



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Halbe-Halbe.

Das Potential von Arbeitszeitverkürzung zur
Geschlechtergleichstellung –
Österreich und Island im Vergleich“

verfasst von / submitted by

Anna Theurl, BA Bsc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2023 / Vienna 2023

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

UA 066 589

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

Masterstudium Internationale Entwicklung

Betreut von / Supervisor:

Mag.a Dr.in Sabine Prokop

Danksagung

Ich bin froh, dass es auch einen persönlicheren Teil dieser Masterarbeit gibt, der mir die Möglichkeit bietet, mich bei all jenen zu bedanken, ohne die mein akademischer Weg nicht vorstellbar gewesen wäre.

Ein ganz großes Danke gilt meiner Liebe Paul. Danke für die unzähligen Stunden, die Denkanstöße, motivierten Worte, gekonnte Ablenkung, deinen Rückhalt und deine Fürsorge. Ohne dich wäre diese Arbeit (und alles andere) so nicht zustande gekommen.

Danke an meine Freund*innen und Lieben, die ein offenes Ohr für mich hatten, meine Launen mitmachten und mich immer wieder auf ihre unterschiedlichste Art und Weise angetrieben haben.

Danke auch an meinen Bruder Josef – in unseren gefühlt tausenden Diskussionen hast du mir immer wieder neue Sichtweisen gegeben, die ich (meistens) sehr schätze und ungeachtet dessen ein zentraler Teil meiner Studienlaufbahn und dieser Arbeit sind.

Meinen herzlichen Dank möchte ich auch an all meine Interviewpartner*innen aussprechen. Danke für eure Kooperation, Zeit, Offenheit und Expertise, die diese Forschung ermöglicht haben.

Außerdem danke ich Frau Mag.a Dr.in Sabine Prokop, die mit ihrem fachkundigen Wissen diese Masterarbeit betreut hat. Danke für die vielen Lektorate, deine Ausdauer, Genauigkeit und Geduld.

Und schlussendlich danke an meine Mama Maria, die mir die wichtigsten Dinge im Leben gelernt hat und der ich diese Arbeit widme. Du bist ein Vorbild in vielerlei Hinsicht und durch dich habe ich meine Motivation immer für sich einzustehen und Ungerechtigkeiten aufzuzeigen – so auch das Thema meiner Masterarbeit. Danke für die Weltsicht, die du mir gegeben hast und dass du bedingungslos an mich glaubst.

Abstrakt

Diese Masterarbeit basiert auf der Kritik daran, dass das österreichische Arbeitssystem auf einer Idee der Arbeitsteilung von Frauen* im Häuslichen und Männern* im Öffentlichen aufbaut. Mit diesem Hintergrund wurde ein gesellschaftlicher Rahmen rund um Institutionen, Normen und Wertehaltungen gebildet, welcher für die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt ein Problem darstellt und zur Aufteilung von Männern* in Vollzeitstellen und Frauen* in Teilzeitstellen führt. In der vorliegenden Arbeit wird das Modell der Arbeitszeitverkürzung im Hinblick auf diese Aufteilung und sein Potential in Österreich untersucht. Dazu wird Österreich im Zuge der empirischen Erhebung mit Island verglichen, welches Vorreiter in Sachen Verkürzung der Arbeitszeit und geschlechtergerechter Arbeitsaufteilung ist. Die qualitativ empirische Erhebung erfolgt mittels Leitfadeninterviews von zwei Österreicher*innen und drei Isländer*innen, welche eine Expert*innenrolle für Arbeitsmarktfragen oder als Betroffene haben. So kann ein lebensnaher Einblick in die Problematik, wie auch eine lösungsorientierte Expertise gewährleistet werden. Neben den Interviews basiert die Arbeit auf Literatur zu marxistisch-feministischen Theorien und einer demographischer Aufarbeitung der Arbeitssituation.

Es wurde sichtbar, dass eine Arbeitszeitverkürzung ein zentraler Schritt für die Gleichstellung von Männer* und Frauen* am Arbeitsmarkt ist. Die Arbeitszeitverkürzung nimmt Einfluss auf die Wertehaltung der Bevölkerung, den Arbeitsmarkt und die sogenannte Care-Arbeit.

Dass die Arbeitszeitverkürzung so wie in Island auch in Österreich funktionieren könnte, wurde durch unterschiedliche isländische wie auch österreichische Expert*innen und mittels Literaturrecherche aufgezeigt. Was es dafür braucht, sind starke gewerkschaftliche Organisationen und eine Regierung, die neben ökonomischen auch soziale Ziele verfolgt. Also: Sowohl Maßnahmen von unten (Zivilbevölkerung), als auch von oben (Staat).

Schlagwörter: Geschlechtergleichstellung, Care-Work, Arbeitszeitverkürzung, Feminismus, Österreich, Island

Abstract

This master thesis is based on the critique that the Austrian labor system is built on an idea of division of labor between women* in the domestic and men* in the public. With this background, a societal framework has been formed around institutions, norms and value systems, which poses a problem for gender equality in the labor market and leads to the division of men* into full-time positions and women* into part-time positions. In this paper, the model of working time reduction is examined with regard to this division and its potential in Austria. In the course of the empirical survey, Austria is compared with Iceland, which is a pioneer in the reduction of working hours and gender-equal division of labor. The empirical survey is carried out by means of guided interviews with two Austrians and three Icelanders, who have an expert or a victim role. Thus, a real-life insight into the problem as well as a solution-oriented expertise can be guaranteed. In addition to the interviews, the work is based on literature on Marxist-feminist theories and a demographic review of the work situation.

It became visible that a reduction of working hours is a central step for the equality of men* and women* on the labor market. The reduction of working hours influences the values of the population, the labor market and the so-called care work.

The fact that the reduction of working hours could also work in Austria, as it did in Iceland, was demonstrated by various Icelandic and Austrian experts and by means of literature research. What is needed are strong trade union organizations and a government that pursues not only economic but also social goals. In other words, measures from below (civilian population) as well as from above (state).

Keywords: gender equality, care work, working time reduction, feminism, Austria, Iceland

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	7
1.1. Reflexion der eigenen Position	8
1.2. Relevanz für die internationale Entwicklung	10
1.3. Literaturlage und Forschungsfrage	11
1.4. Methodisches Vorgehen	13
1.5. Aufbau der Arbeit	16
2. Arbeit.....	18
2.1. Ein geschichtlicher Überblick zur Arbeit und den Arbeitenden	19
2.2. Arbeitsformen	28
3. Arbeitszeitverkürzung.....	36
3.1. Normalarbeitszeit und die Arten der Verkürzung der Arbeitszeit	37
3.2. Arbeitszeitliche Entwicklung und Gewerkschaften	40
3.3. Der Weg zur Arbeitszeitverkürzung in Island	46
4. Männliche* und weibliche* Erwerbsarbeit	52
4.1. Demographische Daten am Arbeitsmarkt	54
4.2. 40-Stunden-Vollzeit als patriarchales Konzept.....	59
4.3. Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt.....	65
4.4. Die Neubewertung der Arbeit.....	68
5. Männliche* und weibliche* unbezahlte Arbeit	74
5.1. (Zeit)-Ressourcen im 40-Stunden-Modell vs. im verkürzten Modell	76
5.2. Doing Gender – Wertehaltung und Arbeitszeitverkürzung	82
5.3. Care – Betreuungsarbeit und Arbeitszeitverkürzung.....	89
6. Fazit.....	96
7. Literaturverzeichnis	103
7.1. Abbildungsverzeichnis	117

8. ANHANG	118
8.1. Transkripte	119
8.2. Kodierung.....	164

1. Einleitung

Im Jahr 2500 zur Einkommensgleichheit von Geschlechtern? Noch immer liegt der Gender Pay Gap, also der Unterschied im Verdienst von Frauen*¹ und Männern*² in Österreich bei 36,7%. Im Vergleich dazu: Im Jahr 1997 waren es 38,3%. Wenn es mit diesem Tempo weitergeht, wird schätzungsweise in 500 Jahren die Einkommensgleichheit von Frauen* und Männern* erreicht. Etwas spät in Anbetracht dessen, dass Frauen* durch den Gender Pay Gap nicht nur weniger verdienen, sondern auch weniger Pension und Arbeitslosengeld beziehen, ein geringeres Vermögen besitzen und eher in Abhängigkeit leben. 2018 bekamen Frauen* in Österreich fast 40% weniger Pension und die Armutsgefährdung ist bei Frauen* von 20 bis 65+ Jahren stetig höher als bei Männern*. (Hehenberger, Muckenhuber 2020: 2ff)

Ein Aspekt der unterschiedlichen Bezahlung zwischen Geschlechtern ist die Beschäftigungsform. Auf der einen Seite stieg in Österreich der Anteil an Frauen* in der Lohnarbeit in den letzten 60 Jahren massiv von 35% 1951 (Wifo 1965: 1) auf 68,3% 2020 (Statistik 2020). Auf der anderen Seite stieg aber auch die Teilzeitbeschäftigung. Besonders in Österreich ist diese mit fast 50% im EU-Vergleich sehr hoch (Huemer et al. 2017: 874). Dies ergibt, dass Männer* durchschnittlich 39,8 Stunden und Frauen* durchschnittlich 31,6 Stunden bezahlt arbeiten, wobei Frauen* lieber mehr und Männer* lieber weniger arbeiten würden, wie eine Studie ergeben hat (Huemer et al. 2017: 874f).

1 In der vorliegenden Arbeit wird mithilfe von Sternchen (*) gegendert, um neben biologisch geborenen Frauen und Männern auch jegliche Personen, die sich als Frau* oder Mann* identifizieren, miteinzubeziehen.

2 Da in den Regelungen am österreichischen Arbeitsmarkt und in den meisten arbeitsspezifischen Studien mit dem Konzept von zwei Geschlechtern (Mann* und Frau*) gearbeitet wird, wird dies in dieser Masterarbeit auch so gehandhabt. Dieses Konzept wird im Hinblick auf die teils historische Aufarbeitung und die vergangenen Studien verwendet. Anzumerken ist, dass seit 2020 in Österreich gesetzlich verankert ist, dass neben männlich und weiblich auch ein Eintrag als ‚divers‘, ‚inter‘ und ‚offen‘ möglich ist (Orf, 2020a). Trotzdem ist es in Studien in der Vergangenheit noch nicht flächendeckend vertreten, was zu der Entscheidung diese Arbeit, auf dem dichotomen Prinzip aufzubauen, geführt hat.

Frauen* würden also präferieren, mehr Lohnarbeitsstunden pro Woche zu machen. Warum sind denn dann so viele in Teilzeit beschäftigt? Statistik Austria hat dazu eine Umfrage gemacht, bei der fast 40% aller Frauen* als „Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung“ angaben, dass sie wegen der Betreuungsaufgabe von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen“ (Statistik Austria 2018) nicht Vollzeit im Lohnarbeitssektor arbeiten können und somit wegen unbezahlter Arbeit die bezahlte Arbeit einschränken müssen (Statistik Austria 2018).

Daraus kann geschlossen werden, dass die unbezahlte Care-Arbeit in Österreich weitgehend von Frauen* verrichtet wird und dies als Hauptgrund für deren bezahlte Teilzeitbeschäftigung gilt. Das langfristige Ziel für eine geschlechterfaire Arbeitsweise ist, dass sich Frauen* und Männer* die unbezahlte Arbeit aufteilen.

Es gibt viele Ansätze und Aspekte, die zur Erreichung dieses Ziels beachtet werden müssen. In dieser Forschungsarbeit wird auf die strukturelle, arbeitspolitische, bzw. arbeitszeitpolitische Ebene eingegangen und im Zuge dessen ein Vergleich der 40-Stunden-Vollzeitwoche in Österreich mit dem isländischen Experiment einer Arbeitszeitverkürzung gemacht.

Wenn weniger Stunden als Vollzeit gelten würden, müssten Frauen dann weniger Teilzeit arbeiten? Wie wirkt sich das auf Männer* aus? ... und könnte dies einen Beitrag zur fairen Aufteilung von unbezahlter Care-Arbeit bedeuten oder sogar festgefahrene Rollenbilder von Männern* und Frauen* aufbrechen?

Diese Fragen gingen meiner Themenwahl voraus. Wie ich auf diese Fragen kam, lag sicher auch an meiner Person, die durch privaten und bildungsbezogenen Erfahrung geprägt wurde. Im nächsten Kapitel wird daher meine Person teils offengelegt um sowohl dem*r Leser*in einen Einblick zu geben und eine kritische Reflexion zur Thematik herzustellen.

1.1. Reflexion der eigenen Position

In der qualitativen Forschung ist die Frage der kritischen Reflexion unumgänglich (Hornbacher 2005: 8). Objektivität ist umstritten, denn wie objektiv kann ein Mensch – ein soziales Wesen – sein? (Chambers et al. 2004: 52). Um das Ziel der Objektivität weitgehend zu erreichen, ist eine Selbstreflexion der individuellen Rolle notwendig. Wenn die eigene Position sichtbar ist und sich sowohl der/die

Forschende als auch der/die Lesende dessen bewusst sind, können vorerst unbewusste Angelegenheiten korrigiert werden und im weiteren Fall auch von Lesenden nachvollzogen und offen interpretiert werden (Chambers et al. 2004: 52f).

Ich bin als Forscherin, wie jeder Mensch in einer sozialen Rolle, geprägt von Erfahrungen, Wissen und Fähigkeiten, die auf die Analyse einwirken können. Für mich stellt sich die Frage der sozialen Positioniertheit in Bezug auf das Thema der Forschung, also das Potential von Arbeitszeitverkürzung zur Geschlechtergleichstellung unter besonderer Berücksichtigung der Care Debatte. Primär handelt es sich bei diesem Forschungsthema um Geschlechter, die Aufteilung der Arbeit, die Gleichstellung und die Chancen zwischen Geschlechtern. Ich, als Frau, beschäftige mich mit weiblichen Akteur*innen und habe somit in dieser ‚Kategorie‘ eine soziale Überschneidung zum Themengebiet. Ich selbst bin betroffen von Vorurteilen in der Kategorie Frau, bin selbst oft mit diesen konfrontiert und habe über mein Leben hinweg Erfahrungen in der Rolle einer Frau gemacht, die mich auf einige Punkte in der Analyse aufmerksamer machen konnten.

Weiters geht es bei der kritischen Selbstreflexion darum, die gelebten Macht- und Ungleichheitsverhältnisse mit Offenheit aufzuzeigen, ein Bekenntnis zur Position dazulegen und dies auch als Ressource im Forschungsprozess anzuerkennen (Chambers et. al 2004, 53). Wissenschaftliche Forschung bringt Macht mit sich. Macht über andere schreiben zu können (Ackerly, True 2010: 20f). Auch in der Selbstreflexion sollte sich der/die Forschende über seine/ihre Macht und die Macht der eigenen Person bewusst sein. Die irische Wissenschaftstheoretikerin Donna Haraway (Springer 2023) schreibt dazu, dass es wichtig ist, auch von der ‚unteren‘ Position zu forschen, also die mächtige Position der Forschenden abzulegen, um ein Phänomen verstehen zu können. Gleichzeitig sollte auch bewusst sein, dass die Perspektive von ‚unten‘ als Forschende nicht vollständig nachvollzogen werden kann. Da diese Egalität nicht funktioniert, ist die Reflexion besonders wichtig. (Haraway 2008: 347ff) Dadurch, dass ich einen akademischen Abschluss besitze, habe ich einige Ressourcen, die ich nicht absprechen will. Besonders beim Erforschen von Menschen in anderen sozioökonomischen Schichten sollte dieses ‚Privileg‘ vor Augen gehalten werden, um nicht die Perspektive von ‚oben‘ einzunehmen, wie Haraway (2008: 348) schreibt. Obwohl ich mich nun in der Rolle

der forschenden Akademikerin befinde, habe ich selbst auch Bezug zur Klasse der Arbeiter*innen. Aufgewachsen in einer Arbeiter*innenfamilie, in der eine alleinerziehende Mutter Beruf und zwei Kinder jonglieren musste, gibt mir eine spezifische Einsicht. Die Thematik von Frauen* und deren Chancen am Arbeitsmarkt und auf Karriere sowie der unbezahlten Care-Arbeit und die Schwierigkeiten, die sich daraus ergeben, habe ich somit selbst – nicht in der Mutter- sondern der Kinderrolle – erfahren, was auch einen großen Teil meiner Motivation für diese Thematik ausmacht.

Mein geopolitischer Background ist Tirol. In meiner Kindheit, im Dorf, gab es keine öffentlichen Betreuungsmöglichkeiten. Es war ‚natürlich‘, dass die Mütter die Kinder um 12 Uhr von der Schule oder dem Kindergarten abgeholt haben. Ganztagsarbeitende Mütter mit kleinen Kindern, oder Väter, die die Kinderbetreuung übernahmen, waren für mich lange nicht existent.

Bildungsmäßig prägt mich auf jeden Fall mein Studium der Kultur- und Sozialanthropologie, der Psychologie und der Internationalen Entwicklung. Viele Geschlechterrollen, die als ‚natürlich gegeben‘ wahrgenommen und durch das vorherige Umfeld erlernt wurden, wurden dadurch aufgebrochen und hinterfragt.

Meine Nähe zur Thematik durch die Erfahrungen in Arbeiter*innenhaushalt, in der die Mutter die Rolle der Familienernährerin und Fürsorgerin einnimmt, und gleichzeitig das erlangte Wissen im Bildungsweg sehe ich als Positionalität, die wenn sie offengelegt und reflektiert wird, als Ressource für die Forschung dienen kann.

1.2. Relevanz für die internationale Entwicklung

Die Relevanz der vorliegenden Arbeit für das Studium der Internationalen Entwicklung erschließt sich aus der grundlegenden Analyse zur sozialen Ungleichheit. Dies ist ein zentraler Aspekt im Studium und wird in dieser Arbeit spezifiziert auf die Gesellschaftsgruppen der Frauen* und Männer*. Weiters stellt die Ungleichheit zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit eine aktuelle, feministische Debatte dar, welche Politik, Ökonomie und soziale Gegebenheiten umfasst und neben feministischen Theorien auch Theorien zum Neoliberalismus oder internationale Mainstream Arbeitsmodelle beinhaltet.

Arbeit macht Gesellschaft und Gesellschaft macht Arbeit. Beide Faktoren beeinflussen sich gegenseitig. Das derzeitige neoliberale System wirkt sich, wie zuvor das fordistische System, auf die Arbeitsweise, auf die Einstellung dazu und die Wahrnehmung aus, und damit wiederum auf die Geschlechterrollen. Neoliberalismus, Kapitalismus und Geschlechterrollen sind Vorgänge, die auf internationaler Ebene stattfinden und Arbeit sowie Gesellschaft beeinflussen.

Der Fokus der vorliegenden Arbeit wird auf Österreich liegen, jedoch ziehe ich zum Vergleich Daten aus Island, dem Land mit dem am weitesten fortgeschrittenen Experiment zur Arbeitszeitverkürzung, heran. Die 40-Stunden-Vollzeitwoche ist ein über Ländergrenzen hinaus gefestigtes Arbeitsmodell (Händel & Troost 2010: 33) und die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auf Frauen* und Männer* ein internationales Problem, durch das die vorliegende Arbeit und deren Ergebnisse Relevanz für die internationale Entwicklung mit sich bringt.

1.3. Literaturlage und Forschungsfrage

Die Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit, die in Österreich und nahezu ganz Europa größtenteils an Frauen* hängen bleibt und Ungleichheiten zwischen Geschlechtern reproduziert, wird seit Jahrzehnten in der Politologie, Geschlechterforschung, Soziologie und Ökonomie thematisiert (Becker, Binner & Décieux 2020: 1).

In der langen Forschungstradition wurden Fragen darüber gestellt, ob die neuerlichen Prozesse am Arbeitsmarkt wie Flexibilisierung und Individualisierung (Beck & Beck-Gernsheim 1994: 11) emanzipatorisch oder ausbeuterisch auf die Geschlechter wirken (Becker, Binner & Décieux 2020: 2), ob die Arbeitszeitflexibilisierung Vor- oder Nachteile für Frauen* mit sich bringt (Kaplan 1994) oder ob lange Arbeitszeiten zum sozialen Ausschluss von Frauen* vom Arbeitsmarkt dienen (Rutherford 2011: 1). Die französische Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerin Manon Pigeau (Pigeau 2018) publizierte empirische Analysen zum Einfluss der Arbeitszeit auf die Beteiligung von Frauen* im Lohnarbeitssektor. Die beiden amerikanischen Wirtschafts-wissenschaftlerinnen Ellen Mutari (Research Gate, o.A.a) und Deb Figart (Research Gate, o.A.b), haben Standardarbeitszeiten als Indikatoren für die Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der EU-Länder gemessen (Mutari & Figart 2001).

Andere Autor*innen schreiben über die Vorteile von Arbeitszeitverkürzung für Frauen* (Flecker & Altreiter 2014; de Spiegelaere & Piasna 2020) und was Gewerkschaften dazu beitragen (2014). Weiteres wurde im Zuge der Recherche sichtbar, dass es einige empirische Untersuchungen zu den Arbeitszeitwünschen von Menschen in Europa gibt (Huemer et al. 2017; Bielski & Wagner 2002) und wie diese Wünsche mit den Regelungen der Staaten übereinstimmen (Bielski & Wagner 2002) sowie wie die Veränderungen realisiert wurden, bzw. werden können (Sopp & Wagner 2016).

Die Arbeitsmarktintegration von Frauen* in Schweden und Deutschland (Franz et al. 2012), die weltweite Geschichte und Entwicklung der Arbeitszeitverkürzung (Haraldsson & Kellam 2021: 10) und die länderspezifischen Regelungen in Schweden, Frankreich und Deutschland und deren Auswirkung auf die Aufteilung von Care Arbeit (Beckmann 2008) wurden über die Jahre hinweg analysiert.

Im Zuge der Recherche wurde sichtbar, dass der Fokus der Forschung auf quantitativen Daten liegt und es viele Studien gibt, die unterschiedliche Aspekte der Arbeitszeitverkürzung darlegen und Geschlechtergerechtigkeit als einen Nebeneffekt werten. Dadurch ergibt sich eine Forschungslücke erstens an empirisch-qualitativen Erhebungen, zweitens mit dem vollen Fokus auf die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die Gleichstellung der Geschlechter in bezahlter und unbezahlter Arbeit und drittens in einem direkten Vergleich von zwei Ländern, um eine praxisbezogene Betrachtung der Arbeitszeitverkürzung (in Island) sowie der unveränderten Vollzeitarbeitswoche (in Österreich) zu erhalten.

Dadurch ergibt sich die zentrale Forschungsfrage dieser Masterarbeit:

„Welche Probleme beinhaltet das 40-Stunden-Vollzeit-Arbeitsmodell für Frauen* und welches Potential birgt die Arbeitszeitverkürzung zur Geschlechtergleichstellung unter besonderer Berücksichtigung der Care-Debatte?“.

Aufbauend auf dem Forschungsstand der quantitativen Erhebungen richtet sich diese Arbeit auf die Lebensrealität von Akteur*innen in Österreich, wie sich deren Alltag durch die Arbeitszeitverkürzung verändern kann und wie dies die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit beeinflussen könnte. Um diese Fragen beantworten zu können wird Österreich in den Vergleich mit Island gezogen, welches 2015 eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung durchgeführt hat.

1.4. Methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der Forschungsfrage(n) wurden zwei Arten von Interviews, das Leitfadeninterview und das Expert*inneninterview herangezogen, sowie die Recherche und das Studium der verschiedensten themenbezogenen Literatur. In der Arbeit wurde sowohl eine Bottom-Up als auch eine Top-Down Sicht angewendet.

Die Bottom-Up Sicht wurde mit Leitfadeninterviews mit Paaren und Einzelpersonen, die sich im Arbeitsleben befinden und die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit selbst erleben, erzielt. Das Leitfadeninterview gilt als „qualitativ-offene Befragungsform“ (Loosen 2015: 139) mit einem gewissen Grad an Strukturierung durch den Leitfaden, in dem Themen und Fragen des Interviews festgelegt werden. Die Fragen und Thematiken wurden nicht nur aufgeschrieben, sondern auch in eine Reihenfolge gebracht, welche einem ‚natürlichen‘ Gesprächsverlauf nahekommt. Trotzdem kann der Verlauf im Interview verändert werden, daher ist Flexibilität und Konzentration während des Leitfadeninterviews unumgänglich, um einen guten, ‚natürlichen‘ Gesprächsfluss zu erreichen und gleichzeitig alle Punkte und Themen abzuhaken. Damit ist es offen, flexibel und strukturiert zugleich. (Loosen 2015: 139ff) Die Interviewfragen werden aus vorhandener Literatur und auf Basis der zu beantworteten Fragestellung formuliert (Loosen 2015: 144).

Das sogenannte ‚Dilemma des qualitativen Interviews‘ liegt darin, dass klar gekennzeichnet sein sollte, dass es sich nicht um ein alltägliches Gespräch handelt, sondern dass es zu einem gewissen Zweck dient, aber eine recht ‚natürliche‘ Situation darstellen soll, um ungefilterte Informationen zu erhalten. Das Dilemma besteht darin, dass der/die Interviewer*in kein striktes ‚Punkt für Punkt‘ Gespräch anleiten kann, aber andererseits auch das Thema nicht verloren gehen sollte (Hopf 1978 nach Loosen 2015: 142). „Die Lösungen des Dilemmas müssen situational und je nach psychischer Disposition und sozialer Interaktion der beteiligten Personen (Interviewer und Befragten) variiert und flexibel gehandhabt werden.“ (Hopf 1978 nach Loosen 2015: 142)

Für die Top-Down Perspektive auf die Thematik wurden Expert*inneninterviews geführt. Es werden Forscher*innen, Politiker*innen und Aktivist*innen, die sich mit der 30 Stunden Woche, der ‚Halbe-Halbe‘ Regelung für Frauen* und Männer*,

oder mit der Arbeitsumverteilung beschäftigen, befragt. Diese Informationen, Meinungen und Ideen wollte ich in meiner Arbeit für die Beantwortung der Forschungsfrage nicht missen. Expert*inneninterviews haben die Funktion, existierende Bedeutungsinhalte, wie soziale Situationen oder Entwicklungen darzulegen. Expert*inneninterviews können die Funktion der Exploration, der Systematisierung und der Theoriegenerierung haben. In dieser Arbeit wurde die Funktion der Systematisierung fokussiert, um am Expert*innenwissen teilzuhaben, es zu komprimieren und verschiedene Sichtweisen zusammenzuführen. (Blöbaum et al. 2015: 175-176)

Es wurden zwei Personen aus Österreich und drei Personen aus Island interviewt. Die Interviews wurden alle aufgrund der Corona-Pandemie online durchgeführt. Der Zugang zu den Interviewten erfolgte durch Internetrecherche. Die erste Interviewpartnerin, die österreichische Arbeitsmarktexpertin Katharina Mader wurde mittels Internetrecherche gefunden und per E-Mail kontaktiert. Katharina Mader hat Volkswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien studiert und beschäftigt sich in ihrer Anstellung in der Arbeiterkammer und der wissenschaftlichen Forschung mit Themen der Frauen*politischen Ökonomie mit besonderen Bezug auf den Care-Sektor (Stadt Wien o.J.). Die zweite österreichische Interviewte ist eine in Tirol lebende Frau*, welche mit ihrem Dreijährigen Sohn und Freund gemeinsam lebt. Sie arbeitet Teilzeit im Marketing und ihr Freund ist in Vollzeit in einem Speditionsunternehmen tätig. Der Kontakt fand über Bekannte statt.

Den Zugang zu den drei isländischen Interviewten habe ich durch mehrere Emails zu meinem Forschungsvorhaben an die Stadt Reykjavik sowie an die Organisation, die das Experiment der Arbeitszeitverkürzung in Island durchgeführt hat, erhalten. Als Antwort bekam ich einige Kontakte zu Personen, die im isländischen Projekt oder in der isländischen Regierung beteiligt sind und sich mit der Thematik und Durchsetzung der Arbeitszeitverkürzung beschäftigen. Dies führte zu drei Interviews: Bryngeir Bryngeirsson, ein isländischer Familienvater und Angestellter, welcher von der Arbeitszeitverkürzung betroffen ist (Int. B. 2022, Anhang 1). Sonja Ýr Þorbergsdóttir, eine isländische Juristin und Vorsitzende der größten Arbeitnehmer*innen Gewerkschaftsorganisation BSRB (BSRB o.J.). Sie erarbeitete zusammen mit anderen die Arbeitszeitverkürzung für die Stadt Reykjavik aus. (Int. B. 2022, Anhang 4) Elín Oddný Sigurðardóttir, eine isländische Soziologin,

stellvertretende Stadträtin von Reykjavik und aktives Mitglied der Grünen und Linken Partei in Island, hat das Komitee für die Arbeitszeitverkürzung der Stadt Reykjavik geleitet (Int. S. 2022, Anhang 2).

Die Auswertung der Interviews erfolgte mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse. Dies bedeutet, sich mit den Daten eingehend zu beschäftigen, Aspekte aufzugreifen, durch den gut recherchierten Forschungsstand mit einer Art Brille auf die Geschehnisse zu blicken und die Auffälligkeiten und Muster zu ergründen. Bei der Analyse an sich wurden sowohl Kategorien als auch Konzepte entwickelt. Durch Kategorien und Konzepte soll der Inhalt erschlossen werden und Muster sollen aufscheinen. (Fürst, Jecker & Schönhagen 2016: 216f)

Die ersten für die Beantwortung der Forschungsfrage relevanten Kategorien wurden aus der Theorie und dem Forschungsstand abgeleitet (Fürst, Jecker & Schönhagen 2016: 216f). Auch aus den Interviews wurden Kategorien gebildet, wofür alle sechs durchgeführten Interviews zuerst verschriftlicht wurden. Nach mehrmaligem Durchgehen kamen Schritt für Schritt mehr Auffälligkeiten hinzu, ging es mehr in die Tiefe und wurde systematischer. Das entstandene Muster durch Gemeinsamkeiten und Abstraktion führte zu den Kategorien. Kategorien, die sich mit dem Forschungsstand überschneiden (reflexiv gesehen auch durch meine ‚Brille‘ der Recherche), aber auch Kategorien, welche konträr zur Forschungsliteratur stehen.

Die erfassten Textstellen und Bildelemente, welche sich ähneln, wurden zusammengefasst. So kann beschrieben werden, welche Ausprägung bei den verschiedenen Kategorien existieren und Muster und Regelmäßigkeiten sichtbar werden. (Fürst, Jecker & Schönhagen 2016: 220f) Erst dadurch entstehen Ergebnisse, die dann im Hinblick „auf Fragestellung, Theorie und Forschungsstand diskutiert werden können“ (Fürst, Jecker & Schönhagen 2016: 221). Dadurch kann aufgezeigt werden, was häufig gesagt wird, bzw. worauf der Fokus liegt. Die Analyse erfolgt dann auf Basis des Wissens von recherchierter Literatur und Theorien. (Mikos 2016: 265ff)

1.5. Aufbau der Arbeit

Nach der Einleitung dieser Masterarbeit wird ein geschichtlicher Überblick zur Arbeit in Österreich, den Anstellungsformen und den Einstellungen der Arbeitenden gegeben (Kapitel 2). Dabei wird in Kapitel 2.1. die Detailforschungsfrage gestellt, wie sich Arbeit seit Beginn des 20. Jahrhunderts entwickelt hat und in welche gesellschaftspolitischen, sozialen und wirtschaftlichen Strukturen sie in Österreich eingebettet ist. Danach wird im Kapitel 2.2 beschrieben, welche Arbeitsformen es gibt, welche entlohnt werden und welche nicht und welche Auswirkungen das darauf hat, wie Arbeit wahrgenommen wird. Hier wird die Theorie ‚4-in-Einem-Perspektive‘ von Frigga Haug (2008) und das Drei-Schichten-Modell (Hochschild & Machung 2012) miteinbezogen, welche neben Produktions- und Reproduktionsarbeit auch einen Raum für kulturelle, politische und organisatorische Arbeitsformen schaffen.

Im Kapitel ‚Arbeitszeitverkürzung‘ (Kapitel 3) wird sich dem Hauptthema der Arbeitszeitverkürzung zugewandt und der Frage nachgegangen, welche Auswirkungen die Arbeitszeitverkürzung auf die Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt hat. Im Kapitel 3.1 wird zuerst das Konzept der Normalarbeit vorgestellt, um zu verstehen, welche Nachteile entstehen können, wenn nicht an der Normalarbeit teilgenommen wird. Darauf folgend wird in Kapitel ‚Arbeitszeitliche Entwicklung‘ (3.2) der Frage nachgegangen, wie sich die Arbeitszeit in Österreich historisch entwickelt hat und wie es schlussendlich zur 40-Stunden-Vollzeit-Woche kam. Dabei wird besonders der gewerkschaftliche Part in der Arbeitszeitverkürzung thematisiert und inwieweit sich dieser in Österreich und Island unterscheidet. Die Detailforschungsfrage, wie sich die Arbeitszeit in Island entwickelt hat, welche Faktoren für die Arbeitszeitverkürzung zentral waren und an welche Bedingungen die Verkürzung gebunden ist, wird im Kapitel 3.3. behandelt.

Die beiden darauffolgenden Kapitel 4. und 5. bringen den direkten empirischen Vergleich von dem 40-Stunden-Vollzeitmodell mit dem verkürzten Modell in Island in verschiedenen Schwerpunkten. Es wird der Detailforschungsfrage nachgegangen, welche Auswirkungen die unterschiedliche Arbeitskonzepte auf die Arbeitsaufteilung zwischen Geschlechtern haben.

Im 4. Kapitel (männliche* und weibliche* Erwerbsarbeit) wird dabei der Blick auf den Arbeitsmarkt – die bezahlte Arbeitsart – gelegt und veranschaulicht, wie sich diese durch die Verkürzung geschlechtsspezifisch in Island verändert hat. Dafür werden zuerst demographische Daten von Österreich und Island im Kapitel 4.1. dargestellt. Kapitel 4.2. behandelt das Vollzeitkonzept in Österreich und welche Arbeitsteilung dadurch zwischen Geschlechtern zustande kommt. Es wird zudem ein feministischer Blick auf das in Österreich standardisierte Arbeitsmodell gerichtet und analysiert, inwieweit die Integration in dieses System sinnstiftend für die Geschlechtergleichstellung ist, um das Potential der Arbeitszeitverkürzung zur Geschlechtergleichstellung einschätzen zu können.

Bei Kapitel 4.3. (Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt) und Kapitel 4.4 (Die Neubewertung der Arbeit) wird der Fokus auf die Arbeitszeitverkürzung gelegt, wie sich diese auf den Arbeitsmarkt in Island ausgewirkt hat, welche Prozesse eingeführt und beschleunigt wurden.

Im Kapitel 5 (männliche* und weibliche* unbezahlte Arbeit) werden zu Beginn die beiden Aspekte Zeit und Ressourcen eingeführt, welche durch die Forschung sowohl theoretisch als auch empirisch als Faktoren für den geschlechtergerechten Markt eruiert wurden. Diese Faktoren werden im österreichischen Modell und im isländischen Modell betrachtet, um Unterschiede zu erkennen.

In Kapitel 5.2. (Doing Gender – Werterhaltung und Arbeitszeitverkürzung) wird die Werterhaltung der Gesellschaft in Island und Österreich in Bezug auf das Arbeitsmodell betrachtet und welchen Einfluss die Arbeitszeitverkürzung auf die Werterhaltung zu Geschlechterrollen und Arbeitsaufteilung hat. Anschließend wird auf die Betreuungsarbeit (Kapitel 5.3. Care) in beiden Arbeitssystemen (40-Stunden und verkürztes System) geblickt. Dort wird mittels Interviews eruiert, wie sich die Aufteilung von Care Arbeit seit der Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit in Island verändert hat und welche Gründe die konservative Aufteilung der Care Arbeit im österreichischen Arbeitsmodell hat.

Im Fazit (Kapitel 6.) werden die zentralen Aspekte der Arbeit übersichtlich zusammenfassend dargestellt, die Schlussfolgerungen nochmals auf den Punkt gebracht und die wichtigsten Forschungsergebnisse veranschaulicht und damit die Forschungsfrage final beantwortet.

Abschließend findet sich in Kapitel 7. das Literaturverzeichnis und das Abbildungsverzeichnis sowie anschließend der Anhang mit den transkribierten Interviews und der Kodierung, mit welcher die Interviews analysiert wurden.

2. Arbeit

Wie die Arbeit in einem staatlichen System geregelt ist, hat großen Einfluss auf die Gesellschaft, da sie eng mit der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung zusammenhängt. Da das Arbeitssystem mit gesellschaftlichen, staatlichen und politischen Prozessen verwoben ist, werden in dieser Forschungsarbeit sowohl der Kapitalismus als auch der Neoliberalismus (als globale Wirtschaftssysteme) häufig genannt und bilden den Rahmen für Theorien und Schlüsse. Diese beiden Begriffe werden in der vorliegenden Arbeit wie folgt verstanden:

Der Neoliberalismus ist eine

„Denkrichtung des Liberalismus, die eine freiheitliche, marktwirtschaftliche Wirtschaftsordnung mit den entsprechenden Gestaltungsmerkmalen wie privates Eigentum an den Produktionsmitteln, freie Preisbildung, Wettbewerbs- und Gewerbefreiheit anstrebt, staatliche Eingriffe in die Wirtschaft jedoch nicht ganz ablehnt, sondern auf ein Minimum beschränken will.“ (Duden 2016)

„Mit ‚Kapitalismus‘ bezeichnet man eine bestimmte Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Angebot und Nachfrage bestimmen Markt und Produktion. Das Kapital sind Maschinen, Anlagen, Fabrikhallen, Geld, Fahrzeuge und so weiter. Im Kapitalismus befindet sich das Kapital im Besitz von Unternehmern. Der Staat greift wenig oder gar nicht in das Wirtschaftsgeschehen ein. Die Unternehmer können weitgehend frei arbeiten und arbeiten lassen. Der Staat schützt das Privateigentum und die Unternehmer.“ (Schneider & Toyka-Seid 2023)

Die Art und Weise wie Arbeit organisiert und reguliert wird, beeinflusst neben Einkommen, Arbeitsbedingungen und Wirtschaft auch die Verteilung von Ressourcen zwischen den Gesellschaftsmitgliedern. Darüber hinaus prägt das Konzept von Arbeit auch die kulturellen und moralischen Vorstellungen darüber, was als normal, wertvoll und sinnvoll betrachtet wird.

In diesem Kapitel wird zuerst ein geschichtlicher Überblick über Arbeit im Fordismus und ihrem Wandel im Neoliberalismus vermittelt. Für die Beantwortung der Frage, ob Arbeitszeitverkürzung ein Potential für einen Geschlechtergerechteren Arbeitsmarkt hat, ist es essentiell, aufzuzeigen, ob Arbeit und das Konzept davon dynamisch und somit veränderbar sind und ob diese Veränderungen auch Veränderungen in der Gesellschaft bewirken können. Ein grundlegender Ansatz der vorliegenden Arbeit ist es, nichts als ‚natürlich‘ gegeben, sondern als soziales Konstrukt zu betrachten, so auch die Arbeitsweise oder das Wirtschaftssystem, durch das die Arbeit maßgeblich strukturiert ist. Deshalb gilt es vorerst dies zu erläutern und dadurch schrittweise zu reflektieren, woher die jetzige Arbeitsnorm kommt und was diese aufrechterhält. Es wird in Abschnitt 2.1 gezeigt, wie sich Arbeit entwickelt hat und in welche Strukturen diese in Österreich eingebettet ist. In diesem Rahmen wird der Detailforschungsfrage nachgegangen: Wie hat sich die Arbeit entwickelt und in welche gesellschaftspolitischen/wirtschaftlichen Strukturen ist diese in Österreich eingebettet?

Im Kapitel 2.2 (Arbeitsformen) wird der Detailforschungsfrage nachgegangen, welche Arten von Arbeit es gibt und warum manche bezahlt und andere unbezahlt sind. Es wird gezeigt, welcher Diskurs hinter den unterschiedlichen Arten von Arbeit steht und welche Probleme sich durch die ausschließliche Bezeichnung von Lohnarbeit als Arbeit auf tun. Dabei werden die klassischen Arbeitsarten von Produktions- und Reproduktionsarbeit definiert, ebenso die weniger klassischen von kultureller, politischer und organisatorischer Arbeit.

Für die Forschungsfrage ist es zentral, ein Gefühl für die Bandbreite von Arbeit zu bekommen und das alltäglich gebrauchte Konzept von Arbeit als ausschließlich Lohnarbeit aufzubrechen.

2.1. Ein geschichtlicher Überblick zur Arbeit und den Arbeitenden

In diesem Kapitel wird der Frage, wie sich Arbeit entwickelt hat und in welche gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Strukturen diese eingebunden ist, nachgegangen, um eine arbeitshistorische Basis für die Frage nach dem Potential von Arbeitszeitverkürzung für Geschlechtergleichstellung zu schaffen.

Die Klasse der Lohnarbeitenden entstand mit der Erhöhung der Produktionsgeschwindigkeit Mitte des 18. Jahrhunderts. Diese Zeit gilt heute als Ursprung der ‚modernen‘ Arbeitswelt und wird daher mit ‚Arbeit 1.0‘ bezeichnet. (Personio o.A.) Drei industrielle Revolutionen später befindet sich die Menschheit in der sogenannten ‚Arbeit 4.0‘, welche durch kapitalistische, individualistische und digitale Strukturen gekennzeichnet ist (Mümken 2006: 56). Doch Schritt für Schritt.

Anfang des 20. Jahrhunderts begann mit der Fließbandproduktion eine neue Ära der modernen Arbeitsgeschichte – die ‚Arbeit 2.0‘. Im Mittelpunkt dieses Stadiums steht der Fordismus, benannt nach dem amerikanischen Industriellen (History o.A.) Henry Ford, welcher in seinen Fabriken erstmals auf starke Arbeitsteilung, komplexe Organisation, günstige Produktion und vergleichsweise hohe Arbeiter*innenlöhne setzte (Hirsch & Roth 1986: 48f). Der Fordismus reicht von den 1920er/1930er Jahren bis in die 1970er/1980er Jahre (Ellrich 2019: 1ff). Die deutschen Politikwissenschaftler Joachim Hirsch und Roland Roth (1986: 50) bezeichnen dies als Anfang der Massenproduktion und der Arbeiter*innengesellschaft.

Der Fordismus bereitete den Weg von Agrarwirtschaft und Regionalität zur Arbeiter*innengesellschaft und zur internationalen Arbeitsteilung (Hirsch & Roth 1986 :46). Somit wurden auf Arbeitsebene die Grundpfeiler für die kapitalistische Produktionsweise geschaffen.

Das Leben für Arbeiter*innen veränderte sich im Fordismus dahingehend, dass sie mehr Rechte besaßen und auf soziale Sicherungssysteme zurückgreifen konnten (Minssen 2019: 1). Die Arbeitserleichterung durch den Einsatz von Maschinen und die genaue Organisation der Arbeit erleichterte die schwere Arbeit für die Einzelnen*. Die daraus resultierende Produktivitätssteigerung gewährleistete preiswertere Massenprodukte und führte in Kombination mit steigenden Löhnen dazu, dass die Arbeiter*innen selbst Konsument*innen ihrer eigenen Produkte wurden. (Hirsch & Roth 1986: 48-50).

Gleichzeitig kam durch die Industrialisierung ein neues Konzept von Arbeit ins Spiel – die arbeitszeitliche Entlohnung. Es wurde zwar der Arbeitsablauf an sich erleichtert, die arbeitsfreundlichen Bedingungen änderten sich jedoch schleppend. Der deutsche Philosoph (Plasse o.A.) Karl Marx erklärt sich diese Entwicklung mit der Idee der Mehrarbeit, auf der das kapitalistische System gebaut wurde. So ist

die Arbeitszeit eines/einer Arbeitenden immer in zwei Sparten aufgeteilt. Erstens die Stunden, die der Arbeitende oder die Arbeitende für die eigene Reproduktion arbeitet, also um sich selbst am ‚Leben‘ zu erhalten, zweitens, und das ist die wichtige Arbeitszeit für die Arbeitgebenden, die Mehrarbeit. Die Mehrarbeit ist die zusätzliche Zeit, in der der/die Arbeitende Kapital für das Unternehmen anhäuft und so Akkumulation für den kapitalistischen Markt betreibt. Beim Verkürzen der Arbeitszeit würde nicht die Arbeitszeit, die für die Reproduktion wichtig ist, angegriffen, sondern die Mehrarbeitszeit, das heißt die Zeit für die Anhäufung des Kapitals des Unternehmens, welches vermindert werden würde. (Flecker 2017: 103f) Durch Maschinen können weniger Arbeiter*innen mehr leisten und somit werden Lohnkosten für den Betrieb eingespart werden (Heming 2021). Nach der Theorie von Marx wäre somit die Technologisierung und die damit verbundene schnellere Arbeitsweise sowohl eine Möglichkeit, Arbeitsstunden zu reduzieren, als auch im Endeffekt gleich viel Mehrarbeit wie vor der Technologisierung zu erhalten. Oder die Arbeitsstunden werden trotz Technologisierung nicht vermindert und noch mehr Akkumulation ist möglich – was im Interesse von Unternehmen steht.

Neben der sich entwickelnden Konsumgesellschaft und der Arbeitszeitregelung bildete sich im Fordismus des Weiteren eine Arbeitsgesellschaft, die ihren Fokus auf Subjekt und Individualität legt (Hirsch & Roth 1986: 63). Mit der veränderten Arbeitsweise änderte sich auch die Gesellschaft. So wie zwischen Angestellten und Arbeitenden die Kluft kleiner wurde, so weitete sich die Kluft zwischen Facharbeiter*innen und nicht in dem spezifischen Arbeitsbereich ausgebildeten Arbeiter*innen. Besonders negativ wirkte sich dies auf Frauen* aus, die (speziell in Zeiten des Fordismus) meist keine Facharbeiterinnen waren (ebd. 54f). Zudem änderten sich die sozialen Strukturen und Traditionen der Lohnabhängigen, insbesondere in Bezug auf die Vorstellung von Familie, welche die Arbeiter*innenklasse von der bürgerlichen Klasse übernommen hatte. Die Vorstellung umfasste „geordnete und familiengerechte Wohnverhältnisse“ (Hirsch & Roth 1986: 57), eingehaltene Moral und die stärkere räumliche Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit, auf die in den folgenden Kapiteln noch genauer eingegangen wird. „Gerade durch diese [Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit] konnte die Familie zur entscheidenden Basis der fordistischen Gesellschaftsform, von Arbeitsdisziplin, Verhaltensnormalisierung und standardisierten Massenkonsum werden“ (Hirsch & Roth 1986: 57). Die

Familie stand für die Reproduktion von Arbeiter*innen-Konsument*innen, wie die deutschen Politikwissenschaftler Joachim Hirsch und Roland Roth es benennen. (Hirsch & Roth 1986: 57f)

Durch die starke Arbeitsteilung und Organisation im Fordismus, gepaart mit internationalem Wettbewerb und neuen Technologien, modernisierten sich Unternehmen in einem nie da gewesenen Tempo, was zur Automatisierung in Fabriken (Hirsch & Roth 1986: 53) führte und durch die Globalisierung zum „Export fordistischer Produktionsstrukturen in Billiglohnländer“ (Hachtmann 2011: 12). Der Fordismus konnte dem Outsourcing und der Automatisierung nicht standhalten und fand somit in den 1970er und 1980er Jahren sein Ende, zumindest in den Industriestaaten (Hirsch & Roth 1986: 53ff).

Was für den Fordismus das Ende bedeutete, ist für die Arbeit 3.0 ausschlaggebend: die Automatisierung und Globalisierung. Märkte werden internationaler und Computer machen dies möglich. Durch die alltägliche Verwendung des Computers veränderte sich auch das Angebot an Arbeitsplätzen und der Inhalt der Arbeit. Weniger Produktionsjobs als in Zeiten des Fordismus und mehr Büro- und Dienstleistungsjobs entstehen in dieser Ära (Quente o.A.). Ende der 1970er Jahre definierte der deutsche Philosoph und Anthropologe Frithjof Bergmann (Newwork o.A.) die ‚New Work‘, die sinnbildlich für den Umbruch und die veränderte Anschauung von Arbeit in dieser Zeit steht. ‚New Work‘ bedeutete eine Umkehrung von Arbeit. Dass der/die Arbeitende nicht der Arbeit dient, sondern die Arbeit dem/der Arbeitenden. Die Arbeit soll den Menschen nicht erschöpfen, die Arbeit soll Kraft, Energie und Sinn geben und für die Person von Vorteil sein (Bergmann 2019: 3). Der/Die Arbeitende wird also wichtiger, und so steigen auch die Arbeitnehmer*innenrechte im Laufe der ‚Arbeit 3.0‘ (Quente o.A.). Während der ‚Arbeit 3.0‘ (1970-2000) gewinnt die soziale Marktwirtschaft an Bedeutung (Quente o.A.), was heißt, der Staat hat die Aufgabe übernommen den Markt zu regulieren und dies nicht uneingeschränkt dem Wettbewerb zu überlassen (Klapproth 2015).

Die ‚Arbeit 3.0‘ geht fließend in die ‚Arbeit 4.0‘ (ab 2000) über. ‚Arbeit 3.0‘ ist die Vorstufe mit ähnlichen, nur eben leichteren Ausprägungen der ‚Arbeit 4.0‘ wie Technologie, Automatisierung und gesteigerte Nachfrage nach Wissensarbeit (Personio o.A.). Die Zahl der gering qualifizierten Beschäftigten in

Westdeutschland ging von 1980 mit 30% bis 2002 auf nur mehr 17% zurück, während die Wissensarbeit stark anstieg (Klauffke 2014b: 63). Kapitalismus, Neoliberalismus, Individualisierung, Flexibilität und das Internet sind Aspekte, welche die ‚Arbeit 4.0‘ gegenüber ihrer Vorgängerin vervollständigen (Personio o.A.).

Intensiv mit der Veränderung der Arbeit im Neoliberalismus hat sich Jürgen Mümken, ein deutscher postanarchistischer Theoretiker und Autor (Liberta 2022), beschäftigt. Postanarchismus umschreibt die Vernetzung von anarchistischen Vorstellungen mit postmodernen Theorien (Anarchismus o.A.). Mümken (2006: 56) geht in seiner Theorie von einem entgrenzten Kapitalismus aus, was bedeutet, dass der Kapitalismus in sämtliche Aspekte des Lebens eines Individuums reicht, in dessen Freizeit, Arbeit, Beziehungen und in die eigene Person. Während im Fordismus der zentrale Anreiz zur Arbeit die höheren Löhne waren (Hirsch & Roth 1986: 50), sehen im Zeitalter der ‚Arbeit 4.0‘ 33% der Arbeitenden die Arbeit als persönliche Erfüllung an (Statista 2021).

Die Subjektivierung der Arbeit gerät ins Zentrum. Durch die Unterstützung von Technik werden eintönige Arbeiten von Maschinen vollzogen, der Mensch selbst mit seinen Kenntnissen und Entscheidungen rückt in das Interesse der Arbeitswelt (Mümken 2006: 56). Das Ergebnis daraus ist mehr individuelle Verantwortung und größerer Handlungsspielraum für die oder den Einzelne*n (Schwarzbach 2016: 38).

Im Vergleich zum Fordismus, in dem der Familie eine zentrale Rolle zugesprochen wurde (Hirsch & Roth 1986: 57), wird dieser Part im Neoliberalismus immer weniger zentral. Da die Rollenaufteilung zu einem gewissen Maß aufgebrochen ist und die Reproduktionsarbeit weniger Wertschätzung denn je erfährt, wird auch das Konzept Familie weniger zentral.

„Frauen*armut, Teilzeitjobs, alleinerziehende Mütter, in Armut aufwachsende Kinder sind Teil der breiten Spur, die dieser Prozess hinterlässt.“ (Haug 2011: 243f)

Neben der Subjektivierung hat sich durch die Änderung des Arbeitsinhalts im Neoliberalismus auch die Arbeitskraftvermarktung geändert. Da die Person im Vordergrund steht und damit auch die eigenen Ressourcen im Zentrum des Arbeitsmarktes stehen, wird es immer wichtiger, die eigene Arbeitskraft zu

verkaufen. Mümken nennt dies Arbeitskraftunternehmer*in. Da die oder der Arbeitende im neoliberalen Weltbild selbst im Mittelpunkt der eigenen Karriere steht, ist auch diese*r selbst dafür verantwortlich, sich wie ein Unternehmen zu optimieren, um den eigenen Wert zu erhöhen und damit mehr Profit zu machen. Durch die Auflösung der Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit, der ‚Entgrenzung des Kapitalismus‘, befindet sich diese Selbstoptimierung der Arbeitskraft nicht nur im Arbeitsleben, sondern reicht auch über die Freizeit und den Alltag hinaus. Bessere Leistungsfähigkeit, mehr Durchhaltevermögen, bessere Konzentration, mehr Wissen durch Schulungen und Weiterbildungen sollen den Marktwert des Subjekts steigern. (Mümken 2006: 56f)

Da in der Wissensarbeit nun mehr die Subjekte selbst im Mittelpunkt stehen, ist die Vorstellung, den Mitarbeiter*innen genau sagen zu müssen, was sie machen sollen, um das effizienteste Ergebnis zu erzielen, abgeflacht oder ganz verfallen. Wichtiger ist es nun, die Autonomie und die Eigeninitiative der Subjekte anzusprechen, um intrinsische Motivation zu erwecken. Durch den starken Fokus auf die Subjekte, deren Wert, deren Motivation und Autonomie, können sich soziale Ungleichheiten auch verstärken, denn nicht jeder/jede hat gleiche Lebensumstände und kann somit gleich viel Zeit und Gedanken für die Lohnarbeit aufbringen. (Minssen 2019: 2f)

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit stellt sich die Frage, ob sich die Möglichkeit der Selbstoptimierung im Arbeitsbereich für alle Geschlechter gleichermaßen bietet, oder ob dadurch externe Umstände der Person weniger beachtet werden, nach dem Motto „Wer es nicht schafft, sein Leben zu regieren, hat sich nicht genug angestrengt“ (Pühl 2003 nach Mümken 2006: 65).

Durch die Subjektivierung der Arbeit, der Möglichkeit zur Flexibilität und Anpassung der Arbeit an jeweilige Lebensumstände entsteht eine (scheinbare) Freiheit, die grundlegender Teil des Neoliberalismus ist. Diese Freiheit (der Selbstorganisation) birgt auf der Schattenseite Vergleiche und Hierarchisierungen von Arbeiter*innen. (Minssen 2019: 3) Ein Subjekt ohne familiäre Verantwortung kann sich durch seine oder ihre Flexibilität in der Arbeitswelt besser vermarkten. „Was für die Einen scheinbar neue Freiheiten bedeutet, ist für die Anderen Überlebenskampf pur.“ (Mümken 2006: 65)

Nicht nur das Konzept von Arbeit ändert sich über die Zeit hinweg, auch die Vorstellungen der Arbeitenden befinden im Wandel. Um den geschichtlichen

Überblick zur Arbeit und den Arbeitenden zu vervollständigen, wird nun das letzte Drittel des 20. Jahrhunderts und somit die sogenannten Generationen X, Y und Z im Hinblick auf deren Verhältnis zur Arbeit vorgestellt. Für die Forschungsfrage ist relevant, ob sich die Werte überhaupt mit dem Konzept der Verkürzten Arbeitszeit decken oder, dieses Konzept in der heutigen Gesellschaft wenig auf die Bedürfnisse der Arbeitenden eingehen würde.

Die Geburtsjahre der Generation X reichen von 1965 bis 1980, die der Generation Y circa von 1981 bis 1995 und bei Generation Z nach 1995 (Klauffke 2014a: 10f).

Generation X gilt als die Generation, die egalitäre Verhältnisse im Arbeitsleben als bedeutenden Aspekt ihrer Berufswahl betrachten (Oertel 2014: 49f) und für welche flexible Arbeitszeiten hohe Priorität haben (WKO 2015: 6). Gleichzeitig verlieren Prestige, Besitz und Einkommen im Vergleich zu Selbstverwirklichung und Befriedigung von geistigen Bedürfnissen an Bedeutung (Inglehart 1971 nach Flecker 2017: 39). Generation X betrachtet Arbeit als zentralen Lebensinhalt und gewichtet diese mehr als ihre Freizeit, obwohl eine gewisse Work-Life-Balance für diese Generation bereits Wichtigkeit hat (Oertel 2014: 48).

Generation Y unterscheidet sich im Hinblick auf Arbeit und Freizeit grundlegend von ihrer Vorgängerin. Freizeit wird bei den Jahrgängen zwischen 1981 und 1995 als fast doppelt so bedeutsam wie Arbeit gewichtet (WKO 2015: 6). Die aufgrund des Internets wachsenden sozialen Netzwerke werden auf der Arbeitsebene dadurch sichtbar, dass Personen dieser Generation dem sozialen Netz eine essentielle Rolle ihres Arbeitserfolgs zuschreiben und der soziale Austausch einen fundamentalen Teil der Arbeitsmotivation ausmacht (Klauffke 2014b: 62). Die Individualisierung wird durch die große Auswahl an Möglichkeiten hinsichtlich Ausbildungsweg und Karriere gefestigt, was zu höheren Ansprüchen im Arbeitsalltag führt (ebd.: 63). Ein typischer Anspruch der Generation Y ist die Forderung nach Weiterbildung, lebenslangem Lernen und Aufstiegsmöglichkeiten (WKO 2016: 6; Klauffke 2014b: 62). Dies kann auch mit der Theorie des/der Arbeitskraftunternehmer*in von Mümken (2006: 56) verknüpft werden, da die eigene Person mehr denn je die Verantwortung über den Karriereweg zugeschrieben bekommt, weshalb Investition in Fortbildung und Selbstoptimierung auch wichtiger denn je ist.

Mitglieder der Generation Y geben an, dass für sie die Work-Life-Balance bei der Jobauswahl an erster Stelle steht, gefolgt vom sozialen Milieu (Flecker 2017: 40).

Der Wunsch nach einer Balance zwischen Freizeit und Arbeit (Klaffke 2014b: 66) und auch „die zentralen Wertorientierungen wie Freundschaft, Partnerschaft und Familienleben“ (Klaffke 2014b: 62), gepaart mit höheren Ansprüchen durch die vielen Möglichkeiten, wird in der Praxis durch die Flexibilisierung des Arbeitsalltags sichtbar.

Über die Generation Z, also Personen, die nach 1995 geboren wurden, lassen sich im Arbeitskontext noch wenige Aussagen treffen, da diese nicht sehr lange am Arbeitsmarkt oder noch in Ausbildung sind und somit vergleichsweise wenige Studien darüber existieren. Es ist die erste Generation, die mit Internet und Smartphone groß geworden ist, sie wird daher auch Generation Digital Natives oder Millennials genannt. Arbeit wird ortsungebundener, Arbeit kann überall geschehen. So fühlen sich Millennials mit Home-Office und flexiblen Arbeitszeiten am wohlsten. Eine Studienauswertung über Studierende der Generation Z hat ergeben, dass, wie bei der Vorgänger*innengeneration, die Work-Life-Balance und eine gefühlt sinnvolle Tätigkeit am Arbeitsplatz höchste Priorität haben. Selbstverwirklichung und Autonomie wurden über die letzten Jahrzehnte immer essentiellere Aspekte der Arbeit. Unternehmen haben sich darauf eingelassen, dass Arbeitende freier, beziehungsweise selbstständiger arbeiten und Arbeitszeiten flexibler gestaltet werden. (Ipkovich 2018: 29)

Diese neue Orientierung an der Autonomie bezeichneten die französische Wirtschaftswissenschaftlerin Ève Chiapello und der französische Soziologe Luc Boltanski (Falter o.A.) (Chiapello & Boltanski 2003 nach Flecker 2017: 41) als ‚Künstlerkritik am Kapitalismus‘. Der zentrale Kritikpunkt ist, dass „die Autonomie gegen die Sicherheit eingetauscht worden“ (Flecker 2017: 41) ist. Zwar ist der Autonomiewunsch an sich nichts Schlechtes, aber die sozialen Umstände, die sich durch die Autonomie im Zuge der neoliberalen Arbeitsweise ergeben, werden vernachlässigt. Die Folgen davon sind prekäre Arbeitsverhältnisse und ungleiche Bedingungen für Arbeitnehmer*innen. Ein Teil der Beschäftigten kann durch die Autonomie die Arbeit freier den eigenen Lebensumständen anpassen, andere spüren die Autonomie und Flexibilität aber in prekärer werdenden Arbeitsverhältnissen und in einer zu geringen Stabilität, um den erwünschten sinnstiftenden, beziehungsweise identitätsstiftenden Teil der Arbeit zu befriedigen (Flecker 2017: 41). Prekäre, unsichere Arbeitsverhältnisse zeigen sich in befristeten Stellen, geringen Aufstiegschancen oder Leiharbeiten. Die Häufigkeit

solcher unsicherer Arbeitsverhältnisse wird etwa in Deutschland durch fast ein Viertel aller Arbeitnehmer*innen unter 30 Jahren (2010), welche in einem befristeten Arbeitsverhältnis leben, sichtbar (DAK 2011 nach Klaffke 2014b: 63).

Ein Arbeitsmodell, das klassisch für den Kapitalismus und die neoliberale Ideologie steht und einige der genannten Punkte in diesem Kapitel veranschaulicht, ist das Modell des deutschen Managers Peter Hartz. Das Hartz-IV-Modell galt als Antwort auf die Arbeitslosigkeit in Deutschland, welches durch die Agenda 2010³ Großteiles umgesetzt wurde (Haug 2008: 87). In diesem Modell wurde durch Druck des gesellschaftlichen Ausschlusses bei Arbeitslosigkeit versucht, einen neuen Menschentypus zu schaffen, einen Job-Menschen, eine Job-Familie und Job-Kinder (Haug 2008: 76). Durch die Entgrenzung von Arbeit und Privaten ist dies ein Arbeitsmarkt-klassisches Beispiel für Kapitalismus und Neoliberalismus. Im Hartz-IV-Modell geht es darum, einen Menschen zu schaffen, der so leistungsorientiert ist, dass er damit die ‚Berechtigung‘ erhält, in den Arbeitsmarkt einzutreten. Diese Leistungsorientiertheit am Arbeitsplatz ist dabei nicht genug. Die Leistungsorientierung soll auch in der Freizeit weiterverfolgt werden, um mithalten zu können. (Haug 2008: 80f)

Hartz-IV ist ein politisches Modell, welches von einem Wirtschafts-Manager entworfen wurde (ebd.: 76f). Wenn die Politik ein Modell übernimmt, das ein rein wirtschaftliches ist, dann werden sehr viele andere Aspekte, die Teil von Politik und politischen Konzepten sein müssten, vernachlässigt, zum Beispiel der soziale Aspekt. Die Besseren gewinnen, wenn sie noch besser werden, und die Schlechteren verlieren. Aber für die Schlechteren hat Peter Hartz die Lösung mit Hartz-IV gefunden (Haug 2008: 81f). Nicht nur dass sie verlieren, ihnen wird auch die Möglichkeit auf eine Änderung erschwert, indem ein lebenslanges Konzept der Arbeitslosigkeit geschaffen wurde und eine Stigmatisierung der Arbeitslosen erfolgt. Das führt wiederum zum Konzept der/des Arbeitskraftunternehmer*in von Mümken (2006: 56) zurück, in dem die Person selbst wie ein Unternehmen für den Profit verantwortlich ist, ständig den eigenen Wert erhöhen muss und sich dahingehend nachhaltig optimieren soll, oder es eben langfristig nicht schafft.

³ Die Agenda 2010 ist „ein Konzept zur Reform der Sozial- und Wirtschaftsordnung“.
(Keller o.A.)

Dieses Kapitel beschäftigte sich mit der Entwicklung der Arbeitswelt von Arbeit 1.0 im 18. Jahrhundert bis zur gegenwärtigen Arbeit 4.0 und betont die Veränderungen in der Arbeitskultur und den Arbeitswerten im Laufe der Generationen. Diese Veränderungen haben Auswirkungen auf soziale Strukturen und das Familienleben, was den Schluss mit sich bringt, dass auch die Arbeitszeitverkürzung einen Einfluss auf das gesellschaftliche Leben nehmen kann. Während etwa die Generation X auf Gleichheit und flexible Arbeitszeiten achtete, betont die Generation Y und Z die Work-Life-Balance, individuelle Entfaltung und ortsunabhängiges Arbeiten. Allerdings zeigt sich auch, dass die Entwicklungen des Arbeitsmodells, welches auf Individualität und Autonomie aufgebaut ist, soziale Ungleichheiten verstärken können, da nicht alle Arbeitenden die gleichen Chancen und Ressourcen haben. Ein Beispiel hierfür ist das Hartz-IV-Modell in Deutschland, das die Selbstoptimierung und Leistungsorientierung der Arbeitenden betont und soziale Unterschiede und das Prekariat in der Arbeitswelt erhöhen kann.

Welchen Einfluss so ein Arbeitssystem, das auf Konkurrenzkampf und Ressourcen aufgebaut ist, auf die Aufteilung der Arbeit zwischen Geschlechtern hat und welche Problematik dies mit sich bringt wird, im Laufe dieser Masterarbeit weiter behandelt. Bevor über die Aufteilung von Arbeit gesprochen wird, wendet sich das folgende Unterkapitel noch den unterschiedlichen Arbeitsformen zu, um ein Grundverständnis zu erlangen, welche Arten überhaupt existieren.

2.2. Arbeitsformen

Nachdem im vorherigen Kapitel ein Überblick über die Geschichte gegeben und verdeutlicht wurde, dass Arbeit ein dynamischer Prozess ist, der sich kontinuierlich an neue Umstände (zurzeit den Neoliberalismus) anpasst, werden in diesem Kapitel die aktuellen Arten von Arbeit aufgegriffen und mittels marxistischer Theorien analysiert. Es wird der Frage, welche Arten von Arbeit es gibt und warum manche bezahlt und unbezahlt sind, nachgegangen. Es wird gezeigt welcher Diskurs hinter den unterschiedlichen Arten von Arbeit steht und welche Probleme sich durch die ausschließliche Bezeichnung von Lohnarbeit als Arbeit auf tun, um herauszufinden, ob eine Arbeitszeitverkürzung der Lohnarbeit einen gesellschaftlichen Mehrwert für die Ausübung der anderen Arbeitsformen hat.

Die ersten behandelten Arbeitsformen sind die Produktions- und die Reproduktionsarbeit. Karl Marx hat in seiner Betrachtung von Arbeit nicht nur bestimmte Arbeitsprozesse im Blick, sondern vielmehr eine allgemeine Sichtweise von Arbeit als soziale Beziehung und als Verhältnis zum Kapital (Butollo & Nachtwey 2018: 69). Für Marx bedeutet Arbeit der Austausch zwischen Mensch und Natur und die daraus resultierende Herstellung von Produkten (Notz 2018). Diese Sichtweise wird auch in der vorliegenden Masterarbeit vertreten. Marx gliederte Arbeit in zwei Kategorien: Produktionsarbeit und Reproduktionsarbeit.

Produktionsarbeit bezieht sich auf eine absichtsvolle, zweckgebundene Tätigkeit, die auf die Herstellung von nützlichen Gütern und Dienstleistungen ausgerichtet ist. Dabei werden geistige und körperliche Fähigkeiten eingesetzt. Dies umfasst sowohl die Produktion von physischen Produkten als auch die Erbringung von Dienstleistungen, die der Gesellschaft von Nutzen sind. Das entscheidende Merkmal, das die beiden Kategorien unterscheidet, ist der Lohn. Produktionsarbeit wird im Gegensatz zur Reproduktionsarbeit entlohnt. (Notz 2010)

Lohnarbeit ist eine Arbeitsform, die auf gesellschaftlichen Vereinbarungen wie Arbeitsteilung und Besitz von Produktionsmitteln beruht (Flecker 2017:20) und deren Bezahlung über den Markt geregelt wird (Hirsch-Kreinsen 2008: 268). Der durch die Industrialisierung entstandene globale Markt kennzeichnet sich durch starke Arbeitsteilung und hohe Produktivität durch Produktionsmittel wie z.B. Maschinen. Aus den Produktionsmitteln und der daraus entstandenen schnellen Produktionsweise gehen die beiden, nach Marx klassischen Schichten der Lohnarbeit im Kapitalismus hervor: die Bourgeoisie und das Proletariat. Die Bourgeoisie besitzt die Produktionsmittel und das Proletariat arbeitet mit den Produktionsmitteln und bekommt dafür Lohn – einfach gesagt. Somit sind zweitens von den ersteren und deren Produktionsmitteln abhängig, um zu arbeiten und Geld verdienen zu können. (Flecker 2017: 20)

Wie im Kapitel 2.1. umrissen wurde, hat der Markt in kapitalistischen Gesellschaften einen hohen Stellenwert. Infolgedessen wird auch die Bedeutung der Lohnarbeit und ihr Ansehen als besonders wertvolle Tätigkeit betont. Die zunehmende Wichtigkeit von Märkten und der Wirtschaft im täglichen Leben (kapitalistisches Wachstum) führt dazu, dass bezahlte Arbeit als zentraler Bestandteil des gesellschaftlichen Lebens betrachtet wird.

Jedoch nimmt in Marx' allgemeiner Sichtweise auf Arbeit auch die Reproduktionsarbeit, oder Care-Arbeit, eine essentielle Rolle für die Gesellschaft und für den kapitalistischen Markt ein. Mit Reproduktion ist sowohl die Wiederherstellung der schon vorhandenen Arbeitskräfte als auch die ‚Herstellung‘ von neuen Arbeiter*innen gemeint. Unter ersteres fällt Kochen und Essen, das zum Vollzug der Arbeit aufgenommen werden muss, das Waschen der Kleidung, die zum Vollzug der Arbeit getragen werden muss, die psychische Stabilisierung, die zum Vollzug der Arbeit gewährleistet werden muss, und so weiter und so weiter. (Flecker 2017: 21)

Besonders die Geschlechterforschung und feministische Wissenschaftskritiker*innen machten auf die notwendige Erweiterung des Arbeitsbegriffs aufmerksam (Notz 2018; Flecker 2017: 25). Die deutsche Frauen*rechtlerin Anke Wolf-Graaf sprach sich 1981 für die Benennung ‚Re-Produktionsarbeit‘ aus, damit der (kapitalistisch sehr angesehene) Begriff Produktion zusammen mit Reproduktion sichtbar ist. Neben der Re-Produktion durch Geburt, Erziehung etc., gilt das Wiederherstellen der Arbeitskräfte als eine Re-Produktion, um die Produktion zu verrichten und den Tauschwert für die Arbeit zu bekommen. (Wolf-Graaf 1981: 274)

Auch die deutsche Soziologin und Philosophin (Tirnthal 2018) Frigga Haug thematisiert das Verhältnis von Produktions- und Reproduktionsarbeit und deren gesellschaftliche Gewichtung. Sie stellt fest, dass die Akkumulation, also die Anhäufung von Waren, Gütern und Geld im Mittelpunkt der Moderne steht und die treibende Kraft im Kapitalismus darstellt. Dadurch, dass diese in einer unabdingbaren Verbindung zur Produktion steht, kann das große Ansehen der Produktionsarbeit in der kapitalistischen Gesellschaft erklärt werden. Im Gegensatz dazu steht die Reproduktionsarbeit nicht dermaßen deutlich in Verbindung mit der Kapitalanhäufung. Wenn der Gedanke von Produktion weiter gefasst wird, ist die Erzeugung und die Pflege von Leben, beziehungsweise Arbeitskraft, ein essentieller Teil für die Akkumulation, jedoch zu wenig sichtbar für die gleichwertige gesellschaftliche Anerkennung oder Entlohnung. Wenn sich diese ungleiche Wertschätzung auflöst, und in Arbeit noch andere Facetten inkludiert werden, dann wird auch der/die Arbeitende mehr als Wirtschaftler*in gesehen und weniger als Profitmittel, welches durch die Arbeitszeit ausgebeutet wird. (Haug 2011: 241f)

Im neoliberalen Mindset wird Arbeit oft als Produktivität in der Industrie oder als Tätigkeit, die Geld einbringt, verstanden (Mümken 2006: 56f). Daraus kann geschlossen werden, dass eine Arbeit, die weder einen Gelderwerb noch eine direkte, offensichtliche produktive Tätigkeit mit sich bringt, in unserer heutigen Gesellschaft als weniger prestigeträchtig betrachtet wird.

Seit den 1970er Jahren häuft sich die Kritik, dass Arbeit ausschließlich auf die Hervorbringung von Produkten reduziert wird. Stattdessen wurde betont, dass Arbeit Teil des gesellschaftlichen Leistungsaustauschs ist und nicht nur auf Erwerbsarbeit beschränkt ist. (Flecker 2017: 25) Dies wird insbesondere in der sogenannten Sorgearbeit oder Reproduktionsarbeit deutlich, die im Neoliberalismus oft wenig Anerkennung erfährt. Im Alltagsleben gibt es viele Facetten von Arbeit, die die Gesellschaft aufrechterhalten und welche sich nur gemeinsam verstehen lassen (Hirsch 2016: 183). Das bedeutet die Erweiterung des Arbeitsbegriffs von Produktion durch Reproduktion.

Die beiden Kategorien reichen jedoch nicht aus, die Bandbreite von Arbeit abzudecken. Weitere Arbeitsformen, die gesellschaftliche Relevanz beinhalten, werden im Folgenden mit der 4-in-einem-Perspektive und dem Drei-Schichten-Modell thematisiert.

Die sogenannte 4-in-Einem-Perspektive von Frigga Haug soll die volle Bandbreite des Arbeitsbegriffs abdecken, die verschiedenen Facetten von Arbeit vor einem demokratischen Hintergrund miteinschließen, und so als Leitfaden für die politische Praxis dienen (Haug 2011: 241). Nach Haugs 4-in-Einem-Perspektive sind die vier Tätigkeitsfelder Erwerbsarbeit, Reproduktions- oder Zuwendungsarbeit, kulturelle sowie politische Arbeit als gleichwertige Tätigkeiten zu betrachten, die alle eine lebenserhaltende und -schaffende Wirkung mit sich bringen (Haug 2011: 241-244). Mit gleichwertig ist sowohl die Betrachtung (also die ‚Wichtigkeit‘ der Tätigkeit) als auch die zeitliche Ebene (der Umfang) gemeint (ebd.: 242).

Die kulturelle Arbeit umfasst „das Selbst ins Zentrum zu rücken“ (Haug 2008: 181). Dies kann malen, Theaterbesuche, singen, lesen, aber auch essen beinhalten (ebd.: 181). Im modernen Sprachgebrauch würde man es mit ‚Me-Time‘ zusammenfassen. Besonders für Frauen* hebt Haug diese Aktivität hervor. In mehreren Interviews, Situationen und Daten wurde auffällig, dass Frauen* einen starken Willen haben, sich zurückzuziehen, keine zusätzlichen Arbeiten zu

übernehmen und einfach mal ‚Zeit für sich zu haben‘ (ebd.: 175). Das ‚für andere‘ ist im Leben einer Frau* zentral, viel zentraler als im Leben der Männer* (ebd.: 175). Das führt dazu, dass Frauen* sowohl im öffentlichen Raum nichts für sich tun, weil sie beispielsweise in der Lohnarbeit eingebunden sind, aber im privaten Raum meist auch nichts für sich tun, weil sie dort in die Reproduktionsarbeit eingebunden sind (ebd.: 187). Dies nennt Haug den Prozess der ‚zweiten Privatisierung‘, der zur Folge haben kann, dass sich Frauen* aus kulturellen, politischen und gesellschaftlichen Anforderungen heraushalten, weil sie den Drang verspüren, irgendwann mal „Privatmensch sein zu wollen“ (Haug 2008: 187). Wichtig in der Politik wäre es demnach dass, das Private und das Öffentliche weniger getrennt werden. Frauen* ziehen sich aus dem Öffentlichen zurück, weil sie dort für andere da sind, und flüchten ins Private, wo sie auch für andere da sind (ebd.: 187). Wenn nun genug Zeit für kulturelle Arbeit, also Arbeit mit sich selbst, geboten werden würde, könnte das Ziel Haugs erreicht werden, dass „Zeit für mich zu Zeit für wir wird“ (Haug 2008: 205) und nicht mehr das ‚für andere‘ als ‚das andere‘ wahrgenommen wird (Haug 2008: 205).

So spricht sich Haug dafür aus, dass jeder Mensch die Möglichkeit haben sollte am Tag vier Stunden in politische, kulturelle, Produktions- und Reproduktionsarbeit zu investieren (Haug 2011: 242). Haug geht es darum, die vier Bereiche anders und neu zu verknüpfen (Haug 2011). Obwohl oder gerade, weil Arbeit dadurch nicht mehr ständig im klassischen Sinne ‚produktiv‘ sein muss, gewinnt jede Art der Arbeit an Qualität und die Geringschätzung von Reproduktionsarbeit wird sich in Wertschätzung verwandeln (Haug 2011: 243). Das Konzept steht für eine „Umverteilung der Lebenszeit“ (Haug 2011: 244), die nur mit der Verknüpfung und der gleichen gesellschaftlichen Wertigkeit aller vier Tätigkeitsfelder in Verbindung mit einem Grundeinkommen erreicht werden kann. Als Grundproblem wird die Überbewertung von Erwerbsarbeit im Vergleich zu anderen Tätigkeitsfeldern gesehen, die oft gar nicht erst als ‚Arbeit‘ wahrgenommen werden (Haug 2011). Der flexible Umgang mit Frauen* am Arbeitsmarkt (vermehrt Eingliederung durch atypische Arbeitsverhältnisse) ist, nach Haug, genauso Teil der Unterdrückung, wie die wenigen Kindergärtenplätze und die geringen Sozialleistungen (Haug 2008: 177).

Der Ansatz kann als utopisch betrachtet werden, sollte aber als Anstoß in eine Denkrichtung und als Maßstab für gesellschaftliche Veränderungen gesehen

werden. Essentiell ist die Verknüpfung der vier Tätigkeitsbereiche, die nach Haug eine politische Dynamik freisetzt und eine Debatte über die Umverteilung von Arbeit oder des gesamten Alltags vorantreibt (Haug 2011: 244). Daher geht es in der 4-in-Einem-Perspektive darum, das aktuelle System neu zu denken, die Reproduktionsarbeit in einem neuen Verhältnis zur Produktion, zum Kapitalismus und zur Akkumulation zu begreifen (Egert 2017: 7). Überspitzt gedacht: wenn ein Kind aufgezogen wird, kann es auch im Verhältnis zur Herstellung von Lebensmitteln oder anderen Gütern betrachtet werden – nicht bloß der Arbeitende, der dieses Lebensmittel im Moment der Lohnarbeit erntet. Innerhalb des jetzigen Systems könne nach Haug mit einzelnen Änderungen keine Gleichstellung erreicht werden, dafür brauche es eine „Umkehrung der Hierarchie und Herrschaft“ (Haug 2011: 241), welche sich vom derzeitigen Arbeitsmarkt, dem Care Bereich und der davon abgesonderten Politik nährt, da das kapitalistische Modell für die Akkumulation perfekt ausgelegt sei. Somit ist die jetzige Auslegung von Arbeit auf den Kapitalismus und dessen Akkumulation angepasst und das Herrschaftsverhältnis des Kapitalismus gesichert. Die Kritik die, die politische Ebene am Konzept übt, erklärt Haug eben durch den Angriff auf das kapitalistische Modell und damit dem Angriff auf die Herrschaft. (Haug 2011: 242ff)

Ein weiteres Modell, das über die Produktions- und Reproduktionsarbeit hinaus geht, ist das der drei Schichten. Die erste Schicht ist eine Bezeichnung für die klassische Lohnarbeit. Der Begriff zweite Schicht geht auf die amerikanischen Soziologinnen (Berkeley 2023) Arlie Hochschild und Anne Machung zurück und ist ein anderes Wort für Care-Work oder Reproduktionsarbeit (ICPSR 2022). Ihre 1989 veröffentlichte Studie „The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home“ untersucht die Dynamik von Arbeit und Geschlecht in modernen Familien, insbesondere in Bezug auf die Aufteilung der Hausarbeit und familiären Verpflichtungen zwischen Männern und Frauen. Die Untersuchung des Lebens in Doppelverdiener*innen-Haushalten ergab, dass berufstätige Frauen* durch Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und Hausarbeit jedes Jahr einen Monat mehr arbeiten als ihre Partner. Das Konzept der zweiten Schicht hatte einen bedeutenden Einfluss auf die feministische Debatte und die Diskussionen über Geschlechterrollen, Arbeitsteilung und Familienleben. Es hat dazu beigetragen, das Bewusstsein für die Ungleichheit in Bezug auf Geschlechterrollen in der Familie und am Arbeitsplatz zu schärfen und hat die Notwendigkeit betont, Veränderungen

sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene anzustreben, um diese Ungleichheiten auszugleichen. (Hochschild & Machung 2012)

Die sogenannte dritte Schicht erweitert dieses viel diskutierte Konzept der zweiten Schicht und bezieht sich auf die neben der Lohnarbeit und Reproduktionsarbeit anfallende Organisationsarbeit. Darunter fallen die Organisation von Freizeitaktivitäten, von Treffen mit Freunden und Familie bis hin zum Jause vorbereiten oder die Woche planen. Die dritte Schicht bezieht sich somit auf die Arbeit, die erforderlich ist, um sowohl Lohnarbeit als auch Reproduktionsarbeit zu koordinieren und zu organisieren. (Gerstel 2000: 475) Eine große amerikanische Studie der amerikanischen Soziologin (UMASS o.A.) Naomi Gerstel ergab schon 2000, dass Frauen* neben den ersten beiden Schichten auch eine große zeitliche Investition in das soziale Umfeld legen. Frauen* erhöhen ihre monatliche Arbeitszeit nach dieser Studie um mehr als eine zusätzliche Arbeitswoche, indem sie sich um Menschen außerhalb ihres Haushalts kümmern. (Gerstel 2000: 475)

Die 4-in-einem-Perspektive und das Drei-Schichten-Modell bringen somit neue Formen von unbezahlter Arbeit in den Diskurs, welche mit den empirischen Daten der beiden Arbeitssysteme in Österreich und Island in Kapitel (4.3 und 4.4) der Masterarbeit interpretierend in Zusammenhang gebracht werden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass in Kapitel 2.1 mittels der Darstellung von Arbeit im Fordismus und dem Wandel im Neoliberalismus ein geschichtlicher Überblick gegeben wurde, welcher unter anderem zeigt, dass Arbeit und das Konzept davon veränderbar sind und sich an gegebene Umstände anpassen können. Mittels des Hartz-IV-Konzepts wurde verdeutlicht, dass eine Entgrenzung zwischen Arbeit und Privaten stattfindet, wenn neoliberale Systeme die Leistung in den Vordergrund und Soziales in den Hintergrund stellen und einen Ausschluss bewirken, der mit weniger Motivation des Einzelnen legitimiert wird. Es wurde zudem umrissen, dass sich die Werte der Arbeitenden über Generationen fortlaufend entwickeln und Familie und Freizeit sehr zentral für Arbeitnehmer*innen (Männer* und Frauen*) geworden sind. Für die Forschungsfrage bedeutet das: eine Arbeitssystemveränderung kann gesellschaftliche Strukturen verändern und sogar neue Prozesse auslösen.

Aus Kapitel 2.2. kann abgeleitet werden, dass das von Marx beeinflusste Konzept der Arbeit als Wechselwirkung zwischen Mensch und Natur, welches zur Erzeugung von Gütern führt, nicht nur die Produktionsarbeit, sondern auch die Reproduktionsarbeit als grundlegenden Bestandteil des sozialen Arbeitsgefüges charakterisiert. Die Reproduktion von Arbeitskräften ist demnach ein gleichwertiger Bestandteil wie die Produktion durch Arbeitskräfte. Jedoch erfährt die Essentialität von Reproduktionsarbeit für die kapitalistische Arbeitsweise wenig öffentliche Wahrnehmung und mittels der Entlohnung von ausschließlich Produktionsarbeit erfährt diese auch mehr gesellschaftliche Anerkennung – was wiederum zur Legitimation der Entlohnung führt. Mittels der Theorie von Frigga Haug, dem Drei-Schichten-Modell und dem Arbeitsverständnis nach Marx wurde eine Bandbreite an gesellschaftlich relevanten Arbeitsarten dargestellt und gezeigt, dass es keine natürlich gegebene Verbindung von Arbeit und Lohn gibt, sondern eine gesellschaftlich konstruierte Verbindung von Produktionsarbeit und Lohn.

Für die Forschungsfrage bedeutet dies, dass es problematisch ist, wenn ein Arbeitssystem nur auf eine Art von Arbeit aufgebaut wird und die anderen – für die (kapitalistische) Gesellschaft essentiellen – Arbeitsarten keinen Platz darin finden. Die Arbeitszeitverkürzung ist ein Ansatz, wie auch andere Arbeitsarten in das Arbeitssystem integriert werden können, der im Folgenden analysiert wird.

3. Arbeitszeitverkürzung

„Wir sollten die Arbeit, die es noch gibt, möglichst breit verteilen. Drei-Stunden-Schichten und Fünfzehn-Stunden-Arbeitswochen könnten das Problem für eine ganze Weile beseitigen.“ (Keynes 1930 zit. n. Heming 2021)

Der britische Wirtschaftswissenschaftler John Maynard Keynes (Gründer des Keynesianismus⁴) spricht sich für die Verkürzung der Arbeitszeit aus und zielt mit dieser Aussage schon im Jahr 1930 auf die Industrialisierung und die damit verbundene Arbeitslosigkeit ab (Heming 2021).

Jetzt, fast 100 Jahre später und dutzende technologische Fortschritte weiter ist Arbeitszeitverkürzung ein noch immer aktuelles, politisches Thema, welches in diesem Kapitel umrissen wird.

Im ersten Teil 3.1. werden Begrifflichkeiten wie Normalarbeitszeit und Verkürzungsarten als Basis für die weiteren Erörterungen erläutert. Im Kapitel 3.2. wird der Frage nachgegangen, wie sich die Arbeitszeit im letztem Jahrhundert in Österreich verändert hat und welchen Part Gewerkschaften bei der Länge der Wochenarbeitszeit hatten. Darauf folgt der Bezug zu Island (Kapitel 3.3.) und dessen Weg zur Arbeitszeitverkürzung im Vergleich zur österreichischen Geschichte und aktuellen Lage in Österreich. Für die Beantwortung des Potentials der Arbeitszeitverkürzung zur Geschlechtergleichstellung ist dies zentral, um die Thematik der Arbeitszeitverkürzung definieren zu können, die Arbeitszeitverkürzungsformen darzustellen und zu vergleichen und den Weg der Arbeitszeit in Österreich und Island im Vergleich zu betrachten und so Unterschiede aufzuzeigen. Die Detailforschungsfrage dieses Kapitel lautet daher: Wie hat sich die Arbeitszeit über die Jahre verändert, wie kam es zur 40-Stunden-Woche und welche Faktoren sind für eine Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung notwendig?

⁴ „Keynesianismus [tritt] dafür ein, dass der Staat den Wirtschaftslauf beeinflusst, um konjunkturelle Schwankungen zu glätten und für Vollbeschäftigung zu sorgen. Hintergrund ist die Annahme der Anhänger des Keynesianismus, dass Märkte sich nicht selbst regulieren.“ (Wirtschaftslexikon 2023)

3.1. Normalarbeitszeit und die Arten der Verkürzung der Arbeitszeit

Es gibt verschiedene Formen von Arbeit (siehe Kapitel 2.2.) aber es gibt eine Form, welche als die Norm wahrgenommen wird. Wie diese Norm im österreichischen Arbeitssystem aussieht und welche Formen der Arbeitszeitverkürzung es gibt, wird im Folgenden dargestellt, um eine Basis für die Analyse des Potentials der Arbeitszeitverkürzung bieten zu können und bewerten zu können, welche Art der Verkürzung mehr Potential hat.

Unter Normalarbeitsverhältnis fällt jeder Job, in dem eine unbefristete Vollzeitanstellung mit Sozialversicherung herrscht (Boeckler 2017: 5). Alles, was von dieser Norm abweicht, wird als atypische Beschäftigung bezeichnet. Darunter fallen befristete Beschäftigungen, Teilzeitbeschäftigungen, Minijobs, Zeit- oder Leiharbeit, abhängige Selbstständigkeit wie Freelancer (Flecker 2017: 83) etc., in denen überdurchschnittlich viele gering qualifizierte, junge Menschen und Frauen* arbeiten (Boeckler 2017: 5). Das volle Ausmaß an gewerkschaftlich erkämpften Vorteilen wie Stabilität, sozialstaatliche Leistungen oder Kollektivverträge sind Teil der Norm und somit nur Teil der 40 Stunden Anstellung (Flecker 2017: 78).

„Als weitere Funktionen des Normalarbeitsverhältnisses können sichere und gesunde Arbeitsplätze, Beteiligung an Konsum, faire Behandlung und gleicher Zugang zu Beschäftigung genannt werden.“ (Flecker 2017: 80)

Die Abweichung der Normalarbeit hat also Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer*innen. Diese Auswirkungen könnten durch die Arbeitszeitverkürzung reduziert werden und sind somit relevant für die Forschungsfrage nach dem Potential von Arbeitszeitverkürzung zur Geschlechtergleichstellung. Insbesondere in den letzten beiden Jahrzehnten ist der Anteil an atypischen Arbeitsverhältnissen stark gestiegen (Boeckler 2017: 5). Herzuleiten ist der Anstieg aus politischen und wirtschaftlichen Faktoren wie Globalisierung, Digitalisierung und zunehmender Flexibilisierung der Arbeitsmärkte. Dies führt zu einer Fragmentierung der Arbeitswelt und einer Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen. (Flecker 2017: 80) Die wachsende Abweichung von der Norm kann neben den eben genannten Faktoren auch mit der veränderten Einstellung von jungen Angestellten und Arbeitnehmer*innen (WKO 2015: 6, Klaffke 2014b: 66) erklärt

werden. Diese Einflüsse haben dazu geführt, dass im EU-Durchschnitt mittlerweile 60% der Arbeitnehmer*innen in atypischen Anstellungsverhältnissen tätig sind (Beckler 2017: 5).

Wenn über die Arbeitszeitverkürzung gesprochen wird, sollte zwischen kollektiver und individueller Verkürzung unterschieden werden. Die kollektive Arbeitszeitverkürzung wird vom Staat, vom Land oder von Unternehmen für alle Beschäftigte entschieden. Bei der individuellen Arbeitszeitverkürzung geht die Entscheidung vom Arbeitenden oder von der Arbeitenden selbst aus. In Österreich herrscht zurzeit mehr individuelle Arbeitszeitverkürzung, was theoretisch bedeutet, dass jede*r sich selbst für die Stundenanzahl entscheiden kann, in der er oder sie arbeiten möchte. Es wird ein Bild von Arbeitszeitverkürzung als individuelle Entscheidung vermittelt, bei dem die externen Faktoren zum Beispiel branchenspezifische Arbeitszeiten, Betreuungsaufgaben oder traditionelle Rollenverteilung außen vorgelassen werden.

Viele Feministinnen sprechen sich für eine kollektive Verkürzung aus, weil die individuelle sehr viel mehr Frauen* betrifft und, gerade weil es eine ‚individuelle‘ Entscheidung ist, auch viele Nachteile mit sich bringt, die vom sozialen Sicherungssystem nicht aufgefangen werden. Ein Nachteil von der individuellen Arbeitszeitverkürzung wären die Einbußen an Sozialleistungen wie Pension, Sozialversicherung oder Arbeitslosengeld, weil diese in Österreich an das Einkommen gekoppelt sind. Dadurch, dass Sozialleistungen sich mit wirtschaftlichem Erfolg der Individuen mischen, werden von staatlicher Seite Unterschiede zwischen Verdienner*innen in Vollzeit und Teilzeit aufrechterhalten (de Spiegelaere & Piasna 2020: 69ff). Dies ist in Bezug darauf problematisch, dass es geschlechtsspezifische Unterschiede in den Vollzeit- und Teilzeitanstellungen gibt (siehe Kapitel 4.1.) und so auch durch staatliche Regelungen von Sozialleistungen eine Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt aufrechterhalten bleibt. Die Aktualität der Verflechtung zwischen Sozialleistungen und Anstellungsart zeigt die 2023 vom österreichischen Arbeits- und Wirtschaftsminister Martin Kocher getätigte Aussage, dass Sozialleistungen für Beschäftigte in Teilzeit gekürzt werden sollten, um Vollzeitarbeit attraktiver zu machen (Kocher 2023). Nach Kocher sind die Unterschiede an Sozialleistungen zwischen Teilzeit und Vollzeit zu gering. Er möchte diese erhöhen, um Menschen zu ‚motivieren‘ in Vollzeit zu arbeiten (Kocher 2023) – ungeachtet dessen, dass

viele Menschen (hauptsächlich Frauen*, siehe Kapitel 4.) sich aufgrund von anderen Arbeitsarten in einer Teilzeit-Lohnanstellung befinden. Passend zu Kochers Aussage, dass Teilzeit ein ‚Privileg‘ sei (Kocher 2023), gelten laut einer deutschen Studie teilzeitarbeitende Menschen als weniger motiviert und engagiert und bekommen in Folge auch weniger anspruchsvolle Aufgaben zugeteilt (de Spiegelaere & Piasna 2020: 69ff).

Die kollektive Verkürzung ist daher aus feministischer Perspektive sinnvoller, weil die individuelle Verkürzungsmöglichkeit die Problematik birgt, dass Personen, die in Teilzeit arbeiten, dies aus freiem Willen tun (als ‚Privileg‘ nach Kocher 2023), und nicht berücksichtigt wird, dass dies oft aufgrund anderer Verpflichtungen geschieht. Es führt dazu, dass die strukturellen Ursachen und Auswirkungen, insbesondere in Bezug auf geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, nicht ausreichend berücksichtigt werden.

Es kann zusammengefasst werden, dass die Norm im Arbeitsmarkt unbefristete Vollzeitanzstellung ist. Abweichende atypische Beschäftigungsformen, wie Teilzeitjobs und Minijobs, werden häufiger von gering qualifizierten Arbeitnehmern, jungen Menschen und Frauen* ausgeführt (Boeckler 2017: 5). Die Abweichung der Norm beeinflusst die Arbeitsbedingungen negativ und geht mit geringerer sozialer Sicherheit einher, was eine Änderung dieser Norm als wichtigen Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit darstellt. Als zweiter Aspekt wurde in diesem Kapitel aufgezeigt, dass es verschiedene Arten der Arbeitszeitverkürzung gibt – die kollektive und die individuelle Verkürzung – und festgestellt, dass die kollektive Verkürzung aus feministischer Perspektive für eine Geschlechtergleichstellung sinnvoller ist.

Nach der Art der Verkürzung und der Normalarbeitszeit wird die historische Entwicklung der Arbeitszeit (aufbauend auf die Entwicklung der Arbeit in Kapitel 2.1.) im Folgenden umrissen und Ausformungen davon aus feministischer Perspektive interpretiert.

3.2. Arbeitszeitliche Entwicklung und Gewerkschaften

In diesem Kapitel wird historisch aufgearbeitet, wie sich die Arbeitszeit in Österreich entwickelt hat, wieso Verkürzungen stattgefunden haben und welchen Anteil Gewerkschaften daran haben, um beantworten zu können, warum eine Verkürzung der Arbeitsstunden trotz Hilfe von Technologie, Maschinen und Arbeitsteilung noch nicht durchgeführt wurde.

Die Arbeitszeitregelung ist in zahlreiche gesellschaftliche, staatliche, politische, symbolische, institutionelle und ideologische Annahmen verstrickt, was eine Änderung der Wochenarbeitszeit nicht einfach macht und noch nie machte. Um die Arbeitszeit verändern zu können, müssen sich unter Anderem der Habitus der Gesellschaft verändern und somit auch symbolgebende Instanzen aufgebrochen werden. Solche Instanzen wären beispielsweise die Kern-Familie, deren Zentralität sich in der Arbeitszeitgestaltung in Kapitel 2.1. zeigte, sowie auch Institutionen wie Schule, Medien, Wissenschaft, Bürokratie und Rechtssystem. (Steinrücke 2017: 121) Neben der tiefen Verankerung von Arbeitszeit in gesellschaftlichen Prozessen ist die Verteilung über die Verfügbarkeit von Arbeitskraft auch eine Machtfrage. Daher benennen die Gewerkschaftler und Politologen Thomas Händel und Axel Troost den Kampf um Arbeitszeit die „härtest umkämpfte soziale Auseinandersetzung“ (Händel & Troost 2011: 5).

Im Zuge der Industrialisierung im 19. Jahrhundert kam es durch die Arbeitsteilung und der Verwendung von Maschinen zu einer neuen Arbeits- und Produktionsweisen. Die Zeit der Arbeit, die sich an der Jahreszeit oder dem Rhythmus von Tieren orientierte, war damit (für die breite Bevölkerung) vorbei. Vor der Industrialisierung wurde Arbeit an dem fertigen Produkt gemessen. Mit der Industrialisierung begann das Messen der Arbeit nach Stunden und zeitgleich der ‚Kampf‘ um Arbeitszeit (siehe Mehrarbeit in Kapitel 2.1.). (Flecke 2017: 101)

Gleichzeitig stieg während der Industrialisierung die Bevölkerungszahl und die der Beschäftigten. Dies hatte zur Folge, dass es mehr willige Arbeiter*innen gab als Arbeit verfügbar war und so die Arbeitgeber*innen in der vorteilhaften Situation waren, ihre eigenen Anliegen durchzusetzen. Diese waren geringe Löhne und lange Arbeitszeiten. Im Verlauf des 19. Jahrhunderts hat sich die tägliche Arbeitszeit deutlich erhöht, von ursprünglich 60-72 Stunden auf 80-85 Stunden in der Mitte des Jahrhunderts. Diese drastische Steigerung der Arbeitszeit wurde durch eine

Kombination aus vielen arbeitssuchenden Menschen, die wenig Widerstand gegenüber den Arbeitgeber*innen zeigten, sowie einem Arbeitsmarkt, der hauptsächlich auf ökonomischen Interessen basierte, vorangetrieben. Dies führte zu einer fortwährenden Steigerung der Arbeitszeit. (Schneider 1984: 77)

Im Jahr 1859 wurde in Österreich erstmals eine gesetzliche Regelung zur Arbeitszeit eingeführt, die ein Maximum von 11 Stunden pro Tag und einen freien Sonntag vorsah. Doch in der Praxis wurde diese Regelung aufgrund der hohen Nachfrage nach Arbeitsplätzen und dem geringen Angebot an Stellen nicht ausreichend kontrolliert, was dazu führte, dass viele Arbeiter*innen dennoch längere Arbeitszeiten leisten mussten. (Lehmann 2022) Als Reaktion auf die Ungerechtigkeiten kämpfte die Arbeiter*innenbewegung ab 1890 erstmalig für den 8-Stunden-Tag (Schneider 1984: 81). Sie argumentierten, dass eine kürzere Arbeitszeit nicht nur mehr Zeit für gewerkschaftliches und politisches Engagement ermögliche, sondern auch die Gesundheit der Menschen schütze und die traditionelle Familie unterstütze (Schneider 1984: 81; Lehmann 2022).

Denn die Industrialisierung hatte dazu geführt, dass die Arbeit weniger von physischer Kraft abhing, wodurch auch Frauen* und Kinder in Fabriken und anderen Arbeitsstätten eingesetzt wurden. Das Argument für den 8-Stunden-Tag basierte auch auf dem Gedanken, dass Frauen* trotz ihrer Erwerbs-Arbeit noch Zeit für den Haushalt und die Familie haben sollten, um die Familie als Grundpfeiler der Gesellschaft zu erhalten. (Schneider, 1984: 81)

Eingeführt wurde der 8-Stunden-Tag in Österreich dann aber erst nach dem Ersten Weltkrieg (1914-1918) und durch zusätzliche Klauseln in Zeiten einer Notsituation während des Zweiten Weltkriegs (1939-1945) wieder aufgehoben. Erst im Jahr 1969, mehr als 20 Jahre nach dem Kriegsende wurde ein Arbeitszeitgesetz erlassen, das eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden in allen Branchen festlegte. Obwohl Gewerkschaften bereits in den 1950er Jahren für eine 40-Stunden-Woche kämpften, dauerte es bis 1975, bis diese schließlich in Österreich eingeführt wurde. (Lehmann 2022) Durch die steigende Technologisierung und der darauffolgenden produktiveren Arbeitsweise in den 1980er Jahren wurde der Wunsch nach weniger Arbeitsstunden und einer ausgeglichenen Work-Life Balance von Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft weiterverfolgt. Ende des 20. Jahrhunderts gab es in Österreich zwischen Gewerkschaften und Unternehmen dann die Übereinkunft eines Tausches von der

Fokussierung der Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu einer Flexibilisierung der Arbeit. (Flecker 2017: 106)

Weiter ging es in Österreich recht einseitig mit dem Ausbau der flexiblen Arbeitszeitmodelle. 1995 hatten noch ca. 75% der Arbeitenden tagtäglich dieselben Arbeitszeiten. 2010 waren es rund 56%. 2007 wurden mit der Arbeitsgesetzesnovelle einige Schritte gesetzt, um die Flexibilisierung in das Arbeitsleben legal auf kollektivvertraglicher Ebene zu integrieren. Es wurde beschlossen, dass innerhalb eines Kollektivvertrags die Arbeitszeit auf zehn Stunden täglich erhöht werden kann; zehn Stunden Normalarbeitszeit und eine Vier-Tage-Woche; zwölf Stunden-Tage bei Bedarf; 60 Stunden Woche bei Bedarf, begrenzt auf ein halbes Jahr. (Sorger 2014: 78)

Die als Argument für Arbeitszeitflexibilisierung benutzte Zeitsouveränität basiert auf der Auffassung, dass die Arbeitszeit so besser an die Lebensumstände der oder des Arbeitenden angepasst werden könne (Flecker 2017: 109). Bei genauerer Betrachtung passt sich jedoch der oder die Arbeitende an die ‚Lebensumstände‘ des Betriebs an. 53% der 2010 in Österreich Arbeitenden gaben an, ihre flexiblen Arbeitszeiten werden ausschließlich vom Betrieb bestimmt und nur 16% gaben an, die Variabilität selbst bestimmen zu können. Zudem sind es vermehrt Menschen in prekären, ‚unteren‘ Arbeitspositionen, welche nicht über ihre Zeitsouveränität selbst verfügen können, dies wiederum sind mehrheitlich Frauen* gegenüber Männern*. Mit der Flexibilisierung können Unternehmen also eine Antwort auf die unterschiedliche Nachfrage finden, ohne dafür mehr Arbeitende einstellen zu müssen. Argumentiert wird dies mit der allgegenwärtigen Konkurrenz und dem globalen Markt. (Flecker 2017: 108f) Die unregelmäßigen Arbeitszeiten können für Arbeitnehmer*innen belastend sein. Zum einen bedeutet dies Stress, da Arbeitszeiten bei hohem Arbeitsaufkommen länger ausfallen können, ohne dass der Betrieb Überstunden auszahlen muss. Zum anderen soll bei geringerer Nachfrage die Zeit später wieder eingeholt werden, was zu einer ungleichmäßigen Arbeitszeitverteilung führt. Im Gegensatz zu festen Arbeitszeiten, die unabhängig von der Nachfrage gleichbleiben, sind die Arbeitszeiten weniger planbar. Arbeitnehmer*innen können nicht mit einer genauen Arbeitszeit rechnen und müssen sich dem Arbeitsrhythmus des Unternehmens anpassen. (Flecker 2017: 108f)

Entgegenhalten sollten diesen unvorteilhaften Arbeitsentwicklungen und dem einseitigen Interesse der Unternehmen auf Profitmaximierung die Gewerkschaften. Warum sollten Unternehmen „ihre finanziellen Vorteile [...] einfach aufgeben, um die soziale Spaltung aufzuhalten“ (Heming 2021). Eine Gewerkschaft habe es zur Aufgabe, den Arbeiter*innen offen zu vermitteln, dass auch sie Vorteile wie Arbeitszeitverkürzung aus den Technologien ziehen können und nicht nur ein einseitiger Mehrwert auf Seiten der Betriebe entsteht (Heming 2021).

Gewerkschaften verlieren jedoch in den letzten Jahrzehnten stetig an Einflussnahme. Nur 28% der österreichischen Arbeitskräfte sind Mitglieder von Gewerkschaften (Worker Participation 2022), im Vergleich zu 60% im Jahr 1980 (Seidl 2021). Händel und Troost (2011: 5) schreiben von einer Defensive, in die sich die Gewerkschaften seit den 1990er Jahren befinden. Der globalisierte Markt erschwert die Situation für Gewerkschaften. Die ökonomischen Prozesse sind derart komplex, verschachtelt und in von so vielen Faktoren abhängig, dass sie sehr schwer zu fassen sind. Diese ungreifbaren Prozesse werden von Unternehmensseite als Legitimation für die beschleunigten und prekären Arbeitsbedingungen mobilisiert. So werden beispielsweise die erhöhten Wochenarbeitsstunden oder prekären Arbeitsverhältnisse als Folge von globalen Ereignissen dargestellt und nicht als ob das Unternehmen dies beeinflussen könnte.

Unternehmen können sich dadurch dahingehend vermarktet, dass sie für die Arbeiter*innen und deren Rechte einstünden und tagtäglich darum kämpften, die Arbeitsplätze zu sichern. Für Gewerkschaften bedeutet dies einen Verlust an Angriffsfläche gegen Unternehmen, weil diese ihre Entscheidungen mit globalen Vorgängen (nicht aus eigenen Interesse) argumentieren. (Händel & Troost 2011: 6f)

Eine weitere Entwicklung, die Gewerkschaften schwächt, ist der Übergang vom kollektiven zum individuellen Arbeitsgedanken durch die Subjektivierung. Wie in Kapitel 2.1. dargestellt wurde, ist die Arbeit durch Maschinen und Technologie mehr am Subjekt interessiert. Das ergibt eine Schwächung von Gewerkschaften, da diese vom kollektiven Bewusstsein leben. Autonomie, Selbstständigkeit, Individualisierung und Entgrenzung der Arbeit in Privat- und Freizeit beeinträchtigt das kollektive Bewusstsein der Arbeiter*innen als Gemeinschaft, welches wiederum Gewerkschaften für ihre Existenz benötigen und wodurch das Konzept

von ‚Arbeit 4.0‘ ein Problem für die Stärke der Gewerkschaften darstellt. (Beck, Beck-Gernsheim 1994: 11f)

So wird in Österreich nicht die schon 1987 von Gewerkschaften geforderte 35 Stunden Woche forciert, sondern eine Arbeitszeiterhöhung durchgeführt (siehe Kapitel 3.2). (Lehmann 2022) Frigga Haug schreibt dazu, dass, wenn sich der gewerkschaftliche Einsatz auf die Sicherung der verbliebenen Arbeitsplätze beschränkt, statt auf gerechte Arbeit und ein gutes Leben für alle, „wird er reaktionär“ (Haug 2011: 243) und dem müsse entgegengesteuert werden (Haug 2011: 243). Durch die Vermittlung des Marktes als ‚Gegner‘ ist es schwer für Gewerkschaften etwas zu transportieren, gegen das sie halten, weil gegen wen überhaupt?

Die einzige Regelung zur Arbeitszeitverkürzung war die 2010 in Österreich eingeführte kollektivvertragliche Senkung der Wochenarbeitszeit einiger Branchen auf 38,5 Stunden (Sorger 2014: 83f).

Im Jahr 2018 wurden weitere Änderungen im Arbeitszeitgesetz vorgenommen, welche die Flexibilisierung der Arbeitszeit verstärkt. Unter anderem wurden die tägliche und die wöchentliche Höchstarbeitszeit weiter erhöht (Parlament 2018). Das Arbeitszeitgesetz wurde im Österreichischen Nationalrat von der ÖVP-FPÖ Regierung verabschiedet. Es erlaubt eine Verlängerung der Maximalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche (Parlament 2018). Auch dieses Gesetz steht im Zeichen neoliberaler und kapitalistischer Vorstellungen, wo der/die Arbeitnehmer*in durch Flexibilität an die Nachfrage und das Angebot des Marktes angepasst werden kann (Flecker 2017: 109).

Kurz nach dem neuen Arbeitszeitgesetz kam es ab Anfang 2020 durch die Corona Pandemie zu einer weltweit außergewöhnlichen Situation, die unter anderem auch die Arbeitswelt veränderte. Die Pandemie führte zu einer verstärkten Einführung von flexiblen Arbeitsmodellen, wie zum Beispiel dem Homeoffice. Viele Unternehmen und Arbeitnehmer*innen mussten ihre Arbeitszeit anpassen, um den Anforderungen der Pandemie gerecht zu werden. (Eichmann, Nowak 2022: 59) In Deutschland wurde während der Corona-Pandemie die 60 Stunden Woche wieder eingeführt, die in Ausnahmefällen in systemrelevanten Berufen überschritten werden konnte (Yilmaz 2020). Auch in Österreich wurden teilweise längere Arbeitszeiten und Überstunden ermöglicht, um den steigenden Bedarf an Arbeitskräften zu decken (Schönherr 2020: 3). In Österreich arbeiten in acht von

zehn systemrelevanten Berufsfeldern überwiegend Frauen* (Schönherr 2020: 3). Diese sind damit von der Erhöhung der Arbeitsstunden stärker betroffen.

In nicht systemrelevanten Branchen wurde während der Pandemie in Österreich jedoch eine starke Arbeitszeitverkürzung (Kurzarbeit⁵) eingeführt. Dies löste eine öffentliche Debatte über die Möglichkeit einer dauerhaften Arbeitszeitverkürzung aus, welche für viele Schlagzeilen sorgte und dadurch zum immer mehr diskutierten Thema in der Bevölkerung wurde. Gleichzeitig führte dies zu einer Neubewertung der Arbeit und der Anerkennung systemrelevanter Berufe inklusive der Diskussionen über faire Arbeitsbedingungen, angemessene Entlohnung und angemessene Arbeitszeiten für diese Berufsgruppen. (Wiener Zeitung 2020; MeinBezirk 2020; Der Standard 2020) Geschlechtsspezifisch wurde dabei sichtbar, dass besonders Frauen* in systemrelevanten Berufen arbeiten und damit eine Diskussion über das Gender-Pay-Gap⁶ ausgelöst wurde. Zusätzlich wurde während des in der Pandemie eingeführten Home-Schoolings einmal mehr sichtbar, dass die Betreuungsarbeit maßgeblich von Frauen* geleistet und organisiert wird (Sarwat 2022).

„Studien der Universität Wien und des Meinungsforschungsinstituts Sora zeigen, dass 47 Prozent der Frauen, aber nur neun Prozent der Männer Zeit für Homeschooling und Co aufwenden. 63 Prozent der Mütter mit Vollzeitjob verbrachten viel mehr Zeit mit Kinderbetreuung, aber nur halb so viele Väter.“ (Sarwat 2022)

Die COVID-19-Pandemie hat somit die Diskussion über Arbeitszeitfragen verstärkt und wichtige Fragen zur Flexibilität, Geschlechtergerechtigkeit und dem Wert der Arbeit aufgeworfen, welcher seither vermehrt gesamtgesellschaftlich diskutiert wird und auch in Österreichs Politik als aktuelles Thema gilt. Arbeiterkammer und SPÖ unter SPÖ Chef Andreas Babler fordern eine Reduzierung der Arbeitsstunden

⁵ „Von Kurzarbeit (KUA) spricht man, wenn in einem Betrieb die Arbeitszeit zeitlich begrenzt herabgesetzt wird. Die Kurzarbeit dient zur Überbrückung von wirtschaftlichen Störungen und soll die Beschäftigten im Betrieb halten.“ (Arbeiterkammer 2023)

⁶ Das Gender Pay Gap beschreibt den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied zwischen Frauen* und Männern* (Destatis 2022).

und eine Abschaffung des 12-Stunden-Tages (MeinBezirk 2023a; MeinBezirk 2023b). Neben einer besseren Work-Life-Balance wird auch explizit die Aufteilung der Arbeitsaufteilung zwischen Mann* und Frau* als Ziel der Arbeitszeitverkürzung genannt (MeinBezirk 2023a).

Die Pandemie bot somit erstmalig wieder eine Angriffsfläche für die von Gewerkschaften lang geforderte Arbeitszeitverkürzung. Vorher tauschten die durch die Globalisierung und Subjektivierung geschwächten Gewerkschaften ihr Anliegen der Verkürzung mit dem der Flexibilisierung, welche im Arbeitsmarkt vorwiegend Vorteile für die Unternehmensseite und weniger für die Geschlechtergleichstellung schafft.

Anders in Island: dort wurde die von Gewerkschaften geforderte Arbeitszeitverkürzung im Zuge eines Experiments durchgesetzt. Wie wird im Folgenden ausgeführt.

3.3. Der Weg zur Arbeitszeitverkürzung in Island

Die Arbeitszeitverkürzung in Island ist ein Beispiel für die enge Verbindung zwischen Gewerkschaften, politischem Engagement und Geschlechtergerechtigkeit. In einem Land, das eine außergewöhnlich hohe Gewerkschaftsbeteiligung verzeichnet (Gewerkschaftsmonitor 2022) und Pionierarbeit in der Gleichstellung der Geschlechter (Sturmberg 2018) leistet, hat die Verkürzung der Arbeitszeit in den letzten Jahren bedeutende Fortschritte gemacht. Folgender Abschnitt wird die Schlüsselakteur*innen der Arbeitszeitverkürzung in Island vorstellen und mit den österreichischen Umständen vergleichen, um das Potential hinsichtlich der Durchführbarkeit untersuchen zu können.

Die gewerkschaftliche Organisation und die Teilnehmer*innenzahl der Gewerkschaften in Island ist sehr hoch – was unter anderem die Arbeitszeitverkürzung ermöglicht hat. Die isländischen Interviewpartner*innen unterstreichen die Rolle der Gewerkschaften für die Arbeitszeitverkürzung.

„We have a very strong union organization in Island. So almost everybody belongs to a union.“ (Int. S. 2022, Anhang 2: 125).

Die Gewerkschaftsbewegung in Island hat ihre Ursprünge in den 1880er Jahren und entwickelte sich parallel zur Arbeiter*innenbewegung. Die größten Verbände entstanden unter den Fischereiarbeiter*innen und ungelernten Arbeiter*innen. Im Jahr 1916 wurde der isländische Gewerkschaftsbund ASÍ gegründet, der zu einer der einflussreichsten Institutionen in der Gesellschaft wurde. In den 1970er Jahren erreichte der Organisationsgrad der Gewerkschaften über 80% und wurde stetig mehr. 2022 weist Island weltweit den höchsten Organisationsgrad von Gewerkschaften mit 91% auf. Darüber hinaus sind Frauen* in Island mit einer Teilhabe von 94% stärker organisiert als Männer* mit 88%. Gewerkschaften haben in Island einen großen Einfluss, da sie zusätzlich für die Verwaltung von Arbeitslosengeld und anderen Sozialleistungen zuständig sind und somit eine direkte Verbindung zum Staat besteht. (Gewerkschaftsmonitor 2022)

Neben der Stärke der isländischen Gewerkschaften und der linken Regierung ist auch die Frauen*bewegung Islands ein entscheidender Aspekt, welcher zur Arbeitszeitverkürzung geführt hat (Int. S. 2022, Anhang 2: 130). 1980 wählte Island die Präsidentin Vigdís Finnbogadóttir und damit das erste weibliche Staatsoberhaupt auf der ganzen Welt (Tschida-Swoboda 2020). Im Jahr 2009 folgte die erste offenkundig homosexuelle Regierungschefin Johanna Sigurdardottir und zurzeit ist Kathrin Jakobsdottir als Frau und Mutter Premierministerin (Tschida-Swoboda 2020). In Island ist Arbeitszeitverkürzung schon Jahrzehnte ein zentrales Thema und besonders seit 2009, als eine rein linke Regierung gewählt wurde, kam es zur Diskussion der Umverteilung von Arbeit (Int. S. 2022: Anhang 2: 126) und einer Sensibilisierung für Geschlechterungleichheit (Zahradnik 2021). Unter der linken isländischen Regierung wurden verschiedene politische Maßnahmen ergriffen, um den Gender-Pay-Gap zu verringern und die Arbeitszeitverkürzung zu fördern. Dazu gehören unter anderem die Einführung eines transparenten Lohnsystems, die Förderung von Väterkarenz und die Unterstützung von Unternehmen bei der Umsetzung verkürzter Arbeitszeiten. (Zahradnik 2021)

Zudem gab es seit den 1970er Jahren mehrere Streikaktionen von und für Frauen*, die verdeutlichten, wie wichtig Frauen* für den Arbeitsmarkt sind und gleichzeitig das Bewusstsein für ihre Rechte und ihre kollektive Stärke schärften (Int. M. 2022, Anhang 5: 153; Int. S. 2022, Anhang 2: 134f). Schon 1975 streikten 90% aller Isländerinnen aus vielen Gesellschaftsschichten und Berufen, um ihre

Notwendigkeit am Arbeitsmarkt aufzuzeigen (Tschida-Swoboda 2020). Die Interviewpartnerin Elín Oddný Sigurðardóttir spricht auch von einer großen Me-Too Bewegung, in der Frauen* zusammen auf die Straße gingen und über soziale Plattformen auf Geschlechtergerechtigkeit jeglicher Art hinwiesen (Int. S. 2022, Anhang 2: 130).

Durch das gleichzeitige Interesse der linken Regierung, der starken Gewerkschaften und der Frauen*bewegungen kam es 2014 zur Durchführung von zwei großflächigen Experimenten zur Verkürzung der Arbeitswoche in Island (Haraldsson & Kellam 2021: 19).

Der erste Versuch des Arbeitszeitverkürzungs-Experimentes startete 2014 in Reykjavik, der Hauptstadt Islands. Infolge gewerkschaftlicher Arbeit willigte die Stadt ein, die Arbeitszeit von 40 auf 36 Stunden ohne Lohneinbußen zu kürzen. Von Beginn an wurden zwei Hauptziele festgelegt. Erstens die Steigerung der Produktivität und zweitens eine bessere Work-Life-Balance der Arbeitnehmer*innen. (Haraldsson & Kellam 2021: 20f)

Im Laufe des Projekts und durch Recherchen einiger politisch aktiver Menschen in Island wurde eine Diskussion über die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die geschlechtergerechtere Arbeitsaufteilung losgetreten und immer mehr zur Thematik im Alltag (Int.p. 2022, Anhang 4: 145f). Als das Experiment nach vier Jahren 2019 sein Ende fand, wurde nur wenige Monate später die endgültige Vereinbarung für eine Arbeitswoche von 36 Stunden für die Stadt Reykjavik getroffen (Haraldsson & Kellam 2021: 20f).

Der zweite Versuch begann 2017 und war nicht mehr auf die Stadt Reykjavik konzentriert, sondern umfasste das ganze Land. Firmen und Institutionen wurden aufgerufen, sich für das Projekt (ebenfalls 36 statt 40 Stunden Vollzeit) zu bewerben und ihre Strategie darzulegen. Teil der Bewerbung war die Darlegung des Konzepts und die Begründung, warum dies ohne Produktivitätseinbußen umsetzbar wäre. (Haraldsson & Kellam 2021: 20f) Rund 60 Betriebe und staatliche Organisationen mit fast 3000 Mitarbeiter*innen nahmen am Projekt teil (Hofverberg 2022). Dabei wurde den Arbeitgeber*innen freigestellt, ob sie in ihrem Betrieb nun jeden Arbeitstag um ein paar Stunden reduzieren, zweiwöchentliche Rhythmen anstreben oder ganze Tage auslassen wollen (Hofverberg 2022). Die Soziologin Elin Oddny Sigurðardóttir sieht die gute Umsetzbarkeit des Experiments darin, dass es Arbeitnehmer*innen gesteuert ist

und daher die Arbeitszeitverkürzung teils basisdemokratisch organisiert ist (Int. S. 2022, Anhang 2: 136).

Das Experiment ergab, dass sowohl Arbeitnehmer*innen, als auch Betriebe von der verkürzten Arbeitszeit profitierten. Es zeigte sich jedoch auch, dass in einigen Branchen, wie beispielsweise im Gesundheitswesen, zusätzliche Mitarbeiter*innen eingestellt werden mussten, was wiederum zu höheren Kosten führte. Einige aus den älteren Generationen äußerten sich negativ über das Experiment, da sie aus persönlichen Gründen lange Arbeitszeiten als wichtig erachteten, während jüngere Generationen dies positiver beurteilten. Obwohl die Wochenarbeitszeit nach dem Projekt nicht per Gesetz verpflichtend reduziert wurde, hatte es Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Viele Betriebe blieben bei dem verkürzten Modell und andere stellten sich aufgrund von Konkurrenz ebenfalls auf die verkürzte Wochenarbeitszeit um. (Hofverberg 2022) Im Jahr 2021 haben 86% der isländischen Arbeitnehmer*innen eine verkürzte Wochenarbeitszeit oder die Möglichkeit dazu (Krainz 2021). Als nächsten Schritt sieht die grüne Isländische Partei nun die Reduzierung auf 30 Wochenstunden bei gleichem Lohn (Hofverberg 2022).

Kapitel 3 zusammenfassend kann festgehalten werden, dass atypische Beschäftigungen (siehe 3.1.) vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, das wiederum eine unbefristete Vollzeitanzstellung mit Sozialversicherung umfasst. Diese Abweichungen betreffen in Österreich vor allem gering qualifizierte Personen, junge Arbeitnehmer*innen und Frauen* (Boeckler 2017: 5). Sie haben erhebliche Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit und sind in den letzten Jahren aufgrund von Globalisierung, Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte stark angestiegen (Flecker 2017: 80; Boeckler 2017: 5).

Die Diskussion über Arbeitszeitverkürzung unterscheidet zwischen kollektiver und individueller Verkürzung. Aus feministischer Perspektive wird die kollektive Verkürzung bevorzugt, da die individuelle Entscheidung oft Nachteile mit sich bringt, indem sie strukturelle Ursachen – wie Betreuungsarbeiten – nicht berücksichtigt (de Spiegelaere & Piasna 2020: 69ff). Die Kopplung von Sozialleistungen an das Einkommen verschärft diese Ungleichheit weiter, wie der

Vorschlag des österreichischen Arbeitsministers Martin Kocher zeigt, Sozialleistungen für Teilzeitbeschäftigte zu kürzen (Kocher 2023).

Im Kapitel 3.2. wurde festgestellt, dass die Arbeitszeitregelung tief im staatlichen System verankert ist. Historisch gesehen gab es während der Industrialisierung einen Kampf um Arbeitszeit, der Mitte des 20. Jahrhunderts zur Einführung des 8-Stunden-Tages führte (Lehmann 2022). In den letzten Jahrzehnten wurde die Arbeitszeit flexibilisiert, wobei Unternehmen von dieser Flexibilität profitierten (siehe Kapitel 2.1) (Flecker 2017: 105f). Die Idee hinter der Flexibilisierung der Arbeit war, dass Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitszeiten besser an ihre individuellen Lebensumstände anpassen und dadurch mit Care-Arbeit oder anderen Tätigkeiten besser vereinbaren können. Allerdings zeigt sich, dass dieser Grundgedanke nicht erfüllt wird, da bei den meisten Arbeitsverhältnissen der Betrieb und der Markt die Kontrolle über die flexiblen Arbeitszeiten haben. Dies führt dazu, dass Arbeitnehmer*innen oft gezwungen sind, ihre Arbeitszeiten den Bedürfnissen des Betriebs und des Marktes anzupassen, anstatt an ihre eigenen Lebensumstände.

Die Strategie, Frauen* im Zuge der Flexibilität im Arbeitsmarkt zu integrieren und mittels Home-Office Arbeit, Familie und Lohnarbeit besser miteinander vereinbaren zu können, wirkt sich auf die Entgrenzung von Arbeit und Privatem aus (siehe Kapitel 2.1.) (Flecker 2017: 106; Sorger 2014: 78). Zudem kommt hier die Arbeitskraftvermarktung nach Mümken (2006:56) ins Spiel (siehe Kapitel 2.1.). Durch die angepriesene Flexibilisierung und Freiwilligkeit von Arbeitsstunden ergibt sich ein Bild von einer freiwilligen Stundenreduzierung aufgrund weniger Motivation (Kapitel 3.1.), was im Zuge der Arbeitskraftvermarktung (Mümken 2006: 56) problematisch für Frauen* ist. Für die Forschungsfrage bedeutet dies, dass eine kollektive Verkürzung der Arbeitszeit sinnvoller ist.

Weiters ist aber die COVID-19-Pandemie ein zentraler Aspekt in der Arbeitszeitdebatte in Österreich. Diese hat zu einer verstärkten Diskussion über Arbeitszeitfragen geführt (Wiener Zeitung 2020; MeinBezirk 2020; Der Standard 2020; Sarwat 2022). Es wurden längere Arbeitszeiten für systemrelevante Berufe eingeführt, während gleichzeitig eine Arbeitszeitverkürzung für andere Branchen diskutiert wurde (Sarwat 2022). Die Pandemie hat auch die Bedeutung von systemrelevanten Berufen und die Geschlechterungleichheit in Bezug auf Arbeit und Betreuung deutlich gemacht. Die Diskussion über eine Reduzierung der

Arbeitsstunden und eine bessere Aufteilung zwischen Männern* und Frauen* bleibt – stark wie seit Jahrzehnten nicht mehr – bestehen.

Im Vergleich von Island und Österreich kann festgestellt werden, dass ein relevanter Faktor für die Umsetzung der isländischen Arbeitszeitverkürzung die starke Gewerkschaftsorganisation und Frauen*bewegung ist. In Österreich sind im Jahr 2022 nur 28% der Arbeitskräfte Mitglieder von Gewerkschaften (Worker Participation 2022), im Vergleich zu 60% im Jahr 1980 (Seidl 2021). Im Gegensatz dazu sind in Island 91% aller Arbeitnehmer*innen gewerkschaftlich organisiert (Gewerkschaftsmonitor 2022). Der Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaften in Österreich lässt sich im Vergleich mit Island damit erklären, dass Gewerkschaften dort die Verwaltung von Sozialleistungen übernehmen (Gewerkschaftsmonitor 2022) und somit über mehr Einfluss und Entscheidungsbefugnisse verfügen. Dies verleiht den isländischen Gewerkschaften eine größere Handlungsmacht und beeinflusst auch die öffentliche Wahrnehmung ihrer Effektivität und Aktivitäten in Bezug auf die Bedürfnisse der Zivilbevölkerung. In Österreich werden die ungleiche Machtverteilung zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen und die komplexen ökonomischen Prozesse der Globalisierung als Faktoren für die Schwäche der Gewerkschaften festgehalten (Händel & Troost 2011: 6f; Seidl 2021). Es ist für Gewerkschaften im österreichischen System schwierig, sich gegen unsichtbare Marktkräfte zu positionieren, was sich in der gesunkenen Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in Österreich zeigt.

In den Expert*inneninterviews wurde zudem die Bedeutung der isländischen Frauen*bewegung hervorgehoben. Es fanden zahlreiche Frauen*striks statt, die verdeutlichen, wie unverzichtbar Frauen* auf dem Arbeitsmarkt sind und gleichzeitig die Aufmerksamkeit auf ihre Rechte und kollektive Stärke lenkten, worauf die Politik auch reagierte (Int. M. 2022, Anhang 5: 153; Int. S. 2022, Anhang 2: 134f) – unter anderem mit dem Beginn der Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Lohn. Neben den Frauen*striks hatte Island mit der weltweit ersten weiblichen Präsidentin oder dem ersten offen homosexuellen Staatsoberhaupt auch eine feministischere, liberalere politische Geschichte als Österreich.

Diese Punkte (Frauenbewegung, Gewerkschaftsorganisation, Regierung) sind Aspekte, die Island und Österreich unterscheiden, im Hinblick auf die

Durchsetzbarkeit für eine Arbeitszeitverkürzung eine Rolle spielen und somit für das Potential der Arbeitszeitverkürzung für die Geschlechtergerechtigkeit zentral sind.

Wie sich die Arbeitszeitverkürzung auf die bezahlten und unbezahlten Arbeitsformen auswirkt, ist ein weiterer Aspekt der Forschungsfrage und wird im folgenden Kapitel behandelt, beginnend mit der Erwerbsarbeit.

4. Männliche* und weibliche* Erwerbsarbeit

In den folgenden Abschnitten des Kapitels 4. soll ein Überblick über die zahlenmäßige Aufteilung der Arbeit in Österreich und Island gegeben werden, um die Frage zu beantworten, wie die Arbeit geschlechtsspezifisch verteilt ist. Der Vergleich zwischen der Verteilung der Erwerbsarbeit in Österreich und Island ist zentral für die Forschungsfrage, indem veranschaulicht wird, wie sich verschiedene Arbeitssysteme (40-Stunden-Vollzeit vs. Verkürzung) auf die geschlechterbezogene Verteilung von Erwerbsarbeit auswirken und welches Potential dadurch gegeben ist.

Dazu wird in diesem Abschnitt das androzentrische Arbeitsmodell als das standardisierte Arbeitsmodell in Österreich mit feministischem Blick betrachtet und es wird analysiert, welchen Anteil dieses System an der geschlechtsspezifischen Arbeitsverteilung in Österreich hat und inwiefern die Integration in dieses System sinnstiftend für die Geschlechtergleichstellung ist. Um das Potential der Arbeitszeitverkürzung zur Geschlechtergleichstellung einschätzen zu können, wird der aktuelle Stand über die Situation der Frauen* und Männer* im Lohn- und Care Arbeitssektor veranschaulicht und mittels Daten aus Interviews vervollständigt, um die Folgen der Arbeitsteilung sichtbar zu machen.

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bezieht sich auf die Tendenz, dass bestimmte Berufe oder Branchen und bestimmte Arten von Arbeit (siehe Kapitel 2.2.) von einem Geschlecht dominiert werden. Besonders die Frauen*erwerbstätigkeit hat sich über die letzten Jahrzehnte stark gewandelt (Dörfler & Wernhart 2016: 37; Mohr 2022). Dass sich die Gesellschaft bezüglich Arbeit über Generationen und gesellschaftliche Systeme wie Industrialisierung und Kapitalismus, stetig verändert hat, wurde in den letzten Kapiteln behandelt.

Welche Antworten der Staat auf die Veränderungen gegeben hat und welche Antworten die Gesellschaft auf die Veränderungen des Staates zur Erwerbstätigkeit gegeben hat, wird in diesem Kapitel thematisiert. Für die Beantwortung der Forschungsfrage wie sich die Arbeitszeitverkürzung auf die Geschlechtergleichstellung auswirkt, ist dies dahingehend von Bedeutung, dass analysiert werden soll, wie sich politische Entscheidungen auf die Geschlechterverhältnisse auswirken können und ob sie es überhaupt können.

„Moderne Gesellschaften konstruieren Inklusion und Exklusion über den Erwerbsstatus, in zweiter Linie auch über die Ehe- und Familienbeziehungen. Für die große Mehrheit der Bevölkerung, die weder über ein ererbtes Vermögen verfügt noch direkt an der politischen Macht teilhat, wird damit die Dichotomie von Arbeit und Nicht-Arbeit zu einer tragenden Unterscheidung für den Zugang zu materiellen Ressourcen wie Einkommen und sozialer Sicherung ebenso wie zu symbolischen Ressourcen wie Selbstwertgefühl, Anerkennung und Kompetenzen der Lebensplanung.“ (Geissler 2002: 183)

Die deutsche Arbeitssoziologin (EKV 2022) Birgit Geissler betont, dass Erwerbsarbeit für Individuen ökonomisch, kulturell, sozial und gesellschaftlich von zentraler Bedeutung ist. Eine Bedeutungssteigerung bekommt Erwerbsarbeit, wenn die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit mehr und mehr verschwimmen und dadurch eine stärkere Identifikation mit dem Job entsteht. (Geissler 2002: 183) In einer leistungsorientierten, kapitalistisch und neoliberal geprägten Welt hat die Erwerbsarbeit somit einen sehr hohen Stellenwert. Diese gesellschaftliche Bedeutsamkeit von Erwerbstätigkeit unterstreicht die Wichtigkeit des gleichen Zugangs beider Geschlechter dazu für die Geschlechtergleichstellung.

In diesem Kapitel liegt der Fokus auf der bezahlten Form der Arbeit. Dazu werden demographische Daten und deren Entwicklung in Österreich veranschaulicht (Kapitel 4.1) – isländische Daten werden in einigen Fällen als Referenzpunkt herangezogen. Der zentrale Vergleich zwischen Island und Österreich liegt in dieser Masterarbeit jedoch auf den qualitativ analysierten Interviews, die ab Kapitel 4.2. herangezogen werden. Dabei wird der Arbeitsmarkt als erste empirisch erhobene Kategorie im Vergleich des isländischen und des österreichischen Konzepts hinsichtlich geschlechtsbezogener Ungleichheit interpretiert und es wird veranschaulicht, wie sich die Verkürzung der Arbeitszeit auf diese Ungleichheit auswirkt (4.3. und 4.4).

4.1. Demographische Daten am Arbeitsmarkt

Das Kapitel der demographischen Daten gilt als Basis, um einen Überblick des Arbeitsmarktes zu geben und die empirischen Daten hin zur Arbeitszeitverkürzung damit vergleichen und interpretieren zu können.

In Europa galt Frauen*erwerbstätigkeit vor der industriellen Revolution in der Arbeiterklasse als Norm, auch wenn sie den Still- und Schwangerschaftsphasen der Frauen* angepasst wurde, die in diesen Zeiten einen großen Teil des weiblichen Lebens ausmachte. In gutbürgerlichen Familien jedoch war die Aufteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern recht strikt. Frauen* kümmerten sich um Haushalt, Nachwuchs und Pflegebedürftige (kurz: Care-Arbeit) und Männer* um die Erwerbsarbeit. Es etablierte sich eine Art Prestige durch die Möglichkeit dieser Aufteilung, die nur den ‚Reicheren‘ zustand, währenddessen im Proletariat sowohl Frauen* als auch Männer* der Erwerbsarbeit nachgehen mussten. Im Zuge dessen entwickelte sich ein „bürgerliches Ideal“ (Dörferl & Wernhart 2016: 71) des Mannes* in der Erwerbsarbeit und der Frau* in der privaten Sphäre, welches es zu erreichen galt und dass, wie jetzt 2023 sichtbar wird, sehr schwer aufzubrechen ist. Dieses Ideal wurde in Österreich über die beiden Weltkriege hinweg immer weiter stabilisiert und gleichzeitig wurden vorherige, teils kriegsbedingte Fortschritte für die steigende weibliche* Erwerbstätigkeit eingedämmt. (Dörferl & Wernhart 2016: 70f)

Die beiden Weltkriege hatte große Auswirkungen auf die Rolle der Frauen* und die Geschlechterverhältnisse. Durch das Fehlen der Männer* wurden Frauen* während des Krieges vermehrt in die Arbeitswelt und die Kriegsproduktion eingebunden. Sie übernahmen traditionell männliche* Berufe und leisteten einen bedeutenden Beitrag zur Kriegswirtschaft. Die vermehrte Frauen*arbeit während des Krieges führte zu Veränderungen im traditionellen Rollenverständnis von Frauen* und Männern*. Frauen* erfuhren eine gewisse Emanzipation und gewannen mehr ökonomische Unabhängigkeit. Aus dieser Emanzipation heraus engagierten sie sich in politischen, sozialen und kulturellen Bereichen. Trotz dieser Fortschritte blieben viele Berufe jedoch weiterhin männlich* dominiert und Frauen* erhielten oft weniger Lohn als Männer*. (Kruse 2013)

Gesetze wie das Anti-Diskriminierungsgesetz des europäischen Wirtschaftsraums (EWR) in den 1970er Jahren, welches eine gleichwertige Bezahlung für eine

gleichwertige Arbeit – unabhängig von der Anzahl der Arbeitsstunden – festlegte, forcierte die rechtliche Rahmung von Geschlechtergleichheit am Arbeitsmarkt, indem ähnliche Bezahlung von Teilzeit – vorwiegend weiblich* (Schedlberger 2022) – und Vollzeitarbeit – vorwiegend männlich* (Bruckner & Bauer 2021) angegangen wurde. (Dörfler & Wernhart 2016: 65)

Im Jahr 1995 waren knapp 60% der weiblichen* Bevölkerung in Österreich erwerbstätig (Dörfler & Wernhart 2016: 37). Diese Zahl stieg bis 2013 auf knapp über 70% (ebd.: 37) und erreichte im Jahr 2021 einen Wert von 72,6% (Mohr 2022). Im Gegensatz dazu veränderte sich die Erwerbsbeteiligung von Männern* zwischen 1995 und 2021 kaum und lag konstant bei knapp über 80% (Dörfler & Wernhart 2016: 37; Mohr 2022). In Island ist die weibliche* Erwerbstätigkeit auf einer vergleichbaren Skala bei circa 70% konstant seit den 1990er Jahren, sowie bei der männlichen Bevölkerung stetig knapp über 80%. (Statistic Iceland 2023)

In Österreich lässt sich die doch recht hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen* überwiegend durch Teilzeitbeschäftigungen, also atypischen Arbeitsverhältnissen, erklären. In Österreich umfasst Teilzeitarbeit jede Lohnarbeit mit einer Wochenarbeitszeit bis zu 35 Stunden (Reif & Mader 2021), wobei fast 50% aller erwerbstätigen Frauen* – im Gegensatz zu rund 10% der erwerbstätigen Männer* – in Teilzeit arbeiten (siehe Abbildung 1) (Reif & Mader 2021; Bruckner & Bauer 2021). Im EU-Vergleich (29,5%) ist die Frauen*teilzeitquote in Österreich überdurchschnittlich hoch (Huemer et al. 2017: 874; StatistikAustria 2021). In Island sind vergleichsweise nur 36,9% aller Frauen* und 14,9% (mit stetiger Zunahme) aller Männer* in Teilzeitanstellung (siehe Abbildung 2) (Statistic Iceland 2023).

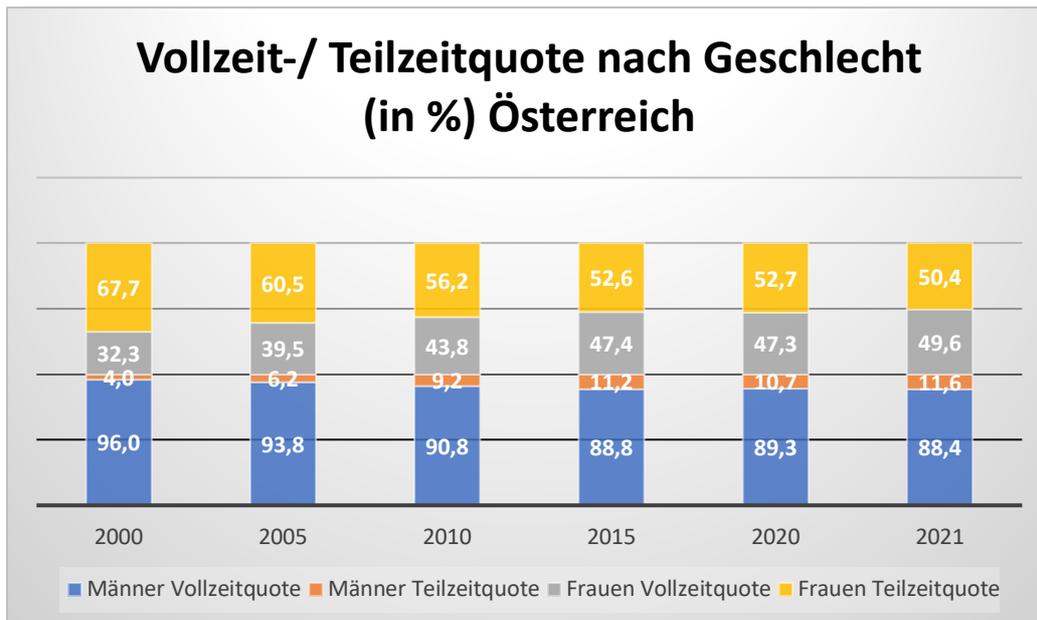


Abbildung 1: Vollzeit-/ Teilzeitquote Österreich (Gender Index 2021)

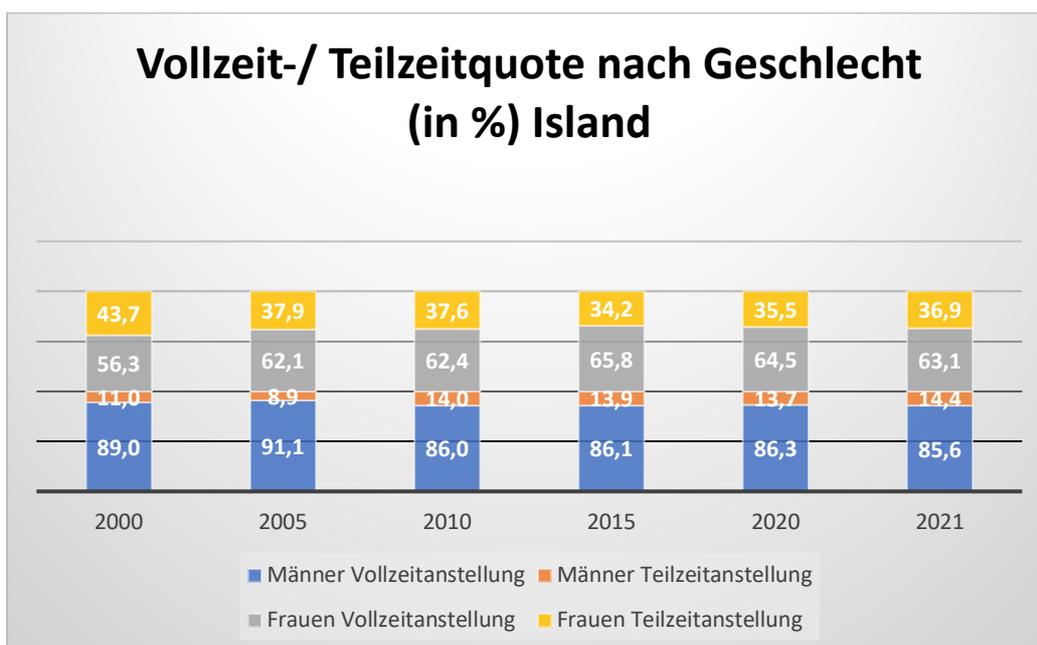


Abbildung 2: Vollzeit-/Teilzeitquote Island (Statistic Iceland 2023)

Folgend ist dieser Unterschied auch in der bezahlten Wochenarbeitszeit der Österreicher*innen sichtbar. Österreichische Männer* arbeiteten im Jahr 2017 im Durchschnitt 39,8 Stunden, während Frauen* im gleichen Zeitraum durchschnittlich 31,6 Stunden bezahlt arbeiteten (Huemer et al. 2017: 867). Es ist anzumerken, dass Frauen* bei unabhängiger Entscheidung tendenziell ihre Arbeitszeit steigern und Männer* ihre Arbeitszeit senken würden (ebd.: 876).

In den Motiven für eine Teilzeitanstellung in Österreich gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während in einer Studie aus dem Jahr 2015 der Hauptgrund für männliche* Befragte darin bestand, dass sie keinen Vollzeitjob finden konnten, gaben Frauen* hauptsächlich familiäre Verpflichtungen als Grund an, was nur von etwa 10% der Männer* als Motivation genannt wurde. (de Spiegelaere & Piasna 2020: 70) Wie im Kapitel 2 erläutert wurde, ist sowohl ein starkes unternehmerisches Selbstverständnis als auch eine ausgewogene Work-Life-Balance, die auch Zeit für Freunde und Familie ermöglicht, für derzeit in Teilzeit Beschäftigte von Bedeutung. (Abramowski 2020: 26)

Eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zeigt sich in Österreich besonders deutlich bei Paarhaushalten (siehe Abbildung 3). Bei über 60% der Paarhaushalte ist der Mann* Alleinverdiener oder Hauptverdiener, während dies nur bei 8% der Frauen* der Fall ist (Reif & Mader 2021; Schedlberger 2022). Somit ist in Österreich das Bild von einem männlichen* Vollzeit-Arbeitenden als Hauptverdiener und einer weiblichen* Zuverdienerin geprägt. Laut Statistik Austria 2020 befinden sich 72% der Mütter mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeitbeschäftigung (Schedlberger 2022). Das Modell der Zuverdienstätigkeit bleibt jedoch auch ohne Kinder bestehen oder auch, wenn die Kinder nicht mehr im selben Haushalt wie die Eltern leben (Schedlberger 2022). Eine vorübergehende Teilzeitarbeit nach der Karenzzeit wird oft zu einer dauerhaften Lösung, um die unbezahlte Arbeit bewältigen zu können (Huemer et al. 2017: 871). Eine mögliche Konsequenz davon ist, dass wie erwähnt fast 50% der erwerbstätigen Frauen* in Österreich in Teilzeit arbeiten, während dies nur bei rund 10% der Männer* der Fall ist (siehe Abbildung 1) (Gender Index 2021).

Abbildung 3 zeigt zudem, dass statistisch pro Kind die Vollzeiterwerbstätigkeit der Mutter sinkt und die Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile mit dem ersten Kind sich schon um mehr als die Hälfte verringert. Abbildung 3 spiegelt auch die ungleiche Beteiligung am Erwerbsleben zwischen Männern* und Frauen* – sowohl mit älteren Kindern oder ohne Kinder – wider und damit eine geschlechtsspezifische Gesellschaftsstruktur. (Huemer et al. 2017: 871)

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

Abbildung 3: Verteilung der Erwerbsmuster von Paaren Österreich (Huemer et al. 2017: 872)

Es kann zusammengefasst werden, dass sowohl in Island als auch in Österreich mehr Männer* als Frauen* in der Erwerbsarbeit tätig sind. In den letzten zwanzig Jahren hat sich der sogenannte Gender-Pay-Gap in Österreich nur von 38,3% auf 36,7% verkleinert. Im Vergleich hat Island einen Gender-Pay-Gap von 10,4% (Eurostat 2021). Aufgrund der noch immer starken Unterschiede zwischen Frauen* und Männern* in bezahlter Arbeit kann geschlossen werden, dass das derzeitige österreichische Arbeitssystem nicht viel zur geschlechtergerechteren Entwicklung der Arbeit beiträgt. Warum die Veränderung am österreichischen Arbeitsmarkt so langsam fortschreitet, wird im Folgenden mittels ausgewerteter Interviewdaten und theoretischen Ansätzen analysiert. Dabei wird der Frage nachgegangen, welchen Einfluss dies auf die hohe Erwerbsbeteiligung der Männer* und die geringere von Frauen* haben kann.

4.2. 40-Stunden-Vollzeit als patriarchales Konzept

Der theoretische Ansatz für die Analyse des österreichischen Arbeitsmarktes ist der des androzentrischen Arbeitsmodells, um den Grund für die ungleiche Aufteilung von Männern* und Frauen* zu verstehen und die Problematik im Sinne der Forschungsfrage zu umreißen.

„Der Androzentrismus beschreibt eine Sicht auf die Welt, die Männer und Männlichkeit ins Zentrum stellt und als Norm setzt. Androzentrismus ist mit einem dichotomen Geschlechterverhältnis verbunden. Demnach werden Frauen als andere, als Nicht-Männer konzipiert. Mit der Normsetzung des Mannes geht die Universalsetzung der männlichen Perspektive als neutral einher; der Mensch ist eigentlich der Mann.“ (Gender Glossar 2023)

Die androzentrische Betrachtung der Arbeit ist, dass die klassisch männliche* Lohnarbeit als Norm von Arbeit gesehen wird und andere Arten von Arbeit, wie die durch die Industrialisierung erst geprägte klassische weibliche* Hausarbeit als Abweichung von der Norm verstanden wird (Costa & Mendel 2017). Das sogenannte Male-Breadwinner-Modell ist eine Art der androzentrischen Sichtweise auf Arbeit und steht für ein Arbeitskonzept, in dem der Mann* die Rolle des Ernährers der Familie und die Frau* die Rolle von häuslicher Arbeit oder der ‚Zuarbeit‘ zugesprochen bekommt (Mutari & Figart 2001). Politische Institutionen unterstützen die Aufrechterhaltung des Male-Breadwinner-Modells, indem sie Elternurlaub, Kinderbetreuung, Arbeitszeit oder Steuern auf arbeitsrechtlicher Ebene regulieren (von Gleichen & Seeleib-Kaiser 2017: 2; Mutari & Figart 2001: 1). Angesichts der Statistiken der Arbeitenden in Österreich (vgl. Abb 1.) kann hier von einem Male-Breadwinner-Modell gesprochen werden, da trotz der hohen Erwerbstätigkeit von Frauen*, deren Mehrzahl, besonders in partnerschaftlichen Beziehungen, in Teilzeit arbeitet und somit das weibliche* Zuverdienstmodell und das männliche* Haupternährermodell zutrifft.

Die Idee von Männern* als Haupternährer bestärkt das Rollenbild, trägt es weiter und bringt Machtungleichheiten zwischen den Geschlechtern am Arbeitsmarkt (Mutari & Figart 2001: 1f). Die deutsche Sozialwissenschaftlerin (IAB 2022) Yvonne Lott (2012) unterscheidet bei dieser androzentrisch entstandenen Macht zwischen financial-power und non-financial power. Financial-power bringt Macht durch ökonomische Vorteile und Entscheidungsvorzug über das ‚gemeinsame‘ Geld

im Haushalt. Die soziale Stellung wird ebenfalls durch die außerhäusliche, prestigeträchtigere Arbeit erhöht und somit liegt auch die non-financial power meist auch bei der oder dem Hauptverdiener*in. (Abramowski 2020: 30)

Die österreichische Arbeitsmarktexpertin Katharina Mader (Int. M. 2022, Anhang 5: 154) geht im Interview darauf ein, dass das jetzige Arbeitsmarktmodell aus den Situationen von lohnarbeitenden Männern* und nicht im Lohnarbeitssektor arbeitenden Frauen* entstanden ist, also „dass es aus der Lebensrealität der Männer heraus entstanden ist und damit auch zur Norm wurde“ (Int. M. 2022, Anhang 5: 154). Durch diese Norm der 40-Stunden-Woche treibe man Menschen, die nicht daran teilhaben können, ins Prekariat. Dabei spricht Mader neben Frauen* auch die junge Generation an, die selten die Möglichkeit einer Vollzeitstellung bekommt (Int. M. 2022, Anhang 5: 154).

„Also für je weniger Leute das Normalarbeitsverhältnis normal ist, desto eher ist es etwas, wo alle hinstreben. Also, wenn ich groß bin, dann habe ich einen 40-Stunden-Job – so ungefähr und nicht mehr diese kleinteiligen Anstellungsverhältnisse.“ (Int. M. 2022, Anhang 5: 156).

Im Interview mit Mader wird deutlich, dass das traditionelle Normalarbeitsverhältnis für viele Menschen nach wie vor ein erstrebenswertes Ziel ist. Denn je weniger Menschen in einem solchen Arbeitsverhältnis tätig sind, desto stärker wird es von vielen als etwas angesehen, auf das man hinarbeiten sollte. Die Vorstellung von einem stabilen, gut bezahlten Job mit einer klaren Arbeitszeitregelung erscheint vielen als eine attraktive Option im Vergleich zu vielen Anstellungsverhältnissen und prekären Beschäftigungsverhältnissen. (Int. M. 2022, Anhang 5: 156)

Der erschwerte Zugang zum Vollzeitarbeitsmarkt wird in der Schilderung von A., einer in Teilzeit angestellten Mutter mit in Vollzeit arbeitendem Partner, deutlich. A. spricht Situationen an wie Events, Geschäftsessen, Geschäftsreisen oder Telefonate, die außerhalb der offiziellen Arbeitszeit stattfinden, welche ihr Partner ohne Überlegung annehmen kann. Für sie hingegen bedeutet dies einen großen Organisationsaufwand und oftmals auch die Exklusion. (Int. A. 2022, Anhang 3: 142)

„Spontan ist schwierig. Das war grade heute wieder der Fall, eine Präsentation, die ich vor Ort halten hätte müssen, hab` ich dann irgendwie

auf Zuhause verlegen müssen, weil mein Partner geschäftlich unterwegs war. Ich habe dann bei den darauffolgenden Aktivitäten, die noch geplant waren, nicht dabei sein können, weil sich das einfach nicht ausgegangen wäre.“ (Int. A. 2022, Anhang 3: 142)

Diese Exklusion kann auch zu fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten führen wie A. weiter schildert:

„Von den Aufstiegsmöglichkeiten ist es begrenzt, würde ich sagen, weil ich vor kurzem das Gespräch gesucht habe, eben genau aus dem Grund, weil ich mich irgendwo weiterentwickeln wollte und gehaltstechnisch etwas machen wollte und da ist mir dann ganz klar gesagt worden, dass das in der momentanen Situation nicht möglich ist. Das habe jetzt nichts mit den Stunden zu tun, die ich arbeite, aber dass das so schnell nicht umsetzbar ist, und irgendwie hat man schon das Gefühl, dass es so ist, weil man nur 20 Stunden da ist.“ (Int. A. 2022, Anhang 3: 142)

Durch die ökonomisch und geschlechterrollenbasierte Entscheidung von Familien, dass meist Frauen* Arbeitsstunden reduzieren und weil die 40-Stunden-Vollzeit Norm mit dem sozialen Sicherungssystem verbunden ist, wirkt sich die Reduktion von Erwerbsarbeit auf die soziale Absicherung aus (Int. M. 2022, Anhang 5: 154f).

„Diese Kumulierung von Nicht-Vollzeitbeschäftigung in Frauen*lebensläufen bedeutet am Ende in der Pension dann eben Frauen*altersarmut. Aus meiner Perspektive resultiert das häufig eben daraus, dass wir alle unsere Sicherungssysteme daran ausrichten, dass Menschen Vollzeit beschäftigt sind, oder zu sein haben.“ (Int. M. 2022, Anhang 5: 155)

Der Gender Pension Gap zeigt mit 39,4% (Statistik Austria 2019b) Pensions-Unterschiede zwischen Frauen* und Männern* die Auswirkungen der ungleichen Entlohnung im verdienstfähigen Alter. Weiters bekommen Frauen* weniger Arbeitslosengeld und besitzen weniger Eigentum (Hehenberger & Muckenhuber 2020). Was daraus resultiert, ist die ökonomische Abhängigkeit der Frau* vom Mann* durch Nicht-Erreichung des ‚normalen‘ Arbeitsverhältnisses, so A. im Interview:

„Ich arbeite jetzt 20 Stunden und [...] im Prinzip muss mich mein Partner mitfinanzieren, damit sich das alles ausgeht.“ (Int. A. 2022, Anhang 3: 138)

Ein weiteres Problem für Gleichstellung im ‚normierten‘ 40 Stunden Arbeitsverhältnis ist, dass sowohl Pension als auch Arbeitslosenversicherung auf vollzeitbeschäftigte Menschen ausgerichtet ist, obwohl es Müttern infolge des staatlich institutionellen Systems und im androzentrischen Arbeitsmarkt nahezu unmöglich ist, mit einem sehr jungen Kind Vollzeit beschäftigt zu sein (Int. M. 2022, Anhang 5: 154ff). Katharina Mader betont, dass die jetzige Anhäufung von Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen* in Zukunft die Anhäufung von Altersarmut durch geringe Pensionen bedeutet (Int. M. 2022, Anhang 5: 155).

Die Schilderungen der in Teilzeit beschäftigten Mutter unterstützen die Theorie des androzentrischen Arbeitsmarktes dahingehend, dass der Arbeitsalltag auf die klassisch männliche* Norm von erwarteter Erreichbarkeit, Flexibilität und Vollzeitkraft aufgebaut ist und Abweichungen davon als Abweichungen von der Norm verstanden werden und folglich zu einer Exklusion und verminderten Karrierechancen führen. Auch die Darstellung von Arbeitsmarktexpertin Katharina Mader spricht für die Existenz des androzentrischen Arbeitsmodells in Österreich, da eine Vollzeitanstellung als Ziel der Erwerbstätigkeit transportiert wird – ein Ziel, welches aufgrund äußerer Umstände nicht für beide Geschlechter gleich zu erreichen ist (Int. M. 2022, Anhang 5: 109ff).

Ein Aspekt, der den ungleichen Zugang am Arbeitsmarkt verstärkt, ist der der Zeit. Durch die unterschiedliche Aufgabenverteilung des konservativen Modells des männlichen* Familienernährers und der weiblichen* Zuverdienerin haben nicht beide Geschlechter gleich viel Zeit für Erwerbsarbeit und besonders den Karriereweg zur Verfügung.

Obwohl mittlerweile über die Hälfte aller Matura- und Universitätsabschlüsse in Österreich von Frauen* erworben werden (Gender Index 2020: 18), besteht nach wie vor eine eklatante Ungleichheit in der Bezahlung zwischen den Geschlechtern. Frauen* verdienen pro Stunde rund 19,9% weniger als Männer* (Gender Index 2020: 29). Auch in Führungspositionen sind Frauen* immer noch stark unterrepräsentiert. Eine Studie der Arbeiterkammer aus dem Jahr 2017, welche die Geschlechterverteilung in den 200 größten Unternehmen Österreichs untersuchte, ergab, dass mit jeder Beförderungsebene der Frauen*anteil abnimmt. Während fast die Hälfte der insgesamt Erwerbstätigen Frauen* waren, sank der Frauen*anteil auf 15,8% in der Prokurist*innenebene und auf nur noch 7,2% in der Geschäftsführung. Besonders auffällig ist der geringe Frauen*anteil

von nur 3,6% in der Vorstandsvorsitzenden-Ebene, wobei in zwei Drittel der Unternehmen kein einziges weibliches Vorstandsmitglied vertreten war. (Tiefenthaler & Smekal, 2017)

Die Abnahme des Frauen*anteils bei steigender Position wird als gläserne Decke bezeichnet, also eine unsichtbare Schranke, die für Frauen* schwerer zu durchbrechen ist. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass auch 2023 nur 10,5% aller Geschäftsführenden in Österreichs 200 größten Unternehmen Frauen* sind (Mohr 2023). Nach Sarah Rutherford, einer britischen Soziologin (Rutherford 2001), lässt sich diese unsichtbare Wand – gar nicht so unsichtbar – mit der Ressource Zeit erklären. Rutherford sieht Zeit als Ressource, die vorwiegend Männer* besitzen, und somit als zentralen Bestandteil des patriarchalen Systems, das die androzentrisch normierte Lohnarbeit aufrechterhält. Sie theoretisiert Zeit als Ressource, die dazu dient, Frauen* vom ‚oberen‘ Arbeitsmarkt auszuschließen, und belegt dies anhand empirischer Befunde einiger Fallstudien. (Rutherford 2001)

Eine Studie von Rutherford zeigt zum Beispiel, dass umso höher die Position ist, umso höher auch die Erwartung an die Flexibilität und die Arbeitszeit der Erwerbstätigen ausfällt (Rutherford 2001: 274f). So ist die Fähigkeit ‚lange arbeiten‘ eine der meistgeforderten Management-Eigenschaften in den Unternehmen der Studie (ebd.: 275). Dies dient nach Rutherford zur Abschottung von Frauen* von höheren Positionen (ebd.: 262) und deckt sich mit den Zahlen zur ‚gläsernen‘ Decke in Österreich (Mohr 2023).

Somit ist Zeit eine ungleich zwischen den Geschlechtern verteilte Ressource und ein zentraler Bestandteil des Patriarchats, das trotz gleicher Fähigkeiten, Erfahrungen und Ausbildungen einen entscheidenden Vorteil für Männer* bringt und gleichzeitig eine Abgrenzung und Benachteiligung für Frauen* darstellt (Rutherford 2001: 261).

Obwohl durch die Frauen*bewegung die formalen Diskriminierungen in der Arbeitswelt hinterfragt und verändert wurden, ist der nächste Schritt, nämlich eine Veränderung für beide Geschlechter, noch ausstehend (Hirsch 2016: 148). Die Grundfrage, ob männliches* normiertes Arbeitsverhalten (von 40 Stunden Lohnarbeit) überhaupt möglich ist, falls kein weiblich* normiertes Arbeitsverhalten (von unbezahlten Care Tätigkeiten) gegeben ist, wird selten gestellt und wäre doch essentiell in der Gleichstellungsfrage aller Geschlechter. Stattdessen wurde die politische Strategie von Arbeitssteigerung für Frauen* durch die Eingliederung der

Frau* in den bezahlten Arbeitsmarkt bei gleichbleibender Reproduktionsarbeit gewählt.

„Die bisher beherrschende politische Formel ‚Mehr Arbeit‘ hat bisher genau diejenige symbolische Revolution verhindert, die für eine wirksame Überwindung der männlichen Herrschaft notwendig wäre.“ (Hirsch 2016: 148)

Nach dem deutschen Philosophen und Politologen (Nowak 2022) Joachim Hirsch sollte die Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Geschlechtergruppen diskutiert werden und auch welche Folgen diese Aufteilung mit sich bringt. Kritisiert wird die Eingliederung der Frau* im Arbeitsmarkt, während das Problem der unbezahlten Arbeit – die währenddessen auch in ihrer Verantwortung liegt – noch nicht gelöst wurde. Durch diese Umsetzung wird die grundlegende Problematik der geschlechtsspezifischen Arbeitsaufteilung nicht adressiert und es ergeben sich nur wenig Chancen für eine nachhaltige Veränderung des diskriminierenden Arbeitsmarkts für Frauen* – vielmehr entsteht eine Doppelbelastung für Frauen*. (Hirsch 2016: 148) Diese Doppelbelastung wird im Kapitel 5.2. (Doing Gender) mittels der Theorie der doppelten Vergesellschaftung im Weiteren genauer ausgeführt.

Zusammenfassend behandelt das Kapitel 4.2. die Problematik des 40-Stunden-Vollzeitkonzepts in Österreich unter Blickwinkel des androzentrischen Ansatzes. Androzentrismus setzt Männer* und ihre Arbeit als Norm, während Frauen* als "andere" betrachtet werden und so in atypischen Arbeitsverhältnissen landen, wo sie in prekäreren Verhältnissen arbeiten, und von Altersarmut bedroht sind, da das Sozialsystem auf Vollzeitarbeit („Norm“) ausgerichtet ist.

Der androzentrische Arbeitsmarkt und das Male-Breadwinner-Modell, bei dem Männer* als Haupternährer gelten und Frauen* häusliche Arbeit leisten, wird zudem von politischen Institutionen unterstützt, was zu Machtungleichheiten zwischen den Geschlechtern führt.

Obwohl mehr Frauen* höhere Bildungsabschlüsse erwerben, bestehen weiterhin Lohnungleichheiten und geringe Vertretung in Führungspositionen. Somit hat die bisherige Integration von Frauen* am Arbeitsmarkt einige Probleme und Ungleichheiten mit sich gebracht, die darauf bauen, dass die Aufteilung von

unbezahlten Arbeit im österreichisch androzentrischen Arbeitskonzept nicht behandelt wird.

Ob die Arbeitszeitverkürzung ein Konzept ist, das einen Einfluss auf die Doppelbelastung der Frau* und dahingehend auf die geschlechterbezogene Situation am Arbeitsmarkt nehmen kann wird im Folgenden analysiert.

4.3. Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt

Bis jetzt wurde im Kapitel 4 (männliche* und weibliche* Erwerbsarbeit) die Problematik des 40-Stunden-Vollzeit-Modells in Österreich mittels Studien und empirisch erhobenen Daten eruiert und analysiert. Im nächsten Schritt wird sich dem Arbeitszeitverkürzten Modell in Island zugewandt, um zu beobachten, wie sich der Arbeitsmarkt dadurch verändert, um so Unterschiede festmachen zu können, die der Beantwortung des Potentials von Arbeitszeitverkürzung für die Geschlechtergleichstellung (in Kapitel 4 erst mal für den bezahlten Arbeitsmarkt) näherkommen.

Ein in dieser Masterarbeit eruiertes Aspekt von Arbeitszeitverkürzung in Island ist die Veränderung des Arbeitsmarktes, indem Frauen* seit der Arbeitszeitverkürzung eher am Vollzeitarbeitsmarkt teilnehmen können, auch wenn viel von der Reproduktionsarbeit noch ihre Aufgabe bleibt (Jóhannesson & Víkingisdóttir, 2018, S. 22-24). Auch Sonja ýr Þorbergisdóttir teilt im Interview diese Ansicht:

“That women can work instead of always being in some [...] bloody hustle to get everything together, it increases gender equality [...]” (Int. P. 2022, Anhang 4: 146)

Durch die Arbeitszeitverkürzung erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für Gleichberechtigung, weil Frauen* am Vollzeitarbeitsmarkt teilhaben können und weniger stark im Stress die drei Schichten (siehe Kapitel 2.2.) jonglieren müssen (Int. P. 2022, Anhang 4: 146).

Die bedeutendste Veränderung auf dem Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit der Arbeitszeitverkürzung sieht die Soziologin Elin Oddny Sigurðardóttir (Int. S. 2022, Anhang 2: 129) im Abbau von Überstunden.

"I think one of the biggest changings is when we started this program a lot of the overwork reduce. Those extra hours that were mostly taken by men." (Int. S. 2022, Anhang 2: 129)

"It has more an effect on the participation of man in [...] the second and third shifts, in picking up kids and take them to school and so on." (Int. S, Anhang 2: 129)

Durch die Reduzierung von Überstunden wurde die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit Richtung geschlechtergerechtem Arbeitsmarkt positiv beeinflusst. Vor der Verkürzung waren es überwiegend Männer* die Überstunden leisteten, während Frauen* aufgrund der hohen Arbeitsbelastung in der zweiten und dritten Schicht Schwierigkeiten hatten, Jobs mit weniger Überstunden zu finden. So haben Frauen* durch die Verkürzung der Arbeitszeit besseren Zugang zu Vollzeitstellen, was ihnen mehr Möglichkeiten gibt, sich in der bezahlten und karriererelevanten Arbeit zu engagieren und dadurch auch ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit zu erhöhen. Zusätzlich haben Männer*, die nun weniger von Überstunden betroffen sind, mehr Zeit zur Verfügung, um unbezahlte Arbeit zu erledigen und so die geschlechtergerechte Arbeitsteilung aufzubrechen. (Int. S. 2022, Anhang 2: 129f) Die im Kapitel 2.1 (Ein geschichtlicher Überblick zur Arbeit und den Arbeitenden) thematisierten Eigenschaften der Flexibilität und Full-On-Mentality vom Arbeitszeitalter 4.0, welche für Frauen* eine Barriere in Vollzeitstellen darstellen, werden durch den Überstundenabbau infolge der Arbeitszeitverkürzung zum Vorteil der Frauen* beeinflusst. Es wird weniger Wertigkeit auf die durchgängige Arbeitsbereitschaft gelegt, weil auch die zweite und die dritte Schicht gesellschaftlich anerkannt werden.

Zudem steht im Vergleich zu Islands liberaler Regierung in Österreich seit den 1980er Jahren eine konservative Partei an der Regierungsspitze (siehe Kapitel 3.2.) In der politischen Entscheidungsfindung Österreichs stehen wirtschaftliche Faktoren im Vordergrund (Int. M. 2022, Anhang 5: 16f). Ein wirtschaftsorientiertes Argument gegen eine Arbeitszeitverkürzung sind die prognostizierten zusätzlichen Kosten für Unternehmen, die einen Wettbewerbsnachteil verursachen könnten (Kontrast 2020). Katharina Mader vertritt eine andere Sichtweise und argumentiert, dass in Österreich bereits ein Fachkräftemangel besteht, der auf die schlechten Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist. Eine Reduzierung der Arbeitszeit würde daher eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen bedeuten und

das Potenzial an Arbeitskräften erhöhen (Int. M. 2022, Anhang 5: 157). Diese Annahme wird durch ein konkretes Beispiel einer oberösterreichischen Firma namens "E-Magentix" unterstützt (Der Standard 2018). Der Geschäftsführer Klaus Hochreiter gibt in einem Zeitungsinterview an, dass er massive Schwierigkeiten hatte, neue Mitarbeiter*innen zu finden, und sich letztendlich für eine 4-Tage-Woche bei vollem Gehalt entschieden hat. Darauf folgten zahlreiche Bewerbungen und keine wirtschaftlichen Nachteile, sondern sogar eine Produktivitätssteigerung. (Ebd.) In Österreich ist die Regelung der 4-Tages-Woche und Arbeitszeitverkürzung nur in einzelnen Firmen zu finden und nicht wie in Island auf der staatlichen Ebene umgesetzt worden. Katharina Mader begründet dies unter anderem damit, dass es in Österreich eine andere Wertehaltung gegenüber Top-Down Maßnahmen des Staates gibt, die als Eingriffe in das persönliche Leben wahrgenommen werden, und die Menschen dies eher als Einschränkung ihrer Entscheidungsfreiheit begreifen (Int. M. 2022, Anhang 5: 155).

Die Unterschiede zwischen Island und Österreich in Bezug auf die Schließung von Gehaltslücken und der Anpassung des Arbeitsmarktes an beide Geschlechter sind groß. Island hat durch gezielte gesetzliche Maßnahmen und eine kulturelle Sensibilisierung bedeutende Fortschritte erzielt, während Österreich weiterhin mit der Schließung von Gehaltslücken aufgrund des Mangels an spezifischen Maßnahmen und der androzentrisch, konservativen Kultur kämpft.

Für die isländische Juristin und Gewerkschaftlerin Sonja ýr Þorbergsdóttir gilt der Grundsatz: die Wirkung ist größer je mehr die Arbeitszeit verkürzt wird (Int.þ. 2022, Anhang 4: 149f).

„So, its kind of if you really want to make a life changing decision, you have to go further than that, and I think that people have to remember that it is always an ongoing process.“ (Int.þ. 2022, Anhang 4: 150)

Der Prozess, über den Sonja ýr Þorbergsdóttir spricht, wird in Island sowohl durch Bottom-Up-Faktoren (Frauen*bewegung, Gewerkschaften, Engagement der Zivilgesellschaft), als auch durch Top-Down-Faktoren (Karenzsystem, Equal-Pay Gesetz, Diskurs der politischen Parteien zu Frauen* am Arbeitsmarkt) sichtbar. All diese Faktoren waren in Island Teil der schrittweisen Arbeitszeitverkürzung und – in Bezug auf die Forschungsfrage zentral – der schrittweisen Annäherung an ein geschlechtergerechtes Arbeitssystem.

Ein weiterer essentieller Punkt für einen geschlechtergerechten Arbeitsmarkt ist die Neu-Bewertung der Arbeit. Es wird im Folgenden dargestellt, wie sich die Neubewertung der Arbeit sichtbar macht, welches Potential diese für geschlechtergerechte Arbeitsweise mit sich bringt und wie die Arbeitszeitverkürzung die Neubewertung verstärkt hat.

4.4. Die Neubewertung der Arbeit

Der Begriff Arbeitsbewertung bezieht sich auf die „Erfassung und Messung der feststellbaren Unterschiede in der Arbeitsschwierigkeit, die durch die verschiedenen Anforderungen an einzelnen Arbeitsplätzen, bzw. bei einzelnen Arbeitsvorgängen entstehen“ (Klammer et al. 2022: 235). Hierbei sollten Faktoren wie die Dauer der Ausbildung oder die berufliche Verantwortung die Entlohnung definieren (ebd.: 235). In mehreren Studien zeigt sich jedoch, dass neben den legitimierbaren Faktoren von Erfahrung, Verantwortung, etc., auch das Geschlecht eine Rolle spielt. Berufe, in denen mehr Frauen* oder klassischerweise Frauen* tätig sind, werden geringer entlohnt als klassisch männliche* Berufe. (Klammer et al. 2022)

„Yeah I think it will give the fact that this can speed up the process, because if the men and the women are having similar wages and work similar hours, it doesn't mean financially for the family that its better for the mum to stay home so yeah, I think definitely play into that“ (Int.S. 2022, Anhang 2: 127).

In Island wurde auf Basis dieser Ungleichheit die Entlohnung verschiedener Arbeitsbereiche überprüft und Jobs, die hauptsächlich von Frauen* ausgeübt wurden, erhielten in der Folge eine höhere Bezahlung, um eine Angleichung zu erreichen bzw. den Prozess dahin zu beschleunigen (Int.S. 2022, Anhang 2: 126f).

Für die meisten Familien ist es finanziell nachteiliger, wenn der Mann* zu Hause bleibt, als wenn die Frau* dies tut. Daher ist die Entscheidung des Mannes*, Stunden zu reduzieren, um unbezahlt zu arbeiten, oft ein Privileg wohlhabender Familien (Int.S. 2022, Anhang 2: 125f). Der Wert der Arbeitskraft der Frau* erhöht sich durch die Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern und Frauen* haben dadurch konkurrenzfähige Ressourcen am Arbeitsmarkt.

In Island wurde bei der Verkürzung und Neubewertung⁷ der Arbeit spezifisch auf die Geschlechterverteilung am Arbeitsmarkt Bezug genommen, indem die Arbeitszeit von Schichtarbeiter*innen stärker verkürzt wurde.

„Their [Schichtarbeitern] work week was shortened more [...] And the majority of shift time workers in Iceland are women, there working in the health sector, the care sector etc. and they I mean, 83% percent of them working part time. They think the work is too difficult to, or the working time is too difficult to have compared to the family a working life balance and we decided to put some incentive into it. So, in order for these women who working part time, in the shift work, for these women working part time, they would keep on working in the same amount of time so it wouldn't be a shortening of the working time, but they could higher their work percentage instead and get higher wages. And 90% of the women had done that.“ (Int.S. 2022, Anhang 2: 147).

Durch die stärkere Verkürzung der Bereiche, in denen vermehrt Frauen* gearbeitet haben, konnte wiederum eine höhere Vollzeitquote der Frauen*erwerbstätigkeit erzielt werden.

Eine weitere Veränderung am Arbeitsmarkt in Island waren Gesetze, um die Lohnungleichheit zu bekämpfen. Das Land führte beispielsweise 2018 das "Equal-Pay-Standard"-Zertifizierungssystem ein, das Unternehmen dazu verpflichtet, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit sicherzustellen (Freudenschuss 2018). Dies geschah, obwohl Island bereits deutlich bessere Gleichstellungswerte am Arbeitsplatz aufweist als zum Beispiel Österreich (siehe Kapitel 4.1). „Laut dem isländischen Zentrum für Geschlechtergleichstellung verdienen Frauen zwischen sieben und 18 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Eine [...] veröffentlichte Studie der Statistik Austria hat gezeigt, dass Frauen in der Privatwirtschaft in Österreich pro Stunde um 21,7 Prozent weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen“ (Mittendorfer 2018).

⁷ Die Neubewertung der Arbeit fand in Island während der Arbeitszeitverkürzung statt, ob es einen direkten kausalen Zusammenhang gibt oder nicht, konnte in Rahmen der vorliegenden Masterarbeit nicht klar eruiert werden.

Solche gesetzlichen Maßnahmen haben dazu beigetragen, das Bewusstsein für Gehaltsunterschiede zu schärfen und Unternehmen zur Transparenz und Gleichstellung zu verpflichten. Im Gegensatz dazu hat Österreich zwar einige rechtliche Bestimmungen zur Lohngleichheit, aber es fehlt an spezifischen Maßnahmen oder Sanktionen, um Gehaltslücken effektiv zu schließen. (Freudenschuss 2018)

Im Interview mit dem Isländer Bryngeir Bryngeirsson wird sichtbar, dass es im Zuge der Arbeitszeitverkürzung viel um die Aufklärung über unbezahlte Arbeit geht (Int. B. 2022, Anhang 1: 121). In allen Interviews mit den isländischen Expert*innen und Betroffenen wurde die sogenannte zweite (Reproduktionsarbeit) und dritte Schicht (die Arbeit, die erforderlich ist, um sowohl Lohnarbeit als auch Reproduktionsarbeit zu koordinieren und zu organisieren) thematisiert, die im Kapitel 2.2. unter den Formen von Arbeit behandelt wurde.

Die isländische Soziologin und Politikerin Elin Oddny Sigurðardóttir stellt fest, dass über die drei Schichten und die geschlechtereinseitige Aufteilung der zweiten und dritten Schicht immer häufiger öffentlich diskutiert wird. So gab es etwa kurz vor dem Interview ein gewerkschaftliches Treffen einer privatwirtschaftlichen Vereinigung, wo über die dritte Schicht diskutiert und eine Werbekampagne darüber erstellt wurde. In dieser Kampagne wurden junge Leute befragt, welcher Elternteil welche Aufgaben übernimmt (bezogen auf die drei Schichten). Das Ergebnis war in überwiegender Mehrheit die Mutter, die diese Rollen in der zweiten und dritten Schicht übernimmt. (Int. S. 2022, Anhang 2: 135) Zentral ist dabei – neben dem auch in Island noch immer konservativen Ergebnis – die Tatsache, dass der Diskurs der drei Schichten von Arbeit auch im privatwirtschaftlichen Kontext Platz findet. Alle drei isländischen Interviewten sprachen über die drei Schichten (Int. S. 2022, Anhang 2: 129ff; Int. B. 2022, Anhang 1: 124) ohne genauere Ausführung was dies sei. Das spricht für eine alltägliche Beschäftigung mit der Thematik von Lohn-, Reproduktions- und Organisationsarbeit, und somit ein Aufzeigen der unbezahlten Arbeitsarten die hauptsächlich von Frauen* gemacht werden.

Das steigende Engagement für politische oder kulturelle Arbeit (siehe Kapitel 2.2. 4-in-einem-Perspektive) wurde zwar von einigen Interviewpartner*innen beobachtet oder selbst angewandt (Int. B. 2022, Anhang 1: 118; Int. B. 2022, Anhang 4: 144f), aber der Hauptanteil der neuerlich ‚freien‘ Zeit wird der

Reproduktionsarbeit zugeschrieben (Jóhannesson & Víkingisdóttir 2018: S. 22-24; Kjartansdóttir & Magnúsdóttir 2018: S. 51f). Bryngeir Bryngeirsson sagt, er ist schon vor der Arbeitszeitverkürzung politisch aktiv gewesen, aber durch die Verkürzung hat er mehr Raum dafür. Gleichzeitig versucht er aber nicht zu viel Zeit ‚frei zu nehmen‘ und meint ‚frei nehmen‘ für politische Arbeit, weil der Fokus dieser Stunden auf Reproduktionsarbeit liegen soll. (Int. B. 2022, Anhang 1: 122)

“So yeah, it definitely gives me a little bit more space for that [politische Arbeit], but I try to not take too much time off from this day off.” (Int. B. 2022, Anhang 1: 122)

An der Aussage von Bryngeir Bryngeirsson kann festgehalten werden, dass politische Arbeit, im Vergleich zu Reproduktionsarbeit, als Freizeit (off time) wahrgenommen wird und somit die vier Arten von Arbeit nach Frigga Haug nicht gleich wichtig betrachtet werden.

Die 4-in-einem-Perspektive zielt, wie in Kapitel 2.2. beschrieben, auf eine Wertschätzung von vier unterschiedlichen Arten von Arbeit ab (Haug 2011) und nicht nur auf die Wahrnehmung von Arbeit aufgrund ökonomischer Entlohnung. Diese kann aber in der jetzigen arbeitsrechtlichen Realität der 40-Stunden-Norm unmöglich gelebt werden, da sehr wenig Platz für andere Formen von Arbeit bleibt. Dass sich Menschen auch in Island nicht verstärkt kultureller und politischer Arbeit durch die Arbeitszeitverkürzung widmen, wird unter anderem der geringen Arbeitszeitverkürzung von fünf bis acht Stunden zugeschrieben. Die Prioritäten und der Fokus der Arbeitszeitverkürzung lag bei vielen Interviewpartner*innen vorrangig auf der Erledigung von Hausarbeit und Zeit für die Familie. Mit einer Arbeitszeitverkürzung von wenigen Stunden entsteht eine Entlastung für die ‚notwendigsten‘ Dinge, um diese mit weniger Stress erledigen zu können. Für weitere politische oder kulturelle Arbeit scheint diese Verkürzung zu wenig. Deshalb fordert Frigga Haug in ihrer 4-in-Einem-Perspektive eine radikale Kürzung der Lohnarbeitszeit (Haug 2011).

Durch die durch Arbeitszeitverkürzung beschleunigte und verstärkte Neubewertung wurden Lohnungleichheiten ausgeglichen, eine höhere Vollzeitquote erreicht und andere Arbeitsformen wie die dritte Schicht (die Koordination von Lohn- und Care-Arbeit) thematisiert. All diese Punkte führen zu einem geschlechtergerechteren Arbeitsmarkt und werden als Aspekte für das Potential von Arbeitszeitverkürzung zur Geschlechtergerechtigkeit gewertet.

Zusammenfassend zeigt sich im Kapitel 4 über männliche* und weibliche* Erwerbsarbeit die symbolische, ökonomische und gesellschaftliche Bedeutsamkeit von Erwerbsarbeit und dass diese zwischen Männern* und Frauen* in Österreich sehr ungleich verteilt ist. Die Ergebnisse zeigen, dass trotz einiger Fortschritte Frauen* am Arbeitsmarkt nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind und mit zahlreichen Hindernissen konfrontiert werden. Frauen* sind vermehrt in Teilzeit beschäftigt und leisten einen Großteil der unbezahlten Arbeit, Männer* sind vermehrt in Vollzeit beschäftigt (Huemer et al. 2017: 867; de Spiegelaere & Piasna 2020: 70).

Der historische Aspekt, der die ungleiche Verteilung unter anderem erklären kann, stellt die Basis für das heutige Arbeitsmodell dar – ein Arbeitsmodell das auf einer männlichen* Lebensrealität aufgebaut ist und einen eingeschränkten Zugang für all jene mit sich bringt, welche neben Erwerbsarbeit auch andere Arten von Arbeit koordinieren und verrichten müssen. Das androzentrische Arbeitsmodell inkludiert die Idee des männlichen* Hauptverdieners und der weiblichen* Zuverdienerin – so wird der Mann* am Arbeitsmarkt zur Norm und die Frau* zur ‚Anderen‘. Vollzeitarbeit und zeitliche Flexibilität gelten als Standard, während alternativen Arbeitsmodellen wie Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeiten weniger Wert zugeschrieben wird (Int. M. 2022, Anhang 5: 156). Diese Aspekte führen für Frauen* aufgrund familiärer Verpflichtungen oder anderer Verantwortlichkeiten zu Nachteilen.

Die Norm des Mannes am Arbeitsmarkt zeigt sich in fast 90% Vollzeiterwerbsarbeit von Männern* und lediglich 49,6% von Vollzeitarbeitenden Frauen* am österreichischen Arbeitsmarkt. ‚Financial-power‘ und ‚non-financial power‘ liegen auch meist bei den Männern* (Abramowski 2020: 30), was zeigt, dass nicht nur ökonomischen Machtungleichheiten zwischen den Geschlechtern durch die androzentrische Sichtweise auf Arbeit entstehen. Frauen*, die in Teilzeit arbeiten oder unbezahlte Care-Arbeit leisten, haben geringere finanzielle und soziale Macht was sich in prekären Anstellungsverhältnissen, geringeren Karrierechancen und Altersarmut äußert.

Eine Herausforderung bei der Umwälzung des Arbeitsmarktes besteht darin, dass feministische Themen häufig ausschließlich als Frauen*angelegenheiten betrachtet

werden. Diese einseitige Fokussierung stellt einen Widerspruch zur angestrebten Gleichberechtigung dar. Die österreichische Politik hat sich darauf konzentriert, die Erwerbstätigkeit von Frauen* zu erhöhen, um Beruf und Familie in Einklang zu bringen, während die Beteiligung von Männern* an der Care-Arbeit vernachlässigt wird. Dadurch werden Gleichstellungsangelegenheiten zu Frauen*angelegenheiten, männliche Normen wenig hinterfragt und die Regelungen zur Gleichstellung dadurch auf dem androzentrischen System ‚errichtet‘. In Österreich wird der Ungleichheit zwischen Geschlechtern am Arbeitsmarkt mit Flexibilisierung begegnet und es wird sich nicht mit der Thematik von unbezahlter und bezahlter Arbeit auseinandergesetzt, welche, betrachtet man die ungleiche Aufteilung der Arbeitsarten auf die Geschlechter, große Ungleichheit zwischen diesen am Arbeitsmarkt erzeugt. Für Frauen* werden zwar durch längere Betreuungsmöglichkeiten, flexiblere Arbeitszeiten oder Home-Office leichtere Zugänge zum männlich* normierten Arbeitsmodell geschaffen, aber das Hauptproblem der männlichen Norm wird nicht angegangen. Dies hat zur Folge, dass Frauen* erstens mit schlechteren Bedingungen (weniger Ressourcen durch die ‚Andersartigkeit‘) am Arbeitsmarkt teilhaben und zweitens in atypischen Verhältnissen zwischen unbezahlter und bezahlter Arbeit stecken.

Anders ist dies in Island. Statt Flexibilisierung setzt die linke isländische Regierung auf die Neubewertung der Arbeit inklusive Arbeitszeitverkürzung. Die Untersuchung der Arbeitszeitverkürzung in Island zeigt, dass sie positive Auswirkungen auf die Gleichstellung hat, indem sie Frauen* den Zugang zum Vollzeitarbeitsmarkt erleichtert und so die geschlechterbedingte Aufteilung von Arbeit verändert, indem eine bessere Balance zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit für beide Geschlechter entsteht.

Durch die Neubewertung der Arbeit wurde in Island die Bezahlung von klassischen Frauen*berufen erhöht und Entlohnungsunterschiede der Geschlechter verringert. Dies führt in weiterer Folge dazu, dass die ‚financial‘ und ‚non financial‘ Power besser zwischen den Geschlechtern verteilt wird. Dies wirkt sich förderlich auf die Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit von Frauen* und Männer* in gemeinsamen Haushalten aus, da die finanzielle Entscheidung aufgrund von Fertigkeiten und nicht aufgrund des Geschlechts getroffen werden kann.

Weiters zeigt sich, dass die durch die Arbeitszeitverkürzung ‚gewonnene‘ Zeit in Island hauptsächlich für Reproduktionsarbeit verwendet wird. Für die politische

und kulturelle Arbeit (die zwei weiteren Arbeitsarten der 4-in-einem-Perspektive von Frigga Haug) sei die Verkürzung auf 36 Wochenarbeitsstunden noch zu gering. Für die Forschungsfrage bedeutet dies, dass am isländischen Arbeitsmarkt durch die Arbeitszeitverkürzung der androzentrische Arbeitsmarkt teils aufgebrochen wurde und nun zwar immer noch, aber in abgeschwächter Form stattfindet. Sowohl die quantitativen demographischen als auch die qualitativ erhobenen empirischen Daten aus Österreich und Island unterstützen das Ergebnis, dass Frauen* durch die Arbeitszeitverkürzung bessere Chancen und mehr finanzielle sowie nicht finanzielle Macht am Arbeitsmarkt haben und die somit das Potential für weniger Ungleichheit am Arbeitsmarkt erfüllt.

Wie im Kapitel 2.2. eruiert wurde, gibt es viele Arbeitsformen, die nicht alle bezahlt sind und somit nicht alle am klassischen Arbeitsmarkt stattfinden. Wie sich die Arbeitszeitverkürzung auf die unbezahlten Arten von Arbeit auswirkt und welche Faktoren dabei eine Rolle spielen wird im Folgenden erläutert.

5. Männliche* und weibliche* unbezahlte Arbeit

Im vorherigen Kapitel wurde die Verteilung von männlicher* und weiblicher* Erwerbsarbeit behandelt und dabei wurden verschiedene Theorien und Interviewdaten herangezogen, um die Ursachen der bestehenden Unterschiede zu erklären. Nun wird sich einem eng verwandten Thema zugewandt, nämlich der Verteilung von männlicher* und weiblicher* unbezahlter Arbeit. Die Hauptfrage, die in diesem Kapitel gestellt wird, lautet: Wie sieht die Verteilung von unbezahlter Arbeitszeit mit und ohne Verkürzung zwischen Geschlechtern aus und wenn, warum gibt es Unterschiede?

Um diese Fragen zu beantworten, werden erneut Studien, Theorien und Interviewdaten herangezogen, um einen umfassenden Einblick in die möglichen Ursachen für die ungleiche Aufteilung der Arbeitsarten zwischen den Geschlechtern zu erhalten. Für die Beantwortung der Forschungsfrage ist dies dahingehend essentiell, da das Potential von Arbeitszeitverkürzung in dieser Masterarbeit nicht nur in Bezug auf eine Arbeitsart (der bezahlten) analysiert wird, da die Geschlechterungleichheiten über diese Arbeitsart hinausgehen und bezahlte sowie

unbezahlte eng miteinander verstrickt sind und, wie im Folgenden dargestellt, sich gegenseitig beeinflussen.

Hätte die unbezahlte Arbeit ökonomisch den gleichen Wert wie Lohnarbeit, würde sie laut Schätzungen etwa ein Drittel des gesamten Bruttosozialprodukts in Österreich ausmachen (Notz 2010). Allein dieses Gedankenexperiment gibt Grund zur Diskussion der unzähligen Stunden unbezahlter Arbeit, die vorwiegend von einem Geschlecht ausgeführt wird, dem weiblichen*.

Allgemein kann gesagt werden, dass Frauen* und Männer* täglich circa gleich viele Stunden arbeiten, nur Frauen* eben einen Großteil ohne Bezahlung. In diesem Kapitel muss auf Daten der Zeitaufteilung unbezahlter Arbeit von 2009 zurückgegriffen werden, da dies die letzte geschlechtsbezogene Zeitverwendungserhebung in Österreich ist. Eine neue wird schon seit Jahren gefordert. Von mehreren anderen europäischen Ländern wurde sie längst durchgeführt. (Disslbacher, Schnetzer 2019)

„Vergleicht man die Aufteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit nach Geschlecht, so verbringen Männer gut 63 Prozent ihrer wöchentlichen Arbeitszeit in bezahlter (111 Mio. Stunden⁸) und 37 Prozent in unbezahlter (64 Mio. Stunden) Arbeit. Bei Frauen* ist es exakt umgekehrt: Lediglich 37 Prozent ihrer Arbeit wird bezahlt (71 Mio. Stunden), während der überwiegende Rest von 63 Prozent (123 Mio. Stunden) unbezahlt ist.“ (Disslbacher, Schnetzer 2019)

Pro Woche ergibt das für Frauen* 32 Stunden unbezahlte Arbeit, welche vorwiegend Haushaltsarbeit und Betreuungsaufgaben umfassen. Bei Männern* sind es um die 16 Stunden. (Disslbacher, Schnetzer 2019)

Egal ob im Haushalt, in der Betreuung von Kindern oder Angehörigen, Paare mit Kindern oder Paare ohne Kinder oder in den verschiedenen Altersstufen, Frauen* arbeiten durchschnittlich immer mehr Stunden unbezahlt (Ghassemi & Kronsteiner-Mann 2009). Obwohl sich die Anzahl der sich im Haushalt

⁸ Die angegebenen Millionensummen sind Teil der Arbeitsstunden aller Österreicher*innen pro Woche

einbringenden Männern* von 39,8% im Jahr 1981 auf 77,6% im Jahr 2008/2009 fast verdoppelt hat, sind die dafür aufgewendeten täglichen Stunden von circa 3,5 Stunden 1981 auf circa 2,5 geschrumpft und haben sich nicht im Sinne der Geschlechtergleichstellung verändert (Ghassemi & Kronsteiner-Mann 2009: 52). Durch Home-Office, fehlende Betreuungsmöglichkeiten und Homeschooling während der 2020 aufgekommenen Corona-Pandemie, kam es zu zusätzlicher unbezahlter Arbeit, welche (trotz Kurzarbeit und Home-Office für Männer* und Frauen*) hauptsächlich von Frauen* übernommen wurde (Arbeiterkammer 2020). In Paarhaushalten mit Kindern haben während dieser Zeit Mütter von circa vierzehn Stunden täglicher Arbeit nur circa fünf Stunden bezahlt, gearbeitet, Männer* von circa dreizehn Stunden circa sieben Stunden bezahlt (Arbeiterkammer 2020).

Im ersten Kapitel (5.1.) wird nun der Einfluss der Faktoren ‚Zeit‘ und ‚Ressourcen‘ als Ursache für die ungleiche Arbeitsaufteilung im gegenwärtigen österreichischen System analysiert und in Vergleich zur Arbeitszeitverkürzung in Island gesetzt, um das Potential von Arbeitszeitverkürzung für die Geschlechtergleichstellung analysieren zu können. Darauf folgend wird die empirisch herausgearbeitete Kategorie der Werterhaltung (Kapitel 5.2.) in Österreich und Island in Bezug auf die Aufteilung der Arbeitsarten eruiert und veranschaulicht, ob sich diese Haltung durch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit in Island verändert hat. Das dritte Unterkapitel (5.3.) behandelt die Betreuungsarbeit sowie welche institutionellen Faktoren in Island und Österreich dabei eine Rolle spielen und welchen Einfluss die Arbeitszeitverkürzung darauf nimmt.

5.1. (Zeit)-Ressourcen im 40-Stunden-Modell vs. im verkürzten Modell

Es gibt Faktoren, die zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt sind und welche von verschiedenen Arbeitssystemen mehr oder weniger gestützt werden – zwei dieser Faktoren sind die Zeit und die Ressourcen. Wie sich diese auf die Arbeitsverteilung zwischen Frauen* und Männern* auswirken und was für einen Unterschied die Arbeitszeitverkürzung dabei macht wird im Folgenden ausgeführt.

In einer großen isländischen Studie (2006) wurden die Teilnehmenden befragt, was sie glauben, dass für eine gute Balance zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit notwendig wäre. Die Mehrheit der männlichen Probanden gaben flexible Arbeitsstunden und die Mehrheit der weiblichen Probandinnen gaben Arbeitszeitverkürzung an (Atlason 2006: 11).

Die sogenannte Verhandlungs- bzw. Ressourcentheorie basiert auf der Annahme, dass in einer partner*innenschaftlichen Beziehung beide einen maximalen Nutzen und damit ein maximales Einkommen anstreben. Laut dieser Theorie wird aufgrund von ökonomischen Faktoren, Ausbildung, Anstellung und Einkommen entschieden, welcher Partner oder welche Partnerin mehr Zeit im Haushalt und welche/r mehr Zeit in der Lohnarbeit investiert. (Wenger et al. 2009: 60) Das heißt: „Der Partner mit den besseren Chancen für eine Verwertung der Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt ist in der günstigeren Verhandlungsposition.“ (Wenger et al. 2009: 60) Daher wird diese*r Partner*in eher und mehr Erwerbsarbeit ausüben. Die Theorie wird durch Daten bestätigt, die besagen, dass je höher die Position eines Partners oder einer Partnerin ist, desto mehr Care-Arbeit wird an den oder die andere* abgegeben (Rutherford 2001: 275).

Im Falle der Interviewpartnerin A. zeigt sich, dass die Entscheidung, wer die unbezahlte Arbeit macht, eine finanziell motivierte war.

„Was da M. [Partner] sofort gesagt hat war, dass er überhaupt kein Problem hätte, dass er 20 Stunden arbeitet und ich 40 Stunden, da hätten wir nur dann den Konflikt, dass wir insgesamt weniger Geld hätten, weil ich einfach weniger verdiene, auch wenn ich Vollzeit arbeite. Und deswegen war das dann gleich wieder vom Tisch.“ (Int. A. 2022: 144)

Interviewte A und ihr Partner haben die Wahl der unbezahlten und bezahlten Aufteilung der Arbeit auf Basis von ökonomischen Umständen getroffen, in der ihr Partner, trotz höherem Bildungsabschluss der Interviewten A., mehr verdiente und somit die ökonomischen Ressourcen besser ausgeschöpft werden. Dass die Bezahlung von Frauen* geringer als die der Männer* ist, liegt, wie eruiert, unter anderem am androzentrismen Arbeitsmarkt. Durchschnittlich bekommen Frauen* (wie im Kapitel 4.1. erfasst wurde) 22% weniger Gehalt für einen gleichwertigen Job (Mittendorfer 2018). In Island ist dieses Problem durch die Neubewertung der Arbeit angegangen worden (siehe Kapitel 4.4.) und mittels Regelungen wie dem

des "Equal Pay Standard"-Zertifizierungssystem (siehe Kapitel 4.4.). In Island liegt dieser Prozentsatz 2018 bei 7-18% (Mittendorfer 2018).

Ein weiterer Ansatz zur Erklärung der ungleichen Arbeitsaufteilung ist der Time Availability Ansatz. Dieser basiert auf der Annahme, dass egal welcher Partner, bzw. welche Partnerin mehr in Lohnarbeit arbeitet, der andere Partner oder die andere Partnerin die unbezahlte Arbeit übernimmt. (Hobler et al. 2017: 5) Aus dem ressourcenorientierten Entschluss von A. und ihrem Partner entstand die Aufteilung, die der Time Availability Ansatz erklärt. Durch den höheren Erwerbsarbeitsaufwand ihres Partners macht nun A. den Großteil der unbezahlten Arbeit und trägt maßgeblich die Verantwortung und Organisation über diesen (Int. A. 2022: 140ff). Es existiert eine kausale Wechselwirkung zwischen Ressourcen und Zeitverfügbarkeit zur Entscheidung der Arbeitsaufteilung in Partner*innenschaften.

Wenn ein Arbeitsmarkt nun so ausgelegt ist, dass durch die Einbindung der Frauen* in die unbezahlte Arbeit eine Hürde zur Vollzeitanstellung geschaffen wird, werden Frauen* nach dem Time Availability Ansatz wiederum in die unbezahlte Arbeit gedrängt. Die Teilzeitquote liegt in Österreich bei fast 50% (Schedlberger 2022) (siehe Kapitel 4.1.). In Island ist die Teilzeitquote mit 36,9% weitaus geringer (Statistic Iceland 2023).

„We have a very high percentage of women in labor market and almost all work full time“. (Int. S. 2022, Anhang 2: 125)

Durch Angleichung der Lohnarbeitsstunden zwischen den Geschlechtern entsteht somit eine Angleichung der unbezahlten Arbeitsstunden. Die hohe Vollzeitstellungsrate von Frauen* in Island bewirkt eine Angleichung der unbezahlten Arbeit zwischen Geschlechtern aufgrund des Faktors Zeit. Arbeitszeitverkürzung erleichtert Frauen* den Zugang zum Vollzeitarbeitsmarkt (siehe Kapitel 4.3.) und mehr Frauen* am Vollzeitarbeitsmarkt ergeben bessere Aufteilung von unbezahlter Arbeit.

Eine Vollzeitstellung ist somit zentral für eine geschlechtergerechtere Arbeitsaufteilung, da sowohl die Zeit (Time Availability) als auch die Ressourcen am Arbeitsmarkt (Ressourcentheorie) Faktoren für die Entscheidung, wer die unbezahlte Arbeit verrichtet, sind. Die Arbeitszeitverkürzung schafft ein Arbeitsmodell, welches für jede Person Zeit für unbezahlte und bezahlte Arbeit

zulässt. Auf Basis der Verhandlungs- bzw. Ressourcentheorie ist die Arbeitszeitverkürzung für einen geschlechtergerechten Arbeitsmarkt essentiell, da ohne diese der Arbeitsmarkt an ein Alleinverdienermodell (Mann ohne Betreuungsaufgaben) geknüpft ist, in dem jede Person mit Betreuungspflichten im Vergleich weniger Ressourcen hat und in Folge die unbezahlte Arbeit verrichtet. Die Ressourcen der Frau* steigern sich mittels der Arbeitszeitverkürzung, indem ein Modell geboten wird, in dem Produktions- und Reproduktionsarbeit parallel möglich sind.

Nancy Fraser, eine US-amerikanische feministische Theoretikerin (Suhrkamp 2022), beschäftigt sich mit Fragen der Gerechtigkeit, besonders der Geschlechtergerechtigkeit und wie diese erreicht werden kann. In ihrem 1997 veröffentlichten Werk „Die halbierte Gerechtigkeit“ sieht Fraser Verteilung und Anerkennung als die beiden zentralen Dimensionen, die für Gleichstellung aller Mitglieder*innen in einer Gesellschaft erfüllt werden müssen (Fraser 2001).

Im Hinblick auf die Geschlechterhierarchie bezieht sich Fraser auf die weibliche* Lebensform, welche gesamtgesellschaftlich übernommen werden sollte (Hecker o.A.). Die Norm sollte dementsprechend weniger Erwerbsarbeitsstunden beinhalten, um Betreuungs- oder Hausarbeit gleichwertig zur Erwerbsarbeit wahrzunehmen und in das Arbeitsmodell zu integrieren (Der Standard 2003). Dafür sei es notwendig, Abhängigkeiten abzuschaffen, um eine gerechte Verteilung zu erlangen. Dies bedeutet, dass jeder oder jede gleichwertig am Diskurs teilhaben sollte, ohne dass Hierarchien aufgrund von ökonomischen Abhängigkeiten bestehen.

In der Grafik zur Arbeitssituation von Frauen* und Männern* in Partner*innenschaft lebend (Abbildung 1) und im Interview mit A. zeigt sich eine ökonomische Abhängigkeit durch die Leistung von weniger gut bezahlten Arbeitsstunden und folglich geringeren Aufstiegsmöglichkeiten, welche auf der Arbeitsstruktur basiert.

„Ich arbeite jetzt 20 Stunden und [...] im Prinzip muss mich mein Partner mitfinanzieren, dass sich das alles ausgeht.“ (Int. A. 2022, Anhang 3: 138)

Die Sektoren, in denen Frauen* tätig sind werden meist weniger gut bezahlt, und die Entscheidung, wer Stunden reduziert, ist meist eine finanziell motivierte (siehe Kapitel 4.1. und 4.2.). Die Annahme, dass Frauen* mit Care-Verpflichtung

aufgrund finanzieller Aspekte Stunden reduzieren, konnte in den Interviews gestützt werden (Int. A. 2022, Anhang 3: 133, 138). Dies erzeugt eine Abwärtsspirale: Frauen* erhalten geringere Bezahlung, neigen daher eher zu Teilzeitarbeit und werden infolgedessen nochmals geringer entlohnt. Dies führt dazu, dass sie auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere in höheren Positionen, unterrepräsentiert sind.

Eine gerechte Verteilung erfordert die Überwindung dieser Strukturen und die Schaffung von Bedingungen, unter denen alle Mitglieder der Gesellschaft gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können. Nach Fraser (2001) kann am gesellschaftlichen Diskurs nur gleichwertig teilgenommen werden, wenn alle Teilnehmenden als egalitär betrachtet werden, was wiederum durch institutionelle Normen und Werte erreicht werden kann. Die egalitäre Betrachtung der Gesellschaft sieht Fraser in der jetzt weiblichen* Lebensform, in der Produktions- und Reproduktionsarbeit parallel verrichtet wird, die für alle geltend gemacht werden sollte (Hecker o.A.). Wenn gewissen Gruppen einer Gesellschaft jedoch eine zu große ‚Andersheit‘ auferlegt wird, werden sie als nicht gleichwertig wahrgenommen. (Rudel 2012: 34f) Diese ‚Andersheit‘ zeigt sich im Lohnarbeitskontext in der Verdrängung der Frauen* in atypische Arbeitsverhältnisse. Durch das herrschende androzentrische Arbeitsmodell, in dem die männliche* Norm vorherrscht und Frauen* sich anpassen, beziehungsweise eingliedern müssen/sollen/können (siehe Kapitel 4.2.), besteht für Frauen* dieses von Fraser diskutierte Machtungleichgewicht und eine Abhängigkeit auf ökonomischer Ebene durch geringere Lohnerwerbstätigkeit und in Folge weniger Entscheidungsmacht und Gleichstellung.

Die Theorien von Nancy Fraser und Yvonne Lott (siehe Kapitel 4.2) verdeutlichen, wie die Abhängigkeit mit der ungleichen Macht zusammenhängt. Durch die Verbindung beider Theorien wird dieses Verhältnis besonders deutlich.

Wie im Gender Pay Gap sichtbar ist, liegt die finanzielle Macht in Österreich meist beim Mann* (BKA 2022). Dies ergibt eine ökonomische Abhängigkeit der Frau* vom Mann* und nach der Theorie von Lott eine Ungleichheit zwischen den beiden Geschlechtern (Abramowski 2020: 30). Dieses finanzielle Machtgefälle verstärkt die Hierarchie und das Machtungleichgewicht zusätzlich, was auf mehreren, nicht nur ökonomischen, Ebenen eine ungleiche Verteilung erbringt und keinen gleichwertigen Zugang zum Gesellschaftsdiskurs erwirkt (ebd.: 30). Der Frau*

wird in der Arbeitswelt eine Differenz zugesprochen, was schon insofern sichtbar ist, dass meist Frauen* in sogenannten atypischen Arbeitsverhältnissen arbeiten und Männer* zahlenmäßig in der Normarbeit dominieren (Schedlberger 2022; Bruckner & Bauer 2021). Somit birgt auch diese Zuschreibung der Differenz eine ungleiche Anerkennung, beziehungsweise als ohnehin ‚anders‘ und damit ‚nicht gleich gut wie normal‘ (Fraser 2001). Fraser fordert die Schaffung eines vorerst femizentrischen Arbeits- oder Lebensmodells, in dem langfristig alle Geschlechter gleichberechtigt sind. Die Verantwortung zur Schaffung eines solchen Modells sieht Fraser beim Wohlfahrtsstaat. Dieser sollte die Betreuungs- und Erwerbsarbeit gleichmäßig in der Gesellschaft verteilen und die Anerkennung der Care-Arbeit erhöhen. Fraser hält dies für den einzigen Weg, um Geschlechtergleichheit zu erreichen. (Hecker o.A.)

Zusammenfassend kann zur unbezahlten Arbeit festgehalten werden, dass, wenn die Ressourcentheorie und die Time Availability Theorie mit dem androzentrischen Arbeitsmodell verknüpft werden, sichtbar wird, dass die Verhandlungsposition meist bei Männern* besser ist und damit auch die Ressourcen – besonders die Ressource Zeit. Somit gibt es keine gleiche Ausgangsposition für Männer* und Frauen*, was das Potential für eine geschlechtergerechte Arbeitsweise vermindert. Zudem hat in der ‚Arbeit 4.0‘ das unternehmerische Selbst, das heißt die Investition in das eigene Ich durch Weiterbildungen, einen hohen Stellenwert, was sich wiederum auf Basis der ungleichen Verteilung der Ressource Zeit (Rutherford 2001: 274f) für Frauen* negativ auswirkt. Jedoch lassen sowohl die Ressourcentheorie als auch die Time Availability Theorie den historischen Hintergrund und die gesellschaftlich prägenden Rollenbilder unberücksichtigt. Die Aufteilung und die Abgabe von Care-Arbeit zwischen Geschlechtern kann nicht losgelöst von sozialen und gesellschaftlichen Normen und Werten betrachtet werden, weshalb der Doing Gender Ansatz als notwendige Ergänzung zur Erklärung der Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit betrachtet wird und einen soziologischen Einblick in das Potential von Arbeitszeitverkürzung gibt.

5.2. Doing Gender – Wertehaltung und Arbeitszeitverkürzung

Ein weiterer, in der vorliegenden der Masterarbeit eruiertes Aspekt ist die Auswirkung der Arbeitszeitverkürzung auf die Wertehaltung. Die Veränderung der Wertehaltung in Island wird im Folgenden auf theoretischer Grundlage des Doing Gender Ansatzes in Vergleich zur österreichischen Wertehaltung im 40-Stunden-Vollzeitmodell analysiert.

Der Doing Gender Ansatz erklärt die ungleiche Aufteilung von Care-Arbeit mit den rollenspezifischen Stereotypen von Männern* und Frauen* in der Gesellschaft (Hobler et al. 2017: 5). Die Theorie entstand durch die Ethnomethodolog*innen Candace West und Don Zimmerman (1987) (Paderborn 2023). Nach diesem Ansatz ist das Geschlecht eine sozial konstruierte Kategorie, welche durch die Ausübung von alltäglicher Handlung fortlaufend reproduziert wird (ebd.: 5). Über mehrere Jahrhunderte hat sich ein Bild von männlichen* und weiblichen* Arbeitsaufgaben produziert, welches in der Gegenwart tagtäglich reproduziert wird. Auch Arbeit ist ein zentraler Aspekt in der geschlechtsspezifischen Identitätskonstruktion mit einem historisch geformten stereotypen Bild (siehe Kapitel 2.1). Weiters ist das Rollenbild auch in Institutionen, wie Bildungseinrichtungen, Jobcenter etc. stark verankert und Teil dieser Reproduktion (Hobler et al. 2017: 5). Nach der Theorie des Doing Gender Ansatzes fühlt sich die Frau* trotz der Erwerbstätigkeit vermehrt für die Haus- und Betreuungsarbeit verantwortlich und wird in weiterer Folge ihrer weiblich* zugeschriebenen Rolle durch Aufgaben wie Kinderbetreuung oder Kochen gerecht und reproduziert die Rolle im Zuge dessen (Abramowski 2020: 67). Der ‚Ernährer der Familie‘ gilt als Stereotyp des Mannes* (ebd.: 67). Um dem männlich* konnotierten Rollenbild gerecht zu werden, ist Care-Arbeit wenig hilfreich und wird daher konservativ abgelehnt (ebd.: 67).

Die Kompensationshypothese von der amerikanischen Soziologin Julie Brines (1994) geht noch weiter mit der Annahme, dass die Erwerbsarbeit der Frau* die rollenspezifische Aufteilung von Care-Tätigkeit sogar noch verstärken kann, weil das stereotype Bild der häuslichen Frau*, welches noch klar Teil der österreichischen Gesellschaft ist (siehe Kapitel 4.2.), durch die Erwerbsarbeit angegriffen wird und so neben der Erwerbsarbeit ein noch stärkerer Fokus auf die

rollengerechte Aufteilung der Haushaltstätigkeiten gerichtet wird – als eine Art der Kompensation (Wengler et al. 2009: 60f).

In der Debatte zum Potential von Arbeitszeitverkürzung spielen Werte und Haltung eine essentielle Rolle. Im Zuge von Studien wurde eine Stichprobe mit Aussagen zur Rolle von Frauen* und Männern* konfrontiert und deren Zustimmung oder Ablehnung erfragt. So wurde von 1990 bis 2018 in Österreich die Wertehaltung zu Geschlechterrollen erfasst. (Mohr 2019)

Der Aussage „(Klein-)Kinder leiden (wahrscheinlich) bei berufstätigen Müttern“ (Mohr 2019) stimmten 1990 83% der Befragten zu. 2018 waren es immer noch 53%. „Was Frauen* wirklich wollen, ist Heim und Kinder“ (Mohr 2019) stimmten 2018 40% zu. 30 Jahre zuvor waren es knapp 60%. Dass die Aufgabe des Mannes* Geld verdienen und die Aufgabe der Frau* das Zuhause und die Familie sei, befand 2018 ein Drittel aller Befragten als korrekt und, dass das Familienleben bei einer vollzeitbeschäftigten Mutter leide, über 60%. (Mohr 2019)

Eine weitere Studie, die European Values Study⁹, beendet zwar die Erhebung mit 2012, inkludiert jedoch noch einige weitere Aussagen wie: „Eine berufstätige Mutter kann ihrem Kind genauso viel Wärme und Sicherheit geben, wie eine Mutter, die nicht arbeitet“ (Mohr 2019). Dieser Aussage stimmten 2012 in Österreich im Europavergleich besonders viele Leute nicht zu: 17% der Frauen* und 19% der Männer*. (Dörfler & Wernhart 2016: 66)

In Island wurde 2006 eine Studie über die Aufteilung der Arbeit in Familien mit Kindern durchgeführt. Dabei gaben 75% der Eltern an, „dass beide Eltern außer Haus arbeiten sollten und sich gemeinsam um die Familie und den Haushalt kümmern“ (Atlason 2006: 12).

Allgemein kann festgestellt werden, dass die Einstellungen zu berufstätigen Müttern auch in Österreich immer kulanter werden, jedoch in einem Tempo, in dem die Gleichstellung zwischen Frauen* und Männern* hinsichtlich der

⁹ „The research program was initiated by the European Value System Study Group (EVSSG) in the late 1970s and has emerged as a well-established network of social and political scientists aiming at high standards in data creation and processing. It is now carried out under the responsibility of the EVS Foundation.“ (Gesis o.A.)

Rollenverteilung in der Familie noch sehr weit entfernt ist, denn die Mehrheit der Befragten ist 2012 und 2018 noch der Meinung, dass das Familienleben bei einer vollzeitbeschäftigten Mutter leidet und Frauen* in erster Linie Heim und Kind wollen. Dahingehend stellt sich die Frage, ob auf Bundesebene Regelungen getroffen werden sollten, die das Aufbrechen der konservativen Rollenverteilung beschleunigen. Regulationen wurden in Island schon seit den 1980er Jahren getroffen (siehe Kapitel 3.3), was sich auch an der Einstellung der Isländer*innen zur außerhäuslichen Arbeit zeigt.

Der deutsche Politikwissenschaftler (Nowak 2022) Joachim Hirsch kritisiert, dass im deutschsprachigen Raum zwar der Diskurs der Vereinbarung von Familie und Beruf in den letzten Jahrzehnten politisch zentral wurde, aber die Rollenaufteilung von Geschlechtern in diesem Diskurs zu wenig inkludiert wurde. Der Schwerpunkt der Ideen liegt darauf, das weibliche* Erwerbsleben mit der Care-Arbeit zu verbinden, anstatt sich darauf zu konzentrieren, die Care-Arbeit gerecht zwischen beiden Partner*innen aufzuteilen. (Hirsch 2016: 142) Dass sich die Grundhaltung zur Aufteilung zwischen Frauen* und Männern* in den letzten Jahrzehnten sehr wenig verändert hat, erklärt sich Hirsch damit, dass das Ziel der politischen Maßnahmen ein ökonomisches und kein feministisches ist (Hirsch 2016: 142). Ersichtlich wird der ökonomische Fokus anhand der politischen Strategie, die darauf abzielt, dass Frauen* überwiegend in atypischen Arbeitsverhältnissen tätig sind und somit einen Mehrwert für die wirtschaftliche Arbeitsmarktsituation in Österreich schaffen, währenddessen sie zusätzlich noch (nebenbei) die unbezahlte Arbeit erledigen. So werden Sie doppelt eingebunden, aber befinden sich durch die Teilzeitarbeit trotzdem in einer prekäreren Situation (siehe Kapitel 4.2.) (Int. M. 2022, Anhang 5: 155). Der ökonomische Schwerpunkt spiegelt sich auch in der Kinderbetreuungssituation wider. Die Betreuungsangebote wurden so weit ausgebaut, dass eine Teilzeiterwerbstätigkeit möglich ist, aber die wenigsten sind mit Vollzeitbeschäftigung zu vereinbaren (Nowotny 2020).

Auch in den Interviews mit Österreicher*innen wurde die Wertehaltung zur 40-Stunden-Woche und zur Berufstätigkeit von Frauen* immer wieder thematisiert. Selbst wenn es die Möglichkeit gäbe, das Kind in institutionelle Ganztagsbetreuung zu geben, würde die Interviewpartnerin A. das nicht wollen, nur damit sie „ein bisschen mehr Stunden arbeitet“ (Int. A. 2022, Anhang 3: 139).

„Weil ich 100% Home-Office bin und ich das nicht ganz mit mir vereinbaren kann, dass ich mein Kind in einer Distanz von 300 Metern fremd betreuen [lasse], also dass es Mittagessen woanders bekommt und Mittagsschlaf woanders macht, nur damit ich ein bisschen mehr Stunden arbeite.“ (Int. A. 2022, Anhang 3: 139)

Die Interviewpartnerin A., welche mit ihrem Partner und einem gemeinsamen Kind lebt, beschreibt ihren gemeinsamen Alltag wie folgt:

„Also wir stehen zusammen auf. Mein Partner bereitet sich für die Arbeit vor und verlässt dann das Haus. Ich mache dem Kind etwas zum Frühstück und zieh ihn an, mache mich fertig, während er frühstückt. Dann bring ich ihn in die Kinderkrippe und gehe eine Runde mit dem Hund spazieren und dann fange ich um circa Acht an zu arbeiten. Ich arbeite den ganzen Vormittag. Montag bis Freitag jeweils vier Stunden am Tag. Ich habe es mir so eingeteilt, dass mein Kind vier Stunden in der Kinderkrippe ist, damit ich vier Stunden voll arbeiten kann am Vormittag, damit ich [die Arbeit] nicht aufteilen muss. Ich hole ihn dann ab, gebe ihm etwas zum Mittagessen und lege ihn [schlafen]. Mach` währenddessen irgendwelche Sachen, die im Haushalt anfallen und warte bis er wieder aufwacht und dann unternehme ich irgendwas. Je nachdem mit Freunden, Bekannten, ganz verschieden. Und am Abend koche ich dann meistens was und lege ihn wieder nieder.“ (Int. A. 2022, Anhang 3: 137f)

Das Interview zeigt, dass die Verantwortung für die unbezahlte Arbeit bei Frauen* als Normalität betrachtet wird, sowohl in der Betreuung des Kindes als auch in der Organisation der Aktivitäten und der Führung der Haushaltsaufgaben. Wenn über die Beteiligung des Partners in der unbezahlten Care Arbeit gesprochen wird, dann mit den Begriffen ‚Unterstützung‘ oder ‚Hilfe‘.

„Mein Partner hilft mir aber auch wahnsinnig viel im Haushalt.“ (Int. A. 2022, Anhang 3: 141)

Von der Frau* wird erwartet, dass sie sich um das Kind kümmert, so A. (Int. A. 2022, Anhang 3: 142). Diese Werterhaltung wird auch in Bezug auf die schon schwierige Teilhabe an Events außerhalb der Arbeitszeit ersichtlich (siehe Kapitel 4.2) (Int. A. 2022, Anhang 3: 142f). Dadurch, dass die Hauptverantwortung für die Betreuung des Kindes bei der Mutter gesehen wird, muss diese andere

Verpflichtungen um die Kinderbetreuung herum organisieren, währenddessen Männer* meist zu Geschäftsessen oder ähnlichen ohne Abklärung zusagen können. Es wird nicht nur von externer Seite von Frauen* erwartet, auch Frauen* selbst haben den Anspruch an sich, ab der Geburt eines Kindes beruflich zurückzustecken und die Verantwortung dafür zu tragen (Int. A. 2022, Anhang 3: 139). Katharina Mader sieht dieses ‚sich verantwortlich Fühlen‘ als Teil der Sozialisation, was eben Buben* und Mädchen* im Kindesalter lernen, an Erwachsenen beobachten und was Institutionen verfestigen. Nach Mader ist das Wertesystem in Österreich sehr konservativ, was unter anderem auch an dem 40 Stunden Normalarbeitsverhältnis liegt (Int. M. 2022, Anhang 5: 152f).

„Und das ist alles Ausdruck dessen, was unser gesellschaftliches Wertesystem, vorgibt und das gibt ganz stark vor, dass wenn die Kinder klein sind, dann gehören sie zur Mama und wenn die Mama das nicht macht, dann ist sie eine Rabenmutter, und der Papa hat dazu die Familie zu erhalten, und zwar finanziell zu erhalten, und um das herum haben wir [das österreichische System] das alles gebaut und das reproduziert sich ständig.“ (Int. M. 2022, Anhang 5: 153)

Unter anderem ist es das durch die Sozialisierung weitergegebene Wertesystem, das eine Arbeitszuschreibung vorgibt. In Island haben schon 2006 in einer Studie Zwei Drittel der Befragten angegeben, dass sie es gut finden, wenn die häusliche ebenso wie die außerhäusliche Arbeit zwischen Mann* und Frau* aufgeteilt werden sollte (Atlason 2006: 12). Der isländische Familienvater Bryngeirsson spricht im Interview über deren Rollenaufteilung nach der Arbeitszeitverkürzung wie folgt:

„[...] that we wanted to see a bit more division and you know. That men helping more out. Sorry not help. Doing our fair share as we say. Not help. That’s not right.“ (Int. B. 2022, Anhang 1: 121)

Nachdem er das Wort ‚helfen‘ benutzt hatte, schnappte der Interviewte nach Luft und entschuldigte sich für seine Wortwahl und berichtigte, dass Care Arbeit eine Aufgabe ist, die zwischen den Partner*innen fair aufgeteilt werden soll und er nicht mithilft, sondern seinen Teil erledigt.

In Österreich existiert jedoch ein recht starres Wertesystem, in welchen die Frau* in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden soll. Dies führt zur Doppelbelastung von Frauen*. Die deutsche Soziologin und Sozialpsychologin (Soziopolis 2022) Regina

Becker-Schmidt theoretisiert diese bilaterale Einbindung als doppelte Vergesellschaftung von Frauen* und bezieht sich dabei auf das kapitalistische System. Vergesellschaftung ist ein Prozess, bei dem Menschen Teil einer sozialen Gemeinschaft werden. Diese Gemeinschaft beruht auf der gegenseitigen Interaktion zwischen Individuen, ohne die das Leben in der heutigen Welt schwierig oder sogar unmöglich wäre. (Becker-Schmidt 2003a) Vergesellschaftung geschieht für jedes Individuum von Geburt an, weil es in die Gesellschaft hineingeboren wird.

Die doppelte Vergesellschaftung bezieht sich nun auf die Lage der Frauen* in den heutigen kapitalistischen Gesellschaften, wo diese in das private wie auch in das öffentliche Leben doppelt eingebunden und damit, laut Theorie, doppelt vergesellschaftet sind. „In beiden Bereichen seien sie [die Frauen*] von fremdbestimmter Herrschaft betroffen“ (Kreckel 1993: 7), weil sie im Privaten für andere arbeiten und im Öffentlichen nur als ‚Zusatz‘ eingebunden werden. Der große Unterschied zu Männern*, die auch in der privaten Sphäre arbeiten, indem sie beispielsweise Betreuungsaufgaben übernehmen, sei, dass diese Arbeit Männern* nicht gesellschaftlich zugeschrieben wird und somit auch keine doppelte Vergesellschaftung zustande kommt (ebd.: 7). In Island trifft diese doppelte Vergesellschaftung durch die Einstellung, dass nicht die Frau* die Hauptverantwortliche für die unbezahlte Arbeit ist, weniger zu (Int. B. 2022, Anhang 1: 121).

Auch wenn gesagt werden muss, dass die Vergesellschaftung alle Geschlechter betrifft und sowohl Männer* als auch Frauen* in gewisse Rollenbilder drängt, trifft die doppelte Vergesellschaftung Frauen* auf eine andere Art und Weise, weil Männer* die private Arbeit der beruflichen unterordnen und diese Unterordnung auch gesellschaftlich anerkannt und akzeptiert wird. (Kreckel 1993: 7-8)

“And as I said we have some incentives from the pilots that this is kind of, its a slow process, but its changing the mindset.” (Int. b. 2022, Anhang 4: 148)

Durch die Arbeitszeitverkürzung kommt es zu einer Veränderung in der Denkweise. Geschlechterrollen, Vaterschaft oder Mutterschaft werden neu überdacht. Auch wenn in Island beim Großteil der Bevölkerung schon 2006, also vor der Arbeitszeitverkürzung, eine Einstellung der gerechten Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit herrschte (Atlason 2006: 12), entstehen durch die Arbeitszeitverkürzung Diskussion und größeres Wissen über die

unterschiedlichen Formen von Arbeit und somit hat diese Einfluss auf geschlechtergerechtere Arbeitsaufteilung. (Int.p. 2022, Anhang 4: 147f; Int. B. 2022, Anhang 1: 120ff)

Zusammenfassend wird festgehalten, dass sich das österreichische Wertesystem auf die Zuschreibung der Arbeitsformen (Kapitel 2.2.) auf die Geschlechter auswirkt und dadurch eine ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Geschlechtern entsteht. Das Geschlecht wird im Zuge des Doing Gender Ansatzes als sozial konstruierte Kategorie betrachtet, die durch tägliche Handlungen reproduziert wird. Stereotype Rollenbilder von Männern* und Frauen* haben sich über Jahrhunderte hinweg entwickelt und werden auch heute noch fortwährend reproduziert – unter anderem durch das androzentrisch geprägte 40-Stunden-Arbeitsmodell in Österreich. Die Interviews zeigen, dass die Verantwortung für Care-Arbeit und Haushaltsaufgaben als normale Aufgabe von Frauen* angesehen wird. Die Beteiligung des Partners wird oft als ‚Unterstützung‘ oder ‚Hilfe‘ betrachtet. Frauen* haben oft auch den Anspruch an sich selbst, beruflich zurückzustecken und die Verantwortung für die Betreuung des Kindes zu übernehmen. Diese doppelte Eingebundenheit von Frauen* in der privaten und beruflichen Sphäre führt zu einer gesellschaftlich eingebundenen Fremdbestimmtheit von Frauen*.

Die gesellschaftliche Wertehaltung in Österreich erklärt, warum Frauen* trotz Erwerbstätigkeit häufig eine größere Verantwortung und mehr Zeit für Haus- und Betreuungsarbeit übernehmen. In Island trägt die Arbeitszeitverkürzung zur Überprüfung und Neubewertung der Geschlechterrollen bei, legt Konzepte von Arbeitsarten offen und führt zur bewussteren Wahrnehmung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in Bezug auf Geschlechter. Ungleichheiten zwischen Männern* und Frauen* werden allgemeingesellschaftlich sichtbar, was als Schritt zum geschlechtergerechten Arbeitssystem gewertet wird.

Der letzte Analysepunkt im Bereich der unbezahlten Arbeit umfasst die Betreuungsarbeit. Es wird betrachtet, welche Unterschiede zwischen Österreich und Island erkennbar sind und wie sich die Arbeitszeitverkürzung auf die Verteilung der Betreuungsarbeit zwischen Geschlechtern auswirkt, um das Potential für die Geschlechtergerechtigkeit auch in diesem Bereich identifizieren zu können.

5.3. Care – Betreuungsarbeit und Arbeitszeitverkürzung

Der dritte, sich bei der Analyse abzeichnende, Faktor der Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzung auf die Geschlechtergleichstellung ist deren Einfluss auf die Betreuungsarbeit. Wie sich das isländische Modell auf die Aufteilung der unbezahlten Arbeit auswirkt und welchen Anteil die unterschiedlichen Karenzmodelle sowie das öffentliche Betreuungsangebot haben, wird im Folgenden erläutert.

Wenn weniger Zeit in der Lohnarbeit verbracht wird, bleibt mehr Zeit für die Arbeit zuhause.

„And then the men were asked how they use their free time, because of the shorter working week, and many of them said that they used the time to do the household in order to kind of facilitate the week and beginning.“ (Int.p. 2022, Anhang 4: 146)

Sonja ýr Þorbergsdóttir spricht hier von einer Studie zu Arbeitszeitverkürzung, in der viele Männer* angaben, die eingesparten Stunden für den Care Bereich zu nutzen.

Der isländische Familienvater Bryngeir Bryngeirsson antwortet auf die Frage, ob er seit der Verkürzung der Arbeitsstunden mehr im Haushalt erledigte, mit: „Ja, ich mache definitiv mehr. Ich wäre sehr enttäuscht, wenn ich es nicht tun würde. Mehr Zeit zu haben bedeutet buchstäblich, dass ich zum Beispiel mehr Zeit mit den Kindern verbringen kann.“ (Int. B. 2022, Anhang 1: 121) Er sagt, dass er diese freien Tage oder Stunden für Erledigungen, Kinderbetreuung oder den Haushalt verwendet und enttäuscht wäre, würde er es nicht machen. Dieser sieht die ‚gewonnene‘ Zeit als Zeit für Reproduktionsarbeit an und nicht als Freizeit. Bryngeir Bryngeirsson hat in seinem Umfeld beobachten können, dass die Aufteilung der Care-Arbeit zwischen Männern* und Frauen* seit der Arbeitszeitverkürzung weniger ungleich ist. Männer* verwenden die Zeit, um für die Familie da zu sein und nutzen die Stunden für Kinderbetreuung und Haushalt. (Int. B. 2022, Anhang 1: 122) Reproduktionsarbeit wird in Island eine zentrale Bedeutung zugesprochen und die zusätzlichen Stunden durch die Arbeitszeitverkürzung als Zeit für Reproduktionsarbeit wahrgenommen und genutzt. Ergebnisse von isländischen Studien zeigen, dass sich Männer* durch die Arbeitszeitverkürzung eher in Haushalt und Kindererziehung einbringen, aber

trotzdem viele Frauen* noch das Gefühl der Verantwortung über diesen Teil der Arbeit verspüren. Sie verteilen und koordinieren die Arbeit, so Teilnehmer*innen der Studien. (Jóhannesson & Víkingisdóttir 2018: 22-24; Kjartansdóttir & Magnúsdóttir 2018: 51f)

„If you to guarantee that the fathers stay at home with the children you have to have a paternity leave, and then you have to have child care and then you have of course a shorter working week for the equal share of the household and so on. “ (Int.p. 2022, Anhang 4: 147)

Parallel zur Arbeitszeitverkürzung wurden in den Interviews die Karenzregelung und die Betreuungseinrichtungen in Island als zentrale Faktoren für die Aufteilung von Care-Arbeit genannt.

Die Karenzregelung ist in Österreich im Vergleich zu anderen europäischen Ländern weit ausgebaut und betrifft viele Personen, Branchen und Anstellungsverhältnisse gleichermaßen. Acht Wochen nach der Geburt des Kindes beginnt die offizielle Karenzzeit. Sie ist in verschiedenen Varianten einlösbar. Spätestens endet diese jedoch mit dem zweiten Geburtstag des Kindes. Auf geschlechtsgerechter Ebene gibt es sowohl die Option der Aufspaltung zwischen Elternteilen als auch den Ansatz der Elternteilzeit. Die Elternteilzeit hat das Ziel, die familiären und beruflichen Pflichten in den ersten beiden Jahren besser vereinbaren zu können. Die Elternzeit kann auch zusammen mit dem Partner oder der Partnerin bezogen werden. Zusätzlich haben alle Österreicher*innen das Recht bis zum siebten Geburtstag ihres Kindes die Stunden zu reduzieren, wenn der Betrieb eine gewisse Größe hat und das Arbeitsverhältnis über drei Jahre nicht unterbrochen wurde. (Arbeiterkammer 2022b)

Das österreichische Karenz-Prinzip ist vergleichsweise zu anderen europäischen Ländern zeitlich lang und flexibel, basiert aber auch auf Freiwilligkeit und überlässt die Entscheidung, welcher Elternteil in Karenz geht den Individuen. In Island ist dies anders, dort sind jeweils fünf Monate Karenzzeit für Väter und fünf Monate Karenzzeit für Mütter reserviert. Wenn sie von Vater oder Mutter nicht in Anspruch genommen werden, verfallen diese. Weitere zwei Monate können so aufgeteilt werden, wie es sich die Eltern vorstellen. (Pullirsch 2016) Das heißt, in Island ist eine staatliche Regulierung der Karenz beider Geschlechter ins System eingearbeitet, indem der nicht genutzte Teil eines Elternteils bei nicht Inanspruchnahme verfällt. Dadurch wurden im Vergleich zu Österreich viel mehr

Männer* motiviert, die Karenzzeit zu nutzen, und auch von Betrieben wurde Vaterkarenz großflächig akzeptiert, erzählt Sonja ýr þorbergsdóttir (Int.p. 2022, Anhang 4: 147f). Die beiden unterschiedlichen Systeme schlagen sich in unterschiedlichen Zahlen nieder. Weniger als zehn Prozent der Väter in Österreich gehen in Karenz und die meisten für weniger als drei Monate. Eine Karenzzeit von mehr als sechs Monaten beansprucht nur ein Prozent aller Männer* mit Kindern in Österreich. Im Vergleich dazu gehen Mütter durchschnittlich circa 20 Monate in Karenz. In Island beanspruchen 90% der Väter die Karenz. (Pucher 2022)

Das Karenzsystem in Island trägt dazu bei, diese Rollenbilder aufzubrechen. Vätern wird durch die ‚verpflichtende‘ Vaterkarenz die Möglichkeit gegeben, ein Verständnis für die zweite und dritte Schicht zu bekommen und sich mit anderen Männern über diese Themen auszutauschen – und nicht mehr einen Einzelfall dazu darzustellen (Int.S. 2022, Anhang 2: 130).

„Young men sharing stories about paternity leave with their kids. So it’s new, I think it’s a change you see guys, hipster guys with beards and their kids strolling around, because they are on paternity leave with their kids. And you didn’t really see this ten to fifteen years ago. And so I think it’s a little bit about reevaluating fatherhood and talking about your emotions.“ (Int. S. 2022, Anhang 2: 130)

Im EGDL-Indikator (Equal Gender Division of Labour), welcher die Karenzmodelle auf Basis von Geschlechtergleichstellung bewertet, schneidet Island besonders gut und Österreich besonders schlecht ab (Dearing 2016). Je länger Frauen* in Österreich in Karenz gehen, desto weniger verdienen sie auf lange Zeit gerechnet (Eisterer 2017: 40). Die Interviewte A. hat nach einem Praktikum in einer Firma über vier Jahre gearbeitet und wurde noch vor ihrer Elternkarenz zur Koordinatorin befördert (Int. A. 2022, Anhang 3: 142f). Nach ihrer Karenz erhielt sie eine andere Position, welche sich mit ihrer Teilzeitanstellung vereinbaren lässt. Aufstiegsmöglichkeiten seien jetzt weniger gegeben und die Bezahlung circa um die Hälfte geringer als vor der Elternzeit, sagt A. (Int. A. 2022, Anhang 3: 141f).

Neben der Karenzregelung gelten Betreuungseinrichtungen als zweite institutionell ausschlaggebende Instanz für den gerechten Zugang von Müttern zum Arbeitsmarkt. In einer Studie der österreichischen Soziologin Sonja Dörfler und des österreichischen Ökonomen Georg Vernhart wurde ein direkter Zusammenhang zwischen der Erwerbsquote von Müttern und der Nutzung solcher

Betreuungseinrichtungen festgestellt (Dörfler & Vernhart 2016: 58f). Für den Berufsweg der Mütter sind besonders Betreuungseinrichtungen für Kinder von null bis sechs Jahren zentral (ebd.: 54).

Politische Reaktion auf die Erkenntnis der Relevanz von Betreuungseinrichtungen für den Berufsweg von Müttern gab es in Österreich in den 1990er Jahren erstmals in größeren Dimensionen. Damals wurde mit umgerechnet ca. 20 Millionen Euro ein großflächiger Ausbau der Kindergartenplätze finanziert. Gründe dafür sind eher pädagogische gewesen und weniger solche der Vereinbarung von Beruf und Familie für Frauen* mit kleinen Kindern. Das angestrebte Barcelona Ziel¹⁰ von 33% Betreuungsquote von Ein- bis Dreijährigen, wurde trotz des massiven Ausbaus mit einer tatsächlichen Quote von 12% im Jahr 2007 noch weit verfehlt. Darüber hinaus waren die öffentlichen Betreuungsangebote nicht auf die Bedürfnisse von Frauen* im Vollzeitarbeitsmarkt ausgerichtet, da sie hauptsächlich vormittags angeboten wurden. (Dörfler & Vernhart 2016: 54ff)

In Island werden hingegen 45% der unter Dreijährigen mehr als 30 Stunden in der Woche fremdbetreut. Über 99% der Drei- bis Fünfjährigen sind über fünf Stunden täglich in Betreuung. (Seils, Molitor 2021: 7f)

Neben der Unterschreitung der Betreuungsquote weist Österreich im europäischen Vergleich auch sehr geringe Ausgaben für Kinderkrippen, Vorschulen und Kindergärten auf. Laut Nowotny (2020) betragen diese Ausgaben lediglich 0,6% des Bruttoinlandsprodukts, während Schweden im Vergleich 2% investierte. (Nowotny 2020) Diese geringen Ausgaben haben zur Folge, dass 38% der Gemeinden in Österreich keine öffentlichen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder im Alter von Null bis Drei Jahren zur Verfügung stellen können (Heinz 2022). Zusätzlich sind nur 36% aller Kindergärten mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbar, wie der VIF-Indikator¹¹ zeigt (ebd.). Dieser Indikator verdeutlicht die unzureichende Betreuungsinfrastruktur in Österreich. Elin Oddny Sigurðardóttir

¹⁰ „High quality, accessible and affordable childcare is vital for women’s labour market participation. The Barcelona objectives the European Council adopted in 2002 include targets for childcare (covering 33% of children under 3 and 90% of children under primary school-going age)“ (Europa EC 2023)

¹¹ „Vereinbarkeitsindikator für Beruf und Familie, der vom europäischen Rat 2002 beschlossen wurde.“ (Heinz 2022)

(2022, Anhang 2: 125f) geht auf das universelle, bezahlbare Elin Oddny Sigurðardóttir (2022, Anhang 2: 125f) geht auf das universelle, bezahlbare Kinderbetreuungsangebot in Island ein. Dies sei so ausgebaut, dass es Eltern ermöglicht, in Vollzeitstellen zu arbeiten.

Katharina Mader betrachtet Betreuungseinrichtungen als Institutionen die, die Wertesysteme einer Gesellschaft widerspiegeln (Int. M. 2022, Anhang 5: 147f). Das unterstreicht die Bedeutung von Betreuungseinrichtungen nicht nur als Instrument zur Unterstützung von Frauen* im Berufsleben, sondern auch als Indikator für die gesellschaftlichen Werte und Prioritäten.

Interviewpartnerin A., die mit ihrem Verlobten und ihrem dreijährigen Sohn in Tirol lebt erzählt, dass das Betreuungsangebot in einer kleinen Stadt zwar bis 16:30 Uhr reichen würde, dies jedoch einen erheblichen finanziellen Mehraufwand mit sich bringen würde (Int. A. 2022, Anhang 3: 140). Weiters ist ein Platz für ein unter 18 Monate altes Kind schwer zu bekommen, da diese in Betreuungseinrichtungen als zwei Plätze gewertet werden und somit aus Platzgründen für ihre Familie nur die Möglichkeit bestand, das Kind erst im Alter von 18 Monaten in die Betreuung zu geben (Int. A. 2022, Anhang 3: 140). Laut Mader sind lediglich 27% der unter Zweijährigen in institutioneller Betreuung, was das schon niedrig angesetzte Barcelona Ziel der Europäischen Union von einem Drittel nicht einmal erfüllt (Int. M. 2022, Anhang 5: 153) – in Island sind es zum Vergleich 45% (Seils, Molitor 2021: 7f).

Zudem wurde die fehlende Flexibilität der Betreuungseinrichtungen von der jungen Mutter (Int. A. 2022, Anhang 3: 140ff) kritisiert. Vier Stunden Betreuung am Tag seien oft zu wenig, wodurch die Jungfamilie unter anderem nach der Geburt des Kindes in die Umgebung der Familie (Großeltern, Tanten, Onkel, etc.) umgezogen ist (Int. A. 2022, Anhang 3: 140). Intersektionell kann dadurch eine Diskriminierung derer, die ohne familiären Rückhalt mit Kindern leben, beobachtet werden und dies ist ein weiteres Argument für den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und der besseren Anpassung von Lohnarbeit an Menschen mit Familie. Es wird sichtbar, dass Betreuungseinrichtungen für Kinder an ein Arbeitsmodell geknüpft sind, welches impliziert, dass ein Partner, bzw. eine Partnerin die Möglichkeit hat zu Hause zu bleiben, oder andere Mitglieder der Familie sich um die Betreuung kümmern.

Die Veränderung der Arbeitszeit benötigt und beinhaltet ein Aufbrechen von mehreren gesamtgesellschaftlichen Instanzen (Steinrücke 2017: 121), was durch die empirischen Daten sowohl aus Österreich als auch aus Island sichtbar wird. Es kann zusammengefasst werden, dass Kinderbetreuungseinrichtungen und Karenzregelungen einen großen gesellschaftlichen Stellenwert in der Geschlechtergleichstellung einnehmen. Die langen Karenzzeiten und das noch immer nicht auf Vollzeitbeschäftigung ausgelegte Kinderbetreuungsangebot in Österreich wirken sich negativ auf die Gleichstellung von Frauen* am Arbeitsmarkt aus. In Island werden diese oft festgefahrenen Instanzen von institutioneller Seite beispielsweise mit der Arbeitszeitverkürzung und der Karenzregelung für Mütter und Väter aufgebrochen. Dadurch wird eine Veränderung des Habitus in der Gesellschaft erreicht, indem über Erwerbs-, Care- und Organisationsarbeit des Privaten öffentlich diskutiert wird und eine Bewusstseinsänderung beobachtet werden kann. Die isländische Karenzregelung hat einen Einfluss auf die geschlechtergerechte Arbeitsweise, weil durch die hohe Beteiligung beider Geschlechter sowohl Männer* als auch Frauen* einen Bezug zu Care Arbeit bekommen und im Arbeitsmarkt sowohl bei Männern* als auch bei Frauen* Betreuungspflichten als Norm etabliert werden. In Island erfährt Reproduktionsarbeit eine größere Aufmerksamkeit als in Österreich. Das zeigt sich wiederum in einer egalitäreren Aufgabenverteilung in den Arbeitsarten zwischen Geschlechtern. Die offene Diskussion der verschiedenen Arten von Arbeiten, bzw. der ersten, zweiten und dritten Schicht, welche mit der Arbeitszeitverkürzung einherging, hat ein Umdenken hinsichtlich der Verantwortung für unbezahlte Arbeit bewirkt und so auch die doppelte Vergesellschaftung der Frauen* verringert.

Das Kapitel 5 skizzierte eine Untersuchung der strukturellen Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt in Österreich und Island, sowie die Konsequenzen der Arbeitszeitverkürzung auf die Betreuungsarbeit und die Werthaltung.

Im Kapitel 5.1. wurden die Faktoren ‚Zeit‘ und ‚Ressourcen‘ in Vollzeitarbeitsmodellen im Vergleich zur Arbeitszeitverkürzung analysiert. Die ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit im 40-Stunden-Modell kann durch die Wechselwirkung von Zeitverfügbarkeit und Ressourcen erklärt werden. Im herkömmlichen 40-Stunden-Arbeitsmodell wird davon ausgegangen,

dass eine Person einen Großteil ihrer Zeit für Erwerbsarbeit aufwendet, was zu einer begrenzten Zeit für unbezahlte Reproduktionsarbeit führt. Da die Erwerbsarbeit oft mit finanzieller Unabhängigkeit und Ressourcenverbesserung verbunden ist, kann die/derjenige Partner*in, der über bessere berufliche Chancen und ein höheres Einkommen verfügt, als hauptsächliche/r Ernährer*in gesehen werden. Diese Person wird dazu neigen, mehr Zeit in der Erwerbsarbeit zu verbringen, um die finanziellen Ressourcen zu maximieren. Die Person mit weniger beruflichen Möglichkeiten oder einem niedrigeren Einkommen wird in der Regel mehr Zeit für die unbezahlte Arbeit aufwenden, um die Haushaltsaufgaben und Betreuungsverantwortlichkeiten zu erfüllen. Indem Ressourcen und Zeit fairer verteilt werden, zeigt sich in Island, wie eine hohe Vollzeitstellungsrate von Frauen* zu einer Angleichung der unbezahlten Arbeitsstunden zwischen den Geschlechtern führt. Die Arbeitszeitverkürzung schafft ein Modell, das eine ausgewogene Balance zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit ermöglicht. Für die Forschungsfrage bedeutet dies, dass die Arbeitszeitverkürzung ein Modell darstellt, das die zwischen Männern* und Frauen gleiche Aufteilung von Ressourcen und Zeit ermöglicht und so zur Geschlechtergerechtigkeit beiträgt.

Kapitel 5.2 analysierte die enge Verknüpfung von Geschlechterrollen, Werthaltungen und Arbeitszeitverkürzung. Der Doing Gender Ansatz betont, dass Geschlecht sozial konstruiert wird und durch stereotype Rollenbilder fortbesteht. Traditionelle Rollenverteilungen werden im österreichischen Arbeitssystem institutionell gestärkt, wie im Kapitel 4.2. und in den demographischen Daten in Kapitel 4.1. ersichtlich wurde. Die Auswirkungen des österreichischen Arbeitsmarktes auf eine konservative Werthaltung wurden im Kapitel 5.2. mittels Interviews sichtbar gemacht und die alltägliche Reproduktion der Rollen im Zuge dessen veranschaulicht. In Island war schon vor der Arbeitszeitverkürzung eine liberalere Einstellung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung gegeben. Durch die Verkürzung wurde ein weiterer Schritt gemacht, um Rollenbilder aufzubrechen, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen und die verschiedenen Arten von Arbeit gesamtgesellschaftlich zu diskutieren und offenzulegen. Diese Bewegung zeigt für die Forschungsfrage, dass ein geschlechtergerechtes Arbeitssystem von weniger Vollzeitarbeitsstunden einen Einfluss auf die Werte und Normen der Bevölkerung hat.

Im Kapitel 5.3 stand die Wechselwirkung zwischen Betreuungsarbeit und Arbeitszeitverkürzung im Fokus, insbesondere anhand der Analyse der isländischen Interviews. Die Arbeitszeitverkürzung in Island hat zu mehr Ausgleich in der Aufteilung von Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern geführt, wobei Männer vermehrt an Hausarbeit und Kinderbetreuung teilnehmen. Somit hat die Arbeitszeitverkürzung auch dahingehend Potential, die unbezahlte und die bezahlte Arbeit gerechter zwischen den Geschlechtern aufzuteilen und weniger Abhängigkeiten durch Rollenteilung zu erschaffen. Diese positive Entwicklung wird durch staatliche Regelungen und eine gut ausgebaute Betreuungsinfrastruktur unterstützt. Im Gegensatz dazu zeigt sich in Österreich eine geringere Beteiligung von Vätern an Betreuungsaufgaben aufgrund weniger ausgeprägter Karenzmodelle und unzureichender Betreuungsinfrastruktur.

6. Fazit

In der vorliegenden Masterarbeit wurde das Modell der Arbeitszeitverkürzung im Hinblick auf die Aufteilung der Arbeitsarten zwischen Geschlechtern, die Problematik der 40-Stunden-Vollzeitwoche und das Potential der Verkürzung zur Geschlechtergleichstellung untersucht. Dazu wurde das Arbeitssystem in Österreich analysiert und in Vergleich zu Island gestellt, welches als Vorreiter in Sachen Arbeitszeitverkürzung und geschlechtergerechter Arbeitsaufteilung gilt.

Fünf Interviews wurden mit Expert*innen aus Österreich und Island sowie arbeitenden Personen beider Länder geführt und qualitativ analysiert. Mit dieser Methode in Kombination mit einer Literaturrecherche konnte sowohl ein Vergleich von gesamtgesellschaftlichen Prozessen als auch von alltäglichen Lebensrealitäten in zwei unterschiedlichen Arbeitssystemen gegeben werden.

Die Masterarbeit war auf die Vorannahme gestützt, dass die durchschnittliche Arbeitsaufteilung in Österreich noch immer bei vollzeitarbeitenden Männern* (ca. 40h) und teilzeitarbeitenden Frauen* (ca. 20h) liegt. Die Überlegung war, dass wenn diese zusammengenommen 60 Stunden Arbeit neu und gleichwertig aufgeteilt werden würden, 30 Stunden Lohnarbeit für beide Geschlechter zustande

kämen und möglicherweise eine geschlechtergerechte Aufteilung von unbezahlter Arbeit. Ob die Arbeitszeitverkürzung in Österreich das Potential hätte, sich wie diese in Island auszuwirken hat und welche Aspekte zur Geschlechtergerechtigkeit durch die Arbeitszeitverkürzung beitragen könnten, waren die Forschungsfragen und Anreize für diese Masterarbeit.

Um einen Grundstein für die Analyse zu legen wurde ein historischer Überblick über die Entwicklung der Arbeit von der Fordismus-Ära bis zum Neoliberalismus gegeben. Dabei wurde die Frage, wie sich die Arbeit in Österreich entwickelt hat und in welche gesellschaftspolitischen/wirtschaftlichen Strukturen diese eingebettet ist, gestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass im Neoliberalismus die Subjektivierung der Arbeit und die Möglichkeit zur Flexibilität und Anpassung an individuelle Lebensumstände eine (scheinbare) Freiheit schaffen (Minssen 2019: 3). Diese Freiheit zur Selbstorganisation führt jedoch dazu, dass Arbeitnehmer*innen mit ihrer Flexibilität am Arbeitsmarkt gemessen und hierarchisiert werden und sich Personen ohne familiäre Verpflichtungen aufgrund ihrer Flexibilität besser auf dem Arbeitsmarkt vermarkten können.

Die Werte und Einstellungen der arbeitenden Bevölkerung über die Generationen hinweg haben sich zudem stark verändert. Für neue Berufseinsteiger*innen der Generation Y steht eine ausgewogene Work-Life-Balance bei der Auswahl eines Jobs an erster Stelle, gefolgt vom sozialen Umfeld (Flecker 2017: 40). Das Arbeitssystem sollte sich auf die neuen Anforderungen einstellen und auf die Bedürfnisse eingehen. Neben den veränderten Wertvorstellungen wurde aufgezeigt, dass die Vorstellung was Arbeit ausmacht, nicht natürlich gegeben ist, sondern sich historisch entwickelt hat und gesellschaftlich reproduziert wird. Im 40-Stunden-Vollzeitmodell ist Arbeit eng mit dem Einkommen verbunden, da dies die männliche* Norm darstellt und andere Formen als ‚Anderes‘ wahrgenommen und somit abgewertet werden. Neben der Lohnarbeit gibt es jedoch viele weitere Formen von Arbeit – Reproduktions-, Organisations-, kulturelle- und politische Arbeit –, die nicht entlohnt werden, aber zentral für eine funktionierende Gesellschaft sind.

Die geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeit wurde untersucht, um die Frage beantworten zu können, ob es einen Unterschied zwischen den Arbeitssystemen beider Länder in der Aufteilung der Arbeitsarten gibt.

Bei der Analyse der geschlechtsspezifischen Verteilung von bezahlter Arbeit wurde festgestellt, dass mehr als die Hälfte aller Frauen* in Österreich in Teilzeit arbeiten (Schedlberger 2022; Bruckner & Bauer 2021), Männer* durchschnittlich 39,8 Stunden pro Woche arbeiten (Huemer et al. 2017: 867) und in über 60% der Paarhaushalte Männer* Alleinverdiener darstellen (Reif & Mader 2021; Schedlberger 2022). Erklärungen für die Ursachen dieser Ungleichheit können mit Theorien wie dem androzentrischen Arbeitsmodell, der halbierten Gerechtigkeit und der patriarchalen Ressource ‚Zeit‘ gefasst werden.

Es wurde festgestellt, dass in Österreich eine androzentrische Sichtweise auf das Konzept der Arbeit vorherrscht, bei der die männliche* Lohnarbeit als Norm angesehen wird und andere Arten von Arbeit, wie die historisch klassisch weibliche* Hausarbeit, als Abweichung von dieser Norm betrachtet wird (Mutari & Figart 2001; Costa & Mendel 2017). Ein zentrales Ergebnis ist, dass das 40-Stunden-Vollzeitmodell in Österreich mit der traditionellen Rollenverteilung einhergeht, bei der Frauen* die Hauptverantwortung über die Reproduktionsarbeit tragen (Int. M. 2022, Anhang 5: 153; Int. A. 2022, Anhang 3: 138, 142). Dies führt dazu, dass Frauen* häufig in prekären Teilzeitarbeitsverhältnissen feststecken, geringere Karrierechancen haben und von Altersarmut und Abhängigkeit betroffen sind. Das sogenannte Male-Breadwinner-Modell, bei dem der Mann* die Rolle des Ernährers und die Frau* die Rolle der Zuarbeiterin innehat, wird in Österreich politisch mittels Arbeitszeit, Karenzregelungen und Kinderbetreuungsvorschriften unterstützt und trägt zur Aufrechterhaltung der Geschlechterungleichheit bei.

Die Probleme, die sich aus dem 40-Stunden-Vollzeit-Modell ergeben, wurden zusammengefasst und damit ein Teil der Forschungsfrage beantwortet: Das österreichische Arbeitssystem baut auf konservativen Rollenbildern auf, was dazu führt, dass Frauen* vermehrt die Verantwortung über die häusliche Arbeit zugeschrieben bekommen. Es ergibt sich für sie ein nachteiliger Zugang zum Vollzeitarbeitsmarkt und dadurch eine soziale und finanzielle Benachteiligung, die zu Altersarmut und Abhängigkeit führt. Eine weitere Problematik ist, dass die Wertvorstellungen der Generation Y nicht mehr mit den konservativen Rollenbildern vereinbar sind und sich damit im 40-Stunden-Modell wenig Platz für deren Werte findet. Die eruierte Problematik, die sich aus dem 40-Stunden-Vollzeitmodell ergibt, wurde in einzelnen Abschnitten im isländischen verkürzten

Arbeitssystem betrachtet und Unterschiede zwischen Österreich und Island analysiert.

Im Vergleich zur Erwerbsarbeitssituation in Island wurde analysiert, wie sich der Arbeitsmarkt durch die Arbeitszeitverkürzung verändert, um die Frage des Potentials beantworten zu können. Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass Frauen* durch die verkürzte Arbeitszeit einen niederschwelligeren Zugang zum Vollzeitarbeitsmarkt haben und ihre Vollzeitstellen besser mit der Reproduktionsarbeit vereinbaren können. Im Vergleich dazu wird der österreichische Weg der Arbeitsmarktflexibilisierung zur Integration von Frauen* als problematisch betrachtet, da erstens die Flexibilisierung meist auf die Bedürfnisse des Betriebs angepasst ist (Flecker 2017: 108f) und zweitens Flexibilität eine Eigenschaft darstellt, welche Personen ohne Betreuungsaufgaben weitaus besser erfüllen können als Personen, die Verantwortung für unbezahlte Arbeit tragen (Int. A. 2022, Anhang 3: 139, 142). Daraus ergibt sich, dass sich die Arbeitszeitverkürzung auf die zur Ungleichheit beitragenden Eigenschaften des Arbeitszeitalters 4.0 positiv auswirkt, da die Full-On-Mentalität in der Arbeitszeitverkürzung weniger gelebt wird als dies in der Arbeitsmarktflexibilisierung der Fall ist. Weiters wurde in Österreich zwar der Arbeitsmarkt flexibilisiert, Betreuungseinrichtungen jedoch nicht. Besonders in ländlichen Gebieten gibt es ausschließlich Vormittagsbetreuung. Es wurde sichtbar, dass es mit einer nicht flexiblen Betreuung über wenige Stunden ohne familiären Rückhalt schwer möglich ist, den flexiblen Ansprüchen des Arbeitgebers gerecht zu werden (Int. A. 2022, Anhang 3: 140). Somit funktioniert aus mehreren Gründen die Flexibilisierung des Arbeitsalltages als neoliberaler Lösungsansatz in der Praxis besonders für Frauen* sehr eingeschränkt.

In Island setzt die linke Regierung auf Neubewertung statt Flexibilisierung der Arbeit. Die Neubewertung der Arbeit erhöht die Bezahlung von traditionellen Frauenberufen und verringert Geschlechterunterschiede in der Bezahlung und durch Arbeitszeitverkürzung. Im Zuge dessen werden Frauen* besser entlohnt, haben leichteren Zugang am Arbeitsmarkt und arbeiten vermehrt in Vollzeit. Das Ergebnis ist, dass die Machtbalance zwischen den Geschlechtern in finanzieller und nicht-finanzieller Hinsicht ausgeglichener wird. In Island wurde der männlich* dominierte Arbeitsmarkt durch die Verkürzung teilweise aufgebrochen, was zu mehr Chancen und Macht für Frauen* auf dem Arbeitsmarkt führt. Dieses Ergebnis

wird auch durch Daten aus Österreich gestützt und trägt zum Potenzial einer geringeren Arbeitsmarktungleichheit bei.

Neben der bezahlten Arbeit wurde auch die Verteilung von unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern betrachtet. Es wurde festgestellt, dass Frauen* in Österreich im Durchschnitt mehr als doppelt so viele Stunden unbezahlte Arbeit leisten wie Männer* (Disslbacher & Schnetzer 2019). Verschiedene Theorien wie die Verhandlungs- und Ressourcentheorie, der Time Availability Ansatz und der Doing Gender Ansatz wurden herangezogen, um die Ursachen für diese ungleiche Verteilung zu erklären. Dabei wird deutlich, dass stereotype Rollenbilder, finanzielle Aspekte und institutionelle Regelungen zur Aufrechterhaltung dieser ungleichen Verteilung führen (Wenger et al. 2009: 60; Hobler et al. 2017: 5). Zusätzlich führt die doppelte Eingebundenheit von Frauen* in der privaten und beruflichen Sphäre zu einer gesellschaftlich eingebundenen Fremdbestimmtheit von Frauen* (Hirsch 2016: 148) – sowohl am Arbeitsmarkt als auch im Zuge der Care-Arbeit.

Dass die Arbeitszeitverkürzung zu einer Veränderung der Denkweise führt, ist als Ergebnis zu werten. Die Diskussion und das Wissen über die verschiedenen Arten von Arbeit und der öffentliche Diskurs über die zweite und dritte Schicht (Reproduktions- und Organisationsarbeit) ist in Island verbreiteter als in Österreich und wurde während der Arbeitszeitverkürzung zur gesamtgesellschaftlichen Thematik (Int. S. 2022, Anhang 2: 129ff; Int. B. 2022, Anhang 1: 124, 121). Die verstärkte Auseinandersetzung mit der bezahlten und unbezahlten Arbeitswelt zeigt eine positive Entwicklung hin zur Geschlechtergerechtigkeit. Es ergibt sich aus den Interviews und Statistiken, dass Männer* nach der Arbeitszeitverkürzung vermehrt im Haushalt und bei der Kinderbetreuung aktiv sind (Int.p. 2022, Anhang 4: 146; Int. B. 2022, Anhang 1: 120). Dies hat sowohl die Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern als auch eine Wertverschiebung zur Folge. Es wird beobachtet, dass sich durch die Mehrzeit im Care Bereich ein Verständnis für die unbezahlte Arbeit entwickelt und sich auch mit anderen Männern* über diese Themen ausgetauscht wird, was wiederum als Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit gewertet wird.

Parallel zur Arbeitszeitverkürzung spielen jedoch auch andere Faktoren eine zentrale Rolle zur Gleichstellung. Maßnahmen wie Karenzregelungen und ein

ausgebautes Kinderbetreuungsangebot sind erforderlich, um eine vollständige Geschlechtergleichstellung zu erreichen.

Das steigende Engagement für politische oder kulturelle Arbeit wurde zwar von einigen Interviewpartner*innen beobachtet oder selbst angewandt (Int. B. 2022, Anhang 1: 122f; Int.p. 2022, Anhang 4: 149f). Allerdings wird politische Arbeit im Vergleich zur Reproduktionsarbeit bei den Interviewten als Freizeit wahrgenommen (Int. B. 2022, Anhang 1: 125), was darauf hinweist, dass nicht alle Arten von Arbeit mit gleicher Wichtigkeit betrachtet werden. Die Arbeitszeitverkürzung um fünf bis acht Stunden in Island ermöglicht zwar eine Entlastung bei den notwendigsten Aufgaben, reicht jedoch nicht aus, um sich verstärkt kultureller und politischer Arbeit zu widmen.

Als Fazit der Analyse halte ich fest, dass die Arbeitszeitverkürzung das Potential zur Geschlechtergleichstellung erfüllt, indem sie Erstens zu einer faireren Aufteilung der Care-Arbeit zwischen Männern* und Frauen* führt, Zweitens der Arbeitsmarkt sich dahingehend verändert, dass Frauen* mehr Ressourcen am Arbeitsmarkt verfügen und ganz zentral: Drittens eine Diskussion durch die Arbeitszeitverkürzung losgetreten wird, die das ‚natürlich gegebene‘ Arbeitssystem in Frage stellt und so eine Offenlegung der verschiedenen Arten und Ungerechtigkeiten von bezahlter und unbezahlter Arbeit mit sich bringt, was einen großen Teil zur Geschlechtergerechtigkeit beiträgt.

Zuletzt ist die Durchführbarkeit ein Teil der Frage zum Potential der Arbeitszeitverkürzung zur Geschlechtergleichstellung. Dabei wurde sichtbar, dass eine kollektive Arbeitszeitverkürzung besser funktioniert, um feministische Ziele zu erreichen. Dies hat den Grund, dass eine individuellen Verkürzung nicht externen Umständen, sondern als Entscheidung der Person zugeschrieben wird und so Frauen* einen Nachteil erfahren, weil es in deren Lebenssituation signifikant häufiger externe Umstände (andere Arten von Arbeit) für eine Arbeitszeitverkürzung gibt. Das bedeutet, dass die individuelle Verkürzungsmöglichkeiten die strukturellen Ursachen und Auswirkungen von geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung nicht ausreichend berücksichtigen, und so die Ungleichheit am Arbeitsmarkt zwischen den Geschlechtern aufrechterhält. Um eine kollektive Arbeitszeitverkürzung wie diese in Island herzustellen, sind sowohl starke Gewerkschaften als auch eine ‚wollende‘ Regierung notwendig.

Gewerkschaften fungieren als Gegenpole der Unternehmen und zeigen auf (Heming 2021), dass die Technologisierung neben Profitmaximierung auch positive Arbeitsrechte zur Folge haben kann. Auf dem Weg der Arbeitszeitverkürzung Islands wurde sichtbar, dass es Top-Down (Regierungen, Institutionen, Gesetze) und Bottom-Up (gewerkschaftliche und feministische Bewegungen) Bewegungen braucht. Neben der Einführung der Arbeitszeitverkürzung hat die Frauen*bewegung Islands den Augenmerk auf die geschlechtliche Arbeitsteilung und die Veränderung durch eine Arbeitszeitverkürzung und Neubewertung aufgezeigt. Die hohe Organisationsrate der Gewerkschaften und die Streikaktionen von und für Frauen* haben gezeigt, wie wichtig die weibliche* Beteiligung am Arbeitsmarkt ist und ein Bewusstsein für Frauen*rechte gestärkt.

Durch diese Masterarbeit konnte der weitgehend auf quantitativen Statistiken beruhende Forschungsstand durch empirische Daten von Lebensrealitäten in zwei Arbeitsmodellen erweitert werden. Die Ergebnisse stützen sich auf qualitative Interviews, welche weitreichende, im Alltag gelebte Unterschiede der beiden Arbeitssysteme wiedergeben und so einen praxisnahen Einblick in die Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzung auf eine Gesellschaft geben und im Rahmen des Forschungsstandes und Theorien interpretiert wurden.

7. Literaturverzeichnis

Abramowski, Ruth (2020): Das Bisschen Haushalt: Zur Kontinuität Traditioneller Arbeitsteilung in Paarbeziehungen – Ein Europäischer Vergleich. Opladen: Barbara Budrich

Academic (o.A.): Mayring, <https://de-academic.com/dic.nsf/dewiki/1103725>. [04. Juni 2023]

Ackerly, Brooke & True, Jacqui (2010): Doing Feminist Research in Political and Social Science. Hampshire: Palgrave Macmillan

Altvater, Elmar (2004): Atmende Unternehmen, atemlose Menschen? In: WSI-Mitteilungen, Ausgabe: 08/2004, 406

Arbeiterkammer (2023): Kurzarbeit, <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitszeit/SonderformenderArbeitszeit/Kurzarbeit.html>. [11. August 2023]

Arbeiterkammer (2022a): Karenz – Regelung, <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Karenz/Karenz-Regelung.html>. [22. September 2022]

Arbeiterkammer (2022b): Elternteilzeit, <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Elternteilzeit/Elternteilzeit.html>. [22. September 2022]

Arbeiterkammer 2020: Unbezahlte Arbeit im Lockdown, <https://www.arbeiterkammer.at/unbezahlte-arbeit-im-lockdown>. [20. September 2022]

Atlason, Gísli Hrafn (2006): On Reconciliation of Gender Equality and Daily Routines in Iceland. In: Reingardiene, Jolanta (ed.): Between Paid and Unpaid Work: Family Friendly Policies and Gender Equality in Europe. Vilnius: Social Research Center, 4-13

Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (1994): Individualisierung in modernen Gesellschaften-Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In: Beck-Gernsheim, Elisabeth & Beck, Ulrich (Hrsg.*innen): Riskante Freiheiten. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 10-39

Becker-Schmidt, Regina (2022): Soziopolis, <https://www.sozioopolis.de/autoren/profil/regina-becker-schmidt.html>. [08. Juli 2022]

- Becker-Schmidt, Regina (2003a): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen*. In: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hrsg.*innen): Handbuch Frauen*- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 65–74
- Becker-Schmidt, Regina (2003b): Die doppelte Vergesellschaftung von Frauen*, https://www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz_eth/Geschlecht_als_Kategorie/Die_doppelte_Vergesellschaftung_von_Frauen*/index.html. [03. September 2022]
- Bergmann, Frithjof (2019): New Work New Culture: Work We Want And A Culture That Strengthens Us. Alresford: John Hund
- Berkeley (2023): Arlie R. Hochschild, <https://sociology.berkeley.edu/professor-emeritus/arlie-r-hochschild>. [17. März 2023]
- BKA (2022): Einkommen und der Gender Pay Gap, https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/Frauen*-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html. [4. November 2022]
- Blöbaum, Bernd; Nölleke, Daniel & Scheu, Andreas (2015): Das Expertinneninterview in der Kommunikationswissenschaft. In: Averbek-Lietz, Stefanie & Meyen, Michael (Hrsg.*innen): Handbuch nicht standardisierte Methoden in der Kommunikationswissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 175-190
- Bock-Famulla, Kathrin & Schulze Buschoff, Karin (2019): Geschlechterdifferenzen in der Zeitverwendung. In: Klenner, Manfred & Schulze Buschoff, Karin (Hrsg.*innen): Geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Arbeitszeit. Wiesbaden: Springer, 21-36
- Boeckler, Hans (2017): Vier von zehn arbeiten atypisch. In: WSI-Mitteilungen, Ausgabe: 02/2017, 4-5
- Boeckler, Hans (2015): Warum Frauen*arbeit schlechter bezahlt ist, https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-warum-Frauen*arbeit-schlechter-bezahlt-ist-7773.html. [17. Oktober 2022]
- Brines, Julie (1994): Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home. In: American Journal of Sociology. 100, 3, 652-688
- Bruckner, Regina & Bauer, Karin (2021): Warum so viele Frauen* in Österreich Teilzeit arbeiten, https://www.derstandard.at/story/2000132202692/warum-so-viele-Frauen*-in-oesterreich-teilzeit-arbeiten. [30. Oktober 2022]
- BSRB (2022): Bank Surveillance Authority, <https://www.bsrb.is/>. [03. September 2022]

- BSRB (o.J.): The President and Deputies, <https://www.bsrb.is/en/about-bsrb/organizationstructure/the-president-and-deputies>. [11. Oktober 2022]
- Butollo, Florian & Nachtwey, Oliver (2018): Arbeiten im 21. Jahrhundert. In: Wermud, Cerdric & Ringger, Beat (Hrsg.): MarxNoMarx. Zürich: Edition 8, 185-195
- Chambers, Deborah; Raghuram Parvati; Johnson, Richard & Tincknell, Estella (2004): The Practice of Cultural Studies. Thousand Oaks: Sage
- Chiapello, Ève & Boltanski, Luc (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK
- Costa, Iris & Mendel, Rosa (2017): Androzentrismus, <https://genderplanet.univie.ac.at/begriffsuniversum/androzentrismus.html>. [29. September 2022]
- DAK (2011): Gesundheitsreport 2011: Schwerpunktthema: Wie gesund sind junge Arbeitnehmer? Hamburg
- DDB (o.J): Eintrag zu Person mit GND 123326338, <https://www.deutsche-digitale-bibliothek.de/person/gnd/123326338>. [9. Oktober 2022]
- de Spiegelaere, Stan & Piasna, Agnieszka (2020): Arbeitszeitverkürzung: Wieso, weshalb und wie. Brüssel: Europäisches Gewerkschaftsinstitut
- Dearing (2016): Early Childhood Education and Care in Austria, https://www.oegfe.at/wp-content/uploads/2016/03/OEGfE_Policy_Brief-2016.10_Dearing-1.pdf. [20. November 2022]
- Der Standard (2020): Tiefe Gräben bei der Debatte rund um Arbeitszeitverkürzung, <https://www.derstandard.at/story/2000118360315/tiefe-graeben-bei-der-debatte-rund-um-arbeitszeitverkuerzung>. [12. Juni 2023]
- Der Standard (2018): Oberösterreichische Firma startet 30-Stunden-Woche bei vollem Gehalt, <https://www.derstandard.at/story/2000074643957/oberoesterreichische-firma-startet-30-stunden-woche-bei-vollem-gehalt>. [5. Oktober 2022]
- Der Standard (2003): Nancy Frasers "Die halbierte Gerechtigkeit, <https://www.derstandard.at/story/1511986/nancy-frasers-die-halbierte-gerechtigkeit>. [11. November 2022]

- Destatis (2022): Gender Pay Gap, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/FAQ/gender-pay-gap.html>. [23. Oktober 2022]
- Disslbacher, Franziska & Schnetzer, Matthias (2019): Zeit für Zeitverwendungserhebung, <https://awblog.at/zeit-fuer-zeitverwendungserhebung/>. [20. September 2022]
- DIW Berlin (2020): Systemrelevant und wenig anerkannt, https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/neues/forschungsnachrichten/forschungsnachrichten-single/newsdetails/systemrelevant-und-wenig-anerkannt#:~:text=Der%20Frauen*anteil%20in%20den%20systemrelevanten,hier%20als%20%E2%80%9EFrauen*berufe%E2%80%9C%20bezeichnet. [08. Dezember 2022]
- Dörfler, Sonja & Wernhart, Georg (2016): Rollenbilder von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung
- Duden (2016): Neoliberalismus, <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-der-wirtschaft/20176/neoliberalismus/>. [08. August 2023]
- Egerter, Lena (2017): "Who cares?" – Die methodische Umsetzung der 4-in-einem-Perspektive von Frigga Haug in der politischen Bildungsarbeit. Halle: Universität Halle
- Eichmann, Hubert & Nowak, Sarah (2022): Auswirkungen der Corona- Pandemie auf die Beschäftigten und auf die (digitalisierte) Betriebsratsarbeit. Wien: Arbeiterkammer
- Eisterer, Astrid (2017): Reproduktionsarbeit als Frauen*arbeit – Gleichstellungspolitik im Sinne der Gleichheitstheorie. Linz: Johannes-Kepler-Universität, Masterarbeit
- EKV (2002a): Prof. Dr. Elisabeth Klaus, https://ekvv.uni-bielefeld.de/pers_publ/publ/PersonDetail.jsp?personId=13179. [28. August 2022]
- EKV (2002b): Prof. Dr. Ulrike Davy, https://ekvv.uni-bielefeld.de/pers_publ/publ/PersonDetail.jsp?personId=13179. [18. Juli 2022]
- Ellrich, Mirko (2019): Infoblatt Fordismus. Leipzig: Klett
- Eurostat (2021): Gender Pay Gap Europa, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics. [15. August 2023]

- Europa EC (2023): Barcelona Target, https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13107-Revision-of-the-Barcelona-targets-on-childcare-to-increase-women's-labour-market-participation_de. [22. Juli 2023]
- Falter (o.A.): Der neue Geist des Kapitalismus, <https://shop.falter.at/detail/9783744516242/der-neue-geist-des-kapitalismus>. [18. Mai 2023]
- Flecker, Jörg (2017): Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung. Wien: Böhlau
- Fraser, Nancy; übers. v. Karin Wördemann (2001): Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats. Frankfurt am Main: Suhrkamp [Orig.: Justice Interruptus. Critical Reflections on the "Postsocialist" Condition. New York und London: Routledge 1997]
- Freudenschuss, Ina (2018): Auch Island wird es nicht gelingen, die Gehaltslücken zu schließen, <https://www.reflektive.at/auch-island-wird-es-nicht-gelingen-die-gehaltsluecken-zu-schliessen/>. [03. Juni 2023]
- Fürst, Silke; Jecker, Constanze & Schönhagen, Philomen (2016): Die qualitative Inhaltsanalyse in der Kommunikationswissenschaft. In: Averbek-Lietz, Stefanie; Meyen, Michael (Hrsg.*innen): Handbuch nicht standardisierte Methoden in der Kommunikationswissenschaft. Wiesbaden: Springer, 209–225
- Gehrmann, Alva (2015): Feminismus in Island: Die Auswirkungen des Streiks, <https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/feminismus-in-island-die-auswirkungen-des-streiks/12462348-3.html>. [5. Dezember 2022]
- Geissler, Birgit (2002): Die Unabhängigkeit der Ehe und das Bürgerrecht auf Care. Überlegungen zur Gendergerechtigkeit im Wohlfahrtsstaat. In: Gottschall, Karin & Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.*innen): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Wiesbaden: Springer, 183-206
- Gender Index (2020): Frauen und Männer in Österreich. Zahlen, Daten, Fakten. Wien: Bundeskanzleramt
- Gerstl, Noami (2000): The Third Shift: Gender and Care Work Outside the Home. In: Benzecry, Claudio & Deener, Andrew (eds.): Qualitative Sociology, Vol. 23, No. 4, 2000. Wiesbaden: Springer, 467–483
- Gesis (o.A.): European Values Study. Leipzig Institute for Social Science. <https://www.esis.org/en/services/finding-and-accessing-data/european-values-study> [10. September 2023]
- Gewerkschaftsmonitor (2022): Island. Wien: Friedrich Ebert Stiftung

- Ghassemi, Sonja & Kronsteiner-Mann, Christa (2008): Zeitverwendung. Zeitverwendung im Wandel. Wien: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Glösel, Kathrin (2023): Vorzeitiges Muttertags-„Geschenk“: ÖVP Kocher will Teilzeitangestellten Geld streichen, <https://kontrast.at/kocher-teilzeit/>. [18. Mai 2023]
- Government (2023): Informationen über Island, <https://www.government.is/other-languages/botschaft-von-island-in-berlin/informationen-uber-island/#Tab0>. [12. April 2023]
- Händel, Thomas & Troost, Axel (2011): (K)Eine Frage der Zeit: Zeitpolitik in der Krise. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Haraldsson, Guðmundur & Kellam, Jack (2021): Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week. *Alda und Autonomy*, https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf. [01. April 2023]
- Haraway, Donna (2008): Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. In: Jaggar, Allison (ed.): *Just Methods. An Interdisciplinary Feminist Reader*. London: Paradigm Publishers, 346-352 [Orig.: (1988): Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575-599]
- Haug, Frigga (2011): Die 4-in-einem-Perspektive als Leitfaden für eine neue Linke. Hamburg: Argument
- Haug, Frigga (2008): Die 4-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen* für eine neue Linke. Hamburg: Argument
- Hecker, Julian (o.A.): Nancy Fraser, <https://wp.uni-oldenburg.de/politische-philosophinnen/nancy-fraser/>. [07. April 2023]
- Hehenberger, Anna & Muckenhuber, Mathias (2020): Gender Pay Gap: Frauen verlieren überall. In: *Policy Brief*, 22/2020, 12-17
- Heinz, Janine (2022): 4 von 10 Gemeinden ohne Betreuungsangebot für die Kleinsten, <https://www.sora.at/nc/news-presse/news/news-einzelansicht/news/4-von-10-gemeinden-ohne-betreuungsangebot-fuer-die-kleinsten-1103.html>. [15. September 2022]
- Heming, Tristan (2021): Arbeitszeit reduzieren: So funktioniert die 4-Tage-Woche in Island, <https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/arbeitszeit-reduzieren-so-funktioniert-die-4-tage-woche-in-island/27406908.html>. [18. Dezember 2022]

- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2008): Lohnarbeit. In: Maurer, Andrea (Hrsg.in): Handbuch der Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 347-357
- Hirsch, Joachim & Roth, Roland (1986): Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Post-Fordismus. Hamburg: VSA
- Hirsch, Michael (2016): Die Überwindung der Arbeitsgesellschaft: Eine politische Philosophie der Arbeit. Wiesbaden: Springer
- History (o.A.): Henry Ford, <https://www.history.de/heute-vor/detail/henry-ford.html>. [4. Juni 2023]
- Hobler, Dietmar; Klenner, Christina; Pfahl, Svenja; Sopp, Peter & Wagner, Alexandra (2017): Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 35
- Hochschild, Arie & Machung, Anne (2012): The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home. London: Penguin Books [Erstveröffentlichung 1989. New York: Viking Penguin]
- Hofverberg, Elin (2022): FALQs: The Icelandic Reduced Workweek Trial, <https://blogs.loc.gov/law/2022/01/falqs-the-icelandic-reduced-workweek-trial/>. [13. Juli 2023]
- Hornbacher, Annette (2006): Ethik als transkulturelles Dilemma. Zum Spannungsverhältnis zwischen ethnologischem Relativismus und ethischer Normativität. Heidelberg: Ethnoscripts
- Hopf, Christel (1978): Die Pseudo-Exploration – Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews. In: Zeitschrift für Soziologie 7(2): 97–115
- Huemer, Ulrike; Bock-Schappelwein, Julia; Famira-Mühlberger, Ulrike; Lutz, Hedwig & Mayrhuber, Christine (2017): Analyse der Arbeitszeitlandschaft der österreichischen Bevölkerung. In: WIFO-Monatsberichte, 2017, 90(11), 865-876
- IAB (2022): Yvonne Lott, <https://www.iab.de/de/ueberblick/gremien/wissenschaftlicher-beirat/yvonne-lott.aspx>. [20. September 2022]
- Icelandmag (2017): Large majority of Icelanders believe strong unions crucial for workers to strengthen economy, <https://icelandmag.is/article/large-majority-icelanders-believe-strong-unions-crucial-workers-strengthen-economy>. [03. September 2022]
- Ipkovich, Sabine (2018): MitarbeiterInnenmotivation aus der Perspektive der Generation Z. Wien: FH Campus Wien

Jóhannesson, Arnar Þór & Víkingsdóttir, Anna Soffía (2018): Stytting vinnuvikunnar: Áhrif tilraunaverkefnis um styttingu vinnuvikunnar hjá Reykjavíkurborg og völdum ríkisstofnunar á fjölskyldulíf og jafnrétti kynjanna. Akureyri: Rannsóknarmiðstöð Háskólans á Akureyri

Keller, Bernd (o.A.): Agenda 2010, <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/agenda-2010-31157>. [10. August 2023]

Keynes, John Maynard (1930): Economic Possibilities for our Grandchildren. In: Keynes, John Maynard (ed.): Essays in Persuasion. New York: Harcourt Brace, 358-373

Kjartansdóttir, Fríða Ísbjörg; Kjartansdóttir, Helga Sfjón & Magnúsdóttir, Margret (2018): Mér finnst þetta bara auka lífsgæði, það er alveg klárt mál.: upplifun og viðhorf starfsfólks Reykjavíkurborgar til styttingar vinnuvikunnar. Akureyri: University of Akureyri

Klaffke, Martin (2014a): Erfolgsfaktor Generationen-Management – Handlungsansätze für das Personalmanagement. In: Klaffke, Martin (Hrsg.): Generationen-Management: Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze. Wiesbaden: Springer Gabler, 3-26

Klaffke, Martin (2014b): Millennials und Generation Z – Charakteristika der nachrückenden Arbeitnehmer-Generationen. In: Klaffke, Martin (Hrsg.): Generationen-Management: Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze. Wiesbaden: Springer Gabler, 57-82

Klapproth, Peter (2015): Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft, <https://prezi.com/gp8sngitsqal/grundpfeiler-der-sozialen-marktwirtschaft/>. [17. Dezember 2022]

Kreckel, Reinhard (1993): Doppelte Vergesellschaftung und geschlechtsspezifische Arbeitsmarktstrukturierung. Wiesbaden: Springer

Kruse, Wolfgang (2013): Frauenarbeit und Geschlechterverhältnisse, <https://www.bpb.de/themen/erster-weltkrieg-weimar/ersterweltkrieg/155330/frauenarbeit-und-geschlechterverhaeltnisse/>. [12. Mai 2023]

Kuhn, Gabriele & Mittendorfer, Elisabeth (2017): Expertin Manuela Vollmann fordert: Brauchen einen Masterplan für Gleichstellung, <https://kurier.at/politik/inland/wahl/plan-k/expertin-manuela-vollmann-fordert-brauchen-einen-masterplan-fuer-gleichstellung/272.964.090>. [14. November 2022]

- Lehmann, Elisa (2022): Arbeitszeitverkürzungen in Österreich, <https://neuezeit.at/arbeitszeitverkuerzungen-in-oesterreich/>. [08. August 2022]
- Liberta (2022): Jürgen Muemken, https://www.libertadverlag.de/Autorinnen-Autoren/Muemken-Juergen:::354_577.html. [16. September 2022]
- Loosen, Wiebke (2015): Das Leitfadeninterview – eine unterschätzte Methode. In: Averbeck- Lietz, Stefanie & Meyen, Michael (Hrsg*innen): Handbuch nichtstandardisierte Methoden in der Kommunikationswissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, 139-155
- Lott, Yvonne (2012): Who Has It and Who Gets It?: The Role of Gender, Resources and Transitions for Power within Couples. Bremen: Universität Bremen, Dissertation
- Mader, Katharina (2022): Ökonomin: Väter nehmen meist nur die Mindestkarenzzeit, <https://kurier.at/politik/inland/oekonom-in-vaeter-nehmen-meist-nur-die-mindestkarenzzeit/401903845>. [7. November 2022]
- Mein Bezirk (2023a): Was eine Arbeitszeitverkürzung bedeuten würde, https://www.meinbezirk.at/c-wirtschaft/was-eine-arbeitszeitverkuerzung-bedeuten-wuerde_a6105353. [12. Juni 2023]
- Mein Bezirk (2023b): Arbeiterkammer fordert 30 bis 35 Stunden für Alle, https://www.meinbezirk.at/c-wirtschaft/arbeiterkammer-fordert-30-bis-35-stunden-fuer-alle_a5986352#gallery=null. [12. Juni 2023]
- Mein Bezirk (2020): Debatte um Arbeitszeitverkürzung entflammt wieder, https://www.meinbezirk.at/c-politik/debatte-um-arbeitszeitverkuerzung-entflammt-wieder_a4199604. [08. April 2023]
- Mikos, Lothar (2016): Filmanalyse und Kommunikationswissenschaft. In: Averbeck-Lietz, Stefanie; Meyen, Michael (Hrsg.*innen): Handbuch nicht standardisierte Methoden in der Kommunikationswissenschaft. Wiesbaden: Springer, 257–271
- Minssen, Heiner (2019): Arbeit in der modernen Gesellschaft. Wiesbaden: Springer
- Mittendorfer, Elisabeth (2018): Illegale Lohnschere. Warum Österreich nicht Island ist, <https://kurier.at/leben/pioniere-der-gleichstellung-warum-oesterreich-nicht-island-ist/304.827.580>. [20. August 2023]
- Mohr, Martin (2023): Anteil der Frauen in Geschäftsführungen und Aufsichtsräten der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich von 2013 bis 2023,

- <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/328252/umfrage/frauen-in-fuehrungspositionen-in-oesterreich/>. [04. Mai 2023]
- Mohr, Martin (2022): Erwerbsquote in Österreich nach Geschlechtern bis 2021, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/292880/umfrage/erwerbsquote-in-oesterreich-nach-geschlechtern/>. [18. September 2022]
- Mohr, Martin (2019): Zustimmung zu ausgewählten Geschlechterrollen in Österreich im Jahr 2019, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1058006/umfrage/zustimmung-zu-ausgewaehlten-geschlechterrollen-in-oesterreich/>. [18. Dezember 2022]
- Mümken, Jürgen (2006): Schöne neue Arbeitswelt! Die neoliberale Transformation der Arbeit. In: Fau-Mat (Hrsg.*innen): Gender und Arbeit. Geschlechterverhältnisse im Kapitalismus. Hamburg: Edition EV, 53-65
- Mutari, Ellen & Figart, Deb (2001): Europe at a Crossroads: Harmonization, Liberalization, and the Gender of Work Time. In: Oxford University Press (ed.): Social Politics, (8), 1. Oxford: OUP, 36-64
- NewWork (o.A.): Wir sollen nicht der Arbeit dienen, sondern die Arbeit soll uns dienen, <https://newwork-newculture.dev/frithjofbergmann/>. [10. August 2023]
- Notz, Gisela 2018: Mehr Zeit für das Leben, <https://www.linksnet.de/artikel/47612>. [05. Dezember 2022]
- Notz, Gisela (2010): Unbezahlte Arbeit, [https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/Frauen*-in-deutschland/49411/unbezahlte-arbeit/#:~:text=T%C3%A4tigkeiten%20jenseits%20der%20Lohnarbeit%20\(od,Soziologie%20als%20%22Reproduktionsarbeit%22%20definiert](https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/Frauen*-in-deutschland/49411/unbezahlte-arbeit/#:~:text=T%C3%A4tigkeiten%20jenseits%20der%20Lohnarbeit%20(od,Soziologie%20als%20%22Reproduktionsarbeit%22%20definiert). [04. September 2022]
- Nowak, Peter (2022): Corona: Merkwürdige Staatsgläubigkeit, <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1162244.corona-merkwuerdige-staatsglaeubigkeit.html>. [15. Oktober 2022]
- Nowotny, Marlene (2020): Krank durch Arbeit: Warum Frauen öfter betroffen sind, <https://science.orf.at/stories/3200210/>. [9. November 2022]
- Oertel, Jutta (2014): Baby Boomer und Generation X – Charakteristika der etablierten Arbeitnehmer-Generationen. In: Klaffke, Martin (Hrsg.): Generationen-Management: Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze. Wiesbaden: Springer Gabler, 27-56
- ORF (2020a): Jedes zweite Kind geht unbetreut in den Nachmittag, <https://orf.at/stories/3178294/>. [18. Dezember 2022]

- ORF (2020b): Drittes Geschlecht: Neuer Erlass für Dokumente, <https://orf.at/stories/3180727/>. [12. August 2023]
- Paderborn (2023): Doing Gender, <https://www.uni-paderborn.de/gleichstellung/genderportal/gender-glossar/doing-gender>. [21. August 2023]
- Parlament (2018): Nationalrat beschließt Arbeitszeitgesetz, https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2018/pk0827. [30. Juni 2023]
- Personio (o.A.): Arbeit 4.0. Bedeutung, Auswirkungen, Herausforderungen, <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeit-4-0/>. [09. März 2022]
- Piegau, Manon (2018): Der Einfluß der Arbeitszeit auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Bern: Peter Lang
- Plasse, Wiebke (o.A.): Karl Marx, <https://www.geo.de/geolino/mensch/990-rtkl-biografie-weltveraenderer-karl-marx>. [10. August 2023]
- Pucher, Johannes (2022): Größteil der Väter geht nicht in Karenz, <https://www.derstandard.at/story/2000132674121/grossteil-der-vaeter-geht-nicht-in-karenz>. [21. September 2022]
- Pullirsch, Michaela (2016): Väterkarenz in Österreich, <https://epub.jku.at/obvulihs/download/pdf/1480993>. [18. Dezember 2022]
- Pühl, Katharina (2003): Der Bericht der Hartz-Kommission und die „Unternehmerin ihrer selbst“: Geschlechterverhältnisse, Gouvernemenalität und Neoliberalismus. In: Pieper, Marianne & Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (Hrsg.*innen): Gouvernemenalität. Ein sozialwissenschaftliches Konzept in Anschluss an Foucault, Frankfurt am Main/New York, 115-123
- Quente, Sabine (2013): Arbeit 3.0 - Arbeiten in der digitalen Welt. Berlin: BITKOM
- Reif, Charlotte & Mader, Katharina (2021): Familienarbeitszeitmodell – ein neuer Ansatz zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, <https://awblog.at/familienarbeitszeitmodell/>. [25. Dezember 2022]
- Research Gate (o.A.a): Ellen Mutari, <https://www.researchgate.net/profile/Ellen-Mutari>. [19. Juni 2023]
- Research Gate (o.A.b): Deb Figart, <https://www.researchgate.net/profile/Deb-Figart>. [19. Juni 2023]

- Rudel, Denise (2012): Gerechtigkeit - ein Vergleich zwischen Nancy Fraser, John Rawls und Amartya Sen. In: Institut für Soziologie (Hrsg.*in): Soziologiemagazin: publizieren statt archivieren. Sonderheft 1, 32-45
- Rutherford, Sarah (2001): `Are You Going Home Already?'. In: Time & Society, 10(2-3), 259-276
- Sarwat (2022): Die Pandemie als Belastungsprobe für Frauen, <https://www.derstandard.at/story/2000133568595/die-pandemie-als-belastungsprobe-fuer-frauen>. [12. April 2023]
- Schedlberger, Johanna (2022): Teilzeit: Frauen* in Österreich sind die Verliererinnen, https://www.karriere.at/c/a/teilzeit-Frauen*-oesterreich. [18. Juli 2022]
- Schneider, Michael (1984): Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung von der Industrialisierung bis zur Gegenwart. In: Narr, Wolf-Dieter (Hrsg.): Gewerkschaftliche Monatshefte, 35(2). Köln: Bund, 77-89
- Schneider, Gerd & Toyka-Seid, Christiane: Kapitalismus, <https://www.hanisauland.de/wissen/lexikon/grosses-lexikon/k/kapitalismus.html>. [08. August 2023]
- Schönangerer, Michael (2016): Problem Prekarität: Analyse und Kritik eines sozialwissenschaftlichen Konstrukts und der darin enthaltenen Problematisierungen mit Blick auf Österreich. Linz: Johannes-Kepler Universität, Masterarbeit
- Schönherr, Zandonella (2020): Arbeitsbedingungen in systemrelevanten Berufen, https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsundsoziales/arbeitsmarkt/AK_Studie_Arbeitsbedingungen_in_systemrelevanten_Berufen.pdf. [16. September 2022]
- Schwarzbach, Marcus (2016): Work around the Clock. Industrie 4.0 die Zukunft der Arbeit, und die Gewerkschaften. Köln: PapyRossa
- Seidl, Conrad (2021): Solidarität der 28 Prozent: Wie es der Gewerkschaft geht, <https://www.derstandard.at/story/2000126270428/solidaritaet-der-28-prozent-wie-es-der-gewerkschaft-geht>. [03. September 2022]
- Sorger, Claudia (2014): Wer hat an der Uhr gedreht? Eine kritische Analyse der modernen Zeitkonzepte. Wien: Mandelbaum
- Springer (2023): Donna Haraway: Natur-Kulturen und die Faktizität der Figuration, https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-92056-6_47. [22. April 2023]

- Stadt Wien (o.A.): Katharina Mader,
https://www.wien.gv.at/menschen/Frauen*/stichwort/politik/Frauen*preis/preis-traegerinnen/katharina-mader.html. [11. September 2022]
- Sturmberg, Jessica (2018): Gleich, gleicher, Island.
<https://www.deutschlandfunk.de/ein-jahr-equal-pay-gesetz-gleich-gleicher-island-100.html#:~:text=Wer%20Mann%20und%20Frau%20unterschiedlich,es%20gibt%20auch%20erste%20Erfolge.> [18. August 2023]
- Statista (2022): Anteil der Teilzeitbeschäftigung in den EU-Ländern im Jahr 2021, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1098738/umfrage/anteil-der-teilzeitbeschaeftigung-in-den-eu-laendern/>. [28. September 2022]
- Statista (2021): Bedeutung von Arbeit in Österreich,
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1229018/umfrage/bedeutung-von-arbeit-in-oesterreich/>. [15. August 2022]
- StatistikAustria (2021): Gender Statistik,
https://www.statistik.at/fileadmin/pages/360/Infotext_Gender-Statistik_Erwerbstaetigkeit.pdf. [10. August 2023]
- Statistic Iceland (2023): Arbeitsmarkt Gender,
https://px.hagstofa.is/pxen/pxweb/en/Samfelag/Samfelag__vinnumarkadur__vinnumarkadsrannsokn__3_arstolur/VIN01104.px/table/tableViewLayout2/. (15. August 2023)
- Seils, Eric & Molitor, Katharina (2021): Wandel der Kinderbetreuung. WSI-Mitteilungen, Ausgabe: 27/2021
- Steinrücke, Margareta (2017): Der Kampf um Arbeitszeitverkürzung als Kampf um symbolische Gewalt. In: Hirsch, Jakob & Voigth, Rüdiger (Hrsg.): Symbolische Gewalt. Politik, Macht und Staat bei Pierre Bourdieu. Baden-Baden: Nomos, 121-144
- Suhrkamp (2022): Nancy Fraser: Die halbierte Gerechtigkeit,
<https://www.suhrkamp.de/buch/nancy-fraser-die-halbierte-gerechtigkeit-t-9783518117439>. [03. September 2022]
- Tiefenthaler, Caecilia & Smekal, Guido (2017): Weniger als die Hälfte der Väter nimmt Karenz in Anspruch, <https://orf.at/v2/stories/2380286/2379646/>. [08. Juli 2022]
- Tirnthal, Johanna (2018): Frigga Haug - Soziologin, Philosophin, Feministin,
<https://oe1.orf.at/programm/20180121/501326/Frigga-Haug-Soziologin-Philosophin-Feministin.> [23. September 2022]

- Tschida-Swoboda, Manuela (2020): Frauenparadis Island: Das Geheimnis der Frauen aus dem Nordland, https://www.kleinezeitung.at/service/frauentag/5780462/Frauenparadies-Island_Das-Geheimnis-der-Frauen-aus-dem-Nordland. [12. April 2023]
- Umass (o.A.): Naomi Gerstl, <https://www.umass.edu/sociology/users/gerstel>. [14. April 2023]
- von Gleichen, Rosa & Seeleib-Kaiser, Martin (2017): Family Policies and the Weakening of the Male Breadwinner Model. Oxford: Oxford Institute of Social Policy
- Wenger, Annelene; Trappe, Heike & Schmidt, Christian (2009): Alles wie gehabt? Zur Aufteilung von Hausarbeit und Elternaufgaben in Partnerschaften. Wiesbaden: Springer
- West, Candace & Zimmerman, Don (1987): Doing Gender. In: Gender and Society, Vol. 1, No. 2. (Jun., 1987), 125-151
- Wiener Zeitung (2020): Pro und Kontra zur Arbeitszeitverkürzung, <https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/oesterreich/2073355-Pro-und-Kontra-zur-Arbeitszeitverkuerzung.html>. [12. Mai 2023]
- Wild, Christina (2005): Die Umsetzung der europäischen Strukturpolitik in Rheinland-Pfalz. Trier: Universität Trier, Magisterarbeit
- Wirtschaftslexikon (2023): Keynesianismus, <https://www.wirtschaftundschule.de/wirtschaftslexikon/k/keynesianismus/>. [07. April 2023]
- WKO (2015): Von den Baby Boomern zur Generation Y. Tipps für erfolgreiches Generationenmanagement, https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/Service/publikationen/Broschuere_BabyBoomer_PRINT_22-10-15.pdf. [1. September 2022]
- Wolf-Graaf, Anke (1981): Frauenarbeit im Abseits. Frauenbewegung und weibliches Arbeitsvermögen. München: Frauen*offensive
- Worker Participation (2022): Trade Unions Across Europe, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>. [03. September 2022]
- Yilmaz Cüneyt (2020): Neue Verordnung: Frist für 60-Stunden-Woche darf verlängert werden, <https://deutsche-wirtschafts-nachrichten.de/503876/Neue-Verordnung-Frist-fuer-60-Stunden-Woche-darf-verlaengert-werden>. [22. November 2022]

Zahradnic, Markus (2021): Islands Sprung über den Gender-Pay-Gap – Drífa Snædal im Interview, <https://www.arbeit-wirtschaft.at/island-gender-pay-gap-interview-snaedal/>. [03. Mai 2023]

7.1. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vollzeit-/ Teilzeitquote Österreich. In: Bundeskanzleramt (Hrsg.): Frauen und Männer in Österreich: Zahlen, Daten, Fakten 2021. Wien: Gender Index, 27.....	56
Abbildung 2: Vollzeit-/Teilzeitquote Island. Statistic Iceland (2023): Arbeitsmarkt Gender, URL: https://px.hagstofa.is/pxen/pxweb/en/Samfelag/Samfelag__vinnumarkadur__ vinnumarkadsrannsokn__3_arstolur/VIN01104.px/table/tableViewLayout2/ , [15. August 2023]	56
Abbildung 3: Verteilung der Erwerbsmuster von Paaren Österreich. In: Huemer, Ulrike; Bock-Schappelwein, Julia; Famira-Mühlberger, Ulrike; Lutz, Hedwig; Mayrhuber, Christine (2017): Analyse der Arbeitszeitlandschaft der österreichischen Bevölkerung. In: WIFO-Monatsberichte, 2017, 90(11), 872.	58

8. ANHANG

8.1. Transkripte	118
Anhang 1: Interview mit Bryngeir Bryngeirsson (Int. B, Anhang 1)	119
Anhang 2: Interview mit Elín Oddný Sigurðardóttir (Int. S, Anhang 2).....	125
Anhang 3: Interview mit A.A (Int. A., Anhang 3).....	137
Anhang 4: Interview mit Sonja Ýr Þorbergsdóttir (Int. Þ, Anhang 4).....	144
Anhang 5: Interview mit Katharina Mader (Int. M., Anhang 5).....	152
8.2. Kodierung	164

8.1. Transkripte

Anhang 1: Interview mit Bryngeir Bryngeirsson (Int. B, Anhang 1); Ort: Online Videocall (Zoom), Dauer: 16 Minuten und 36 Sekunden

00:00:00 I don't know. Perfect. I will tell you shortly what my master thesis is about. Is that okay?

00:00:13 yeah absolutely.

00:00:15 My work is about the potential of working time reduction for gender equality, using Iceland as an example, because of the reduction of working time. Here in Austria we have 40 hours week full time and for that I do expert interviews and interviews with people who had the reduction by themselves or in the family and friends. In the work are a lot theories about care debate and the gender division. Should I start questioning?

00:01:01 Yeah why not.

00:01:05 First of all mainly as you heard its about women and gender equality, gender roles and therefore its also interesting for me to know if you are in a relationship, if you have a relationship.

00:01:15 Yeah I'm married with 2 children and 2 pets and everything.

00:01:29 so a whole household together.

00:01:35 yeah exactly.

00:01:37 Are you are effected by the working hours reduction in Iceland?

00:01:38 Yeah in my workplace we have 36 hours per week but we combine the reduction for 2 weeks so every second Friday I am off.

00:01:45 Interesting. And since when did you have the reduction, what was the hours before?

00:01:50 Since the end of or beginning of 2021. Oh I think it was 2021 or was it 2020? I cant say it for 100% if it was 2020 or 2021. Yeah.

00:02:18 Also is your wife affected by the reduction time?

00:02:30 No its slightly different. Currently she is teaching and they don't have the shortening of day work hours. They unions want a different way.

00:02:44 What would you say had changed for you since this working hours reduction? What changed for you?

00:03:09 [murmelt] Sorry the household.

00:03:13 Yeah when we are by the household. What changed for you and the household situation since the reduction and had changed anything?

00:03:16 Yeah it does help on some sort. To spend less time away from home for example. The older one can come strayed home from school instead of using the external program for example. I usually pick up the younger one from kindergarten earlier on these Fridays as well and we tried to use my days off if we have something that we need to do, docs appointments, gets the car fixed, anything really that could cause any problems. Its also an excellent time to do some housework for example. The best time literally with no one home. You know in the morning I do that its fine. So yeah if we have to have a dog loop or something it's the perfect time for that. [unverständlich].

00:04:18 Okay so would you say that the so called care work, so household child care etc, changed in your life since the reduction of working hours?

00:04:27 Yeah. I do more definitely. I would be very disappointed if I not did. Having more time means literally that I get more time with the kids for example.

00:04:43 and would you also say that its more in mind of the society and also in your mind that the care working debate or the gender gap between this care work since the reduction?

00:04:58 in my mind yeah. Absolutely. I cant really say for society but we always had this in mind when we were fighting for the shortening of the hours, that we wanted to see a bit more division and you know. That men helping more out. Sorry not help. Doing our fair share as we say. Not help. That's not right. So yeah this is our focus here at least.

00:05:29 What was your part in fighting for the reduction?

00:05:35 Yeah I'm on the board of the biggest or largest trade union that work for the public sector in Iceland. And part of that we work with the nation of, that deals with, puh how to explain that, a large federation of the public sector and also negotiate for the union. So this was very much priority for us.

00:06:20 And what were the main goals doing that? For you or for this union?

00:06:23 We wanted to, for example the division of labor in families for example, the idea was also to lesson the effect of stress for example, and reduce time off because of illness. Ahm I would love to see the statistics on that, the new ones but we don't have anything yet. So yeah this was those were the main thing. We was like hey we got the opinions of the members of the union for example and this was one of the hard topics. They wanted to work less. And this has been a problem in Iceland for a long time of course.

00:07:11 Interesting, thank you. Do you now see more opportunities for women to do an 100% job even with a family?

00:07:19 In a sense yes but well in Iceland of course the job, the labor participation of women always have been really high, at least the last few decades and of course less women have full time jobs on the job marked of course. But yeah cant say if it work that way, its hard to predict.

00:08:00 thank you. Have you personally noticed a change in the division of roles, so what you see from a women or a man, among yourself, your friends, family in general since the reduction?

00:08:12 yeah yeah yeah, absolutely. As a person to be there more for the family and getting some time with the kids. I do think most people do use this hours that way but of course we have some people who are like auuu so I get a whole day by myself without the kids. Unsurprising but of course not everybody is on the same page obviously. I notice definitely like this, you know get a bit more balanced the personal life and work life.

00:08:58 Perfectly. When we are a this topic. In my work I'm discussion the approach of Frigga Haug I would say, it's a German name. It's the 4 in one perspective. I shortly explain it. She tells about 4 activities. that should all be recognized as work, and are important for society. And are not just the wage work. Its also the care work and cultural work and political work? I heard you are part of the union. What would you say is the reduction working time connected with people do more cultural work or political work. Is there something recognizable what you see from you from your friends, family.

00:10:02 At least in my case it definitely helps and I am also very political active so. Its actually just one trade union in [unverständlich]. So yeah it definitely gives me a little bit more space for that, but I try to not take too much time off from this day off.

00:10:25 So you want to take it for family.

00:10:31 Absolutely. And if I don't have kids for example the younger one it does sometimes tell me don't pick me up early from kindergarten I want to stay longer. But fine, I just take the opportunity and do something that need so be done at home. Doesn't mater if washing the floors, clothes, you know there is always something that need to be done of course.

00:10:59 So also in the care sector, you would say.

00:11:00 Yeah yeah absolutely, We try also to you could use the time to visit old relatives. It has to be done as well and if my sister need any help with their kids its important to do that for that. So yeah but of course, but my view of the reduction was a bit excused of course I knew that this was the purpose so I went in from that perspective you know. We also do yeah nothing [unverständlich] use the time as well to visit the psychologist, something that we see more and more consume here, absolutely. So that pretty time for that, around the work you have to leave and everything and yeah. It does help us [unverständlich].

00:11:59 Very interesting thank you. So you would say for this culture work and political work that people, especially with family, would have time for that as well, a lot of time for that as well? Would need more reduction or what do you think? Because its no, because you say now Friday is for family, for care work.

00:12:28 That's the main goal of course. [unverständlich] The trade unions have given us so much its fine to give one hour back. But yeah it does make everything a bit easier. Sorry I completely lost my focus.

00:13:04 If it was, because of this cultural political work time. Is this reduction time now enough for people, or I don't mean you especially because you are political active, you did your political work before as well. But what would you say gives people the time to do policial work in a big society?

00:13:33 Definitely help. It gives you a few more hours of course and its different in the private sector of course .see how the [unverständlich] The trade unions don't ask with its agreements, or this particular part at least but of course if we have more hours we do more. That's very ascetic. Especially in spring time you know, specifically.

00:11:15 Thank you. We are nearly at the end. One last question. What is in your mind important beside the reduction of working hours for the gender equality. Is it important to discuss it or to make in the media something or is the reduction the main thing?

00:14:43 That's a good question. Just the reduction time itself should have the effect of less sick days for example, better mental health for example as well that seems to be the case at least according to, what we see from what the city tested it for a year. Ahm but I do think more affeses is to put on the equality idea behind it, really. Knowing my fellow man, with excellent education really, but even We are this supposed gender equality paradise but not nearly the truth to be honest So yeah this should have been used more to level the play field a bit more. Because we don't use the labor as home always, absolutely not. While it definitely is. The discussion here is a lot about what we call the third shift, the mental load from organizing everything and so I would see as you know, specifically for that subject really.

00:16:12 Thank you very much, you helped me a lot and if I have any questions I will write you an email if that's ok?

00:16:21 Yeah no problem.

00:16:22: That's amazing, Thank you very much and I wish you a great evening.

Anhang 2: Interview mit Elín Oddný Sigurðardóttir (Int. S, Anhang 2) Ort: Online Videocall (Zoom), Dauer: 53 Minuten und 12 Sekunden

00:00:01 You heard it I think.

00:00:02 Jap so

00:00:03 So, should I tell you shortly what my master thesis is about, okay. Trade unions, political parties and feminists have been pleading for a 30-hour week. An eight-hour day no longer fits today's living conditions, they say, because many more women work, which theoretically looks like progress but most women work in part time and work in the remaining time unpaid by housework, child care, old person care etc.. If full time would be less, many women would probably not have to reduce their working hours and with 100-percent jobs, they would also have more opportunities for higher positions. This is the hypothesis. That's why I want to take a look at how useful a reduction in working hours is for gender equality and what problems arise for women with the 40-hour model. For this purpose, I will draw on theories of the care debate, give an update on the distribution of work and the different forms of work, and compare from Austria to Iceland because of the big experiment in your country. Have you any questions?

00:01:31 No thanks. Quite clear. I know the debate I'm a socialist and have a master in gender studies so I am quite familiar with this debate.

00:01:54 Yeah I thought that. I just wanted to round it up a little bit. So lets start. How is the working time situation in island now compared to 10 years ago.

00:02:09 So we have had this. We have a very strong union organization in Island. So almost everybody belongs to a union. We have a very high percentage of women in labor market and almost all work full time, of course there more part time positions when caring for younger children but most work full time when the kids start the kindergarten and has been around ages too in the last 30 years or so. So it's a quite long tradition. We have universal child care, affordable child care and we had the 40 hours work week, had an implementation for you know a few generations its been a I think its almost 50 years ago that working on Saturdays

and work on Saturdays was when we had 6 days work week but that was like 50 or 60 years ago. So this 40 hour week for daytime workers has been quite universal and implemented quite deeply in culture. And then we have a quite long tradition for people to work overtime. The 40 hour work week and sometimes they work maybe 10-15 hours a week overtime. And that is more applied by men than women, they work more overtime. So 10 years ago we just, when was that 2012, then we had the 40 hour work week and high percentage of women participating in the work market and maybe around. We had an law on maternity and paternity leave that changed in 2005 and 2006 that changed around fathers, which is a Scandinavian, Swedish model, so fathers got assigned 3 month that they needed to use, and moms had 3 month that they needed to use and other 3 month that you could share or mostly the mother that took then 6 month. And that has been a problem of not enough participation of men in paternity leaves so it has been an issue. So this came 2005 if I can remember correctly, 2006/2007 maybe and it was 8 hour working week. Quite high percentage of kids going to kindergarten [...] Over 90 % in most areas the kids go to kindergarten in the elder of 2 and before that it is very hard, kind of puzzle, because we have this old system called day mum which is often elderly or retired teachers which look after young children in their homes and it is quite expensive because it's a private and people get there grandmother or some neighbors. This can be a stressful time, we call it the childcare gap which we have from very young. We don't have any maternity or paternity leave affordable child care. And for quite some time this was from 6-8 month to 2 years old. Were you have to, kind of figuring out. And of course quite often the mum reduce their work hours. I had my oldest children 2007 I think and I worked like 70 percent or something until we got the spot. When the child was a little bit over 2 years because it depends on the, most of them get in in autumn when the school starts. The oldest kids go to elementary school and the little kids go to preschool. And so yeah this gap was around little over a year for most people. Maybe 1,5 year for most people and that was very difficult. So we used this system with the elderly women who lives in the neighborhood. And then there has been a lot of political instability in Iceland with the economic crush and we had like this, how to I call it, some people call it the kitchen operation where people. [unverständlich] So people lost their houses and jobs and stuff like that. We had an election, I think in 2009 where the crush was in 2008 where the prime minister had make a quite famous speech in Iceland and in 2009 we had an election after

this kind of pricing, and people were pepper sprayed and arrested in front of the parliament. And then in 2009 we had elected a pure left government and it was the left-greens and the social democratic alliance. The prime minister was Johanna Sigurðardóttir, the first openly gay prime minister elected prime minister in the world. And then the maternity leave and paternity leave one year and made some changes. And then this discussion began about the work week. And it has been led mostly by the collaboration, how is it called, like over the unions of everybody that works in the public sector, so teachers and nurses and so and yeah they work for the state and we have this one big organization, and they started to talk about this I think around 2010. And up to that we discuss the 40 hour work week, and some of the radical [unverständlich]. And because we have the private party, I don't know if you know about them in Austria. It is a radical political party, they have a few members in some parliaments in Europe and they actually have a quite strong base here in Iceland after the economic crash and they have been talking about, you know, what's it called, ähm I forgot what it's called – That everybody just have the same amount of pay whether you work or not – ah minimum basic income. And this was a big discussion high employment rates and unemployment rates and people losing their situations and then the unions saw that they couldn't get any, you know, big pay raises in the big collapse because they made this one big union agreement with the state and then they say: well if you are not gonna pay, maybe we could just work a little bit less for the same amount of money. That was the first start of that and they put that quite high demand. That was around 2012 maybe and in 2013 it was another election. It was one by the right wing parties. So they left lost after 4 years. It was a very tough time and they shortened the maternity leave again and the pact. It was a little bit like a pact left and now we had this. Yeah so this was in 2012 and nothing really happened and we have had one left green member of [unverständlich] until June and we thought this is happened a quick discussion with the union and between the feminist cause the left green is a feminist party about this working week and why we are still working this long working weeks. And this was actually our former member. I think it was in 2014 and we joined the majority with the social democrats and some kind of center party and we said we want to do a pilot project on shortening working hours for workers of Reykjavik. So that was actually implemented and started quite small and few, like 6 places at the beginning and they wanted to do it without any additional funding so they had to see how they could implement these hours and

the stuff and they work kind of places in the beginning. And then it get bigger and bigger during the election period between 2014 and 2018 and I came in the implementation in 2018 and was chair person of the committee when we have to finish the project in 2019 and then they were like almost half of the people living in Reykjavik participating in the project in the end. So it was quite big and it was a different implementation and what can I say. The different between this project and the center collective agreement in the work place is that it was different between different places, so it was implemented. And it was kind of a worker driven. So they had to find out what fit there workplace. so in some places they shortened it every day, for one hour, in some other places they close earlier on Fridays and whatever. So it was different. And we collected data during this time and interview materials and like both kinds of data and also big competitive studies on leave days and production and see if people do the same amount of work in less hours. Yeah so that was maybe what changed in those 10 years. In 2012 people weren't really paying this shorter work week, because it seemed very radical and utopic almost and now with this quite mainstream. And it would be very difficult you know the conservative members of Parliament to talk against this working hour scheme. So I think this is the biggest change in this 10 years.

00:15:57 So thank you very much. You answered now a lot of my further questions. I will still ask them and if you wanna add something you can, otherwise you sad now a lot of answers already. What where the goals of shortening the working week/time. Was gender equality also part of it?

00:16:35 We have seen this tendencies that more women take the primary care role of children and you know how you fit that into the whole schedule and this was a little bit from the beginning of the behalf of the left green, I don't know, and a little bit also with the labor unionists as well. Has been quite a masked given kind of field in Iceland for many years but this public sector with a lot of female workers, I mean we have 70 % of the workers in Reykjavik workers are female so a gender biased sector. So it was I think at least when we started the experiment it was a gender equality issue. From the beginning yeah, it was.

00:17:38 And what would you say how it affected gender equality now? Some years after that. Is there a change in the paternity leave now? Do more women work full time?

It has more an affect on the participation of man in, what we call the second and third shifts, in picking up kids and take them to school and so on. I think one of the biggest changing is when we started this program a lot of the overwork reduce. Those extra hours that were mostly taken by men. So you see because we have in collective agreements and you can have these, what its called, that are like pre, like working hours that you get kind of 15 hours a month regardless if you work them or not, and this have been kind of perks and payed that has mostly gone to men. So this was reconsider if you payed overtime then you need to work the hours that you are getting payed. So that is the difference and a second difference was that we started a reevaluation of jobs. So how we pay for it was evaluated and mostly to increase the pay of jobs that were done by women. So that was also a part of it and I mean now have a law in island for equal pay, that is quite progressive. But we of course still have, we have almost a not explained gender gap in work of course we have a gender gap in pay and now the issue is a little bit how we measure it because if we try to explain everything away we make a justify the social injustice which is, you know folting the system. So now we have this more pay equally than equal pay for the same jobs. Because society doesn't seem to see the jobs done my men and women equally of worth. So we saw a drop in the overall much more work by men than by women and in interviews we saw that especially fathers of young children and kindergarten that they were using the time that they get by picking up there kids and spending time with family and so on. So it was maybe not totally equal but we saw a trend. And with paternity leave it was a little bit of a challenge because they turned it back in 2013 it just recently in 2017 or 18 brought it back to 12 month and I don't really know the numbers but it has been a challenge from the start. And now when we are changing the last time it was a huge wave people think its really unfair fathers need to spend time with their young children and they want that just the family should choose that the mothers gonna stay home with the kids. Its been a quite much feminist gender hear to keep the paternity part of the leave and to increase the amount of paternity leave taken. Most of them maybe take like a month but not enough men use the whole 3 month that they have and of course almost none of them take more than

3 month. These are signed to them and the mom can't use it so yeah. So I'm not sure about those number, I haven't really seen debate on that since we prolong the gap. But on the minister apology site because on the school committee here in Reykjavik we are working very hard towards approaching the gap that the kids can come in and [unverständlich] from age 1 and not now they are getting in with 18 month. So the gap it was around one and a half year and years ago it was 6 month. So we getting there but of course we got an debate now if a one year parental leave is enough cause we are comparing our self with Sweden, Denmark and Norway which have quite much longer parental leaves. Upt to almost 2 years what is the longest. So there is a debate going on and an election here in May and the parties in Iceland and people are a little bit debating what is the best for young children to go to kindergartens at the age of 1 year old.

00:24:12 Thank you very much. So do you think the role of men and women, because you said it a little bit now, changed thru the re-caption the 10 years? Is it more normal that father do it now, do care work now, then 10 years ago and do you think its maybe because of reduction the time and more women work 100%?

00:24:39 Yeah I think with this we have a quite. Also on the feminist agenda here in Iceland we had a very big me-too movement here around 2016/17/18 maybe. Women in almost every sector you know, women in politics, women in the film industry, women in [unverständlich] in al kinds of groups and the stories were quite shocking, most of them, and we have had this guy that started working mostly on Instagram that has been reflecting toxic masculinity and the way the way. And also on twitter [unverständlich] its called dad twitter. Young men sharing stories about like mostly paternity leave with their kids. So it's a new, I think it's a change you see guys, hipster guys with beards and their kids strolling around because they are on paternity leave with their kids. And you didn't really seen this 10-15 years ago. And so I think it's a little bit about reevaluating fatherhood and talking about your emotions. So I thinks uprising in that, I think its still a long way to go because for most families the decisions are based on financial things and for most families it is more expensive for the dad to stay home than the mother. Because they have higher wages, so yeah I think we still have some way to go but most dads, young you know, when we are thinking about heterosexual relationships with guys under 35 or something, I think most of them want to spend

time with their kids. So the thing now is how you make it more available for everybody so it is not just possible for people who are socially affluent and can like more effort it. Cause I remember when I was doing my maternity leave, your expenses go up quite highly. You need to buy all the stuff for the baby and your income is decreasing at the same time. It doesn't really fit. And when you don't really need it anymore, when your kids are grown then you have a much better income and not the same expenses. It's a little bit scued when we are supporting young families in Iceland and I think it's a quite universal thing in most European countries. That's the depute on how to help young families with children to the tax system and support system. How you can get more money, cause maybe like in Austria women are having fewer children and they are starting later in life than before, so yeah its gonna be a challenge. It hasn't been the same amount of change that I would like to see but of course it is not the same it is 10 years ago.

00:28:56 Thank you. Ahm because you said now that the decision is also based on financial things, who goes to paternity leave. Could the reduction of working hours fasten this up and break the rules you think? Because this financial sector is a little bit broken up because women with baby cannot work 100%.

00:29:20 Yeah I think it will give the fact that this can speed up the process because if the men and the women are having similar wages and work similar hours, it doesn't mean financially for the family that its better for the mum to stay home so yeah, I think definitely play into that. Yes it would

00:29:55 Thank you. So I have to sort a little bit myself. I red that you are part of some clubs or political groups. To you think that trade or labor unions have in important position in enforcing the reduction of working hours?

00:30:28 Yeah this was maybe were it ended up in the first. Because this pilot project was almost people who getting news to it and working maybe for 2 or 3 years and have been hire into the city of Reykjavik used to working and it was different. It was from 1 to 5 hours a week and it was different between different places. So some of them were in a 45 hours week or 39 38 it was a little bit different. And there was a lot of pressure and me of course having from our working group people from 3 political elected officials there, people from the city

of Reykjavik, people from the human resource and aid department and such stuff and from the unions. The biggest unions and towards the end there was a lot of pressure to always make the experiment longer and longer because the goal of the labor unions was to get this in the collective agreements so it wouldn't be like a pilot project and they did some pilot projects at the state level but much much less than in the city of Reykjavik. The city of R was quite leading this with the unions. And we had like this collective union of workers and got a strong female lead and towards the end and a more feminist based vision than maybe the older men that been there before and so when we left our findings in the beginning of the year 2019 they didn't had the collective agreements and there were some union side strikes and that was a difficult time. And the city of R and I was working in the group that was formed by the major of R on a top level and they just said, no the project is over we have all this material about how it did not have a significant impact on productivity and other places and sick days were less and people taking breaks for few minutes [unverständlich]. That was a little bit taking care that when you are at work you are at work and this was possible with the majority kind of daytime working places and office settings and of course this was known when you working with people, children and disabled people and when you working in shifts you know like in the hospitals and in the home for the elderly, I mean if they are working a shorter amount of time you need more people. So that was gonna cost and we knew this the whole time. So when the collective agreements in the autumn of 2019, if I am correct, then I implemented the 36 hour week for all daytime workers. And it was part. And they actually did this and used the pilot project model each workplace little bit figure out how they gonna do this. It was a little bit different. It was not the same model for you know everybody working in an office and everybody working in you know keeping the city clean department or collecting the trash or whatever, It was different between places and so that was implemented and of course was a part of working environment and of course people don't got the pay resistance they asked because they were working less time. So it was a little bit a [unverständlich]. But then we had the huge, and that's were the state also was a little bit more scared of it and the policies, is they had not more these shift working big working like the state hospital, the elderly homes and stuff like that. So it was a bigger challenge for them. What was actually happened was of course, it has been an increase in you know, the money we need to pay for services, but a lot of the workers like nurses

and trained staff in these facilities and staff like that, there were not working full time. Because it's a lot to work, I had done this. I worked a period with disabled persons and it's a lot to work a 40 hours work week with you know in shifts during the night and Saturdays and mornings and everything. That has actually been like, they had been working, especially the nurses union for you know over a decade for you know that the state sees that 80% shift work is the same as 100% normal work. And that never been resolved. So what happened is that most of the nurses and health care professionals they worked the same amount of time as they worked before but they got an increase in percent for the same amount of work. And of course this has cost some money but you know. This was more difficult to implement. This was only implemented in May last year. They actually took 2 years to look how to implement this in a collective agreement. So now everybody is working for [unverständlich] politics and the state have a 36 hours work week and I think it's mostly thru the pilot project in Reykjavik and the data that collected there which could be used to negotiate on the side of the unions and on the side of the public sector. But the private sector didn't really go as far as the public sector. They shortened the work day by 15 minutes, so that's like 45 minutes a week. And of course we have a lot of people working in the private sector so this is maybe the next challenge to show that. And this is of course a fact where people choose to work. Because when you ask people. Pay is of course important but also working some job that feels important and fits your interests and education and so on and also these things like working hours, working environment. Can you take time off when you need. You know difficult to stay home when you kid is.. So these are the things that people also take into account and maybe more women than men but I don't if it's gonna change now but now we have this little bit squeezed picture because the public workers have more rights than the ones in the private sector and this will of course gonna be an issue. [unverständlich] In the private sector there are a lot collective agreements this year and next year and I think this will be the big discussion in those agreements.

00:39:50 Thank you. One of the last questions. There is the four in one perspective by Frigga Haug, a German sociologist. And according to this theory, so she said that there are 4 types of activities which all should be equivalent. It's not just working is normal what we call working There are 4 things. And the 4 things are the paid employment, the care work, then the cultural work and the political

work. And my question is now, would you say has it a commitment to political work or like being in unions or the cultural work like, I don't know, reading, painting something also important for the society, increased during the reduction of paid work. Is there something visible?

00:40:58 I'm not really sure because I think we have this first, second and now third shift. I don't know if you have this discussion in Austria about this unpaid, emotional labor mostly done by women also with organizing kinds of stuff. You know does the kid have clean clothes for the handball practice and when do we show up and who does the list and make sure that [unverständlich]. So I think now is, I was actually in an interesting meeting last week, one of the big unions here in the private sectors, this for people who work mostly in like shops and offices in private companies and stuff like that. They had a really interesting meeting about the third shift and that is quite new, because the labor unions haven't really been discussing people's home life and people's private life. So they had been talking about the working conditions and their pay and how long they work and you know, everything like that. And they did this ad campaign about the third shift, which got viral on social media, where they talked to teenagers about you know, who does this, and who takes care of you and your sib and who does this and of course it was, the director of the commercial actually said that we had to cut it a little bit so that somebody would say 'dad' sometimes, otherwise it is embarrassing and it was a little bit of a [unverständlich], because we here in Iceland we think that you know that we are a quality paradise where there is no pay dirt and social injustice but it doesn't really mean that it's not as much here than everybody else, it's still here. And this campaign was, and I know there is a debate now within the labor unions and some of the people that are leaving they say that this is not our place to have a fact on what people do in their free time and in their homes, this is not our job. But then we see that there is a rising and kind of burner symptoms in the labor market, was driven by young women doing you know care work and related work, teachers and nurses, and of course this is a cost for both. The labor market and the society, if we are making conditions that make people sick and you know unable to work then maybe we should also be looking at the society structures. This is a little bit of a change in the labor unions. I think in my opinion more women had been prominent within the labor unions and especially the big ones in the public sector and so the focus is changing a little

bit and it will be interesting to see what they do. But I think maybe not more time but I think a little bit less stress, because Iceland is a very high stress society. It has a , we have a high standard of living and a little bit materialistic, you need to have a nice car and a nice apartment and designer furniture from Denmark or something that they look quite nice and this is hard to attain because this costs a lot of money so you need to work really much and I think that's maybe a part of it. Its changing the way we priorities, you know. You want to have a nice german car or you take the bus and have more time to spend with your kids and travel and do stuff. So that's a little bit of a .. we acutally had this debate in my home. We are professionals, we have quite good jobs and have 2 kids, 10 and 15, and we thought should we like buy a huge a apartment or a nice house, or should we just live were we live. I mean we have enough space for everybody and we have enough money to do fun stuff. And I think this is changing a little bit thru to more mainstream of, because feminism was you know, and still sometimes is like a swear word in Iceland. In every place like we hate men and you know. You know the debate and that changed a little bit, because people see that the fight of women lobby in Iceland which was quite radical in the 1970ies with women political party with just women in it and we went on strike and did all kinds of stuff in the 70ies which made it a little bit easier and know it's a little bit more mainstream because, I think (preis?) also see the benefit in having a good relation with there families and there kids, so yeah.

00:47:14 Thank you thank you. Because you talked a little bit about yourself. How did work for you, are you even effected by the change in working hours

00:47:34 No its quite weird because the elected officials here in Iceland, so if you are a member of the parliament or a policy like [unverständlich] you are not a member of any union. We are not a member of any unions because we are no workers but elected officials. So it is more of a self, you have to be a little bit more tough on yourself and it actually make me think more about you know, when I work, and you know, because I don't know if this is a think in Austria but here in Iceland it's a big pressure that you are very available to your employers and you have your phone and you have your computer at home and of course with covid it went all over the place, you didn't have any kind of separation between work and home and I think that can also be dangerous and I you know I go on 5 weeks

vacation and take the work may out of my home and just put in 'I'm on vacation and'. Its like I am my own boss, I only answer to the people elected me for my job. But it is more difficult, I think that you have more autonomy, my husband he has his own business, so he is his own boss, he has this one person business where he is the only employer and he said that it can also be more difficult do negotiate with yourself, if I can have a week of for Easter with my kids, is there some other person. So yeah, It has the plus and minuses but after I, we put a lot of work in this project and I kind of gotten in the last moments when the chair person left politics and got a job with a labor union, and that we were working for and after all these and talking to workers and reading all the reports and of course – oh my son is coming home from school – of course its started to renegotiate but its kind of tough you can forget the line quite a few times.

00:50:06 OK really last question, when your son is now home. Do you think that the model made in Iceland is transferable to other countries?

00:50:20 Yeah and the reason why I think it is is because we kind of implemented it in a work place democratic setting so it is a little bit implemented in different ways in different places. so its not a universal solution and I think that is also interesting, cause I am a big fan of work place democracy and worker runned companies and stuff like that and so yeah, I think there is definitely a progress to be make in other places and could be transferred

00:51:04 OK thank you very very much. I just wanted to add, if you have, I need one [short pause with her son]. So just last thing. I need one more not expert but normal person who is affected by the reduction time in Iceland. IF you now somebody in a relationship or not in a relationship, kids or not, that would be amazing is somebody is interested in just half an hour I would say.

00:52:07 Yeah I will send you some contacts if I can remember some person.

00:52:09- 00:53:16 [keine Relevanz]

Anhang 3: Interview mit A.A (Int. A., Anhang 3)

Ort: Online Videocall (Zoom), Dauer: 22 Minuten und 23 Sekunden

00:00:01 Ja vielen Dank, dass sie sich Zeit nehmen. Erstmal ist in Ordnung wenn ich das Interview aufzeichne?

00:00:04 Ja

00:00:06 Ich erkläre noch ganz kurz um was meine Arbeit handelt. Es geht um das Potential von Arbeitszeitverkürzung zur Geschlechtergleichstellung wobei ich dabei das Beispiel von Island heranziehe die eine Arbeitszeitverkürzung von 35 Stunden hinter sich haben. Das mache ich mit Expert*inneninterviews und Interviews mit Betroffenen die eben 40 Stunden Lohnarbeit arbeiten und die verkürzten in Island. Und bei der Arbeitsdebatte gehe ich auf den Care Diskurs ein. Haben Sie noch irgendwelche Fragen?

00:00:47 Nein

00:00:50 Super dann würde ich mal mit die Fragen beginnen. Erstmals wie sieht den Ihr Alltag aus? Können Sie mir kurz ihren Alltag schildern und was für Partnerschaft und Beziehung Sie gerade leben.

00:01:16 Ich bin in einer Beziehung mit meinem Partner, wir sind verlobt und haben ein Kind. Des ist 3 Jahre, er geht zur Kindergrippe. Mein Partner arbeitet 40 Stunden ich arbeite 20 Stunden. Wir stehen in der Früh auf, wir müssen zeitlich genau sein?

00:01:40 Ja so genau zeitlich muss es nicht sein und sie können jetzt auch von ihrem Alltag sprechen, von ihrer Lebensrealität

00:01:42 Also quasi wir stehen auf zusammen. Mein Partner bereitet sich für die Arbeit vor und verlässt dann das Haus. Ich mache dem Kind was zum Frühstück und ziehe ihn an, mache mich fertig während er frühstückt. Dann bringe ich ihn in die Kindergrippe und gehe eine Runde mit dem Hund spazieren und dann fange ich um circa 8 an arbeiten. Ich arbeite den ganzen Vormittag. Montag bis Freitag jeweils 4 Stunden am Tag. Ich habe mir so eingeteilt dass mein Kind 4 Stunden in der Kindergrippe ist damit ich 4 Stunden voll arbeiten kann am Vormittag damit ich es

nicht aufteilen muss. Und hol in dann ab, gib im was zum Mittagessen, mach ihm Mittagessen, lege ihn nieder. Mach währenddessen irgendwelche Sachen die im Haushalt anfallen und wart bis er wieder aufwacht und dann unternimm ich irgendwas. Je nachdem mit Freunden, Bekannten, ganz verschieden. Und am Abend koch ich dann meistens was und lege ihn wieder nieder.

00:03:03 Super vielen vielen Dank. Ähm weil sie ja grad erwähnt haben, dass sie ein Kind haben, wie hat sich der Alltag durch das Kind verändert. Bei euch beiden, also bei ihrem Partner und Ihnen jetzt.

00:03:16 Man ist nicht mehr so flexibel oder spontan. In meinem Fall man muss sich um viel mehr kümmern. Auch wenn man was unternehmen will auch ohne Kind und ohne Partner, das man halt jemanden hat der auf das Kind aufpasst, es ist nichts mehr so spontan möglich, wenn des für Kinder etwas unterinteressantes ist oder einfach mehr Vorbereitung gibt, weil die Vorbereitung dann doch irgendwie bei der Mutter liegt, dass man vorbereitet, sei es eine gemeinsame Unternehmung oder auch nicht, irgendwie fühlt man sich als Mutter verpflichtet glaub ich, dass man sich um alles kümmert dass jeder alles dabei hat, da geht es um Kleinigkeiten wie Getränke, Windeln, Jausen, Lulla, dass man halt an alles denkt und alles so irgendwie herum organisiert, halt hauptsächlich dass des Kind zufrieden ist und es kein Drama gibt.

00:04:46 Und wie hat es sich auf lohnarbeitstechnischer Ebene verändert?

00:04:51 Verdien ungefähr die Hälfte weniger. Vorher habe ich 38,5 Stunden gearbeitet und jetzt sind 20 Stunden gut möglich dass ich arbeit, dass ich mein Kind nicht in Nachmittagsfremdbetreuung geben muss und dass es auch nicht woanders essen muss oder woanders aufgepasst werden muss. Hab ich schon mein Arbeitsleben um des herum organisiert, dass sich es so ausgeht dass er so viel Zeit wie möglich daheim verbringen kann aber trotzdem dass ich am Vormittag arbeiten kann. Lohn-technisch deswegen reduziert, weil i einfach viel weniger arbeit. Ich arbeit jetzt 20 Stunden und muss jetzt halt, im Prinzip muss mich mein Partner mitfinanzieren dass sich des alles ausgeht.

00:06:02 In welcher Hinsicht hat es sich für ihren Partner geändert? Hat der auch den Job verändern müssen, Familienfreundlicher machen müssen oder wie hat sich seine Situation durch des ganze verändert?

00:06:30 Der hat vorher in einem Unternehmen gearbeitet wo Urlaub schwierig war und die Arbeitszeiten sehr Familienunfreundlich. Der hat immer Dienstag bis Samstag gearbeitet mit einer sehr langen Mittagspause und auch die Entlohnung hat nicht gepasst und dann hat er Job wechseln müssen irgendwo auch weil es familientechnisch nicht mehr so funktioniert hat auch von den Zeiten her. Jetzt hat er den Job so gewechselt. Arbeitet in einer anderen Branche, verdient mehr und ist flexibler in der Urlaubseinteilung. Also auch flexibler in der Familiengestaltung und der Freizeit.

00:07:07 Vielen Dank. Euer Kind ist ja 4 Stunden in einer Betreuungseinrichtung. Was sind die Gründe dass das Kind in einer Betreuungseinrichtung ist und kommen dabei Kosten auf. Du hast gesagt es gäbe auch Nachmittagsbetreuung, wären des nochmal andere Kosten oder gibt es da was öffentliches?

00:07:37 Da Alexander ist momentan in einer öffentlichen Kindergruppe. Die Betreuungszeiten gehen sogar bis halb 5. Allerdings würde sich des finanziell dann auch widerspiegeln. Von meinem Arbeitgeber wird jedoch die Kinderbetreuung in meinem Fall zur Gänze übernommen. Also bis zu 100€ werden vom Arbeitgeber übernommen und es gäbe die Möglichkeit ihn länger zu lassen aber das ist schwer vereinbar weil ich 100% Home Office bin und ich des ned ganz mit mir vereinbaren kann dass ich mein Kind in einer Distanz von 300 Meter fremd betreuen, also dass es Mittagessen woanders bekommt und Mittagsschlaf woanders macht nur damit ich ein bisschen mehr stunden arbeit. Weil sich des finanziell, des hät keine dramatischen Auswirkungen.

00:08:46 Super Danke. Dann noch die kurze Frage zur Betreuungseinrichtung. Wie habts ihr den Platz bekommen, war des recht einfach. Ich weiß sie kommen aus Tirol. Ist es schwer einen Platz zu bekommen oder ist das Angebot recht gut?

00:09:00 Na des is relativ gut gegangen. Es ist nur die Begrenzung, wo man sich leichter tut ist wenn man das Kind erst ab 18 Uhr betreuen lässt, weil wenn des

davor betreut werden sollte dann nimmt das Kind quasi 2 Plätze ein, das heißt es ist schwieriger einen Platz zu bekommen. Deshalb haben wir auch gewartet bis er 18 Monate war dass wir ihn betreuen lassen. Und die Anmeldung hat stattgefunden da war er ungefähr ein Jahr und dann ist es relativ gut gegangen, durch das dass er in einer staatlichen Betreuung ist ist es einfacher, wenn er jetzt in einer privaten Betreuung wäre das natürlich viel schwieriger. Da haben wir auch z.B. im Kindergarten angemeldet in einer privaten Einrichtung und da haben wir dann nach 2 Jahren die Absage bekommen, dass er da jetzt nicht gehen kann.

00:10:00 Sie haben ja gesagt der Arbeitgeber übernimmt die Betreuungskosten, bei Kindern, das ist wahrscheinlich nicht bei jedem Arbeitgeber so. Wissen Sie in Tirol, in ihrem Umfeld eine komplett gratis Betreuungseinrichtung gibt? Oder ist das überall ein gewisses Entgelt zu zahlen. Auch in den öffentlichen?

00:10:50 Nein also was ich weiß ist alles zu zahlen. Es gibt dann z.B. bei Swarovski gibt es einen internen Kindergarten und Kinderbetreuung, da können die Kinder dort zur Kindergruppe gehen, das ist natürlich sehr, für die Frau, sehr praktisch weil sie in die Arbeit fährt und das Kind abgibt und das alles viel einfacher ist. Von der Organisation her. Aber das es ganz gratis ist das weiß ich jetzt nicht.

00:11:20 Okay kann ich ja noch nachschauen, danke schön. Wohnt ihre Familie auch in Tirol oder in ihrer Umgebung?

00:11:50 Ja das war mit einem Grund. Wir haben früher in Innsbruck gewohnt und das war mit einem Grund warum wir nach Schwaz ziehen, wo meine Familie und sehr viele Verwandte wohnen. Das wir nach Schwaz ziehen, weil einfacher die spontane Betreuung mehr gegeben ist und da ein bisschen flexibler ist was die Betreuung angeht.

00:11:59 das heißt sie müssen neben der Betreuung auch für gewisse Sachen die Familie auch in Anspruch nehmen.

00:12:00 Ja, ohne die Familie wäre es viel schwieriger. Einmal in der Woche ist der Alexander fix bei seiner Oma am Nachmittag auch, da kann ich dann von der Arbeit mehr Stunden machen oder so andere Sachen erledigen, wenn was zum einkaufen ist, wo es feiner ist wenn das Kind nicht dabei ist.

00:12:40 Weil du ja am Vormittag arbeitest und am Nachmittag der Sohn, der Alexander, bei Ihnen ist. Wann machen Sie den die ganzen Haushaltssachen. Oder wie ist des denn bei euch aufgeteilt? Ist des möglich während das Kind zuhause ist, ist des ganz gut vereinbar?

00:12:50 Ja momentan schon noch, weil er Mittag schläft. Meist 2 Stunden, da geht sich einiges aus, auch im Haushalt. Mein Partner hilft ma aber auch wahnsinnig viel im Haushalt. Also da haben wir einen ganz guten Ausgleich aber natürlich so die Sachen die so anfallen, wenn man Frühstück macht oder mittags was kocht, des geht sich dann alles ganz gut aus in der Zeit wo er schläft einfach.

Aufnahme 2 wegen Unterbrechung:

00:00:03 So dann würd ich noch kurz zur Lohnarbeit kommen, was arbeiten Sie?

00:00:07 Ich bin in Innsbruck bei Burton im digitalen Marketingbereich angestellt und arbeit da im Prinzip im Büro für, ich bin da für das Treueprogramm verantwortlich.

00:00:10 Wann bist du in den Job eingestiegen. Wie war deine Karriere bis jetzt, bist auf oder abgestiegen. Bist du direkt in diese Position gekommen? Seit wann bist du dabei?

00:00:12 I hab 2014 als Praktikant anfang im PR Bereich und hab dann 2 Monate als Praktikantin dort gearbeitet, bin dann übernommen worden im digitalen Bereich als digital marketing assistent. Hab dort dann 3 oder 4 Jahre gearbeitet und bin dann aufgestiegen zum Coordinator und bin dann schwanger worden und wo ich dann zurückgekommen bin war meine Stelle vergeben. Die ist nicht als Karenzstelle ausgeschrieben worden sondern eben wirklich als fixe Stelle und ich bin dann wo ich zurückgekommen bin für ein neues Programm verantwortlich gewesen, was sich mit die Stunden de ich arbeit vereinbaren lässt.

00:01:44 Des heißt des is a anderer Job den du jetzt ausführst im gleichen Bereichen? De Halbtagsstelle, wie ist die von den Aufgaben her, unterscheidet sich

diese von Möglichkeiten? Gibts da die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten und wie würdest du die Aufgaben einschätzen für dich selbst?

00:02:15 Den Bereich den ich übernommen habe der ist ganz neu im Unternehmen, des is a Programm des neu entwickelt wurde und neu etabliert wurde in die Firma von dem her ist es sehr interessant auf jeden Fall. Von den Aufstiegsmöglichkeiten ist es begrenzt würd ich mich sagen, weil ich eben grad vor kurzen des Gespräch gesucht habe eben genau aus dem Grund, weil ich irgendwo mich weiterentwickeln wollt und Gehaltstechnisch was machen wollt und da ist mir dann ganz klar gsagt worden dass des in der momentanen Situation nicht möglich ist. Des hat jetzt nichts mit den Stunden zu tun die ich arbeit, aber, dass des so schnell nicht umsetzbar ist und irgendwie hat man schon das Gefühl das es so ist, weil man nur 20 stunden da ist.

00:03:24 Vielen vielen Dank. Da kommen wir eh gleich zum nächsten. Findest du jetzt aus deiner Lebensrealität, dass das Arbeitssystem für eine Frau die auch eine Familie haben will, so wie ein Mann der auch eine Familie haben will, dass des Arbeitssystem gut auf diese weibliche Rolle angepasst ist? Oder bist du da mal an Grenzen gestoßen die bei einem Mann, bei deinem Partner, nicht da waren?

00:03:56 Ganz klar na, Weil von der Frau immer irgendwie erwartet wird, dass sie sich, wenn dann ein Kind da ist, um des Kind kümmert. Man muss ständig irgendwelche nicht in der Arbeitszeit stattfindenden Events entweder absagen oder sich wahnsinnig ins Zeug legen, dass es sich irgendwie ausgeht, dass man dort dabei ist und des ist bei Männer nicht wirklich in Diskussion. De überlegen jetzt auch nicht wirklich, ich kanns jetzt nur von meinem Partner sagen, glab des ist ganz normal in unser Gesellschaft, aber wenn mein Partner jetzt irgendwie a Arbeitsevent oder a Geschäftsreise hat, dann ist des einfach a klares Ja von seiner Seite. Wenn des jetzt aber umgekehrt wär, müsst ich da extrem viel organisatorisch machen einfach das des funktionieren kann. Spontan ist schwierig, des war grade heute wieder der Fall, bei einer Präsentation die ich vor Ort halten hätte müssen, hab ich dann irgendwie auf Zuhause verlegen müssen, weil mein Partner geschäftlich unterwegs war. Hab dann bei die darauffolgenden Aktivitäten, die noch geplant waren nicht dabei sein können, weil des einfach sich nicht ausgegangen wäre.

00:05:43 Vielen Dank. Weil Sie grade vor Ort angesprochen haben. Sie arbeiten ja im Home Office. Ist die Stelle generell a Home office? Was für Vorteile und Nachteile bringt des mit sich? Soziales Umfeld was sie schon gsagt haben. Können Sie da vielleicht kurz die Vor und Nachteile als Frau mit Kind, also mit Home Office oder gegen Home Office.

00:06:03 Als Mutter hat Home Office eigentlich nur Vorteile. Weil man wahnsinnig viel Zeit gewinnt, einfach weil man ned hinfahren muss. Es ist organisatorisch bissl leichter einzurichten, man ist flexibler. Karrieretechnisch ist es glaub ich bissl schwierig, wenn man nicht ständig vor Ort ist und auch wenn man nicht, einfach von den Stunden her, des fällt mit halt immer auf, es passiert wahnsinnig viel am Nachmittag auch und wenn man dort nie dabei ist, ist man auch irgendwo im Nachteil. Vor allem weil ich in einer Firma arbeite, die in Hauptsitz in Amerika hat, das heißt die Arbeiten ab 2 Nachmittag. Und da ist man dann nie direkt dabei, wenn da was passiert sondern erfährts dann am nächsten Tag in der früh. Also als Mutter wunderbar, Karrieretechnisch so semi.

00:07:24 Dann sind wir eh schon bei der letzten Frage. Und zwar, eine Vorstellungsfrage. Also ihr kommt dann ja auf 60 Stunden zusammen, ihr Partner arbeitet 40 Stunden und sie 20 Stunden. Versetzen Sie sich mal in des rein, wenn sie in der jetzigen Situation beide an Job mit 30 Stunden bekommen würden, der als Vollzeit gelten würde, wäre des a Option?

00:08:10 Des is a gute Frage, Des haben wir uns so jetzt noch garnie überlegt. Was da Mario sofort mal gsagt hat war, dass er überhaupt kein Problem hätte dass er 20 Stunden arbeitet und ich 40 Stunden, da hät ma nur dann den Konflikt, dass wir insgesamt weniger Geld hätten, weil ich einfach weniger verdiene, auch wenn ich Vollzeit arbeite. Und deswegen war des dann gleich wieder vom Tisch.

00:08:43 Super dann vielen Dank für das Interview.

00:08:50 Dankeschön

Anhang 4: Interview mit Sonja Ýr Þorbergsdóttir (Int. Þ, Anhang 4) Ort: Online Videocall (Zoom), Dauer: 22 Minuten und 25 Sekunden

0:00:08.3 As i wrote in in the Email i write my master thesis about the potential of working time reduction and gender equality and how it stands to each other and because of the big experiment in Island I want to compare Austria to Island. Exactly, do you have any questions about this?

0:00:31.7 So there is a [unverständlich] in Austria?

0:00:37.7 What there is?

0:00:33.6 Do you have a trial experiment in Austria?

0:00:34.6 No we don't have the experiment. That's why I wanted.. We just have the 40 hours working week normally and that's why i wanted to compare it, because you got the reduction. And how this worked out in Island.

0:00:56.9 But you focusing on the the trials we made in Reykjavik city.

0:01:05.4 Yes

0:01:12.8 Okay can i start?

0:01:13.3 yeah

0:01:13.3 okay. ähm you worked extensively with the city to design the trials. What role did you have in this process?

0:01:23.1 So actually I came ähm along a little further when the trial already started for Reykjavik city. I was a part of the group that designed the trial for the state organization. And the difference between the state and Reykjavik city is that it was a political decision for Reykjavik city. So there kind of was, they committee was mostly politicians and of course people working in Reykjavik city. but then they invited my federation, which is a federation of women and state employees in Iceland to participate because we had been promoting a shorter working week

for so long. So what they decided at the beginning, i know because I followed it closely and a colleague of mine was part of the committee, was that they wanted to find work places that were willing to try. So you would then have positive varieties towards a certaining of the working week and also, we can see now, later on, when we have more experience, that is one of the most important that you have a variety kind of ... as a task not as a problem, because there is always something that is coming up the way and its kind of based on the mindset you have, how to solve it.

0:03:01.6 Okay, so this is different. So this is different what Iceland and Reykjavik city those. okay, that's a new thing.

0:03:12.6 So at the beginning in 2015, I don't know if you have this overview, there where only two work places in Reykjavik city that participated. Do you have this timeline? have you seen that or did you know?

0:03:22.9 no i don't have it

0:03:22.9 oh okay, so first they only had only two workplaces because at that time the knowledge was not really much and they just wanted to try it out. and because of the positive result they in 2016 they added more workplaces in total of 8 and then there were about 300 employees working there and then because of also positive results of there in 2018 they expended the trial so that everyone could participate who wanted in Reykjavik city. So it was all again based on everyone [unverständlich]

0:04:14.3 ah okay thank you. Ähm then I ask you the next question. Why was the working time shortened, what were the goals and was gender equality also part of it?

0:04:30.4 When they started the trial in Reykjavik city, it was a political decision. So it was the city that decided that and at that time it was not a big discussion about equal rights. It wasn't until later on . So at first it was to see whether or not it could be beneficial or improve health of the employees and kind of more of the things we learned at that of pilots like Toyota in Goteborg or something like that.

Äh and actually later on after I had gone thru a lot of research I saw that one of the research that stated to France that even thou it wasn't there main objective to reach gender equality that have been kind of a side effect, so äh i gave a lecture about that, most followed news here in Iceland and then people kind of realized that this could be one of the factors of the shorter working week and unfortunately we have not concluded any further research on the matter, but we have kind of incentives from special research, there are interviews with employees. and usually they have been in groups.

0:06:06.5 OK so you don't have further information about how gender equality is effected.

0:06:18.5 No we can only see like incentives like we can see from the answers from people in this research. I mean one answer is along the way that this will increase the likely-hood of equal rights. That women can work instead of always being in some, and this is a direct caught, in some bloody hustle to get everything together, it increases gender equality I think and mental health, family life, connection with my children. And then the men were asked how they use their free time, because of the shorter working week, and many of them said that they used the time to do the household in order to kind of facilitate the week and beginning. Because most of the people taking there free time after noon on Fridays. So there are kind of alone home doing shopping or cleaning and when the family comes home there will have more quality time together.

0:07:29.5 Okay, really nice. Thank you for this answer. Can you sai when this interview will be published?

0:07:40.5 it already has been published. Because there were asked a lot of questions and its only here in Iceland unfortunately.

0:07:44.5 okay. When you dont have this official numbers. can you see some difference or example how many fathers go to paternity leave or something other noticeable about the working hours reduction that women work more full-time?

0:08:28.9 I mean that is one result of the study in France that it lead to more women working full-time. Here in Iceland about a third working part time and research shows the main reason is household and family responsibility. Yeah actually we can see now, after covid, we have an increase in women working part time. And we know of course that this epidemic has that effected but there is also another thing, but its quite complicated to say in a short way or concise but I'm sorry i think there is something with ear here, because when we negotiate a shorter working week, which we did now in a collective agreement in 2020 äh there was a difference between daytime workers and shift-time workers and shift workers working around the clock. There work week was shortened more (Sneeze) This is so typical when you trying to talk. And the majority of shift time workers in Iceland are women, there working in the health sector, the care sector etc. and they I mean, 83% percent of them working part time. They think the work is too difficult to, or the working time is too difficult to have compared to the family a working life balance and we decided to put some incentive into it. So in order for these women who working part time, in the shift work, for these women working part time, they would keep on working in the same amount of time so it wouldn't be a shortening of the working time, but they could higher there work percentage instead and get higher wages. And 90 percent of the women had done that. But we haven't seen this now, because it took a 5 may last year and we haven't the newer statistics from the Iceland statistic. So we cannot see whether the difference is on national scale, but we now there is. But we also know that covid had some effect on it.

0:10:59.5 Okay, thank you very much.

0:11:07.8 And just another thing because you asked about the maternity or the paternity leave. I don't know if you know but there is a little bit difference here because Iceland was one of the first countries who did a paternity quote, so i mean that is what we also learn from research is, that there is no pillow effect. if you to guarantee that the fathers stay home with the children you have to have to have a paternity leave, and then you have to have child care and then you have of course a shorter working week for the equal share of the household and so on

0:11:51.5 okay, we got that alright. Do you think that the working hours reduction can lead to men and women treat equally in the labor market? What is your opinion about that. Is that an essential part in men and women treated equally in the labor market?

0:12:22.2 yes definitely, ähm we can see from research that the wage disparity were on equal day were on the same date kind of women starts having children here in Iceland and its mostly almost same in international research so we kind of have maybe a different status because of the high women employees numbers, most of the women are working, äh outside of the home, but like i was mentions before, about then years ago, when we were designing with the government and policies on some equal right messere we were always hoping for this pillow effect. We thought that we will had a gender culture at the ports that will lead to more women in management positions and etc and it doesn't. So what we learned is that you have to measure for each specific problem which lead to gender inequality. and a shorter working week is one of them. Ähm and our main goal here is that the women increase their work presence and better part of the labor market and that it should be a more equal decision of children and household at home. I mean generally speaking because we see historically many men has higher salaries so when it comes to work at home usually women give up there paid work to do the unpaid work. And if we give the men more time, that is the hope for it. And as I said we have some incentives from the pilots that this is kind of, its a slow process, but its chancing the mindset.

0:14:25.1 So you think also the mindset will chance thru the reduction of working hours?

0:14:34.3 yeah but not .. its not a automatic solution, i mean the ongoing discussion and greater knowledge of the matter etc has an impact. So this with the paternity and etc will fasten this.

0:14:58.9 Do you think that the model made in Iceland or in Reykjavik is transferable to other countries?

0:15:05.5 Yes definitely, because what I learned since is I mean at the time when Reykjavik city started at the time in 2015 we couldn't find any research, we could find small news articles maybe I could mention Goetheburg and Sweden and elderly care in Sweden and France etc. But now later on there I have founded at least 3 or 4 different books about the reduction and the think thank and the report. there are more people doing the research. And what i found out is that everyone is doing it in the same way. So it is kind of a universal thing do to it. If you wanted to daytime or birth its based on the fact, you have to rethink how the work is done do get more free time or shorten the working week. and that is kind of a process. and I see now that that is similar in countries and companies and organization which decided to shorten the working week and of course there is a difference, some are shortening the week for one hour and etc. but the steps are still the same. the process is still the same. and the results are the same we can also see from our research from Reykjavik city in there last face, the work places could choose whether to shorten the week for one hour , 2 hours or 3 hours, so they kind of minimized it in the period and we could see that every positive measure we trying to get thru increased all better health and satisfaction. People being more happy and all that. That increased based on the amount of hours they have shortened. So you can see like it went proportionally up the more hours you shorten the working week. Of course it should be common sense but still its good to have it.

0:17:27.5 OK I am nearly at the end of my questions. I got this one. Do you maybe know the so called 4 in 1 perspective by Frigga Haug, she is an German sociologist. She said that there are 4 kinds of activities which be should be understood as equivalent activities and the 4 activities are: the paid employment, care work and culture and political work. My questions is now, if you see some difference in the reduction of working hours in the reduction of working hours in the cultural and political work, which is meant being member of a union or ready more books or painting, or non paid work, which is important for the society?

0:18:27.3 I mean that one of the things we though people were more of that people were kind of using their free time in more organized functions like political work or unions or whatever. But I haven't seen any answers from people in that way I mean thru my friends or people I know or the discussion in general. But

what i can say is that of course that people that have young children they love the extra time and they feel the connection with the children is better they feel calm, more calm at home and at work. Some people say there is less fighting between spouses and over these household and family course many have found new hobbies or did hobbies that they have not done in many years. Ähm many are doing and using the time for themselves as well. Yeah just I mean the little things, having a better time and we saw also before the results that it could have an environmental impact because people then using less the car and public transport and etc. I Mean here its more about i think recovery for people. We can see thru research. Its more about what they are doing for themselves or with the family. or reading and there is a lot of walking, many are walking mountains (laughs).

0:20:12.5 Yeah I asked everything. Thank you very very much. The answers were amazing for my work.

0:20:23.1 OK good to hear

0:20:26.9 Is there something you want to add? Something about the experiment or the coming out of it?

0:20:40.2 I thinks its important for people to know is the more they increase the more the effect is. So kind of through this trial of Reykjavik where the work places only shortened for one hours our members were working at this work places workplaces. I mean why even do it, one hours really doesn't matter at all. So its kind of if you really want to make a life changing decision, you have to go further than that, and I think that people have to remember that it is always an ongoing process. Its not that you have to check the box because you have implemented it, you always have to rethink how you doing the work and why you are doing it in this way and etc.

0:21:26.8 Thank you. Good answers I would say.

0:21:37.8 Yeah good luck with your project.

0:21:37.6 Should I send it to you when I finished?

0:21:47.3 Yes and also if you have any questions. I will tell you if you need it.

0:21:59.8 Maybe i will come back to that. Then I wish you a very pleasant weekend. And hope you also have free time now.

0:22:18.4 Yeah at my office everybody finished at 12 on Friday

0:22:18.4 that's good. then I wish you a good weekend. Thank you!

Anhang 5: Interview mit Katharina Mader (Int. M., Anhang 5)

Ort: Online Videocall (Zoom), Dauer: 34 Minuten und 27 Sekunden

00:00:10 Ganz kurz, ich sag kurz was zu meiner Masterarbeit, habs eh schon kurz geschrieben aber das Thema ist das Potential von Arbeitszeitverkürzung zur Geschlechtergleichstellung und da schau ich mir, also ich mach für die Datenerhebung Expert*inneninterviews, als auch Interviews von Betroffenen sozusagen, de was sowohl im 40 Stunden Setting sind, als auch der Vergleich zu Island, weil die Arbeitszeitverkürzung kabt haben eben und in Island auch Expertinneninterviews und Betroffeneninterviews. Genau. Und da geh ich viel auf die Care Debatte und die Aufteilung von Geschlechtern usw. Genau des is so da grobe Umriss ungefähr.

Ich hab die Interviewfragen aufgeteilt in 3 Teile, dass sie sich schon mal drauf einstellen können. Einmal in Care Arbeit, nur ganz kurz oberflächlich, weil das meiste hohle ich mir da eh aus der Literatur. Ähm dann 40 Stunden Modell, fragen dazu, Fragen zu Arbeitszeitmodell und dann noch die 4-in-einem-Perspektive, so ein Ansatz. Ähm gibt's noch fragen oder soll ich starten?

00:01:22 Nein nein ich glaub es ist alles klar.

00:01:24 Okay super. Bei der Care Arbeit wäre die Frage, was sind ihrer Ansicht nach die Punkte für die ungleiche Aufteilung für die Care Arbeit?

00:01:30 Wo beginne ich. (Lacht). Also ich denke mir, so wie Care Arbeit aufgeteilt ist, dass das ein Abbild unserer grundsätzlichen Gesellschaftsstruktur ist und ein Abbild dessen, wie weit wir in Richtung Gleichstellung sind. Und das beginnt natürlich bei der Sozialisation, also wir können tatsächlich von der Sozialisation anfangen zu denken, im Sinne von was lernen kleine Buben und kleine Mädchen als was wird mal meine Aufgabe sein. Also es ist was in der Sozialisation schon verankert ist, was aber ganz stark die gesellschaftlichen Wertvorstellungen widerspiegelt und gerade in Österreich sind wir gerade deshalb aus unfassbar Werte-Konservativ in diesem Bereich, weil wir halt als Gesellschaft insgesamt so sind. Und insofern können halt Länder, die insgesamt eine längere Gleichstellungstradition haben, sehr viel weiter sein als wir. Weil halt auch

Gleichstellung ein anderes oder größeres Thema ist als bei uns. Aber und dann wird halt das ganze Wertesystem nicht nur vermittelt, sondern auch in Institutionen eingeschrieben, das heißt wir haben dann noch lauter Institutionen die diese Aufteilung präferieren. Und Institutionen mein ich jetzt tatsächlich im ökonomisch, institutionellen Zusammenhang nicht nur Organisationen sondern halt auch ein 40 Stunden Normalarbeitsverhältnis. Institutionen sind dann so was wie eingeschriebene Normen und eben das ist das Arbeitsverhältnis, das 40 Stunden Arbeitsverhältnis, das ist aber auch die Idee des Familienernährer und einer Frau die maximal Zuverdienerin ist. Das ist auch die tatsächlich institutionelle Organisation von Kinderbetreuung und eben der nicht flächendeckenden, leistbaren Kinderbetreuung die wir in Österreich haben. Wir haben 27% der unter 2jährigen in institutioneller Betreuung, da ist nicht einmal das Barcelona Ziel erfüllt. Und aber das ist halt alles Ausdruck dessen, was unser gesellschaftliches Wertesystem so vorgibt und das gibt halt ganz stark vor, dass wenn die Kinder klein sind dann gehören sie zur Mama und wenn die Mama das nicht macht dann ist sie eine Rabenmutter und da Papa hat dazu die Familie zu erhalten und zwar finanziell zu erhalten und um das herum haben wir das halt alles gebaut und das reproduziert sich halt ständig. Und dann hat es sicher auch damit zu tun, gerade wenn man sich Island anschaut oder die Schweiz anschaut in dem Bereich, geht's halt schon auch darum wo sich Frauen* kollektiv zusammengeschlossen haben um das zu verändern. Und eben wo es z.B. große Frauen*striks gegeben hat und die haben wir nicht. Also das heißt es gibt auch nicht so die kollektive Bewegung das auf einer politischen Ebene zu verändern. Genau, ich glaub das wären so kurze (haha).

00:05:00 Weil sie jetzt gesagt haben auf kollektiver Ebene gibt's eigentlich gar nicht so viel was beanstandet wird. Des ist auch eine Frage von mir, haben Sie da gewisses Abbild irgendwie von der Zufriedenheitsskala wie Zufrieden Österreicher*innen mit dem 40 Stunden Vollzeit Modell sind und das 40 Stunden Vollzeit Modell impliziert ja dann auch diese Aufteilung.

00:05:24 Also es gibt, die sind aber leider schon ein bisschen älter, eine Studie die Forber gemacht hat, die Bettina Stadler, die kann ich jetzt nicht 100% wiedergeben aber vielleicht schauen sie da rein. Die heißt irgendwie Arbeitszeitwünsche, und da kommt schon raus, dass eigentlich sehr viele

Österreicher*innen nicht dieses Modell präferieren. Die würden sehr viel lieber um die 30 Stunden arbeiten, das würde für die Frauen* bedeuten aufstocken und für die Männer reduzieren. Aber dass die das de facto gar nicht tun. Also wo die Arbeitszeitwünsche und die Realität total stark auseinandergehen. Aber eben, es ist ein Studie von Forber, die die Arbeiterkammer finanziert hat, das heißt unter Arbeiterkammer Forber und Arbeitszeitwünsche müsst man, ich glaub Arbeitszeitwünsche von PAN müsste man das finden.

00:06:24 Super danke. Das haben sie damit jetzt eh schon beantwortet. Dann bleiben wir gleich beim 40 Stunden Modell. Ist in ihren Augen das 40 Stunden Vollzeit Modell ein Modell das auf die männliche Lebensrealität angepasst ist?

00:06:40 Ja, also ja ich denke dass 40 Stunden Normalarbeitsverhältnis tatsächlich was ist, was die männliche Lebensrealität widerspiegelt. Also nicht nur angepasst an Männer, sondern auch tatsächlich in der Entstehung aus der normalen Situation der Männer heraus entstanden ist. Damit aber auch Männlichkeit, im Sinne von Männlichkeit die 40 Stunden Arbeitsverhältnisse leben können als Norm festschreiben, und alle anderen ins Prekariat treiben, und alle anderen heißt ja nicht nur Frauen* sondern grade die jungen Generationen wo Frauen* und Männer 40 Stunden nie angeboten kriegen zum Beispiel. Also ich denke dass es aus der Lebensrealität der Männer heraus entstanden ist und damit auch zur Norm wurde.

00:07:35 Sehr interessant dass sie da gerade die jungen ansprechen, meinen Sie da damit, dass Junge selten 40 Stunden Stellen angeboten bekommen?

00:07:45 Ja also das eben, grad eben die Generation Praktikum, gerade die letzten 10 Jahre ganz stark nicht in so ein 40 Stunden Normalarbeitsverhältnis kommen und dann mit aller Wahrscheinlichkeit die andere, nämlich die 40 Jahre Arbeitsnorm nicht erreichen werden. Ein 40 Jahre durchgängiges Normalarbeitsverhältnis haben werden und dass eben, dass all die es in die Prekarität treibt, sowohl die Frauen*, die wenig beschäftigt sind auch wegen Kinderbetreuung, aber auch all jene die gar nicht mehr in solche Beschäftigungsverhältnisse kommen, weil man viel schneller Jobs wechselt, weil

man viel eher z.B. zwei oder drei geringfügige Beschäftigungen nebeneinander hat als die Generationen davor.

00:08:41 Vielen Dank. Des eh schon ein Problem, weil die nächste Frage ist welche Probleme ergeben sich aus ihren Augen aus dem 40 Stunden Vollzeit Modell. Des is eh schon ein Problem was sich da jetzt angesprochen haben. Hätten Sie da noch irgendwas zu ergänzen?

00:08:54 Also ich denk mir dass in diesem, in dieser Zuspitzung als Norm halt auch all unser soziales Sicherungssystem darauf aufgebaut ist. Also eben das Pensionssystem zum Beispiel, die Arbeitslosenversicherung ist alles darauf aufgebaut, dass Menschen Vollzeitbeschäftigt sind und bedeutet vor allem dann, dass diejenigen die es nicht schaffen in der Zeit in der sie kein Vollzeit Arbeitsverhältnis haben in der Pension dann auch deutlich massige, also deutlich massige das doppelte, finanzielle, das wollt ich sagen Einschnitte sind die dann zur Altersarmut führen also diese Kumulierung von Nicht-Vollzeitbeschäftigung in Frauen*lebensläufen bedeutet am Ende in der Pension dann eben Frauen*altersarmut, so, und aus meiner Perspektive resultiert das häufig eben daraus, dass wir eben alle unsere Sicherungssystem daran ausrichten dass Menschen Vollzeit-beschäftigt sind, oder zu sein haben.

00:10:10 Dann kommen wir gleich zu einer möglichen Lösung, die Arbeitszeitverkürzung. Ähm wie realistisch ist eine Arbeitszeitverkürzung in Österreich?

00:10:20 [lacht] Also im Moment ist es unrealistisch würd ich sagen. Wenn man es sich historisch anschaut würd ich sagen, wär längst eine fällig. Und ich denk mir, unrealistisch ist es deshalb, weil die politischen Kräfte im Moment eben nicht so sind, dass das durchführbar wäre, was man aber genau an diesen politischen Kräften gesehen hat ist, dass es ganz leicht durchführbar wäre, weil der 12-Stunden-Tag ist quasi auch mit einem Gesetz erledigt gewesen, das heißt es ist nicht so wie eben auch konservativen Richtung erzählt wird „Boa ja wir können das nicht, Boa das wär ganz fürchterlich und das wär historisch nicht machbar“. Wenn man sich das anschaut historisch ist es leicht machbar gewesen. In der

Umsetzung dann, der Arbeitskampf bis dahin war immer ein langer und eben im Umkehr ist dieser 12-Stunden Tag ganz leicht durchgeführt worden.

00:11:18 Was glauben Sie wieso immer wieder Arbeitszeitverkürzung historisch gesehen war und des jetzt eigentlich seit den 80er Jahren immer gleich geblieben ist?

00:11:25 Also eine Sache war sicher, dass die gesundheitliche Belastung zu groß war historisch als dass man diese Arbeitsbelastung aufrecht erhalten hätte können. Das heißt auch mit dieser insgesamt strukturellen Veränderung des Arbeitsmarktes, dass eben ganz ganz viele von uns nicht mehr in der Produktion tätig sind und damit die gesundheitliche Belastung reduziert haben ist das nicht mehr so ganz das schlagende Argument oder das ja das durchschlagende Argument gewesen. Auf der anderen Seite war das ja eine der Verhandlung oder war eine der Ergebnisse die sie gerne in der Verhandlung gehabt hätten 2020 als die Sozialwirtschaft ihre Kollektivverträge neu verhandelt hat und die wollten eigentlich keine Lohnerhöhung sondern wollten nur über die Zeit eine sukzessive Arbeitszeitreduktion aus dem Grund, weil eben Arbeit im Gesundheits- und Sozialwesen irrsinnig psychisch und physisch anstrengend ist. Es ist nicht durchgegangen. Also diese Forderung haben sie, da sind sie nicht durchgekommen damit. Ahm das heißt es muss auch was anderes sein. Also das heißt es muss auch noch was anderes sein, es muss auch noch ein Werteding sind im Sinn von ‚das kann sich unsere Wirtschaft nicht leisten‘ so in diese Richtung. Und wahrscheinlich durchaus auch diese Werteding, dass es je weniger Leute eine Norm erreichen können, desto stärker wird diese Norm. Also für je weniger Leute das Normalarbeitsverhältnis normal ist, desto eher ist es was wo alle hinstreben. Ahm also wenn ich groß, dann bin hab ich einen 40 Stunden Job – so ungefähr und nicht mehr diese kleinen, kleinteiligen Anstellungsverhältnisse. Ich hab grad, ganz ganz kurz schwenk ich ab, ich hab grad für die Arbeiterkammer meine eigenen Vordienstzeiten zusammenstellen müssen und das war jetzt grade ganz fürchterlich, weil es gibt nicht genug Zeilen dafür was ich für geringfügige Beschäftigungen nebeneinander gehabt habe [lacht]. Ich mein eben, an den Unis war das schon früher so aber in den letzten 10 Jahren ist das überall angekommen, so diese geringfügigen Beschäftigungen. Ahm genau also ich denke, dass das ein Thema ist und da muss man wahrscheinlich hinschauen, dass in den meisten

Regierung seit den 80er Jahren die ÖVP drinnen gesessen ist und die ÖVP mit ihren quasi Vororganisationen wie zum Beispiel der Wirtschaftskammer die werden halt immer dagegen sein. Die müsste man tatsächlich umstimmen für so was, oder überstimmen können weil eben da kommt dann immer das wirtschaftliche Argument rein. Und aus meiner Perspektive, noch der Punkt, dass auch meiner Perspektive falsche Argument, dass wir ja eh einen Fachkräftemangel haben, weil ja den haben wir. Aber den haben wir auch deshalb, weil Arbeitsverhältnisse so schlecht sind. Und wenn ich Arbeitszeiten verkürzen würd, dann würd ich Arbeitsbedingungen verbessern und hät durchaus auch ein Arbeitskräftepotential, dass dann kommt.

00:15:02 Genau, das sieht man ja auch bei den Firmen, die eine 30 Stunden Woche anbieten, dass diese überlaufen werden eigentlich. Danke, an das hab ich noch überhaupt nicht gedacht. Ahm was mach ich als nächstes. Genau weil sie jetzt viel von den Akteuren und Institutionen geredet haben, welche Akteure sind in ihren Augen wichtig für eine geschlechtergerechte Arbeitswelt? Also da mein ich Institutionen, Gewerkschaften, Zivilbevölkerung. Was müsst das passieren sozusagen, dass so was keine Utopie mehr ist?

00:15:37 Ahm also ich denke mal eben eine Regierung und eine anständige Frauen*ministerin, also eben gerade wenn man in die nordischen Ländern oder eben Island schaut ist dass für mich einfach auch ein massiver Anteil, nämlich dieses Verordnen von Top-Down. Ich glaub das wird in Österreich erstens gern unterschätzt und zweitens ist das was was so getan wird als mischt man sich ins private nicht ein und lauter solche Geschichten. In anderen Ländern funktioniert das sehr wohl und das sind eben aus meiner Perspektive die Gleichstellung die aus beiden Richtungen kommen muss. Also was von Top-Down verordnet vor allem im Hinblick auf Gesetzte, Gesetzte verankert und dann halt von unten, und da sind halt auf jeden Fall die Gewerkschaften ein riesen Thema aber auch Zivilgesellschaftliche Organsiationen im Sinne von Kollektivem Zusammenschluss. Es stimmt ja nicht, dass es das nicht gibt, in Österreich vor allem von der Mehrfür-Care Perspektive, so richtig viele NGOS die sich zusammenschließen und Organisationen die sonst nicht miteinander tun würden. Da sind zum Beispiel die Gewerkschaften drinnen und die SPÖ Leute mit der katholischen Frauen*bewegung zum Beispiel. Wo man sonst sagen würde, die finden sich

normalerweise nicht wirklich oder die finden ihren kleinsten gemeinsamen Nenner nicht so wirklich. Bei dem finden sie es, genau weil es solche Initiativen gibt. Aber ich glaub die müsst man insgesamt viel breitere Beine stellen.

00:17:28 Des wollt ich eh auch noch dazu sagen, weil sie gesagt haben, dass eben die ganz ungleiche Aufteilung von Care Arbeit in der Sozialisation verankert ist aber dass sich eine Sozialisation ändert dauert natürlich, also wenn sich de jetzt ohne irgendeinen Eingriff ändern sollte dauert des keine Ahnung,

00:17:46. Ja genau und ich glaub das einfach lassen und schauen ob sich irgendwas verändert, das wird es kaum tun, ja. Natürlich verändert es sich ein bisschen aber gerade wenn man sich anschaut was in den letzten Generationen mit dem ersten Kind passiert, dann hat man auch bei den Paaren die unbezahlte Arbeit gleich oder gleicher verteilt haben, noch immer die gleichen Effekte wie die Eltern und Großeltern – Großeltern nicht so ganz aber weil es da noch nicht so großzügige Karenzregelungen gegeben hat – aber gerade die Elterngeneration das wird das total wiederholt, egal wie man es sich vorher gedacht hat und wie man es anders machen möchte, weil die Strukturen zu einengend sind und zu vorgebend sind als dass man es auch einer individuellen Ebene, über die eigene Reflektion und Sozialisation lösen kann. Und ich glaub, dass ist was gerade in Österreich und vorallem für die konservativen Regierungen was ist was ganz schwierig veränderbar ist. Einfach das, da gibt es aktive Gesetzgebung die das verändert weil wir wollen dass es sich verändert.

00:19:00 Vielen Dank. Ahm Welches Potential hat die Arbeitszeitverkürzung in Ihren Augen zur Geschlechtergleichstellung?

00:19:17 Also ich würd die Arbeitszeitverkürzung als eine Vorbedingung dafür sehen, dass man sich unbezahlte Arbeit gleicher verteilen kann und aus meiner Perspektive ist dieses unbezahlte Arbeit teilen die Vorbedingung für Gleichstellung. Ich mein wenn man immer nur Gleichstellung am Arbeitsmarkt denken und verändern wollen, dann bleibt uns immer dieser unbezahlte Bereich über und der wird immer reingretchen. Also der wird immer verunmöglichen volle Gleichstellung am Arbeitsmarkt herzustellen, wenn er so unbedacht ist oder bleibt wie er jetzt ist. Ich halte aber die Arbeitszeitverkürzung allein noch nicht für ein

quasi Allheilmittel, vor allem aufgrund des französischen Beispiel. Also in Frankreich haben sie ja 2000 die Arbeitszeit verkürzt, ganz ganz stark oder ganz klar, weil sie die Arbeit zwischen den Menschen verteilen wollten, weil sie eine recht hohe Arbeitslosigkeit hatten. Unbezahlte Arbeit und Gleichstellung war einfach nie ein Thema und ist auch nie thematisiert worden und da hat sich ganz klar gezeigt, da ist nichts passiert. Also während sie eben zwischen Arbeitslosen und Arbeiter neu verteilen konnten, hat sich für die Französinen für die Zuständigkeit für die unbezahlte Arbeit mit dieser Arbeitszeitverkürzung gar nichts geändert. Und eben da hat sich gerade in Frankreich viel verändert, weil eben in Frankreich eine relativ ausgeklügeltes Tageselternsystem haben, also das heißt da gibt's viele andere Institutionen die da was beitragen aber die Arbeitszeitverkürzung isoliert hat tatsächlich nichts verändert Richtung Gleichstellung, bzw. Richtung Gleichstellung von unbezahlter Arbeit, weil es halt kein Thema war. Und ich glaub, dass ist das wichtige. Man muss das Thema verknüpfen und man muss neben einer Arbeitszeitverkürzung Sensibilisierungsmaßnahmen fahren und eben solche Sachen wie in den 90er Jahren ‚Ganz Männer machen halbe halbe‘ so was fahren mit und neben einer Arbeitszeitverkürzung, weil ich sonst die Gefahr sehe, dass es sonst nicht miteinander verbunden wird und auch was wir aus Österreich kennen, gerade mit der letzten Wirtschaftskrise ahm und in, da haben ja ganz ganz viele vor allem Männer in der Industrie in der Kurzarbeitsregelung gekriegt/genommen und ganz viele von denen haben dann nach der Krise eine sogenannte Freizeitoption genommen, Also die haben dann nach der Krise dann gesagt, ok eigentlich war die Zeit in der ich in der Kurzarbeit war gar nicht so schlecht, ich hab eigentlich eh ok verdient und mach das, ich möchte das weiter machen. Das hat eben vor allem ihre Arbeitsbelastung reduziert vor allem in der produzierenden Industrie hat aber eben überhaupt nicht dazu geführt, dass sich im Privathaushalt, in der unbezahlten Arbeiten was ändert hat. Sondern die Männer haben wirklich, so wie es auch heißt Freizeitoption, mehr Freizeit. Die dazugehörigen Frauen* machen noch immer genau soviel unbezahlte Arbeit. Also Arbeitszeit alleine, und ich denke dass ist schon etwas, was das Isländische Beispiel zeigt. Dass es halt ganz viele Hebel gleichzeitig braucht. Und eben das würd in Österreich bedeuten – Sensibilisierungsmaßnahmen was die unbezahlte Arbeit betrifft, aber auch einen flächendeckenden Ausbau der Kinderbetreuung, das müsst Hand in Hand gehen mit einer Arbeitszeitverkürzung. Dann müsste aus meiner Perspektive diese

Arbeitszeitverkürzung hat auch wirklich bei vollen Lohnausgleich sein. Das heißt es müsst gleichzeitig auch Bestrebungen geben den Gender-Pay Gap zu reduzieren, was ja auch in Island der Fall ist. Also das heißt, ich denke mal, dass das wirklich schöne an Island ist, zu sehen, dass es ganz viele Hebel gibt, die wenn man sie gleichzeitig bedient wirklich was verändern kann. Wenn man eben nur an einem Rad dreht, ja verändert es sich dann leider nicht übermäßig.

00:23:21 Super Dankeschön, Dann noch aus bisserl ökonomischerer Sicht, weil Sie da Expertin sind. Was für negative Auswirkungen könnt die Arbeitszeitverkürzung in Österreich haben?

00:23:46 Also das Standard-Argument ist, dass es die Wettbewerbsfähigkeit von Österreich senkt. Dass wir vor allem im EU-Vergleich nicht mehr wettbewerbsfähig sind. Ich denke dass das durchaus ein valides Argument ist und dass das zum einen bedeuten würd, dass man die Diskussion auf EU-Ebene heben müsst, weil wenn alle europäischen Mitgliedsstaaten Arbeitszeiten verkürzen, dann ist das mit der Wettbewerbsfähigkeit gleich gar nicht mehr so. Auf der anderen Seite, und ich denk mir das ist genau das was eben bei diesen Unternehmen die das in Österreich jetzt schon machen sieht, ist das eben so hochspezialisierte Leute sind, dass das Argument einfach nicht zählt. Ein Unternehmen in Oberösterreich ist ja so ein Fotovoltaik Unternehmen glaube ich. Das heißt das sind Unternehmen deren Wettbewerbsfähigkeit wird immer da sein, weil sie einfach ein so hoch spezialisierte Arbeitskräfte brauchen. Das heißt, ja natürlich kann das passieren, und natürlich kann es passieren dass Produktionen verlagert werden, aber die sind eh sukzessiv verlagert worden, das heißt wir sind ja eh ein recht, wir haben eh einen recht spezifischen Arbeitsmarkt. Was es aber bringen kann ist dass wir eben Arbeitslosenzahlen reduzieren kann. Gerade in Bereichen der Sozialwirtschaft wie der Pflege usw., wenn ich für Schichten oder um Schichten gewährleisten zu können mehrere Leute brauch. Das heißt ich kann damit Zahlen reduzieren. Wir haben aber gerade in diesem Bereich einen großen Mangel an Arbeitskräfte. Da wird noch immer spekuliert, dass das Leute sind die wir aus dem Ausland holen und damit ist diese Argumentation echt schwierig, weil wenn wir sagen wir kürzen die Arbeitszeiten, und haben eh kein Personal im Inland und holen dann noch aus

dem Ausland Menschen. Also das ist echt eine schwierige Diskussion. Es bräucht halt dann wahrscheinlich eine große Umschulungsmaßnahmen.

00:26:02 Da geht's jetzt wieder um die Fachkräfte oder?

00:26:05 Ja genau. Und ich mein der dritte ökonomische Zusammenhang ist halt schon der, dass wir im Hinblick auf die Digitalisierung durchaus eine ganze Menge an Arbeitsplätzen verlieren könnten. Also da ist so was wie a Arbeitszeitverkürzung dann so was das ein bisschen auffangen kann und was die Arbeitslosigkeit ein bisschen auffangen kann. Also ich würd insgesamt auf ökonomischer Ebene mehr Vorteile als Nachteile sehen. Ich kann das Argument mit dem Standortwettbewerb aber durchaus nachvollziehen und eben, es ist genau das gleiche wie Vermögensbesteuerung und das ist eigentlich auf EU Ebene und gehört auf Eu ebene angesteuert.

00:26:53 Gut vielen Dank. Wir sind jetzt schon fast am Ende. Ah das wollt ich noch. Beschäftigt sich die Arbeiterkammer aktiv mit Arbeitszeitverkürzung?

00:27:00 Ahm ja, also immer schon. Also Arbeitszeitverkürzung ist einfach immer schon eins unserer Themen. Wir haben im letzten Sommer aber gemeinsam mit dem ÖGK, also mit dem österreichischen Gewerkschaftsbund, eine wie kann man sagen, Minimalvariante ist nicht der richtige Ausdruck aber so eine erste Schritt Idee geboren. Sozusagen kann es eine Arbeitszeitverkürzung ausschließlich für Eltern geben und das ist das Familienzeitmodell das wir entwickelt haben. Wo wenn Paare sich bis zum 4 Geburtstag ihres Kindes die Arbeitszeit ähnlich aufteilen und beide zwischen 28 und 32 stunden erwerbstätig sind und sich damit unbezahlte Arbeit auch gleicher verteilen können, dass es dann finanzielle Anreize geben soll. Das heißt das ist ein Modell dass wir seit dem letzten Sommer ein bisschen trommeln. Das ist quasi noch keine komplette Arbeitszeitverkürzung sondern eine Arbeitszeitverkürzung für Eltern, wobei eine solche Arbeitszeitverkürzung für Eltern ja tatsächlich eine Erhöhung für Mütter ist. Also Mütter für Kinder unter 4 arbeiten in der Tendenz ja nicht 28 bis 32 Stunden sondern deutlich wenig. Das heißt es wäre eine Verkürzung für die Väter und eine Erhöhung tatsächlich für die Mütter, aber es wäre eine Angleichung der Arbeitszeiten

00:28:18 Mit Ausblick auf eine ...

00:28:20 Ja genau (gemurmel).

00:28:23 Das hab ich mir eh angeschaut (lacht) aber danke! Genau dann sind wir schon bei der letzten Frage und zwar. Ich beschäftige mich in der Arbeit auch ein bisschen mit dem Ansatz von Frigga Haug. Ich sags ganz kurz noch [...] Glauben Sie würde durch Arbeitszeitverkürzung die politische und kulturelle Arbeit steigen? Wir hatten es eh schon kurz mit der Freizeitoption, dass des dann wirklich Freizeit Freizeit ist aber.

00:29:15 Mein Argument ist auch immer genau das. Weil ich denk mir, dass wegen einer Arbeitszeitverkürzung nicht alle Menschen jetzt auf einmal Kinder bekommen müssen. Dass es noch immer Menschen geben wird die sagen werden ‚ich will überhaupt keine Kinder. Mich Interessiert Familie nicht. Ich kann keine Kinder bekommen‘. Das heißt es wird immer Menschen geben für die dieses Argument ‚Umverteilung von unbezahlter Arbeit‘ garnicht so relevant ist. Wie eben aus unserer Gleichstellungsperspektive. Und insofern denk ich mir, dass es bei Arbeitszeitverkürzungen auch immer wichtig ist auch mit zu kommunizieren, dass man mehr Zeit für sich selber hat, mehr Zeit für politische Arbeit hat, mehr Zeit für Kreativ sein, also auch das findet man in recht vielen Studien zur Arbeitszeitverkürzung, dass rauskommt, dass viele neben einem langweiligen Bürojob kreativ sein können, Musik machen können, Malen können, ich werd nie davon leben können aber ich möchts trotzdem machen. Das heißt, dass das mindestens so große Argumente für eine Arbeitszeitverkürzung sein sollten wie eben die Umverteilung von unbezahlter Arbeit. Das heißt so die Regeneration der Arbeitskraft im Endeffekt und die Möglichkeit kollektiv politisch was zu tun, weil das verhindere ich ja auch im Umkehrschluss mit so etwas wie einen 12 Stunden Tag, weil die Leute einfach nicht mehr können. Ich bin mir nicht sicher wie realistisch/ utopistisch das Konzept von der Frigga Haug ist aber ich denk, sie hat es einfach total elastisch gemacht und sie hat einfach gesagt, ok gut, sie lässt sich da jetzt gar nicht drauf ein dass ok 2/3 1/3 usw. Sie hat gesagt 4 Teile fertig und ich find es total wichtig. Und ich find es total wichtig eben von unbezahlter Arbeit als Arbeit zu reden, von politischer Arbeit als Arbeit zu reden und aus all dem – der nicht ganz so Gleichstellungsrelevante Punkt aber schon ein bissl. Wenn man

sich die Studien aus der Ökologie anschaut. Die Dann sagen wie viel Arbeitszeit wir eigentlich verkürzen müssten um unseren CO2 Ausstoß zu reduzieren, dann ist das ja sozusagen das nächste wichtige Argument. Also eigentlich. Ist die Erwerbsarbeit zu reduzieren auch klimatechnisch und für die Klimagerechtigkeit was ganz was wichtiges und Klimagerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit hängt halt auch Zusammen, das heißt in dem Sinn wär halt auch. Und eben, es gibt ja Studien, ich glaub ein englischer Kollege war das, ich glaub wir könnten in Österreich halt auch tatsächlich nur 6 oder 8 Stunden in der Woche erwerbstätig sein um unseren CO2 Ausstoß wirklich zu reduzieren. Also das ist auch vollkommen utopisch aber es ist halt dieser Ausdruck dessen wie wichtig es aus einer ökologischen Perspektive wäre. Und jetzt nicht nur im Sinne von ‚dann haben die Leute weniger Einkommen und dann können die Leute weniger konsumieren‘ sondern eben im Sinne von Arbeitsplätze wo auch Co2 eingespart werden könnte.

00:32:58 Vielen vielen Dank, es war ein super Interview, Danke danke. Gibt es noch irgendwas was Ihnen wichtig vorkommt, was wir noch nicht hatten?

00:33:00 Nein ich glaub nicht. Was mich ur interessieren würd, wenn Sie dann fertig sind sind die Sachen aus Island. Wenn ich das lesen könnt wäre total super. Weil meine Island Perspektive ist dann eben doch nur eine Studien über Island gelesen haben und nie wirklich.

00:33:29 Passt mach ich. Ich schick die ganze Arbeit

00:33:40 Und wenn sie noch irgendeine Frage haben und was brauchen dann einfach ein Mail schreiben

00:33:50 Sehr nett danke. A gut dann wünsch ich noch einen ganz schönen Arbeitstag.

8.2. Kodierung

Kodierung	Strukturen	Sequenzen	Land	Zur Person
Ökonomisch	Abhängigkeit der Frau* vom Mann*	<p>Anna: 00:04:51 Verdien ungefähr die Hälfte weniger. Vorher hab ich 38,5 Stunden gearbeitet und jetzt sind 20 Stunden gut möglich dass ich Arbeit, dass ich mein Kind nicht in Nachmittagsfremdbetreuung geben muss und dass es auch nicht woanders essen muss oder woanders aufgepasst werden muss. Hab ich schon mein Arbeitsleben um des herum organisiert, dass sich es so ausgeht dass er so viel Zeit wie möglich daheim verbringen kann aber trotzdem dass ich am Vormittag arbeiten kann. Lohn technisch deswegen reduziert, weil ich einfach viel weniger arbeite. Ich arbeite jetzt 20 Stunden und muss jetzt halt, im Prinzip muss mich mein Partner mitfinanzieren, dass sich des alles ausgeht.</p>	Österreich	Betroffene
Ökonomisch	Atypische Anstellung = Altersarmut	<p>Mader: 00:08:54 Also ich denk mir dass in diesem, in dieser Zuspitzung als Norm halt auch all unser soziales Sicherungssystem darauf aufgebaut ist. Also eben das Pensionssystem zum Beispiel, die Arbeitslosenversicherung ist alles darauf aufgebaut, dass Menschen Vollzeitbeschäftigt sind und bedeutet vor allem dann, dass diejenigen die es nicht schaffen in der Zeit in der sie kein Vollzeit Arbeitsverhältnis haben in der Pension dann auch deutlich massige, also deutlich massige das doppelte, finanzielle, das wollt ich sagen Einschnitte sind die dann zur Altersarmut führen also diese Kumulierung von Nicht-Vollzeitbeschäftigung in Frauenlebensläufen bedeutet am Ende in der Pension dann eben Frauenaltersarmut, so, und aus meiner Perspektive resultiert das häufig eben daraus, dass wir eben alle unsere Sicherung System daran ausrichten dass Menschen Vollzeit-beschäftigt sind, oder zu sein haben.</p>	Österreich	Expertin
Ökonomisch	Stundenreduktion durch Kinderbetreuung	<p>Anna: 00:04:51 Verdien ungefähr die Hälfte weniger. Vorher hab ich 38,5 Stunden gearbeitet und jetzt sind 20 Stunden gut möglich dass ich Arbeit, dass ich mein Kind nicht in Nachmittagsfremdbetreuung geben muss und dass es auch nicht woanders essen muss oder woanders aufgepasst werden muss. Hab ich schon mein Arbeitsleben um des herum organisiert, dass sich es so ausgeht dass er so viel Zeit wie möglich</p>	Österreich	Betroffene

		daheim verbringen kann aber trotzdem dass ich am Vormittag arbeiten kann. Lohn technisch deswegen reduziert, weil ich einfach viel weniger Arbeit. Ich arbeite jetzt 20 Stunden und muss jetzt halt, im Prinzip muss mich mein Partner mitfinanzieren dass sich das alles ausgeht		
Care-Work	Verantwortung über Organisation von Betreuung	Anna: 00:03:56 Ganz klar na, weil von der Frau immer irgendwie erwartet wird, dass sie sich, wenn dann ein Kind da ist, um das Kind kümmert. Man muss ständig irgendwelche nicht in der Arbeitszeit stattfindenden Events entweder absagen oder sich wahnsinnig ins Zeug legen, dass es sich irgendwie ausgeht, dass man dort dabei ist und das ist bei Männern nicht wirklich in Diskussion. Du überlegst jetzt auch nicht wirklich, ich kanns jetzt nur von meinem Partner sagen, glaub das ist ganz normal in unserer Gesellschaft, aber wenn mein Partner jetzt irgendwie ein Arbeitsevent oder eine Geschäftsreise hat, dann ist das einfach ein klares Ja von seiner Seite. Wenn das jetzt aber umgekehrt wäre, müsste ich da extrem viel organisatorisch machen einfach das das funktionieren kann. Spontan ist schwierig, das war gerade heute wieder der Fall, bei einer Präsentation die ich vor Ort halten hätte müssen, habe ich dann irgendwie auf Zuhause verlegen müssen, weil mein Partner geschäftlich unterwegs war. Habe dann bei den darauffolgenden Aktivitäten, die noch geplant waren nicht dabei sein können, weil das einfach sich nicht ausgegangen wäre.	Österreich	Betroffene
Care-Work	Verantwortung über Betreuung	Anna: 00:03:16 es ist nichts mehr so spontan möglich, wenn das für Kinder etwas unterinteressanter ist oder einfach mehr Vorbereitung gibt, weil die Vorbereitung dann doch irgendwie bei der Mutter liegt, dass man vorbereitet, sei es eine gemeinsame Unternehmung oder auch nicht, irgendwie fühlt man sich als Mutter verpflichtet. Ich glaube ich, dass man sich um alles kümmert dass jeder alles dabei hat, da geht es um Kleinigkeiten wie Getränke, Windeln, Jausen, Lulla, dass man halt an alles denkt und alles so irgendwie herum organisiert, halt hauptsächlich dass das Kind zufrieden ist und es kein Drama gibt.		
Care-Work	Durchführung der Betreuung	Anna: 00:01:42 Also quasi wir stehen auf zusammen. Mein Partner bereitet sich für die Arbeit vor und verlässt dann das Haus.		

		<p>Ich mach dem Kind was zum Frühstück und zieh ihn an, mach mich fertig während er Frühstück. Dann bring ich ihn in die Kindergrippe und gehe eine Runde mit dem Hund spazieren und dann fang ich um circa 8 an arbeiten. Ich arbeit den ganzen Vormittag. Montag bis Freitag jeweils 4 Stunden am Tag. Ich habs mir so eingeteilt dass mein Kind 4 Stund in der Kindergrippe ist damit ich 4 stunden voll arbeiten kann am Vormittag damit ich es nicht aufteilen muss. Und hol in dann ab, gib im was zum Mittagessen, mach ihm Mittagessen, lege ihn nieder. Mach währenddessen irgendwelche sachen die im Haushalt anfallen und wart bis er wieder aufwacht und dann unternimm ich irgendwas. Je nachdem mit Freunden, Bekannten, ganz verschieden. Und am Abend koch ich dann meistens was und lege ihn wieder nieder. (Care Gap)</p>		
Care-Work	Organisation (erste,zweite, dritte Schicht)	<p>Anna: 00:03:16 Man ist nicht mehr so flexibel oder spontan. In meinem Fall man muss sich um viel mehr kümmern. Auch wenn man was unternehmen will auch ohne Kind und ohne Partner, das man halt jemanden hat der auf das Kind aufpasst, es ist nichts mehr so spontan möglich, wenn des für Kinder etwas unterinteressantes ist oder einfach mehr Vorbereitung gibt, weil die Vorbereitung dann doch irgendwie bei der Mutter liegt, dass man vorbereritet, sei es eine gemeinsame Unternehmung oder auch nicht, irgendwie fühlt man sich als Mutter verpflichteteter glaub ich, dass man sich um alles kümmert dass jeder alles dabei hat, da geht es um Kleinigkeiten wie Getränke, Windeln, Jausen, Lulla, dass man halt an alles denkt und alles so irgendwie herum organisiert, halt hauptsächlich dass des Kind zufrieden ist und es kein Drama gibt. (Care Gap)</p>		
Care-Work	Verantwortung über den Care Bereich	<p>00:12:50 Ja momentan schon noch, weil er Mittag schläft. Meist 2 Stunden, da geht sich einiges aus, auch im Haushalt. Mein Partner hilft ma aber auch wahnsinnig viel im Haushalt. (Care Gap)</p>	Österreich	Betroffene
Betreuungssituation im Arbeitsmodell	Öffentliche Betreuungssituation unzureichend	<p>Anna: 00:12:00 Ja, ohen die Familie wäre es viel schwieriger. Einmal in der Woche ist der Alexander fix bei seiner Oma am Nachmittag auch, da kann ich dann von der Arbeti mehr stunden machen oder so andere sachen erledigen, wenn was zum einkaufen ist, wo es feiner ist wenn das Kind nicht dabei ist. . (Care Gap)</p>	Österreich	Betroffene

Betreuungssituation im Arbeitsmodell	Betreuungszeiten / finanzieller Aspekt	<p>Anna: 00:07:37 Da Alexander ist momentan in einer öffentlichen Kindergruppe. Die Betreuungszeiten gehen sogar bis halb 5. Allerdings würde sich des finanziell dann auch widerspiegeln</p> <p>Anna: 00:09:00 Na des is relativ gut gegangen. Es ist nur die Begrenzung, wo man sich leichter tut ist wenn man das Kind erst ab 18 Uhr betreuen lässt, weil wenn des davor betreut werden sollte dann nimmt des Kind quasi 2 Plätze ein, des heißt es is schwieriger einen Platz zu bekommen. Deshalb haben wir auch gewartet bis er 18 Monate war dass wir ihn betreuen lassen</p>	Österreich	Betroffene
Betreuungssituation im Arbeitsmodell	Familie wird benötigt	(Anna) 00:11:50 Ja des war mit ein Grund. Wir haben früher in Innsbruck gewohnt und des war mit ein Grund warum wir nach Schwaz ziehen, wo meine Familie und sehr viele Verwandte wohnen. Das wir nach Schwaz ziehen, weil einfacher de spontane Betreuung mehr gegeben ist und da a bissl flexibler is was die Betreuung angeht.	Österreich	Betroffene
Betreuungssituation im Arbeitsmodell	Abhängigkeit durch Stundenreduktion wegen Betreuungspflicht	<p>Anna: 00:04:51 Verdien ungefähr die Hälfte weniger. Vorher hab ich 38,5 Stunden gearbeitet und jetzt sind 20 Stunden gut möglich dass ich arbeit, dass ich mein Kind nicht in Nachmittagsfremdbetreuung geben muss und dass es auch nicht woanders essen muss oder woanders aufgepasst werden muss. Hab ich schon mein Arbeitsleben um des herum organisiert, dass sich es so ausgeht dass er so viel Zeit wie möglich daheim verbringen kann aber trotzdem dass ich am Vormittag arbeiten kann. Lohn technisch deswegen reduziert, weil i einfach viel weniger arbeit. Ich arbeit jetzt 20 Stunden und muss jetzt halt, im Prinzip muss mich mein Partner mitfinanzieren, dass sich des alles ausgeht.</p>	Österreich	Betroffene
Betreuungssituation im Arbeitsmodell	Werte Vermittlung durch Institutionen	(Mader): 00:01:30 Aber und dann wird halt das ganze Wertesystem nicht nur vermittelt, sondern auch in Institutionen eingeschrieben, das heißt wir haben dann noch lauter Institutionen die diese Aufteilung präferieren. Und Institutionen mein ich jetzt tatsächlich im ökonomisch, institutionellen Zusammenhang nicht nur Organisationen, sondern halt auch ein 40 Stunden Normalarbeitsverhältniss. Wir haben 27% der unter 2jährigen in institutioneller Betreuung, da ist nicht einmal das Barcelona Ziel erfüllt	Österreich	Expertin

Betreuungssituation im Arbeitsmodell	Kinderbetreuungslücke	<p>- (Elin): 00:02:09 . This can be a stressful time, we call it the childcare gap which we have from very young. We don't have any maternity or paternity leave affordable child care. And for quite some time this was from 6-8 month to 2 years old. Were you have to, kind of figuring out. And of course quite often the mum reduce their work hours. I had my oldest children 2007 I think and I worked like 70 percent or something until we got the spot. When the child was a little bit over 2 years because it depends on the, most of them get in in autumn when the school starts. The oldest kids go to elementary school and the little kids go to preschool. And so yeah this gap was around little over a year for most people</p>	Island	Expertin
Betreuungssituation im Arbeitsmodell	Ziele	<p>Mader: 00:19:17 Und eben das würd in Österreich bedeuten – Sensibilisierungsmaßnahmen was die unbezahlte Arbeit betrifft, aber auch einen flächendeckenden Ausbau der Kinderbetreuung, das müsst hand in hand gehen mit einer Arbeitszeitverkürzung. Dann müsste aus meiner Perspektive diese Arbeitszeitverkürzung halt auch wirklich bei vollen Lohnausgleich sein. Das heißt es müsst gleichzeitig auch Bestrebungen geben den Gender-Pay Gap zu reduzieren, was ja auch in Island der Fall ist. Also das heißt, ich denke mal, dass das wirklich schöne an Island ist, zu sehen, dass es ganz viele Hebel gibt, die wenn man sie gleichzeitig bedient wirklich was verändern kann. Wenn man eben nur an einem Rad dreht, ja verändert es sich dann leider nicht übermäßig.</p>	Österreich	Expertin
Konzept Frigga Haug	Regeneration der Arbeitskraft durch AUsgleich	<p>Mader: 00:29:15 Und insofern denk ich mir, dass es bei Arbeitszeitverkürzungen auch immer wichtig ist auch mit zu kommunizieren, dass man mehr Zeit für sich selber hat, mehr Zeit für politische Arbeit hat, mehr Zeit für Kreativ sein, also auch das findet man in recht vielen Studien zur Arbeitszeitverkürzung, dass rauskommt, dass viele neben einem langweiligen Bürojob kreativ sein können, Musik machen können, Malen können, ich werd nie davon leben können aber ich möchts trotzdem machen. Das heißt, dass das mindestens so große Argumente für eine Arbeitszeitverkürzung sein sollten wie eben die Umverteilung von unbezahlter Arbeit. Das heißt so die Regeneration der Arbeitskraft im Endeffekt und die Möglichkeit kollektiv politisch was zu tun, weil das verhindere ich ja auch im</p>	Österreich	Expertin

		Umkehrschluss mit so etwas wie einen 12 Stunden Tag, weil die Leute einfach nicht mehr können		
Konzept Frigga Haug	Zusätzliche Zeit als Zeit für Familie und Haushalt	(Þorbergsdóttir): 0:18:27.3 I mean that one of the things we though people were more of that people were kind of using their free time in more organized functions like political work or unions or whatever. But I haven't seen any answers from people in that way I mean thru my friends or people I know or the discussion in general. But what i can say is that of course that people that have young children they love the extra time and they feel the connection with the children is better they feel calm, more calm at home and at work. Some people say there is less fighting between spouses and over these household and family course many have found new hobbies or did hobbies that they have not done in many years..	Island	Expertin
Konzept Frigga Haug	Wahrnehmung von politischer Arbeit als ‚frei nehmen‘	(Bryngeir)00:10:02 At least in my case it definitely helps and I am also very political active so. Its actually just one trade union in [unverständlich]. So yeah it definitely gives me a little bit more space for that, but I try to not take too much time off from this day off	Island	Betroffene r
Wertehaltung	Sozialisierung von Frau* und Mann*	(Mader): 00:01:30 Und das beginnt natürlich bei der Sozialisation, also wir können tatsächlich von der Sozialisation anfangen zu denken, im Sinne von was lernen kleine Buben und kleine Mädchen als was wird mal meine Aufgabe sein. Also es ist was in der Sozialisation schon verankert ist, was aber ganz stark die gesellschaftlichen Wertvorstellungen widerspiegelt und gerade in Österreich sind wir gerade deshalb aus unfassbar Werte-Konservativ in diesem Bereich, weil wir halt als Gesellschaft insgesamt so sind. Und insofern können halt Länder, die insgesamt eine längere Gleichstellungstradition haben, sehr viel weiter sein als wir. Weil halt auch Gleichstellung ein anderes oder größeres Thema ist als bei uns. Aber und dann wird halt das ganze Wertesystem nicht nur vermittelt, sondern auch in Institutionen eingeschrieben, das heißt wir haben dann noch lauter Institutionen die diese Aufteilung präferieren. Und Institutionen mein ich jetzt tatsächlich im ökonomisch, institutionellen Zusammenhang nicht nur Organisationen, sondern halt auch ein 40 Stunden Normalarbeitsverhältniss.	Österreich	Expertin

Konzept Frigga Haug	Norm ist besser	Mader 00:01:30: Und wahrscheinlich durchaus auch diese Werteding, dass es je weniger Leute eine Norm erreichen können, desto stärker wird diese Norm. Also für je weniger Leute das Normalarbeitsverhältnis normal ist, desto eher ist es was wo alle hinstreben. Ahm also wenn ich groß, dann bin hab ich einen 40 Stunden Job – so ungefähr und nicht mehr diese kleinen, kleinteiligen Anstellungsverhältnisse.	Österreich	Expertin
Konzept Frigga Haug	Fremdbetreuung	Anna: 00:07:37 gäbe die Möglichkeit ihn länger zu lassen aber das ist schwer vereinbar, weil ich 100 Prozent Home Office bin und ich des ned ganz mit mir vereinbaren kann dass ich mein Kind in einer Distanz von 300 Meter fremd betreuen, also dass es Mittagessen woanders bekommt und Mittagsschlaf woanders macht nur damit ich ein bisschen mehr stunden Arbeit. Weil sich des finanziell, des hät keine dramatischen Auswirkungen.	Österreich	Betroffene
Konzept Frigga Haug	Erwartungshaltung für Betreuungsaufgaben	Anna: 00:03:56 Ganz klar na, Weil von der Frau immer irgendwie erwartet wird, dass sie sich, wenn dann ein Kind da ist, um des Kind kümmert. Man muss ständig irgendwelche nicht in der Arbeitszeit stattfindenden Events entweder absagen oder sich wahnsinnig ins Zeug legen, dass es sich irgendwie ausgeht, dass man dort dabei ist und des ist bei Männer nicht wirklich in Diskussion. De überlegen jetzt auch nicht wirklich, ich kanns jetzt nur von meinem Partner sagen, glab des ist ganz normal in unser Gesellschaft, aber wenn mein Partner jetzt irgendwie a Arbeitsevent oder a Geschäftsreise hat, dann ist des einfach a klares Ja von seiner Seite. Wenn des jetzt aber umgekehrt wär, müsst ich da extrem viel organisatorisch machen einfach das des funktionieren kann. Spontan ist schwierig, des war grade heute wieder der Fall, bei einer Präsentation die ich vor Ort halten hätte müssen, hab ich dann irgendwie auf Zuhause verlegen müssen, weil mein Partner geschäftlich unterwegs war. Hab dann bei die darauffolgenden Aktivitäten, die noch geplant waren nicht dabei sein können, weil des einfach sich nicht ausgegangen wäre.	Österreich	Betroffene
Konzept Frigga Haug	Erwartungshaltung über Betreuung	Mader: Und aber das ist halt alles Ausdruck dessen, was unser gesellschaftliches Wertesystem so vorgibt und das gibt halt ganz stark vor, dass wenn die Kinder klein sind dann gehören sie zur Mama und wenn die Mama das nicht macht dann ist sie eine	Österreich	Expertin

		Rabenmutter und da Papa hat dazu die Familie zu erhalten und zwar finanziell zu erhalten und um das herum haben wir das halt alles gebaut und das reproduziert sich halt ständig.		
Konzept Frigga Haug	Frauen* und Männer*bewegung in Island	Sigurdottir 00:24:12: Also, on the feminist agenda here in Iceland we had a very big metoo movement here around 2016/17/18 maybe. Women in almost every sector you know, women in policies, women in the film industry, women in [unverständlich] in all kinds of groups and the stories were quite shocking, most of them, and we have had this guy that started working mostly on Instagram that has been reflecting toxic masculinity and the way the way. And also on twitter [unverständlich] its called dad twitter. Young men sharing stories about like mostly paternity leave with their kids. So it's a new, I think it's a change you see guys, hipster guys with beards and their kids strolling around because they are on paternity leave with their kids. And you didn't really seen this 10-15 years ago. And so I think it's a little bit about reevaluating fatherhood and talking about your emotions. So I thinks uprising in that, I think its still a long way to go because for most families the decisions are based on financial things and for most families it is more expensive for the dad to stay home than the mother. Because they have higher wages, so yeah I think we still have some way to go but most dads, young you know, when we are thinking about heterosexual relationships with guys under 35 or something, I think most of them want to spend time with their kids. So the thing now is how you make it more available for everybody so it is not just possible for people who are socially affluent and can like more effort it	Island	Expertin
Durchführbarkeit	Untragbare Verhältnisse / Gesundheitliche Belastung	(Mader): 00:11:25 Also eine Sache war sicher, dass die gesundheitliche Belastung zu groß war historisch als dass man diese Arbeitsbelastung aufrechterhalten hätte können. Das heißt auch mit dieser insgesamten strukturellen Veränderung des Arbeitsmarktes, dass eben ganz ganz viele von uns nicht mehr in der Produktion tätig sind und damit die gesundheitliche Belastung reduziert haben ist das nicht mehr so ganz das schlagende Argument oder das ja das durchschlagende Argument gewesen. Auf der anderen Seite war das ja eine der Verhandlung oder war eine der Ergebnisse die sie gerne in der Verhandlung gehabt hätten 2020 als die Sozialwirtschaft	Österreich	Expertin

		ihre Kollektivverträge neu verhandelt hat und die wollten eigentlich keine Lohnerhöhung sondern wollten nur über die Zeit eine Subzesivve Arbeitszeitreduktion aus dem Grund, weil eben Arbeit im Gesundheits- und Sozialwesen irsinnig psychisch und physisch anstrengend ist. Es ist nicht durchgegangen. Also diese Forderung haben sie, da sind sie nicht durchgekommen damit. Ahm das heißt es muss auch was anderes sein. Also das heißt es muss auch noch was anderes sein, es muss auch noch ein Werteding sind im Sinn von ‚das kann sich unsere Wirtschaft nicht leisten‘ so in diese Richtung.		
Durchführbarkeit	Gewerkschaften, Zivilbevölkerung gleich wichtig wie politische Ebene	(Mader): 00:15:37 Ahm also ich denke mal eben eine Regierung und eine anständige Frauenministerin, also eben gerade, wenn man in die nordischen Ländern oder eben Island schaut ist das für mich einfach auch ein massiver Anteil, nämlich dieses Verordnen von Top-Down. Ich glaub das wird in Österreich erstens gern unterschätzt und zweitens ist das was was so getan wird als mischt man sich ins Private nicht ein und lauter solche Geschichten. In anderen Ländern funktioniert das sehr wohl und das sind eben aus meiner Perspektive die Gleichstellung die aus beiden Richtungen kommen muss. Also was von Top-Down verordnet vor allem im Hinblick auf Gesetzte, Gesetzte verankert und dann halt von unten, und da sind halt auf jeden Fall die Gewerkschaften ein riesen Thema aber auch Zivilgesellschaftliche Organisationen im Sinne von Kollektivem Zusammenschluss. Es stimmt ja nicht, dass es das nicht gibt, in Österreich vor allem von der Mehr-für-Care Perspektive, so richtig viele NGOS die sich zusammenschließen und Organisationen die sonst nicht miteinander tun würden. Da sind zum Beispiel die Gewerkschaften drinnen und die SPÖ Leute mit der katholischen Frauenbewegung zum Beispiel. Wo man sonst sagen würde, die finden sich normalerweise nicht wirklich oder die finden ihren kleinsten gemeinsamen Nenner nicht so wirklich. Bei dem finden sie es, genau weil es solche Initiativen gibt. Aber ich glaub die müsst man insgesamt viel breitere Beine stellen.	Österreich	Expertin
Durchführbarkeit	Vergesellschaftung reproduziert sich ohne Eingriff	Mader: 00:17:46. Ja genau und ich glaub das einfach lassen und schauen ob sich irgendwas verändert, das wird es kaum tun, ja. Natürlich verändert es sich ein bisschen aber gerade wenn man sich anschaut was in den letzten Generationen	Österreich	Expertin

		<p>mit dem ersten Kind passiert, dann hat man auch bei den Paaren die unbezahlte Arbeit gleich oder gleicher verteilt haben, noch immer die gleichen Effekte wie die Eltern und Großeltern – Großeltern nicht so ganz aber weil es da noch nicht so großzügige Karenzregelungen gegeben hat – aber gerade die Elterngeneration das wird das total wiederholt, egal wie man es sich vorher gedacht hat und wie man es anders machen möchte, weil die Strukturen zu einengend sind und zu vorgebend sind als dass man es auch einer individuellen Ebene, über die eigene Reflektion und Sozialisation lösen kann. Und ich glaub, dass ist was gerade in Österreich und vorallem für die konservativen Regierungen was ist was ganz schwierig veränderbar ist</p>		
Durchführbarkeit	Übertragbarkeit auf andere Länder	<p>Sigurðardóttir 00:50:20 Yeah and the reason why I think it is is because we kind of implemented it in a work place democratic setting so it is a little bit implemented in different ways in different places. so its not a universal solution and I think that is also interesting, cause I am a big fan of work place democracy and worker runned companies and stuff like that and so yeah, I think there is definitely a progress to be make in other places and could be transferred</p>	Island	Expertin
Durchführbarkeit	Gewerkschaften	<p>Sigurðardóttir: 00:02:09 So we have had this. We have a very strong union organization in Island. So almost everybody belongs to a union. We have a very high percentage of women in labor market and almost all work full time, of course there more part time positions when caring for younger children but most work full time when the kids start the kindergarten and has been around ages too in the last 30 years or so.</p>	Island	Expertin
Notwendigkeiten für eine Arbeitszeitverkürzung	Regierung die mitmacht	<p>(Mader): 00:15:37 Ahm also ich denke mal eben eine Regierung und eine anständige Frauenministerin, also eben gerade wenn man in die nordischen Ländern oder eben Island schaut ist das für mich einfach auch ein massiver Anteil, nämlich dieses Verordnen von Top-Down. Ich glaub das wird in Österreich erstens gern unterschätzt und zweitens ist das was was so getan wird als mischt man sich ins Private nicht ein und lauter solche Geschichten. In anderen Ländern funktioniert das sehr wohl und das sind eben aus meiner Perspektive die Gleichstellung die aus beiden Richtungen kommen muss. Also was von Top-Down</p>	Österreich	Expertin

		<p>verordnet vor allem im Hinblick auf Gesetzte, Gesetzte verankert und dann halt von unten, und da sind halt auf jeden Fall die Gewerkschaften ein riesen Thema aber auch Zivilgesellschaftliche Organisationen im Sinne von Kollektivem Zusammenschluss. Es stimmt ja nicht, dass es das nicht gibt, in Österreich vor allem von der Mehr-für-Care Perspektive, so richtig viele NGOS die sich zusammenschließen und Organisationen die sonst nicht miteinander tun würden. Da sind zum Beispiel die Gewerkschaften drinnen und die SPÖ Leute mit der katholischen Frauenbewegung zum Beispiel. Wo man sonst sagen würde, die finden sich normalerweise nicht wirklich oder die finden ihren kleinsten gemeinsamen Nenner nicht so wirklich. Bei dem finden sie es, genau weil es solche Initiativen gibt. Aber ich glaub die müsst man insgesamt viel breitere Beine stellen</p>		
Durchführbarkeit	Ausbau von Betreuungseinrichtungen	<p>Mader: 00:19:17 Und eben das würd in Österreich bedeuten – Sensibilisierungsmaßnahmen was die unbezahlte Arbeit betrifft, aber auch einen flächendeckenden Ausbau der Kinderbetreuung, das müsst hand in hand gehen mit einer Arbeitszeitverkürzung. Dann müsste aus meiner Perspektive diese Arbeitszeitverkürzung hatl auch wirklich bei vollen Lohnausgleich sein. Das heißt es müsst gleichzeitig auch Bestrebungen geben den Gender-Pay Gap zu reduzieren, was ja auch in Island der Fall ist. Also das heißt, ich denke mal, dass das wirklich schöne an Island ist, zu sehen, dass es ganz viele Hebel gibt, die wenn man sie gleichzeitig bedient wirklich was verändern kann. Wenn man eben nur an einem Rad dreht, ja verändert es sich dann leider nicht übermäßig.</p>	Österreich	Expertin
Durchführbarkeit	Wertvorstellungen, längere Gleichstellungstraditionen in Island	<p>(Mader): 00:01:30 . Und das beginnt natürlich bei der Sozialisation, also wir können tatsächlich von der Sozialisation anfangen zu denken, im Sinne von was lernen kleine Buben und kleine Mädchen als was wird mal meine Aufgabe sein. Also es ist was in der Sozialisation schon verankert ist, was aber ganz stark die gesellschaftlichen Wertvorstellungen widerspiegelt und gerade in Österreich sind wir gerade deshalb aus unfassbar Werte-Konservativ in diesem Bereich, weil wir halt als Gesellschaft insgesamt so sind. Und insofern können halt Länder, die insgesamt eine längere Gleichstellungstradition haben, sehr viel weiter sein als wir. Weil halt auch Gleichstellung ein anderes oder größeres</p>	Österreich	Expertin

		Thema ist als bei uns. Aber und dann wird halt das ganze Wertesystem nicht nur vermittelt, sondern auch in Institutionen eingeschrieben, das heißt wir haben dann noch lauter Institutionen die diese Aufteilung präferieren. Und Institutionen mein ich jetzt tatsächlich im ökonomisch, institutionellen Zusammenhang nicht nur Organisationen sondern halt auch ein 40 Stunden Normalarbeitsverhältniss.		
Durchführbarkeit	Mehr Stunden = Mehr Wirkung	- (Þorbergsdóttir) 0:20:40.2 I think its important for people to know is the more they increase the more the effect is. So kind of through this trial of Reykjavik where the work places only shortened for one hours our members were working at this work places workplaces. I mean why even do it, one hours really doesn't matter at all. So its kind of if you really want to make a life changing decision, you have to go further than that, and I think that people have to remember that it is always an ongoing process. Its not that you have to check the box because you have implemented it, you always have to rethink how you doing the work and why you are doing it in this way and etc. -	Island	Expertin
Arbeitsmarkt	Home Office	(Anna): 00:06:03 Als Mutter hat Home office eigentlich nur Vorteile. Weil man wahnsinnig viel Zeit gewinnt, einfach weil man ned hinfahren muss. Es ist organisatorisch bissl leichter einzurichten, man ist flexibler. Karrieretechnisch ist es glaub ich bissl schwierig, wenn man nicht ständig vor Ort ist und auch wenn man nicht, einfach von den Stunden her, des fällt mit halt immer auf, es passiert wahnsinnig viel am Nachmittag auch und wenn man dort nie dabei ist, ist man auch irgendwo im Nachteil. Vor allem, weil ich in einer Firma arbeitet, die in Hauptsitz in Amerika hat, das heißt die Arbeiten ab 2 Nachmittag. Und da ist man dann nie direkt dabei, wenn da was passiert, sondern erfährts dann am nächsten Tag in der früh. Also als Mutter wunderbar, Karrieretechnisch so semi. (Vorteil und Soziales Problem)	Österreich	Betroffene
Arbeitsmarkt	40-Stunden ist männliche Norm	Mader: 00:06:40 Ja, also ja ich denke dass 40 Stunden Normalarbeitsverhältniss tatsächlich was ist, was die männliche Lebensrealität widerspiegelt. Also nicht nur angepasst an Männer, sondern auch tatsächlich in der Entstehung aus der	Österreich	Expertin

		normalen Situation der Männer heraus entstanden ist. Damit aber auch Männlichkeit, im Sinne von Männlichkeit die 40 Stunden Arbeitsverhältnisse leben können als Norm festschreiben, und alle anderen ins Prekariat treiben, und alle anderen heißt ja nicht nur Frauen sondern grade die jungen Generationen wo Frauen und Männer 40 Stunden nie angeboten griegen zum Beispiel. Also ich denke dass es aus der Lebensrealität der Männer heraus entstanden ist und damit auch zur Norm wurde.		
Arbeitsmarkt	Soziales Sicherungssystem	Mader: 00:08:54 Also ich denk mir dass in diesem, in dieser Zuspitzung als Norm halt auch all unser soziales Sicherungssystem darauf aufgebaut ist. Also eben das Pensionssystem zum Beispiel, die Arbeitslosenversicherung ist alles darauf aufgebaut, dass Menschen Vollzeitbeschäftigt sind und bedeutet vorallem dann, dass diejenigen die es nicht schaffen in der Zeit in der sie kein Vollzeit Arbeitsverhältnis haben in der P		
Arbeitsmarkt	Karenz am Arbeitsmarkt	Anna: 00:00:12 I hab 2014 als Praktikant anfang im PR Bereich und hab dann 2 Monate als Praktikantin dort gearbeitet, bin dann übernommen worden im digitalen Bereich als digital marketing assistent. Hab dort dann 3 oder 4 Jahre gearbeitet und bin dann aufgestiegen zum Coordinator und bin dann schwanger worden und wo ich dann zurückgekommen bin war meine Stelle vergeben. Die ist nicht als Karenzstelle ausgeschrieben worden, sondern eben wirklich als fixe Stelle und ich bin dann wo ich zurückgekommen bin für ein neues Programm verantwortlich gewesen, was sich mit die Stunden de ich arbeit vereinbaren lässt. (Ökonomisch am Arbeitsmarkt)	Österreich	Betroffene
Arbeitsmarkt	Aufstiegsmöglichkeiten	(anna) 00:02:15 Den Bereich den ich übernommen habe der ist ganz neu im Unternehmen, des is a Programm des neu entwickelt wurde und neu etabliert wurde in die Firma von dem her ist es sehr interessant auf jeden Fall. Von den Aufstiegsmöglichkeiten ist es begrenzt würd ich mich sagen, weil ich eben grad vor kurzen des Gespräch gesucht habe eben genau aus dem Grund, weil ich irgendwo mich weiterentwickeln wollt und Gehaltstechnisch was machen wollt und da ist mir dann ganz klar gsagt worden, dass des in der momentanen Situation nicht möglich ist. Des hat jetzt nichts mit den Stunden zu tun die ich Arbeit aber, dass	Österreich	Betroffene

		des so schnell nicht umsetzbar ist und irgendwie hat man schon das Gefühl das es so ist, weil man nur 20 stunden da ist. (Ökonomisch am Arbeitsmarkt)		
Arbeitsmarkt	Entscheidung aufgrund finanzieller Aspekte	(anna): 00:08:10 Was da Mario sofort mal gsag hat war, dass er überhaupt kein Problem hätte, dass er 20 Stunden arbeitet und ich 40 Stunden, da hät ma nur dann den Konflikt, dass wir insgesamt weniger Geld hätten, weil ich einfach weniger verdiene, auch wenn ich Vollzeit arbeite. Und deswegen war des dann gleich wieder vom Tisch. (Männer verdienen mehr – Einkommens Gap)	Österreich	Betroffene
Arbeitsmarkt	Abhängigkeit durch Stundenreduktion	Anna: 00:04:51 Verdien ungefähr die Hälfte weniger. Vorher hab ich 38,5 Stunden gearbeitet und jetzt sind 20 Stunden gut möglich dass ich Arbeit, dass ich mein Kind nicht in Nachmittagsfremdbetreuung geben muss und dass es auch nicht woanders essen muss oder woanders aufgepasst werden muss. Hab ich schon mein Arbeitsleben um des herum organisiert, dass sich es so ausgeht dass er so viel Zeit wie möglich daheim verbringen kann aber trotzdem dass ich am Vormittag arbeiten kann. Lohn technisch deswegen reduziert, weil i einfach viel weniger arbeit. Ich arbeit jetzt 20 Stunden und muss jetzt halt, im Prinzip muss mich mein Partner mitfinanzieren, dass sich des alles ausgeht.	Österreich	Betroffene