf Basis der vorhandenen Daten möglich ist in Anlehnung an Büssing und Seifert (1995), die u.a. darauf abstellen, ob die flexible Arbeitszeitgestaltung den Beschäftigten einen größeren Spielraum zur Integration von Arbeitszeit und außerberuflicher Lebenszeit ermöglicht oder ob die Abhängigkeit von betrieblichen Zeiterfordernissen zunimmt.<sup>9</sup> Die hier als sozial unverträglich bezeichneten Arbeitszeitformen stellen die ArbeitnehmerInnen vor die Problematik, dass ihre Arbeitszeit nicht synchron mit den institutionellen Arbeitszeiten (siehe z.B. Öffnungszeiten von Schulen, Kindergärten, Geschäften, Behörden, Freizeit- und Kultureinrichtungen) laufen und dadurch ein erhöhter Koordinationsaufwand im Privatbereich entsteht (z.B. Abstimmungsaufwand mit einem/r ebenfalls flexibel Beschäftigten PartnerIn bzw. mit dem weiteren Familien- und Freundeskreis).<sup>10</sup>

Die Analyse der Mikrozensusergebnisse zeigt, dass Männer häufiger von sozial unverträglichen Arbeitszeitformen betroffen sind. Im Gesamtdurchschnitt sind Männer von 2,4 der zehn genannten Flexibilisierungsformen<sup>11</sup> betroffen, bei Frauen liegt der Durchschnittswert bei 1,8. Allerdings zeigen sich deutliche Unterschiede innerhalb der einzelnen Berufsgruppen, wobei die Durchschnittswerte der Männer generell deutlich über jenen der Frauen liegen. Am stärksten betroffen sind Beschäftigte in stark segregierten Frauenberufen. Hier sind Männer ebenfalls etwas stärker als Frauen betroffen, doch liegt auch der Durchschnittswert der Frauen weit über dem Gesamtdurchschnitt. Hinsichtlich der Präsenz von sozial unverträglichen Arbeitszeiten liegen die integrierten Berufe an zweiter Stelle. Auch hier sind Männer wie Frauen überdurchschnittlich stark betroffen.

<sup>9</sup> Als weitere Bewertungskriterien für Sozialverträglichkeit werden gesundheitliche Belastungen, Einkommen und Beschäftigungssicherheit angeführt.

<sup>10</sup> Vgl. zu dieser Problematik Hielscher, Hildebrandt 1999.

<sup>11</sup> In das Konzept „Sozial(un)verträglichkeit“ wurden im Rahmen der vorliegenden Analyse folgende acht Variablen aufgenommen (jeweils codiert mit 0=trifft nicht zu, 1=trifft zu): Arbeit am Samstagvormittag, Arbeit am Samstagnachmittag, Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Abendarbeit 18-20 Uhr, Abendarbeit 20-22 Uhr, Nachtarbeit 22-6 Uhr, Arbeit in Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst, Rufbereitschaft, regelmäßige Über-/Mehrstunden, stark schwankende Wochenarbeitszeiten.

**Tabelle 5: Betroffenheit von sozial unverträglichen Arbeitszeitformen (Durchschnittswerte von 0 bis 8) nach Geschlecht**

	I	II	III	IV	V	Gesamt
Männer	3,4	2,7	3,1	2,0	1,9	2,4
Frauen	2,7	1,5	2,4	1,5	1,5	1,8
Gesamt	2,8	1,9	2,8	1,9	1,9	2,1

I = stark segregierte Frauenberufe (Frauenanteil 80%-100%)

II = segregierte Frauenberufe (Frauenanteil 50%-79,9%)

III = integrierte Berufe (Frauenanteil 30%-49,9%)

IV = segregierte Männerberufe (Frauenanteil 10%-29,9%)

V = stark segregierte Männerberufe (Frauenanteil 0%-9,9%)

Grundgesamtheit: Erwerbstätige (ohne in Karenz, Zivil-/ Präsenzdienst), Frauen bis 60 J., Männer bis 65 J.

Quelle: MZ 1997-3, eigene Berechnungen.

Betrachtet man demgegenüber jene beiden Faktoren, die als Indikatoren für das Vorliegen von Zeitsouveränität herangezogen werden, nämlich Gleitzeit und die Möglichkeit auch von zu Hause aus zu arbeiten, so besteht diese Möglichkeit am ehesten in integrierten Berufen. Hier verfügen 10% der Beschäftigten über die Möglichkeit hinsichtlich des Arbeitsortes flexibel zu sein und 27% aller Beschäftigten können die Arbeitszeit zumindest teilweise selbst bestimmen.

### 3. Resumee

Insgesamt zeigt sich in Österreich eine weite Verbreitung flexibler Arbeitszeitformen. Drei von vier Erwerbstätigen sind in irgendeiner Form von Arbeitszeitflexibilisierung betroffen. Dabei handelt es sich zum einen um traditionelle Formen der Flexibilisierung (z.B. Überstunden, Schicht- oder Wechseldienst), aber auch um Formen, deren Bedeutung in den letzten Jahren gestiegen ist (z.B. Gleitzeit, Teilzeit, Möglichkeit auch von zu Hause zu arbeiten).

Die Entwicklung in Österreich scheint also in Richtung des eingangs beschriebenen neuen Paradigmas von Arbeit zu gehen, wofür die Flexibilisierung der Arbeitszeit charakteristisch ist. Das neue an dieser Entwicklung ist, dass sich flexible Arbeitszeiten nicht auf bestimmte Berufe konzentrieren, sondern ein – wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung – in allen Bereichen anzutreffendes Phänomen darstellt. Ob damit eher Chancen oder Risiken verbunden sind, kann an dieser Stelle mit dem vorhandenen Datenmaterial nicht beantwortet werden und wird Gegenstand weiterer Untersuchungen sein. Eine solche Bewertung der Konsequenzen flexibler Arbeitszeitformen kann nur auf Basis der konkreten Ausgestaltung der Arbeitszeit sowie der jeweiligen Lebensumstände erfolgen.

Die Analyse der „typischen“ Flexibilisierung in Frauen- und Männerberufen zeigt jedoch, dass – abgesehen von den stark segregierten Frauenberufen – deutlich ausgeprägte geschlechtsspezifische Unterschiede in Ausmaß und Form der Arbeitszeitflexibilisierung bestehen. Diese Unterschiede spiegeln zum einen die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern wider, zum anderen sind sie Bestandteil der geschlechtshierarchischen Segregation am Arbeitsmarkt.

In stark segregierten Frauenberufen zeigen sich die geringsten geschlechtsspezifischen Unterschiede, d.h. wenn Männer in stark segregierten Frauenberufen arbeiten, weisen sie den Frauen vergleichbare Flexibilitätsmuster auf. Dies lässt darauf schließen, dass es sich hierbei um durch den Beruf determinierte Flexibilitätsmuster handelt und weniger um flexible Formen, die entsprechend den individuellen Bedürfnissen bewusst gewählt wurden. Charakteristisch für stark segregierte Frauenberufe sind weiters „sozialunverträgliche“ Arbeitszeitformen, wobei Frauen wie Männer gleichermaßen überdurchschnittlich betroffen sind.

In segregierten Frauenberufen und in segregierten Männerberufen zeigt sich jenes Bild von Flexibilisierung, das im allgemeinen erwartet wird: Frauen sind flexibel, indem sie ihre Arbeitszeit reduzieren, Männer indem sie Überstunden leisten.

In stark segregierten Männerberufen liegt der Anteil an Normalarbeitszeit mit einem Drittel weit über dem Gesamtdurchschnitt. Dies stellt quer über alle Berufsgruppen den mit Abstand höchsten Wert für Männer dar. Die für Frauen typische Flexibilisierungsform ist auch hier Teilzeit.

Die besten Chancen, durch Flexibilität Zeitsouveränität zu verwirklichen scheinen in integrierten Berufen zu bestehen. Hier haben Frauen und Männer gleichermaßen überdurchschnittlich oft die Möglichkeit, Gleitzeit in Anspruch zu nehmen bzw. auch von zu Hause zu arbeiten.

Quer zu den unterschiedlichen Flexibilitätscharakteristika der Berufe verläuft eine weitere Trennungslinie zwischen Erwerbstätigen je nach zeitlicher Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt. So kristallisieren sich innerhalb der jeweiligen Berufsbereiche zwei flexible Segmente heraus: ein „Teilzeitsegment“ (Flexibilisierung durch Arbeitszeitreduktion) und ein „Vollzeitsegment“ (Normalarbeitszeit inkl. der dafür typischen flexiblen Arbeitszeitelemente). Problematisch dabei ist die bereits in einer Reihe von Studien gezeigte Konzentration des Teilzeitsegments auf Bereiche mit geringerem Qualifikations- und Einkommensniveau sowie geringeren Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, auf das primär Frauen angewiesen sind.<sup>12</sup> Dies spricht für die These von Kreimer (1998), die eine neue Polarisierung zwischen Frauen sieht, wobei das zentrale Kriterium die zeitliche Verfügbarkeit darstellt. Auf der einen Seite sind Frauen flexibel beschäftigt, um Beruf und Betreuungspflichten vereinbaren zu können, auf der anderen Seite passen sich Frauen an das männliche Erwerbsmodell an und sind voll in den Arbeitsmarkt integriert, wobei sie entweder Betreuungspflichten vermeiden (d.h. kinder- und/oder partnerlos bleiben) oder ihre Betreuungsaufgaben zum Teil auslagern. Das bedeutet, dass sich in Folge neben der Spaltung des Arbeitsmarktes nach Geschlecht auch eine hinsichtlich der Arbeitszeitflexibilisierung herauskristallisiert, die quer zu den Berufsbereichen läuft.

---

<sup>12</sup> Vgl. z.B. Klein 1993, Quack 1993, Schmal 1997, Kreimer 1998, MA57/IFA 1999.

Um eine gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern am Erwerbsleben zu erreichen, ist die Bekämpfung beider Segmentierungstendenzen notwendig. Dies erfordert nicht nur eine Erleichterung des Zugangs von Frauen in alle Berufsbereiche (vgl. Leitner 2000), sondern auch eine entsprechende Ausgestaltung und infrastrukturelle Unterstützung von flexiblen Arbeitszeitformen. Dem steht allerdings das in Österreich vorherrschende modernisierte „male breadwinner“-Modell entgegen, nach dem die Verantwortung für Familienarbeit den Frauen überlassen bleibt und eine Integration in den Arbeitsmarkt voraussetzt, dass die Vereinbarkeitsproblematik gelöst ist. Dies – insbesondere in Verbindung mit Prognosen zu künftigen Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen – erfordert einen Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuungsinfrastruktur. Für die Zukunft wird insbesondere mit einem weiteren Wachstum der Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich der sozialen Dienstleistungen (v.a. Pflegebereich) gerechnet.<sup>13</sup> Es handelt sich dabei um den Bereich der stark segregierten Frauenberufe, die sich durch starke und sozial problematische Flexibilität auszeichnen, woran der Bedarf an Unterstützung bei der Kinderbetreuung deutlich abgelesen werden kann. In den wirtschaftsnahen Dienstleistungen, denen sowohl künftige Beschäftigungsmöglichkeiten wie auch ein enormer Flexibilitätsbedarf zugeschrieben werden, ist Unterstützung hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familie notwendig, um einen gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern zu diesen Berufsfeldern zu ermöglichen.

---

<sup>13</sup> Vgl. für Wien: Prenner et al. 2000.

#### 4. Literatur

- Bäcker G., Scholz-Willig (1993): Teilzeitarbeit – Probleme und Gestaltungschancen, in WSI-Mitteilungen 9/1993, S. 545-553.
- Büssing A., Seifert H. (Hrsg.) (1995): Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung, München.
- Büssing A., Seifert H. (Hrsg.) (1999): Die „Stechuhr“ hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen, Berlin.
- Haas B., Wroblewski A. (2000): Chancen und Risiken flexibler Beschäftigung in Österreich unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen, IHS-Projektbericht, Wien.
- Hammer G. (1998): Arbeitszeit. Ausgewählte Hauptergebnisse des Mikrozensus September 1997 – 1. Teil, in: Statistische Nachrichten 8/1998, S. 604-623.
- Hielscher V., Hildebrandt E. (1999): Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung, Berlin.
- Huws U. (1998): Telearbeit in Europa, in: BMAGS (Hrsg.): Arbeit 2002. Zukunft der Frauen, Wien, S. 74-87.
- Kapeller D., Kreimer M., Leitner A. (1999): Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit, BMAGS (Hrsg.), Wien.
- Klein M. (1993): Zur Ambivalenz von Teilzeitarbeit, „Teilzeitfallen“ und der Notwendigkeit emanzipatorischer Gewerkschaftspolitik, in: Klein M. (Hrsg.): Nicht immer aber immer öfter. Flexible Beschäftigung und ungeschützte Arbeitsverhältnisse, Marburg.
- Kreimer M. (1998): Frauenarbeit und Flexibilisierung, in: Zilian H.G., Flecker J. (Hrsg.), S. 137-162.
- Leitner A. (2000): Frauenberufe – Männerberufe. Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation, Paper präsentiert am ÖGS-Jubiläumskongress 2000, Wien.
- MA 57, IFA (1999): Berufsunterbrechung. Wiedereinstieg. Kinderbetreuung. Modelle für eine erfolgreiche Berufsrückkehr, Dokumentation der gleichnamigen internationalen Fachtagung, Wien, März 1999, erstellt von IFA im Auftrag der MA 57.
- Prenner P., Steiner P., Jerome G. (2000): Chancen, Risiken und Potentiale 2000-2003. Eine mittelfristige Projektion des Wiener Arbeitsmarktes, IHS-Projektbericht, Wien.
- Quack S. (1993): Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen, Berlin.
- Schmal A. (1997): Teilzeitbeschäftigung. Motive, Präferenzen und Barrieren aus der Sicht von Arbeitnehmern, Frankfurt/Main.
- Welsch J. (1997): Die Arbeitswelt der Informationsgesellschaft, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 3/1997, S. 349-358.
- Zilian H.G., Flecker J. (Hrsg.) (1998): Flexibilisierung – Problem oder Lösung?, Berlin.