

Arbeitszeit in Österreich

30 bis 32 Stunden Jobs

Christoph Hofinger / Bettina Leibetseder /
Daniel Schönherr

Wien, Juli 2017

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	4
Einleitung	7
1 Methodische Vorgangsweise	9
2 Die unselbständigen Erwerbstätigen in 30 bis 32 Stunden Jobs	12
2.1 30 bis 32 Stunden Jobs von 2000 bis 2016	12
2.2 Soziodemografische Merkmale	15
2.3 Berufliche Merkmale	20
3 Beurteilung der Arbeit im Vergleich	24
3.1 Arbeitszufriedenheit	24
3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	28
3.3 Arbeitsbelastungen	29
3.4 Berufliche Veränderungswünsche	32
3.5 Leitungsfunktion	34
3.6 Mehr- und Überstundenbelastung	34
3.7 Betriebszugehörigkeit	36
4 Potential für Veränderung der Arbeitszeit	37
Literaturverzeichnis	43
Tabellenverzeichnis	44
Abbildungsverzeichnis	45
Anhang	46

Daten zur Untersuchung

Thema:	Sonderauswertung des Arbeitsklimaindex Arbeitszeit in Österreich – 30 bis 32 Stunden Jobs
AuftraggeberIn:	Arbeiterkammer Wien
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Dr. ⁱⁿ Bettina Leibetseder, Mag. Daniel Schönherr
AutorInnen:	Mag. Christoph Hofinger, Dr. ⁱⁿ Bettina Leibetseder, Mag. Daniel Schönherr
Erhebungsgebiet:	Österreich
Grundgesamtheit:	Unselbständige Erwerbstätige ab 15 Jahren
Stichprobenumfang:	Befragte des Arbeitsklimaindex der Jahre 2013 bis 2016, repräsentativ für die österreichische Erwerbsbevölkerung ab 15 Jahren
Stichprobendesign/-ziehung:	Multistage-Random-Sampling
Art der Befragung:	Standardisierte Face-to-Face Interviews an der Wohnadresse (Capi)
Befragungszeitraum:	2013-2016
Gewichtung:	nach Geschlecht, Bildung und Alter

Executive Summary

Ausgleich zwischen Einkommen und Belastungen und gute Work-Life-Balance

Ein Beschäftigungsumfang von 30 bis 32 Stunden in der Woche ermöglicht einen Ausgleich zwischen den Faktoren, die eine Belastung und eine Zufriedenheit mit der Arbeit erzeugen. 30 bis 32 Stunden unselbständige Erwerbstätige sind in vielen Bereichen zufriedener als Teilzeitbeschäftigte und geben geringere Belastungen als Vollzeitbeschäftigte an. Damit kann eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 30 und 32 Stunden Zufriedenheiten, die für Vollzeitbeschäftigung typisch sind, mit niedrigeren Belastungen einer Teilzeitbeschäftigung vereinen.

Einkommenszufriedenheit zwischen Vollzeitbeschäftigten und niedrigeren Teilzeitbeschäftigten

Die Einkommenszufriedenheit der zwischen 30 und 32 Stunden Beschäftigten liegt im Vergleich zu den unter 30 Stunden Beschäftigten höher und im Vergleich zu den über 32 Stunden Tätigen niedriger.

Starke Belastungen der Vollzeitbeschäftigten werden vermieden

Psychische und physische Belastungen sind für 30 bis 32 Stunden Beschäftigte geringer als für Vollzeitbeschäftigte. Auch sind sie weniger von Mehr- und Überstunden betroffen. Zudem können unselbständige Erwerbstätige mit 30 bis 32 Stunden Freizeit und Familie mit dem Beruf wesentlich besser verbinden als mehr Stunden Tätige.

Zufriedenheit mit Tätigkeit in vielen Bereichen wie Vollzeitbeschäftigte

30 bis 32 Stunden Tätige sind mit dem Beruf insgesamt (82%) und dem Führungsstil (73%) zufriedener. Die Aufstiegsmöglichkeiten sowie Art und Inhalt der Tätigkeit werden gleich wie bei Vollzeitbeschäftigten bewertet.

Zufriedener mit der Arbeitszeitregelung als Vollzeitbeschäftigte und niedrigere Teilzeitbeschäftigte

30 bis 32 Stunden Beschäftigte sind mit Ihrer Arbeitszeit zufriedener sowohl im Vergleich zu mehr oder weniger Wochenstunden Arbeitenden.

Sechs Prozent der Unselbständigen sind 30 bis 32 Stunden tätig

Laut Daten des Arbeitsklima Index waren in Österreich in den letzten fünfzehn Jahren nie mehr als sieben Prozent der unselbständigen Erwerbstätigen in Jobs beschäftigt, in denen sie als tatsächliche Arbeitszeit¹ 30 bis 32 Stunden wöchentlich arbeiten. Drei Viertel arbeiten mehr als 32 Stunden in der Woche und rund 15% weniger als 30 Stunden.

Ungleiche Verteilung der Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern

Rund zwölf Prozent der Frauen sind wöchentlich zwischen 30 und 32 Stunden tätig, in der Altersgruppe von 36 bis 45 Jahren sowie mit Kind im Haushalt sogar 16%. Bei den Männern arbeiten nur zwei Prozent zwischen 30 und 32 Stunden in der Woche. Wenn Kinder im Haushalt sind, fällt dieser Anteil auf unter ein Prozent. Männer mit Kindern erhöhen sogar ihre tatsächliche Arbeitszeit auf im Durchschnitt weit über 40 Stunden.

Frauen können in allen Branchen und Berufen in 30 bis 32 Stunden Jobs arbeiten, während eine solche Arbeitszeit für Männer de facto auf das Unterrichts-, Gesundheits- und Sozialwesen sowie unternehmensnahe Dienstleistungen beschränkt ist.

Kinderbetreuung und Job für Frauen nur durch geringeres Stundenausmaß vereinbar

Starke Attraktivität haben 30 bis 32 Stunden Jobs für Frauen mit einem Kind. Bei mehr Kindern bleibt der Anteil an Frauen in 30 bis 32 Stunden Jobs gleich, es ist aber ein höherer Anteil von Frauen unter 30 Wochenstunden tätig.

Beschäftigte, die weniger als 32 Stunden in der Woche arbeiten, geben entsprechend häufiger an, dass es ihnen leichter fällt, ihre Berufstätigkeit mit ihren sonstigen privaten und familiären Verpflichtungen zu vereinbaren.

Potential für Veränderung der Arbeitszeit

Vier Zehntel der über 32 Stunden Tätigen möchten ihre Arbeitszeit um durchschnittlich sieben Stunden in der Woche reduzieren: Über eine Million der unselbständigen Erwerbstätigen würde sich so, statistisch gesehen, der 30 bis 32-Stunden-Woche bei einer verkürzten Arbeitszeit annähern. Mehr als zwei Zehntel der unter 30 Stunden Beschäftigten möchten zudem die wöchentliche Arbeitszeit um rund zwölf Stunden erhöhen.

Frauen in 30 bis 32 Beschäftigung sind grundsätzlich etwas zufriedener mit ihrer Arbeitszeit und äußern weniger starke Veränderungswünsche hinsichtlich ihres Beschäftigungsumfangs.

¹ Angabe auf die Frage: „Und wie viele Stunden arbeiten Sie üblicherweise in einer durchschnittlichen Arbeitswoche inklusive aller Überstunden?“

Obwohl noch nicht sehr verbreitet, sehen also Beschäftigte, die tatsächlich 30 bis 32 Stunden in der Woche arbeiten, ihre Arbeit insgesamt positiv. Nur ein kleiner Teil von ihnen möchte die Stunden erhöhen oder reduzieren.

Nun gilt es, Strategien zu entwickeln, wie durch Maßnahmen in Unternehmen ein Bewusstsein über die Vorteile, die eine nur geringe Verkürzung der Arbeitszeit hat, gebildet werden kann. Gleichzeitig sollen unternehmensbezogene Maßnahmen gefördert werden, die bei niedrigen Teilzeitbeschäftigten (vor allem Frauen) zu einer Aufstockung des Stundenumfangs führen.

Einleitung

Die größte Ungleichverteilung zwischen Männern und Frauen besteht in der Arbeitszeit: Während bei Männern neun Zehntel in Vollzeit-Jobs arbeiten, sind es bei Frauen knapp über die Hälfte, Tendenz sinkend (Statistik Austria 2017). Der Arbeitszeitunterschied erklärt einen wesentlichen Teil der Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern in Österreich.

Die sozialwissenschaftliche Grundlagenstudie in Wien zeigt, dass der Anteil an Paaren mit zwei Vollzeitjobs deutlich abgenommen hat (Verwiebe 2014). Gerade im Falle von Elternschaft scheint – trotz des Ausbaus des Betreuungsangebots – eine Gesamtarbeitszeit beider Partner von 60 bis 65 Wochenstunden das Modell der Wahl, wobei die häufigste Aufteilung 40 Stunden und noch mehr beim männlichen Partner und ca. 20 Wochenstunden bei der Partnerin ist (Berghammer und Verwiebe 2015).

Zum einen kommt es bei vielen Paaren in der Zeit der Elternschaft zu meist einvernehmlichen Aushandlungsprozessen, die den Mann in die Erhalter-Rolle und die Frau in die Zuerwerbsposition drängen, auch wenn es beide ursprünglich anders geplant hatten (Berghammer und Verwiebe 2015). In Verbindung mit der konkreten Ausgestaltung der österreichischen Familienförderung (z.B. lange Kinderbetreuungsgeldvarianten) wird dies spätestens beim zweiten Kind einzementiert (Leibetseder 2013).

Zum anderen arbeiten generell erstaunlich wenige ArbeitnehmerInnen mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zwischen 30 und 32 Stunden. Diese Bandbreite wird sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite als optimal produktiv angesehen, bietet ausreichend Zeit für Erholung und private Verpflichtungen und in der Regel eine ausreichende Grundlage für Karriereentwicklung und soziale Absicherung. Trotzdem haben nur etwa 6% der österreichischen unselbständig Beschäftigten zwischen mindestens 30 und maximal 32 Wochenstunden vertraglich vereinbart (siehe Tabelle 1). In der konkreten Lebenssituation ist der explizite Wunsch, auf 30 bis 32 Stunden zu wechseln, nur bei wenigen vorhanden.

Tabelle 1: Arbeitszeit (AZ) unselbständig Erwerbstätige

	Weniger als 30 Stunden	Zwischen 30 und 32 Stunden	Mehr als 32 Stunden
Vertraglich vereinbarte AZ	16%	7%	77%
Tatsächliche AZ	15%	6%	78%
Gewünschte AZ	16%	10%	74%

Anmerkung: Zeilenprozent, Daten Arbeitsklima-Index

Trotz der vielen Vorteile, die eine Tätigkeit von 30 bis 32 Stunden vor allem für Personen mit Betreuungsaufgaben hätte, sind nur wenige in einem solchen Stundenausmaß beschäftigt. Zudem wünscht sich nur ein Zehntel der Erwerbstätigen eine Arbeit in einem solchen zeitlichen Umfang.

Im Folgenden wird zuerst die Entwicklung des Anteils der 30 bis 32 Stunden Beschäftigten an den unselbständigen Erwerbstätigen beschrieben. Dann wird der Frage nachgegangen, wie sich die Gruppe der 30 bis 32 Stunden Beschäftigten von den mehr und weniger Stunden Tätigen hinsichtlich der soziodemografischen und beruflichen Merkmale unterscheidet. Bei der soziodemografische Deskription wird auf Geschlecht, Alter, Haushaltsgröße, Kinder im Haushalt und deren Alter, die Rolle als ErhalterIn, Bildung und Gemeindegröße eingegangen. Im Bereich der berufsbezogenen Merkmale werden die Branche, der Beschäftigungsstatus, die Betriebsgröße und Arbeitszeitregelung ausgewertet.

Danach wird die Qualität der Arbeit der drei Gruppen verglichen. Zuerst wird die Zufriedenheit mit der eigenen sozialen Position, den Rechten als ArbeitnehmerInnen und dem Betrieb und der Tätigkeit der drei Gruppen dargestellt. Dabei wird auf die Zufriedenheit mit dem Unternehmen, dem Führungsstil, den Karriereemöglichkeiten, der sozialen Einbindung, den Sozialleistungen sowie den Arbeitsinhalten und Gestaltungsmöglichkeiten eingegangen. Zudem werden das Einkommen und die Zeiteinteilung berücksichtigt.

Danach werden Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Belastung durch die Arbeit betrachtet, wie etwa Zeit- und Arbeitsdruck, physische Beeinträchtigungen sowie ständige Veränderungen.

Anschließend werden berufliche Veränderungswünsche der drei Gruppen verglichen, um zuletzt die Verteilung in Führungspositionen, die Belastung durch Über- und Mehrstunden sowie die betriebliche Zugehörigkeitsdauer zu beschreiben. Im letzten Teil des Berichts wird der Frage nachgegangen, wie unselbständige Erwerbstätige ihre Arbeitszeiten gerne ändern würden.

1 Methodische Vorgangsweise

Die Datengrundlage der dargelegten Studie ist der Arbeitsklima Index. Der Arbeitsklima Index hat sich in den 20 Jahren seines Bestehens als verlässlicher Indikator für die Befindlichkeit der österreichischen ArbeitnehmerInnen fest etabliert. Im Fokus des Arbeitsklima Index stehen unselbständig Erwerbstätige. Jährlich werden im Auftrag der Arbeiterkammer OÖ von IFES und SORA österreichweit ca. 4.000 bis 5.000 (davon in Wien ca. 1.000 bis 1.100 Personen) in persönlichen Interviews an der Wohnadresse ausführlich zu ihrer beruflichen Situation befragt. Der Index wird von IFES und SORA seit dem Jahr 1997 laufend für die Arbeiterkammer Oberösterreich österreichweit auf repräsentativer Basis erhoben.

In den Auswertungen wird grundsätzlich auf die tatsächliche Arbeitszeit und nicht die vertragliche Arbeitszeit abgestellt. Die tatsächliche Arbeitszeit wird im Arbeitsklima-Index für eine durchschnittliche Arbeitswoche erfragt. Somit kann besser auf die Auswirkungen von einer 30 bis 32-Stunden-Woche geschlossen werden.

Da die Gruppe der 30 bis 32-Stunden-Beschäftigten ca. 6% der Stichprobe (rund 350 Befragte jährlich) ausmacht, werden für die Auswertungen die Daten für die Jahre 2013 bis 2016 kumuliert, um eine ausreichend große Fallzahl für Detailauswertungen sicherzustellen. Damit ergeben sich bei rund 21.000 Befragten in diesem Zeitraum 3.200 Befragte, die unter 30 Stunden, 1.300 Befragte, die zwischen 30 und 32 Stunden, und 16.400 Befragte, die über 32 Stunden tatsächlich in der Woche unselbständig erwerbstätig sind.

Tabelle 2: Häufigkeiten nach Geschlecht und tatsächlicher AZ

	Weniger als 30 Stunden	Zwischen 30 und 32 Stunden	Mehr als 32 Stunden	Gesamt
Männlich	764	173	9.988	10.925
Weiblich	2.445	1.151	6.376	9.972
Gesamt	3.209	1.324	16.364	20.897

Anmerkung: gewichtet, nur unselbständig Erwerbstätige

In den Auswertungen werden alle unselbständig Erwerbstätigen berücksichtigt, diese umfassen neben den ArbeiterInnen und Angestellten, BeamtInnen und Vertragsbedienstete sowie freie DienstnehmerInnen.

Zuerst werden die Daten für den Zeitraum von 2000 bis 2016 nach dem Ausmaß der tatsächlichen Arbeitszeit für die drei Gruppen ausgewertet.

Über diesen Zeitraum wurden rund 76.000 unselbständige Erwerbstätige befragt.

Anschließend werden die Daten nach soziodemografischen Merkmalen, wie Geschlecht, Haushaltszusammensetzung (inklusive Kinder und ErhalterInnen-Rolle), Alter, Bildung, Gemeindegröße, für alle drei Gruppen beschrieben. Danach erfolgt die Deskription der Branche, des beruflichen Status, der Betriebsgröße und der Arbeitszeitregelung, dabei wird auf Geschlechterdifferenzen eingegangen.

Um die Qualität der Arbeit im Vergleich darzustellen, werden das Ausmaß der Zufriedenheit, die Belastung und etwaige Veränderungswünsche sowie die Arbeitsplatzsicherheit beschrieben. Um auf die Gesamtbevölkerung zu schließen, werden dabei mit Hilfe einer einfachen Varianzanalyse die Mittelwertdifferenzen zwischen den 30 und 32 Stunden Beschäftigten und den beiden anderen Gruppen berechnet. In einem weiteren Schritt werden mit linearen Regressionen die Auswirkungen der einzelnen soziodemografischen und berufsbezogenen Merkmale auf die Arbeitszufriedenheit und die Belastungen analysiert, um besser auf den Effekt einer 30 bis 32 Stunden-Woche im Vergleich zu längeren oder kürzeren Arbeitszeiten zu schließen. Dabei werden die in Tabelle 3 aufgelisteten Dimensionen des Arbeitsklimaindex als abhängige Variable verwendet, wo jeweils mehrere Fragen zusammengefasst sind.

Es werden jeweils zwei Modelle für jede Dimension gerechnet: Das erste Modell berücksichtigt die Gruppeunterschiede zwischen den Beschäftigten, die unter 30 Stunden tätig sind, und denen, die zwischen 30 und 32 Stunden beschäftigt sind. Das zweite Modell betrachtet die Differenzen zwischen den 30 und 32 Stunden Tätigen und den über 32 Stunden Beschäftigten.

In den Modellen werden weitere unabhängige Variablen berücksichtigt: Geschlecht, Alter, Bildung, Kind/er im Haushalt sowie die Branche und der berufliche Status (siehe Tabelle 24). Danach werden noch die Gruppen von unselbständigen Erwerbstätigen beschrieben, die zwar gegenwärtig weniger oder mehr Stunden arbeiten, die aber eine Wochenarbeitszeit von 30 bis 32 Stunden bevorzugen würden.

Tabelle 3: Verwendete Dimensionen des Arbeitsklimaindex

Items	Dimension ²
Zufriedenheit mit der sozialen Position als Arbeitnehmer in der Gesamtbevölkerung	Gesellschaftlicher Status
Zufriedenheit mit den Rechten als Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern	
Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen	Sozialleistungen
Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt	Allgemeine Berufszufriedenheit
eine angestrebte Tätigkeit nochmals im selben Betrieb	
Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt	Allgemeine Lebenszufriedenheit
Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit privaten Interessen und familiären Verpflichtungen	Zeiteinteilung
Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung	
Zufriedenheit mit dem Einkommen	Einkommen
Beurteilung, ob Einkommen ausreichend ist	
Belastungen durch Zeitdruck	Psychischer Stress
seelisch belastende und aufreibende Arbeit	
schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz	Physischer Stress
Unfall- und Verletzungsgefahr	
Belastungen durch technische und organisatorische Veränderungen	Innovations-Stress
Belastungen durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und -anforderungen	
Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	Karriere
Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten	

Dabei wird noch allgemein dargestellt, welche Gruppen eine Veränderung wünschen. In einem weiteren Schritt wird noch auf die durchschnittliche Stundenanzahl eingegangen, die als Änderungswunsch angegeben wird.

² Die Items werden in zwei Schritten zu einer Dimension zusammengeführt: Alle Items, die überwiegend mit vierstufigen und fünfstufigen Skalen gemessen werden, werden zunächst zwischen 0 und 1 normiert, indem das Minimum abgezogen und durch die Differenz zwischen Maximum und Minimum dividiert wird. Antwortet ein/e Befragte/r z.B. auf die Frage, wie zufrieden er/sie mit seinem/ihrer Einkommen ist, mit der Antwort „3“ (mittel zufrieden), wird vom Maximumwert (5) der genannte Wert (3) abgezogen und durch die Differenz zwischen Maximum und Minimum (5-1=4) dividiert: $(5-3)/4 = 0,5$. Auf diese Weise können die verschiedenen vierstufigen und fünfstufigen Antwortskalen für die Analyse vereinheitlicht werden. Im Anschluss daran werden die Items zu den Dimensionen zusammengefasst. Die Items gehen dabei gleich gewichtet in die einzelnen Dimensionen ein, d.h. die beiden Fragen zur Beurteilung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und zur Zufriedenheit mit der Arbeitszeit gehen mit demselben Gewicht (0,5) in die Dimension „Zeiteinteilung“ ein. Die Dimension „Zeiteinteilung“ ist also das Mittel aus den beiden Fragen zur Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung bzw. Vereinbarkeit.

2 Die unselbständigen Erwerbstätigen in 30 bis 32 Stunden Jobs

Zuerst wird auf die gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit für die drei Gruppen „30 bis 32 Stunden“, „unter 30 Stunden“ und „über 32 Stunden“ Beschäftigte im Zeitraum von 2000 bis 2016 eingegangen. Dann werden die soziodemografischen und die arbeitsbezogenen Merkmale von unselbständigen Erwerbstätigen zwischen 30 und 32 Stunden im Vergleich zu den Gruppen beschrieben, die mehr oder weniger Stunden arbeiten.

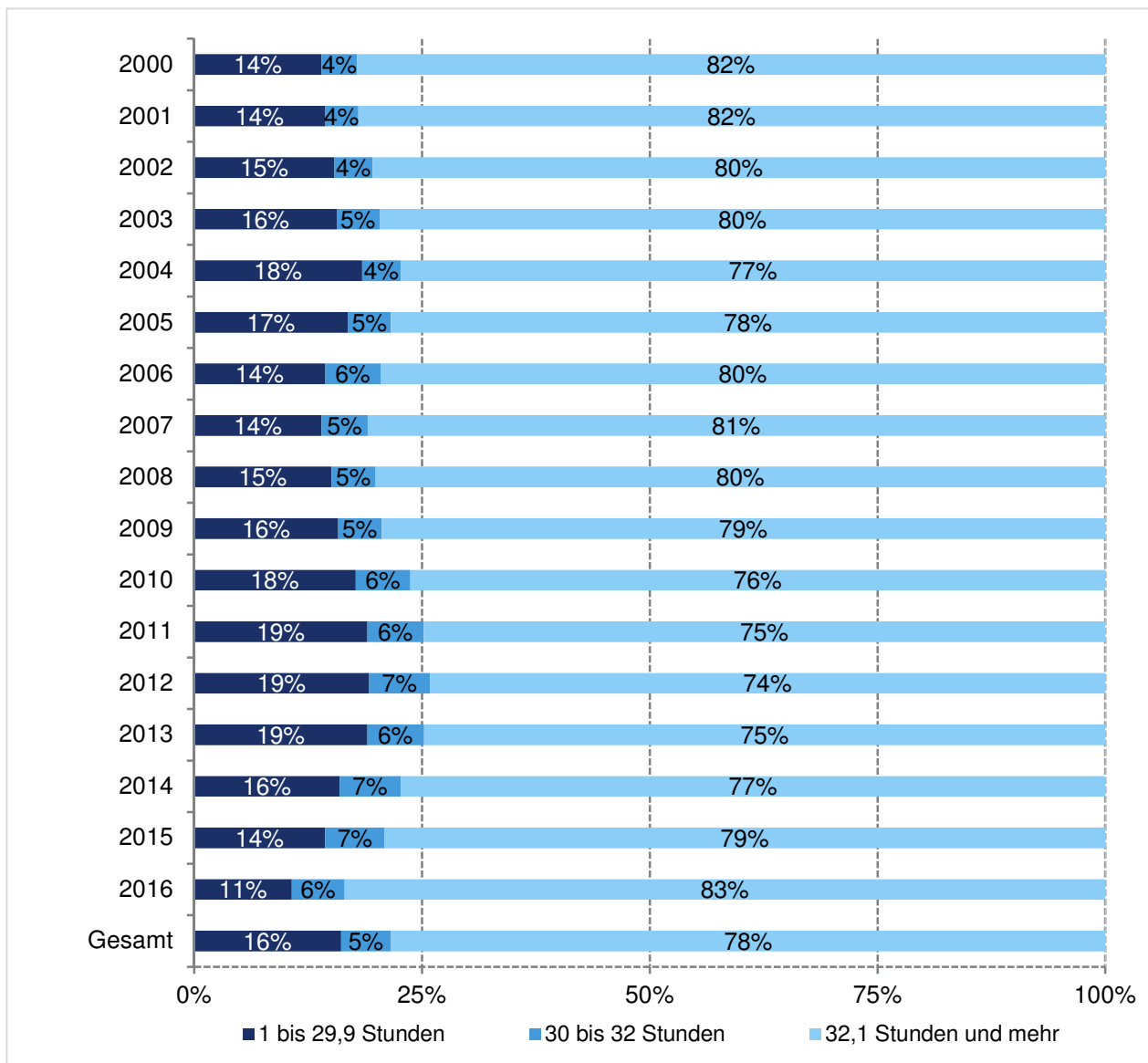
Im soziodemografischen Teil wird die Verteilung nach Geschlecht, Alter, Haushaltgröße, Anzahl und Alter der Kinder, Bildung und Gemeindegröße dargestellt. Die arbeitsbezogenen Merkmale umfassen die Branche, die berufliche Stellung, die Betriebsgröße und die Arbeitszeitregelung.

2.1 30 bis 32 Stunden Jobs von 2000 bis 2016

Im Zeitverlauf von 2000 bis 2016 sind keine größeren Veränderungen hinsichtlich der tatsächlichen Arbeitszeit erkennbar (siehe Abbildung 1). Der Anteil der zwischen 30 und 32 Stunden Beschäftigten stieg um zwei Prozentpunkte von vier auf sechs Prozent. Im selben Zeitraum erhöhte sich der Anteil der weniger als 30 Stunden unselbständig Beschäftigten wesentlich stärker. Der Rückgang der niedrigen Teilzeitbeschäftigten von 2015 bis 2016 fällt auf. Der Anteil niedriger Teilzeitbeschäftigung bei Männern, bei Personen mit Pflichtschulabschluss und Lehre, bei Jüngeren und Älteren sowie bei freien DienstnehmerInnen, ArbeiterInnen und öffentlichen Bediensteten sank. Ob es sich dabei um einen längerfristigen Trend oder einen kurzfristigen Anteilsrückgang aufgrund von Stichprobenschwankungen handelt, kann nicht definitiv gesagt werden.

Nach Geschlecht betrachtet, vervierfachte sich fast der Anteil der Männer, die zwischen 30 und 32 Stunden tätig sind, im Zeitraum von 2000 bis 2010. Prozentual waren 2010 von allen männlich unselbständig Beschäftigten trotzdem nur 2,3% in dieser Gruppe. Danach fiel der Anteil wieder kontinuierlich auf knapp über ein Prozent im Jahr 2016.

Bei den Frauen waren hingegen schon immer mehr zwischen 30 und 32 Stunden tätig. Im Zeitraum 2000 bis 2016 waren jeweils zwischen acht und zwölf Prozent aller weiblich unselbständig Beschäftigten in dieser Arbeitszeitgruppe. Tendenziell erhöhte sich deren Anteil in den letzten 15 Jahren und liegt seit 2010 bei über einem Zehntel aller unselbständig erwerbstätigen Frauen.

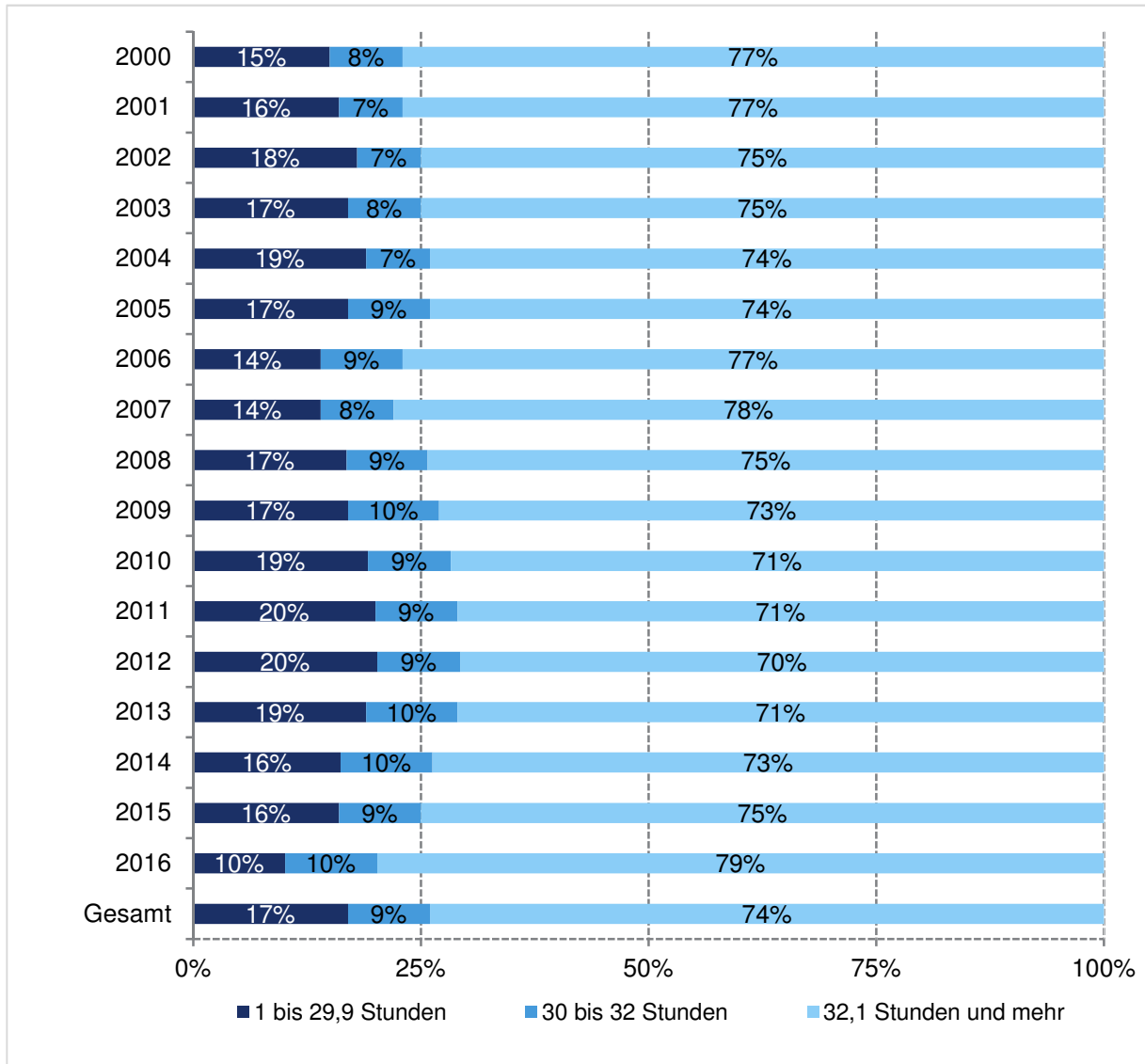
Abbildung 1: Tatsächliche Arbeitszeit 2000 bis 2016

Betrachtet man die gewünschte Arbeitszeit (siehe Abbildung 2), so wird erkennbar, dass weiterhin die meisten der Befragten in der Woche mehr als 32 Stunden tätig sein wollen. Der Anteil der unselbständig Erwerbstätigen, die zwischen 30 und 32 Stunden arbeiten möchten, stieg im Zeitverlauf nur leicht um zwei Prozentpunkte auf ein Zehntel.

Auffällig ist der Rückgang an Beschäftigten, die eine Wunscharbeitszeit von weniger als 30 Stunden angeben, von 2015 auf 2016. Der Wunsch nach einer unter 30-Stunden-Beschäftigung reduzierte sich über alle Altersgruppen hinweg sowie bei Männern, bei Personen mit Pflichtschulabschluss und Lehre, bei ArbeiterInnen, öffentlich Bediensteten und freien DienstnehmerInnen. Ob dies ein längerfristiger Trend ist oder ob

es sich dabei um einen kurzzeitigen Anteilrückgang aufgrund möglicher Stichprobenschwankungen handelt, ist nicht definitiv zu sagen.

Abbildung 2: Gewünschte Arbeitszeit 2000 bis 2016



Hinsichtlich der Geschlechterdifferenzen zeigt sich, dass über den Zeitraum zwischen 2,5% und 5,7% der unselbständig beschäftigten Männer sich eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 30 und 32 Stunden wünschen. Vergleicht man den Anteil der tatsächlich Tätigen mit dem Anteil, der eine solche Arbeitszeit anstrebt, so ergibt sich, dass im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2016 knapp zweieinhalb Mal so viele Männer gerne zwischen 30 bis 32 Stunden arbeiten würden.

Bei den Frauen möchten zwischen zwölf und 17% eine 30 bis 32-Stunden-Woche. Im Zeitraum 2000 bis 2016 würden durchschnittlich eineinhalb Mal so viele Frauen zwischen 30 und 32 Stunden arbeiten, als dies tatsächlich tun.

2.2 Soziodemografische Merkmale

Unselbständige Erwerbstätige (siehe Tabelle 4), die

- weiblich sind,
- mit einem oder mehreren Kindern im Haushalt leben
- und keine ErhalterInnen-Rolle haben,

arbeiten vermehrt 30 bis 32 Stunden. Abgesehen davon zeigen sich aber kaum auffällige Gruppenunterschiede.

Weniger als 30 Stunden arbeiten:

- Frauen,
- ArbeitnehmerInnen in größeren Haushalten mit Kindern,
- mit mehr Kindern,
- keine ErhalterInnen-Rolle,
- eine höhere Bildung (v.a. Universität).

Mehr als 32 Stunden arbeiten:

- Männer,
- ArbeitnehmerInnen in Ein-Personen-Haushalten
- ohne Kinder,
- mit einer ErhalterIn-Rolle,
- und einem Lehrabschluss.

Tabelle 4: Tatsächliche AZ nach soziodemografischen Merkmalen

		Weniger als 30 Stunden	Zwischen 30 und 32 Stunden	Mehr als 32 Stunden
Geschlecht	Männlich	7%	2%	91%
	Weiblich	25%	12%	64%
Alter	Bis 25	16%	3%	80%
	26-35	15%	6%	79%
	36-45	14%	8%	78%
	46 und älter	17%	6%	77%
Haushaltsgröße	1-Personen	13%	5%	82%
	2-Personen	14%	6%	81%
	Drei oder mehr	18%	8%	74%
Kinder im Haushalt	Keine Kinder	14%	5%	81%
	Mit Kindern	20%	9%	71%
Haushalte mit Kindern bis 14. Jahre	Kein Kind	14%	5%	81%
	Ein Kind	18%	10%	73%
	Zwei Kinder	21%	9%	70%
	Drei oder mehr	27%	8%	65%
ErhalterIn	Kein/e	28%	11%	61%
	Ein/e	9%	4%	87%
Bildung	Pflichtschule	17%	8%	75%
	Lehre	11%	6%	83%
	Mittlere Schule	15%	7%	78%
	Matura	17%	6%	76%
	Universität	22%	6%	72%
Gesamt		15%	6%	78%

Anmerkung: Zeilenprozent

Lesehilfe: Von den gesamten unselbständig Erwerbstätigen (letzte Zeile) sind 15% unter 30 Stunden, 6% zwischen 30 und 32 Stunden und 78% mehr als 32 Stunden in der Woche tätig. Bei den Männern ist der Anteil der weniger als 30 Stunden Beschäftigten nur halb so groß, nämlich 7%, der Anteil der zwischen 30 und 32 Stunden nur ein Drittel (2%) und dafür bei den mehr als 32 Stunden Beschäftigten ungleich höher (91%) im Vergleich zur Verteilung bei den gesamten unselbständig Erwerbstätigen.

Betrachtet man die Geschlechterdifferenzen, zeigt sich, dass für Männer eine kürzere Arbeitswoche während der Ausbildungs- und Einstiegsphase in das Berufsleben möglich ist. Sobald Kinder im Haushalt sind, weisen Männer eine höhere Stundenintensität auf (Tabelle 5).

Hingegen reduzieren Frauen ihre Stundenintensität im Laufe des Erwerbslebens und bei Kindern im Haushalt, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 bis 32 Stunden für eine größere Gruppe von Frauen mit Kindern Realität ist. Wird das Alter und die Anzahl der Kinder berücksichtigt, merkt man, dass mit zwei oder mehr Kindern unter 14 Jahren der Anteil von Frauen, die unter 30 Stunden arbeiten, stark ansteigt. Hier wird kaum eine 30 bis 32-Stunden-Woche gewählt, um die Doppelbelastung zu verringern.

Tabelle 5: Soziodemografische Merkmale und Geschlecht

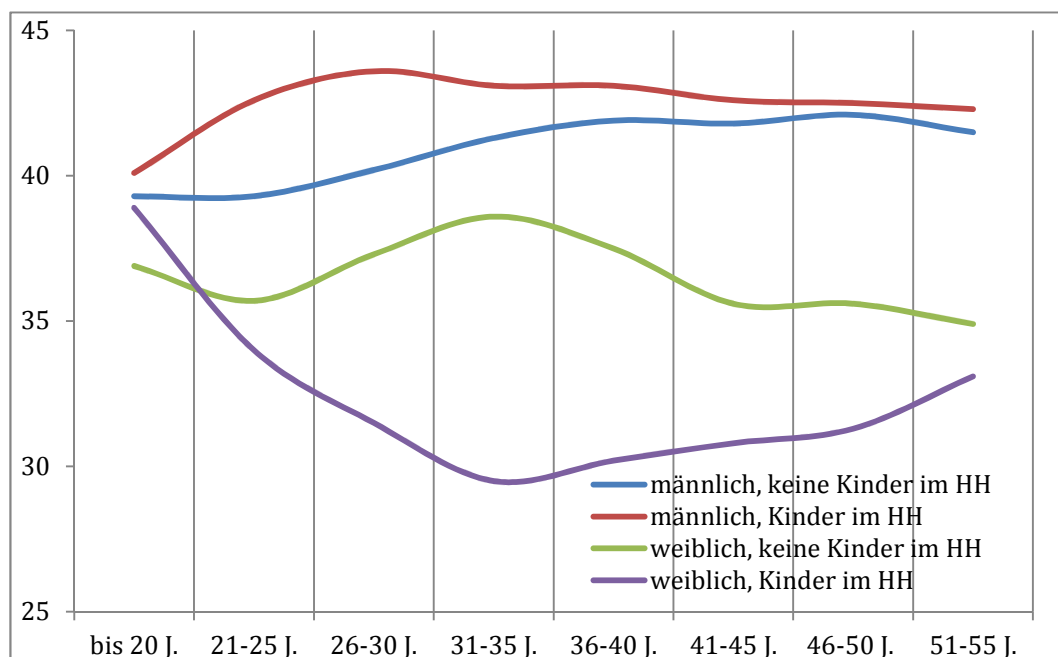
	Weniger als 30 Stunden		Zwischen 30 und 32 Stunden		Mehr als 32 Stunden	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Alter						
Bis 25	11%	22%	1%	6%	88%	72%
26-35	6%	24%	2%	10%	92%	66%
36-45	5%	24%	1%	16%	94%	61%
46 und älter	8%	27%	2%	11%	91%	62%
Kinder im Haushalt						
Keine Kinder	8%	20%	2%	9%	90%	71%
Mit Kindern	4%	34%	1%	16%	96%	49%
Anzahl Kinder unter 14 Jahre						
Kein Kind	8%	20%	2%	9%	90%	71%
Ein Kind	4%	29%	1%	17%	95%	54%
Zwei Kinder	3%	38%	1%	16%	96%	45%
Drei oder mehr	5%	51%	2%	15%	93%	34%

Anmerkung: Zeilenprozent nach Geschlechtern getrennt

Um auf die Geschlechterunterschiede näher einzugehen, wird in Abbildung 3 die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit dargestellt. Dafür werden die kumulierten Daten der Jahre 2000 bis 2016 verwendet, um eine ausreichende Stichprobengröße für die 30 bis 32 Stunden Beschäftigten im weiteren Verlauf zu erhalten.

Es zeigt sich, dass jüngere Männer ohne Kinder im Haushalt weniger Stunden erwerbstätig sind, als jüngere Männer mit Kindern im Haushalt. Diese Gruppe arbeitet im Durchschnitt sogar mehr als 40 Stunden in der Woche. Im Gegensatz dazu reduzieren Frauen mit Kindern ihre Arbeitsstunden im Vergleich zu Frauen ohne Kinder. Somit erhöhen jüngere Männer mit Kindern ihre Erwerbstätigkeit, um ihrer Erhalterrolle zu entsprechen.

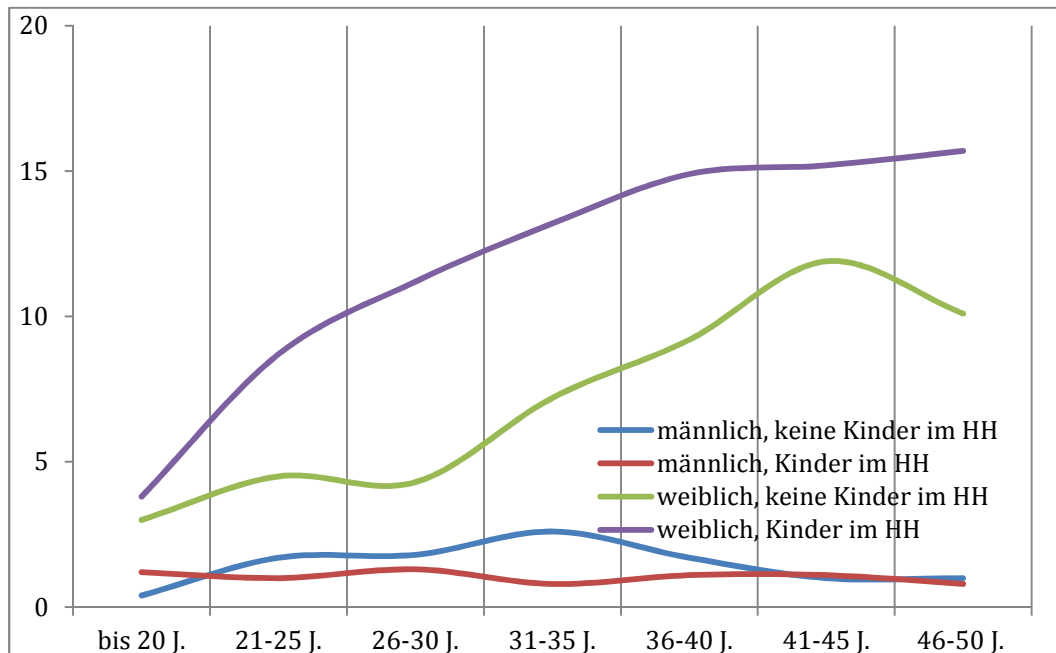
Abbildung 3: Durchschnittliche Arbeitszeit nach Geschlecht, Kinder im Haushalt und Alter, 2000-2016



Wertet man nach Geschlecht und vorangegangener Karenz aufgrund von Kindern aus, zeigt sich eine ähnliche Entwicklung. Frauen, die in Karenz waren, reduzieren ihre Arbeitszeit. Wenn sie älter sind, steigt diese wieder an. Hingegen senken Frauen ohne Kinderbetreuungszeiten ihre Arbeitszeit nicht so stark.

In Abbildung 4 wird der Anteil der 30 bis 32 Stunden Beschäftigten jeweils an allen unselbständig Erwerbstätigen in den jeweiligen Altersgruppen nach Geschlecht sowie mit Kindern und ohne Kinder im Haushalt dargestellt. Hier bestätigt sich, dass eine Reduktion der Arbeitszeit für jüngere Männer mit Kindern auf 30 bis 32 Stunden im Alltag kaum möglich ist. Nur Männer ohne Kinder können ein solches Stundenausmaß tätig sein.

Abbildung 4: Anteil der 30-32 Stunden Beschäftigten nach Geschlecht, Kinder im Haushalt und Alter, 2000-2016 (in Prozent)



Im Vergleich zu den Frauen zeigt sich bei den Männern noch eine interessante Abweichung (siehe Tabelle 6). Während ein höherer Anteil der Frauen mit einer Pflichtschule oder mit Lehre 30 bis 32 Stunden arbeitet, wählen Universitätsabsolventinnen ein geringeres Stundenausmaß. Bei den Männern hingegen arbeiten eher Maturanten unter 32 Stunden.

Tabelle 6: Tatsächliche AZ nach Bildung

	Weniger als 30 Stunden		Zwischen 30 und 32 Stunden		Mehr als 32 Stunden	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Pflichtschule	6%	29%	2%	14%	92%	58%
Lehre	6%	22%	1%	13%	93%	65%
Mittlere Schule	11%	22%	2%	11%	87%	67%
Matura	16%	24%	4%	11%	80%	65%
Universität	6%	29%	1%	9%	93%	63%

Anmerkung: Zeilenprozent nach Geschlechtern getrennt

So kann es aufgrund einer längeren Ausbildungsphase zu einer verstärkten Teilzeitbeschäftigung für Maturanten kommen. Gleichfalls kann eine etwas schwierigere Arbeitsmarktsituation für Maturanten ausschlaggebend sein.

Wenngleich diese Gruppe eventuell auch aufgrund eines höheren Einkommens Stunden reduzieren kann. Frauen mit niedriger Bildung hingegen müssen eher ein höheres Stundenausmaß wählen, um ein ausreichendes Einkommen erzielen zu können.

2.3 Berufliche Merkmale

Erwerbstätige im **Gesundheits- und Sozialbereich** arbeiten häufiger **zwischen 30 und 32 Stunden in der Woche (siehe Tabelle 7)**.

Erwerbstätige

- im Dienstleistungssektor,
- die als freie DienstnehmerInnen und in kleineren Betrieben arbeiten
- sowie von Arbeit auf Abruf und unregelmäßigen Arbeitszeitregelungen überverhältnismäßig betroffen sind,

arbeiten häufiger **unter 30 Stunden**.

Erwerbstätige

- im Sekundärsektor oder in der öffentlichen Verwaltung,
- die eher ArbeiterInnen oder Beamte sind,
- die in Betrieben mit zehn oder mehr Beschäftigten arbeiten und
- von den Arbeitszeiten vermehrt Gleitzeit oder Schicht- und Turnusdienste haben,

sind eher **über 32 Stunden** tatsächlich in der Woche tätig.

Tabelle 7: Tatsächliche AZ nach berufsbezogenen Merkmalen

		Weniger als 30 Stunden	Zwischen 30 und 32 Stunden	Mehr als 32 Stunden
Branchen	Industrie u. Gewerbe	9%	4%	87%
	Groß- u. Einzelhandel	14%	8%	78%
	Verkehr/Nachrichtenwesen	9%	5%	86%
	Öffentl. Verwaltung u. Sozialversicherung	12%	5%	83%
	Bauwesen	4%	2%	94%
	Tourismus	19%	8%	74%
	Unterrichtswesen	18%	9%	73%
	Gesundheits- u. Sozialwesen	22%	13%	65%
	unternehmensnahe Dienstleistungen	27%	7%	66%
	Sonstige	22%	6%	72%
Status	ArbeiterIn	10%	4%	86%
	Angestellte	17%	7%	76%
	Beamte	8%	3%	88%
	Vertragsbedienstete	15%	8%	76%
	Freie DN	58%	9%	33%
Größe des Gesamtbetriebs	Bis 9 Beschäftigte	25%	8%	67%
	10-99 Beschäftigte	14%	6%	81%
	100-499 Beschäftigte	13%	6%	81%
	500 und mehr Beschäftigte	11%	6%	83%
Arbeitszeitregelung*	Fixe Arbeitszeit	15%	7%	79%
	Gleitzeit	10%	6%	85%
	Schicht und Turnus	8%	4%	88%
	Auf Abruf, unregelmäßig	33%	9%	59%
	Anderes, kA	24%	7%	69%
Gesamt		15%	6%	78%

Anmerkung: Zeilenprozent, * Mehrfachantworten möglich

Lesehilfe: Von den gesamten unselbständig Erwerbstätigen (letzte Zeile) sind 15% unter 30 Stunden, 6% zwischen 30 und 32 Stunden und 78% mehr als 32 Stunden in der Woche tätig. Etwa ist der Anteil in der Gesundheits- und Sozialbranche ungleich höher mit 22% bei denen, die weniger als 30 Stunden arbeiten, ebenso ist dieser doppelt so hoch mit 13% bei denen, die zwischen 30 und 32 Stunden arbeiten, dafür ist der Anteil derer, die mehr als 32 Stunden arbeiten, mit 65% viel niedriger.

Betrachtet man wiederum die Unterschiede zwischen Frauen und Männern, wirkt sich die horizontale Segregation im Arbeitsmarkt aus (siehe Tabelle 8). Männer, die weniger Stunden arbeiten, sind vor allem in einem Dienstleistungsbereich mit einem hohen Frauenanteil tätig.

So ist ein höherer Anteil von Männern, die zwischen 30 und 32 Stunden beschäftigt sind, nur im Unterrichtswesen, Gesundheits- und Sozialbereich sowie im unternehmensbezogenen Dienstleistungsbereich tätig. Kaum arbeiten Männer, die in der öffentlichen Verwaltung außerhalb des Gesundheits- und Unterrichtsbereichs beschäftigt sind, zwischen 30 und 32 Stunden in der Woche.

Tabelle 8: Tatsächliche AZ nach Branche und Geschlecht

	Weniger als 30 Stunden		Zwischen 30 und 32 Stunden		Mehr als 32 Stunden	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Industrie u. Gewerbe	3%	22%	1%	10%	96%	68%
Groß- u. Einzelhandel	5%	19%	1%	12%	94%	69%
Verkehr/Nachrichtenwesen	5%	19%	2%	14%	93%	67%
Öffentl. Verwaltung u. Sozialversicherung	4%	23%	0%	11%	96%	66%
Bauwesen	2%	14%	1%	12%	97%	74%
Tourismus	8%	26%	2%	12%	90%	61%
Unterrichtswesen	13%	22%	5%	11%	81%	67%
Gesundheits- u. Sozialwesen	6%	27%	4%	16%	90%	58%
unternehmensnahe Dienstleistungen	20%	33%	4%	10%	76%	57%
Sonstige	13%	30%	2%	10%	85%	60%

Anmerkung: Zeilenprozent

Im Gegensatz dazu können Frauen über alle Branchen hinweg eine kürzere Wochenarbeitszeit vereinbaren. So arbeitet zumindest ein Zehntel aller Frauen in der Industrie und im Gewerbe, im Bauwesen und in der öffentlichen Verwaltung 30 bis 32 Stunden in der Woche.

Tabelle 9: Tatsächliche AZ nach Berufsstatus und Geschlecht

	Weniger als 30 Stunden		Zwischen 30 und 32 Stunden		Mehr als 32 Stunden	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
ArbeiterIn	4%	27%	1%	14%	96%	59%
Angestellte	8%	23%	2%	11%	90%	65%
Beamte	6%	13%	3%	6%	91%	81%
Vertragsbedienstete	6%	23%	3%	12%	91%	65%
Freie DN	51%	66%	10%	8%	40%	26%

Anmerkung: Zeilenprozent

Die Möglichkeit für Frauen im Sekundärsektor zwischen 30 und 32 Stunden zu arbeiten, schlägt sich in einem hohen Anteil von 30 und 32 Stunden beschäftigten Arbeiterinnen nieder. Männer können zwar als Lehrer und im Gesundheits- und Sozialbereich weniger Stunden arbeiten, der höchste Anteil an 30 bis 32 Stunden beschäftigten Männern findet sich aber bei den freien Dienstnehmern.

3 Beurteilung der Arbeit im Vergleich

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, ob die Gruppe der 30 bis 32 Stunden Tätigen die Qualität der Arbeit im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen besser oder schlechter einschätzt. Zuerst wird die Zufriedenheit beschrieben und dann wird auf die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingegangen.

Anschließend werden die psychischen und physischen Belastungen betrachtet, um daraufhin die beruflichen Veränderungswünsche darzulegen. Zuletzt werden die Aspekte Arbeitsplatzsicherheit, Ausübung einer Führungsposition, Betroffenheit von und Höhe der Über- und Mehrstunden sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit für die drei Vergleichsgruppen dargestellt.

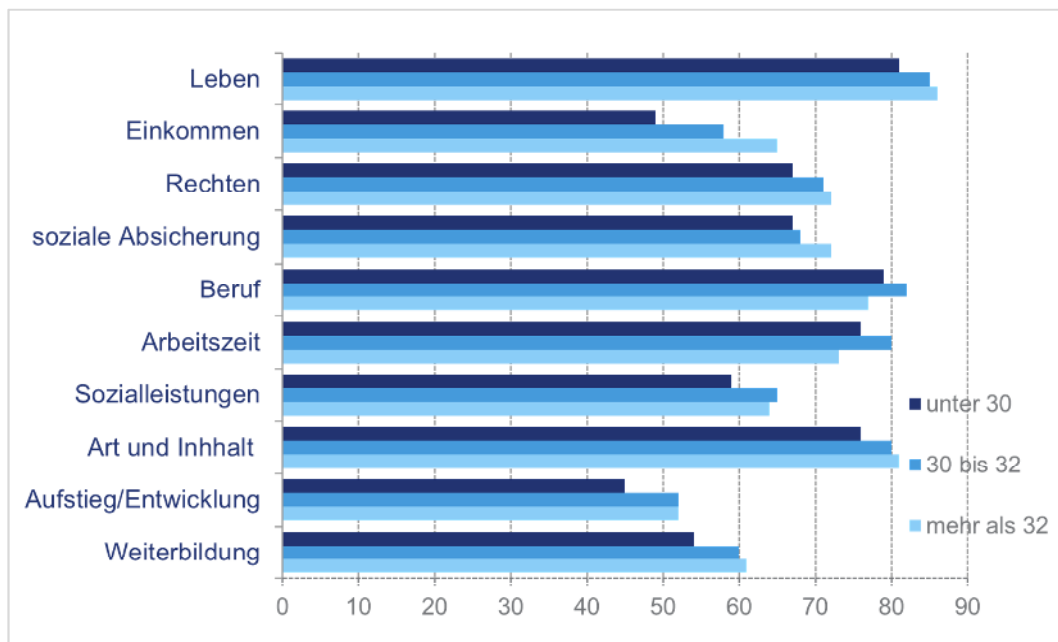
3.1 Arbeitszufriedenheit

Grundsätzlich drückt die Gruppe der 30 bis 32 Stunden Tätigen in vielen Bereichen größere Zufriedenheit aus (siehe Tabelle 10 und Abbildung 5).

Im Vergleich zu der Gruppe der unter 30 Stunden Beschäftigten

- sind sie bei sieben Items mit Teilaspekten ihrer Arbeit zufriedener,
- dabei schätzen sie besonders das Einkommen, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Sozialleistungen und Weiterbildungsmöglichkeiten besser ein und
- sind zumindest noch mit dem Leben allgemein, der Arbeitszeit und den Rechten als ArbeitnehmerInnen leicht zufriedener.

Nur mehr geringe Unterschiede zeigen sich bei den anderen Items, die nicht mehr als statistisch signifikant ausgewiesen werden.

Abbildung 5: Arbeitszufriedenheit nach Stundenausmaß

Im Vergleich zu der Gruppe der über 32 Stunden Tätigen schätzen die zwischen 30 und 32 Beschäftigten ihre Situation nicht immer als zufriedener ein. Sie sind

- mit dem Einkommen, der sozialen Absicherung und der sozialen Position als ArbeitnehmerIn **eher weniger zufrieden**.

Dabei handelt es sich um Aspekte, die auf das geringere Arbeitseinkommen zurückzuführen sind.

Hingegen drückt die Gruppe der 30 bis 32 Stunden Tätigen **eine höhere Zufriedenheit** hinsichtlich

- der Arbeitszeit, der Gestaltungsmöglichkeiten, des Berufs insgesamt und des Führungsstils durch die Vorgesetzten aus.

Tabelle 10: Arbeitszufriedenheit nach tatsächlicher AZ

	Zwischen 30 und 32 Stunden	Weniger als 30 Stunden**	Differenz #	Mehr als 32 Stunden	Differenz##
Dem Leben	85%	81%	4%*	86%	-1%
Dem Einkommen	58%	49%	9%*	65%	-7%*
Den Rechten als ArbeitnehmerIn	71%	67%	4%*	72%	-1%
Der sozialen Absicherung	66%	64%	2%	71%	-5%*
Der sozialen Position als ArbeitnehmerIn	68%	67%	1%	72%	-4%*
Dem Beruf insgesamt	82%	79%	3%	77%	5%*
Der Arbeitszeit	80%	76%	4%*	73%	7%*
Den Sozialleistungen	65%	59%	6%*	64%	1%
Dem Führungsstil	73%	72%	1%	69%	4%*
Den Beziehungen zu den KollegInnen	87%	86%	1%	86%	1%
Dem Ansehen des Unternehmens	83%	81%	2%	82%	1%
Den Mitbestimmungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen	59%	58%	1%	57%	2%
Der sozialen Einstellung gegenüber den Beschäftigten	69%	70%	-1%	66%	3%
Der Art und dem Inhalt der Tätigkeit	80%	76%	4%*	81%	-1%
Den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	52%	45%	7%*	52%	0%
Den Weiterbildungsmöglichkeiten	60%	54%	6%*	61%	-1%

Anmerkung: * signifikante Zufriedenheitsunterschiede zwischen den 30 und 32 Stunden Beschäftigten und den beiden anderen Gruppen auf dem Niveau $p \leq 0.05$ (Einfaktorielle Varianzanalyse)

** Lesehilfe: 81% aller weniger als 30 Stunden Beschäftigten sind mit Leben sehr zufrieden oder eher sehr zufrieden. 19% aller weniger als 30 Stunden Beschäftigten sind mit dem Leben mittel zufrieden, eher nicht zufrieden oder gar nicht zufrieden.

Die Differenz berechnet sich aus dem Anteil der Zufriedenen in der Gruppe zwischen 30 und 32 Stunden weniger dem Anteil der Zufriedenen in der Gruppe mit weniger als 30 Stunden (also 85% minus 81% sind vier Prozent).

Die Differenz berechnet sich aus dem Anteil der Zufriedenen in der Gruppe zwischen 30 und 32 Stunden weniger dem Anteil der Zufriedenen in der Gruppe mit mehr als 32 Stunden.

In beiden Fällen bedeutet eine **positive Differenz** eine **höhere Zufriedenheit**, wohingegen eine **negative Differenz** auf eine **niedrigere Zufriedenheit** hindeutet.

In den Regressionsmodellen für die Gruppe der 30 bis 32 Stunden Tätigen im Vergleich mit den über 32 Stunden tätigen (siehe Tabelle

25),³ zeigt sich, dass eine 30- bis 32-Stunden-Beschäftigung **einen leicht positiven Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Zeiteinteilung und den Sozialleistungen** hat. Hingegen hat ein Stundenausmaß von 30 bis 32 Stunden **einen leicht negativen Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem Einkommen** im Vergleich zu den über 32 Stunden Beschäftigten. Bei den Dimensionen gesellschaftlicher Status, allgemeine Berufs- und Lebenszufriedenheit sowie Karriere zeigen sich keine signifikanten Effekte in Bezug auf das Beschäftigungsausmaß.

In Bezug auf die **Zufriedenheit mit der Zeiteinteilung** werden zudem allgemein stärkere negative Effekte für die Branchen Groß- und Einzelhandel sowie Unterrichtswesen aufgewiesen, die etwas weniger ausgeprägt in der öffentlichen Verwaltung, im Verkehr- und Nachrichtenwesen und Tourismus sind. Ebenso zeigt sich ein negativer Einfluss von Kindern im Haushalt. Für Frauen ergeben sich nur geringere negative Effekte, wobei das Zusammenspiel von Frauen mit Matura einen leicht positiven Effekt aufweist. In Referenz zu ArbeiterInnen gibt es einen leicht negativen Einfluss für Angestellte, aber einen positiven für öffentlich Bedienstete und freie DienstnehmerInnen.

Im Bereich der **Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen** werden leicht positive Effekte für Angestellte und öffentlich Bedienstete in Referenz zu ArbeiterInnen sichtbar. Leicht negative Effekte zeigen sich in den meisten Branchen (ausgenommen Gesundheits- und Sozialwesen) sowie für Frauen in Referenz zu Männern und bei Kindern im Haushalt.

Positiven Einfluss auf die **Zufriedenheit mit dem Einkommen** weist der Status als Angestellte oder öffentlich Bedienstete in Referenz zu ArbeiterInnen auf. Frauen hingegen sind weniger zufrieden mit dem Einkommen. Dies gilt aber nicht für Frauen mit Matura. Die Branchenzugehörigkeit zu Groß- und Einzelhandel, Tourismus sowie unternehmensnahe Dienstleistungen führt zu einem negativen Einfluss, wohingegen Unterrichtswesen, Industrie und Gewerbe sowie Verkehr- und Nachrichtenwesen entgegengesetzt wirken.

In den Regressionsmodellen **für die Gruppe der 30 bis 32 Stunden Tätigen im Vergleich zu der Gruppe, die weniger als 30 Stunden arbeitet** (siehe Tabelle 25),⁴ zeigen sich **leicht negative Effekte hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Zeiteinteilung**. In Referenz zu den weniger Stunden Beschäftigten wird aber für die Gruppe der 30 bis 32 Stunden Tätigen **ein positiver Einfluss in Bezug auf das Einkommen** ersichtlich.

³ Hier ist zu beachten, dass nur die Gruppen über 32 Stunden und zwischen 30 bis 32 Stunden in die Regression einbezogen werden.

⁴ Hier ist zu beachten, dass nur mehr teilzeitbeschäftigte Gruppen in die Regression einbezogen werden.

Hinsichtlich der **zeitlichen Zufriedenheit** wirken sich zudem die Branchenzugehörigkeit (besonders Groß- und Einzelhandel sowie Tourismus), der Status als ArbeiterIn in Referenz zu Angestellten sowie die Rolle als ErhalterIn negativ aus. Positiv hingegen zeigt sich der Effekt des Alters und der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst.

Bei der **Zufriedenheit mit dem Einkommen** wirken sich das Alter, die Tätigkeit in Industrie und Gewerbe sowie die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst positiv aus. Entgegengesetzt beeinflussen die Rolle als ErhalterIn und der Status als ArbeiterIn in Referenz zu Angestellten.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Unselbständig Erwerbstätige, die zwischen 30 und 32 Stunden tätig sind, fällt es im Vergleich zu den über 32 Stunden Tätigen etwas leichter, ihre Berufstätigkeit mit ihren sonstigen privaten und familiären Verpflichtungen zu vereinbaren.

Tabelle 11: Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit

		Zwischen 30 und 32 Stunden	Weniger als 30 Stunden	Diffe- renz#	Mehr als 32 Stunden	Diffe- renz ##
Zeitraum 2013- 2016	Männer	83%	81%	2%	77%	5%
	Frauen	82%	83%	-1%	81%	1%
	Gesamt	82%	82%	0%	78%	4%*
Zeitraum 2008- 2016**	Männer	86%	83%	3%	77%	9%*
	Frauen	81%	85%	-4%*	79%	2%
	Gesamt	82%	84%	-2%*	78%	4%*

Anmerkung: * signifikante Zufriedenheitsunterschiede zwischen den 30 und 32 Stunden Beschäftigten und den beiden anderen Gruppen auf dem Niveau $p \leq 0.05$ (Einfaktorielle Varianzanalyse)

** Um die Stichprobengröße für den Signifikanztest zu erhöhen, wurden die Daten von 2008 bis 2016 kumuliert.

Die Differenz berechnet sich aus dem Anteil der Zufriedenen in der Gruppe zwischen 30 und 32 Stunden weniger dem Anteil der Zufriedenen in der Gruppe mit weniger als 30 Stunden (also 83% minus 81% sind zwei Prozent).

Die Differenz berechnet sich aus dem Anteil der Zufriedenen in der Gruppe zwischen 30 und 32 Stunden weniger dem Anteil der Zufriedenen in der Gruppe mit mehr als 32 Stunden.

In beiden Fällen bedeutet eine **positive Differenz** eine **höhere Zufriedenheit**, wohingegen eine **negative Differenz** auf eine **niedrigere Zufriedenheit** hindeutet.

Zur Thematik der Vereinbarkeit zeigen sich zuerst keine Unterschiede zwischen den Gruppen der unter 30 Stunden und zwischen 30 und 32

Stunden Beschäftigten. Wird aber die Stichprobengröße durch einen längeren Zeitraum erhöht, zeigt sich, dass Frauen tendenziell mit 30 und 32 Stunden weniger zufrieden sind als Frauen, die unter 30 Stunden arbeiten. Hingegen sind Männer, die 30 bis 32 Stunden leisten, zufriedener als die, die mehr Stunden arbeiten.

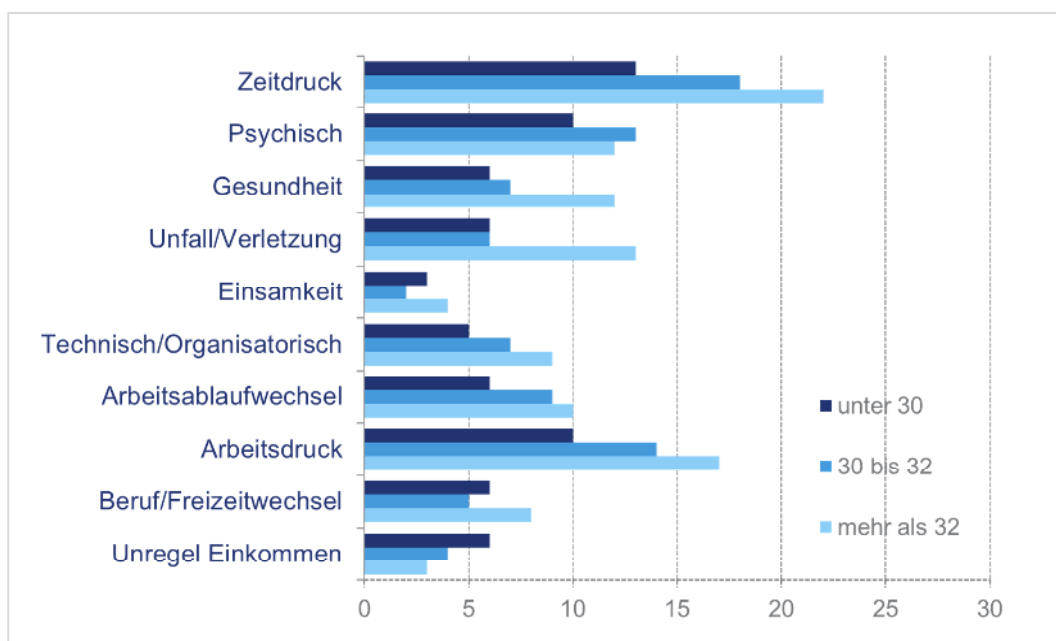
3.3 Arbeitsbelastungen

Bei den Belastungen zeigt sich im Gruppenvergleich ein teilweise anderes Bild (siehe **Abbildung 6** und Tabelle 12). **Im Vergleich zu den unter 30 Stunden Tätigen** fühlen sich die zwischen 30 und 32 Stunden Beschäftigten eher stärker im Beruf belastet. Sie sind vor allem von folgenden Aspekten betroffen:

- ein höherer Zeit- und Arbeitsdruck ohne die Möglichkeit des Verschlaufens, eine stärker seelisch belastende und aufreibende Arbeit sowie wechselnde Arbeitsabläufe und -anforderungen.

Nur hinsichtlich eines unregelmäßigen Einkommens geben die in 30 bis 32 Stunden Jobs Arbeitenden ihre Belastung als geringer an.

Abbildung 6: Arbeitszufriedenheit nach Stundenausmaß



Grundsätzlich fühlen sich die 30 bis 32 Stunden Tätigen **weniger stark belastet als die mehr als 32 Stunden Beschäftigten:**

- Vor allem hinsichtlich der Unfall- und Verletzungsgefahr und der schlechten Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz werden geringere Belastungen wahrgenommen.
- Zudem geben sie an, durch Zeit- und Arbeitsdruck, Unterbrechungen der Freizeit durch den Beruf, Einsamkeit und Isolation sowie technische oder organisatorische Veränderungen weniger belastet zu sein.

Die geringere körperliche Belastung von den 30 bis 32 Stunden Beschäftigten kann teilweise durch die höheren wöchentlichen Arbeitszeiten in Industrie und Gewerbe erklärt werden. Die weiteren Aspekte können sich in der verbesserten Work-Life-Balance begründen.

Tabelle 12: Arbeitsbelastung nach tatsächlicher AZ

	Zwischen 30 und 32 Stunden	Weniger als 30 Stunden**	Differenz#	Mehr als 32 Stunden	Differenz##
Zeitdruck	18%	13%	5%*	22%	-4%*
Seelisch belastende Arbeit	13%	10%	3%*	12%	1%
Schlechte Gesundheitsbedingungen	7%	6%	1%	13%	-6%*
Unfall- und Verletzungsgefahr	6%	6%	0%	13%	-7%*
Einsamkeit und Isolation	2%	3%	-1%	4%	-2%*
Technisch oder organisatorische Veränderungen	7%	5%	2%	9%	-2%*
Wechsel der Arbeitsabläufe	9%	6%	3%*	10%	-1%
Ständiger Arbeitsdruck	14%	10%	4%*	17%	-3%*
Unterbrechung der Freizeit durch Beruf	5%	6%	-1%	8%	-3%*
Unregelmäßiges Einkommen	4%	6%	-2%*	3%	1%

Anmerkung: * signifikante Belastungsunterschiede zwischen den 30 und 32 Stunden Beschäftigten und den beiden anderen Gruppen auf dem Niveau $p \leq 0.05$ (Einfaktorielle Varianzanalyse)

** Lesehilfe: 13% aller weniger als 30 Stunden Beschäftigten fühlen sich in ihrer beruflichen Tätigkeit durch Zeitdruck stark belastet oder eher stark belastet. 87% aller weniger als 30 Stunden Beschäftigten fühlen sich durch den Zeitdruck mittel bis gar nicht belastet.

Die Differenz berechnet sich aus dem Anteil der Belasteten in der Gruppe zwischen 30 und 32 Stunden weniger dem Anteil der Belasteten in der Gruppe mit weniger als 30 Stunden (also 18% minus 13% sind fünf Prozent).

Die Differenz berechnet sich aus dem Anteil der Belasteten in der Gruppe zwischen 30 und 32 Stunden weniger dem Anteil der Belasteten in der Gruppe mit mehr als 32 Stunden.

In beiden Fällen indiziert eine **positive Differenz** eine **höhere Belastung**, wohingegen eine **negative Differenz** auf eine **niedrigere Belastung** hindeutet.

Für Männer und Frauen in den drei Gruppen gestalten sich die Belastungen wieder ungleich. Männer, die in 30 bis 32 Stunden Jobs tätig sind, erfahren einen höheren Zeitdruck, schlechtere Gesundheitsbedingungen, stärker technische oder organisatorische Veränderungen und ständigen Arbeitsdruck ohne Verschnaufen im Vergleich zu der weniger Stunden Beschäftigten. Im Vergleich mit beiden anderen Gruppen erfahren sie eine stärkere seelische Belastung und ein ständiges Wechsel der Arbeitsabläufe, wohingegen sie im Vergleich zu den mehr Stunden Beschäftigten vor allem das unregelmäßige Einkommen belastet.

Bei den Frauen in 30 bis 32 Stunden Jobs zeigen sich geringere Belastungen für die Gesundheit, aufgrund eines Zeit- und Arbeitsdrucks, technischer Veränderungen und Durchbrechungen von Arbeit und Freizeit im Vergleich zu den über 32 Stunden Tätigen. Zudem geben Frauen im Vergleich zu den unter 30 Stunden Tätigen ihre Belastungen durch unregelmäßiges Einkommen als geringer an.

In den Regressionsmodellen **für die Gruppe der 30 bis 32 Stunden Tätigen im Vergleich mit den über 32 Stunden Beschäftigten** (siehe Tabelle 26),⁵ zeigt sich, dass eine 30 bis 32-Stunden-Beschäftigung **einen leicht negativen Einfluss auf psychische und physische Belastungen sowie den Innovationsstress** hat. Hier fühlen sich die 30 bis 32 Stunden Tätigen in allen drei Dimensionen **somit etwas weniger stark belastet**.

Vergleicht man die Gruppen **der 30 bis 32 Stunden Tätigen mit denen der unter 30 Stunden Tätigen** werden etwas **höhere positive Effekte im Bereich der psychischen Belastungen und des Innovationsstresses** erkennbar. Das heißt, dass sich die 30 bis 32 Beschäftigten **stärker belastet fühlen als die Gruppe**, die weniger als 30 Stunden arbeitet.

Im Vergleich der **30 bis 32 Stunden Tätigen mit den über 32 Stunden Beschäftigten** zeigen sich hinsichtlich der **psychischen Belastungen** im Modell noch folgende Einflüsse: Frauen, Alter, Kinder im Haushalt und die Rolle als ErhalterIn erhöhen psychische Belastungen jeweils, wohingegen Frauen mit Matura den Einfluss verringern. Einen höheren psychischen Belastungseffekt gibt es im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Unterrichtswesen, ebenso im Verkehr- und Nachrichtenwesen, Industrie und Gewerbe, Bauwesen und öffentliche Verwaltung. Geringere Belastungseffekte indiziert der berufliche Status als Angestellte oder freie DienstnehmerInnen in Referenz zu ArbeiterInnen.

Im Bereich der **körperlichen Belastungen** weisen Angestellte, öffentlich Bedienstete und freie DienstnehmerInnen in Referenz zu ArbeiterInnen wiederum einen geringeren Belastungseinfluss auf. Die Branchen Industrie und Gewerbe, Bauwesen, Unterrichtswesen, Verkehr- und

⁵ Hier ist zu beachten, dass nur die Gruppen über 32 Stunden und zwischen 30 bis 32 Stunden in die Regression einbezogen werden.

Nachrichtenwesen, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Tourismus weisen höhere Belastungseffekte auf, wohingegen die öffentliche Verwaltung weniger physisch stresst. Soziodemografisch indizieren ältere Personen und Frauen allgemein (vor allem Frauen mit Matura) weniger stark belastende Effekte.

Die Branchenzugehörigkeit zu Industrie und Gewerbe, Unterrichtswesen, Gesundheits- und Sozialwesen indiziert **einen höheren Innovationsstress**, wohingegen sich die öffentliche Verwaltung durch einen geringeren kennzeichnet. Einen stärkeren Belastungseinfluss zeigt die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst (wahrscheinlich im Gesundheits- und Unterrichtswesen) in Referenz zu den ArbeiterInnen an. Für Frauen zeigt sich ein geringerer Belastungseffekt, wohingegen Kinder im Haushalt und ErhalterIn-Rolle einen stärkeren Belastungseinfluss vorweisen.

Die Modelle, die 32 Stunden Tätige und unter 30 Stunden Beschäftigte berücksichtigen, weisen grundsätzlich richtungsgleiche Effekte in allen drei Dimensionen zur Belastung auf.

3.4 Berufliche Veränderungswünsche

Im Vergleich strebt die Gruppe der zwischen 30 und 32 Stunden Tätigen weniger berufliche Veränderungen als die beiden anderen Gruppen an (siehe Tabelle 13). Zwei Drittel möchten auf längere Sicht in der derzeitigen Position und Tätigkeit verbleiben. Bei den Befragten, die mehr oder weniger Stunden tätig sind, geben dies nur jeweils rund 60% an. Männer äußern verstärkt Veränderungswünsche (siehe Tabelle 23 im Anhang).

Tabelle 13: Berufliche Veränderungswünsche

	Zwischen 30 und 32 Stunden	Weniger als 30 Stunden**	Differenz#	Mehr als 32 Stunden	Differenz##
Wechsel in eine höhere berufliche Position im gleichen Tätigkeitsbereich	8%	11%	-3%*	17%	-9%*
Wechsel in einen anderen Tätigkeitsbereich	5%	6%	-1%	8%	-3%*
Wechsel zu einer anderen Firma	10%	11%	-1%	9%	1%
Vollständiger Wechsel des Berufs (etwa Selbständigkeit)	10%	15%	-5%*	7%	3%*
Ein Verbleib in Position und Tätigkeit	66%	60%	6%*	61%	5%*
Etwas anderes	5%	5%	0%	4%	1%

Anmerkung: Spaltenprozent, Mehrfachantworten waren möglich

* signifikante Belastungsunterschiede zwischen den 30 und 32 Stunden Beschäftigten und den beiden anderen Gruppen auf dem Niveau $p \leq 0.05$ (Einfaktorielle Varianzanalyse).

** Lesehilfe: 11% der Befragten, die weniger als 30 Stunden arbeiten, gaben an, einen Wechsel in eine höhere berufliche Position im gleichen Tätigkeitsbereich anzustreben.

Die Differenz berechnet sich aus dem Anteil der Veränderungswilligen in der Gruppe zwischen 30 und 32 Stunden weniger dem Anteil der Veränderungswilligen in der Gruppe mit weniger als 30 Stunden.

Die Differenz berechnet sich aus dem Anteil der Veränderungswilligen in der Gruppe zwischen 30 und 32 Stunden weniger dem Anteil der Veränderungswilligen in der Gruppe mit mehr als 32 Stunden.

Für beide Fälle indiziert eine **positive Differenz** einen **höheren Veränderungswillen**, wohingegen eine **negative Differenz** auf einen **niedrigeren Veränderungswillen** hindeutet.

30 bis 32 Stunden Beschäftigte haben weniger oft vor, in eine höhere berufliche Position im gleichen Tätigkeitsbereich oder in einen anderen Tätigkeitsbereich zu wechseln. Ebenso geben sie weniger oft an, einen anderen Beruf ausüben zu wollen.

Hinsichtlich der Geschlechterdifferenzen streben Männer, die 30 bis 32 Stunden beschäftigt sind, im Vergleich zu mehr Stunden Tätigen eher keinen anderen Tätigkeitsbereich an und möchten in dieser Position oder Tätigkeit verbleiben. Gleichzeitig geben sie im Vergleich zu den mehr Stunden Tätigen öfters an, dass sie den Beruf vollständig wechseln möchten. Im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen möchten männliche Beschäftigte mit 30 bis 32 Stunden eher die Firma wechseln. Frauen in 30 bis 32 Stunden Jobs hingegen streben im Vergleich zu den Männern kaum eine berufliche Veränderung an.

3.5 Leitungsfunktion

Größere Differenzen ergeben sich bei der Führungsfunktion. Nur ein geringer Anteil der Erwerbstätigen, die zwischen 30 und 32 Stunden in der Woche arbeiten, haben Leitungsaufgaben. Im Vergleich zwischen den 30 und 32 Stunden Beschäftigten und den unter 30 Stunden Tätigen gibt es keine größeren Differenzen. Die mehr als 32 Stunden Beschäftigten sind hingegen öfters in Führungspositionen.

Tabelle 14: Führungspositionen nach tatsächlicher AZ

		Zwischen 30 und 32 Stunden	Weniger als 30 Stunden	Differenz#	Mehr als 32 Stunden	Differenz##
Zeitraum 2013-16	Männer	10%	12%	-2%	14%	-4%
	Frauen	5%	4%	1%	10%	-5%*
	Gesamt	6%	6%	0%	13%	-7%*
Zeitraum 2008-2016**	Männer	9%	11%	-3%	16%	-7%*
	Frauen	7%	5%	2%	10%	-3%*
	Gesamt	7%	7%	0%	14%	-7%*

Anmerkung: Zeilenprozent, * signifikante Belastungsunterschiede zwischen den 30 und 32 Stunden Beschäftigten und den beiden anderen Gruppen auf dem Niveau $p \leq 0.05$ (Einfaktorielle Varianzanalyse).

** Um die Stichprobengröße für den Signifikanztest zu erhöhen, wurden die Daten von 2008 bis 2016 kumuliert.

Die Differenz berechnet sich aus dem Anteil der Führungspersonen in der Gruppe zwischen 30 und 32 Stunden weniger dem Anteil der Führungspersonen in der Gruppe mit weniger als 30 Stunden.

Die Differenz berechnet sich aus dem Anteil der Führungspersonen in der Gruppe zwischen 30 und 32 Stunden weniger dem Anteil der Führungspersonen in der Gruppe mit mehr als 32 Stunden.

In beiden Fällen bedeutet eine **positive Differenz** einen **höheren Anteil** von Führungspositionen, wohingegen eine **negative Differenz** auf einen **niedrigeren Anteil** von Führungspositionen hindeutet.

Betrachtet man die Geschlechterunterschiede, zeigt sich, dass bei Frauen wie Männern in der Gruppe der zwischen 30 und 32 Stunden Tätigen Leitungsfunktionen im Vergleich zu den mehr Stunden Beschäftigten weniger üblich sind.

3.6 Mehr- und Überstundenbelastung

Es wird ersichtlich, dass die zwischen 30 und 32 Stunden Tätigen genauso oft wie die weniger Stunden Beschäftigten von Mehr- und Überstunden betroffen sind. Im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen leisten sie aber seltener eine höhere Mehr- und Überstundenanzahl in der Woche.

Tabelle 15: Überstundenbelastung nach vertraglicher AZ

		Weniger als 30 Stunden	Zwischen 30 und 32 Stunden	Mehr als 32 Stunden
Was davon trifft auf Ihre Arbeit zu - „Mehr – und Überstunden“**	(Fast) nie	60%	50%	28%
	Gelegentlich	33%	42%	54%
	Häufig	8%	8%	18%
Über- und Mehrstundenanzahl* /**	Keine	74%	72%	59%
	Bis 5	20%	20%	24%
	5 bis 10	3%	7%	11%
	Mehr als 10	3%	1%	6%

Anmerkung: Spaltenprozent. Die Mehr- und Überstundenbelastung wird im AK-Index über ein Item erfragt, nämlich ob jemand (fast) nie, gelegentlich oder häufig von Mehr- oder Überstunden betroffen ist. Das zweite Item wurde berechnet, wobei die Differenz der vertraglichen Stunden mit den tatsächlich geleisteten Wochenstunden genommen wurde.

*Die vertragliche Arbeitszeit wurde als Ausgangsbasis zur Anteilsberechnung der Betroffenheit und Anzahl der Überstunden verwendet (ansonsten dient die tatsächliche als Ausgangsbasis).

**Die Differenz der mittleren Über- und Mehrstunden zwischen den Erwerbstätigen, die zwischen 30 und 32 Stunden tätig sind, und denen, die über 32 Stunden tätig sind, ist auf dem Niveau $p = 0.00$ (Einfaktorielle Varianzanalyse) signifikant.

Die stundenmäßige Abweichung von der vertraglichen zur tatsächlichen Arbeitszeit weist keine größeren Differenzen zwischen den beiden Gruppen auf, die unter 32 Stunden beschäftigt sind: Die zwischen 30 und 32 Stunden Tätigen müssen eher zwischen fünf und zehn Mehrstunden leisten, wohingegen die Gruppe der unter 30 Stunden Beschäftigten öfters mehr als zehn Mehrstunden in der Woche angeben.

Die unselbständig Erwerbstätigen, die schon arbeitsvertraglich über 32 Stunden arbeiten, leisten Über- und Mehrstunden in einem höheren Stundenausmaß. Diese Gruppe tätigt darüber hinaus eine höhere Anzahl an Mehr- und Überstunden.

3.7 Betriebszugehörigkeit

Betrachtet man die Dauer der betrieblichen Zugehörigkeit, zeigt sich, dass vor allem weniger als 30 Stunden Tätige kürzer in einem Betrieb beschäftigt sind (siehe Tabelle 16). Im Vergleich zwischen den 30 und 32 Stunden und den mehr als 32 Stunden Beschäftigten ist der Anteil der 30 Stunden Tätigen mit einer Betriebszugehörigkeit von unter einem Jahr höher und mit einer von über zehn Jahren niedriger.

Tabelle 16: Betriebszugehörigkeit nach tatsächlicher AZ

			Weniger als 30 Stunden	Zwischen 30 und 32 Stunden	Mehr als 32 Stunden
Arbeits- platzsicher- heit	Männer	Sehr oder ziemlich sicher	85%	78%	87%
	Frauen		86%	88%	85%
	Gesamt		86%	87%	86%
Betriebs- zugehörig- keit*	Männer	Bis ein Jahr	30%	26%	9%
	Frauen		21%	11%	9%
	Gesamt		23%	13%	9%
	Männer	2 bis 3 Jahre	21%	14%	16%
	Frauen		19%	20%	19%
	Gesamt		19%	19%	18%
	Männer	4 bis 10 Jahre	22%	37%	37%
	Frauen		35%	42%	41%
	Gesamt		32%	41%	38%
	Männer	Ab 11 Jahre	27%	23%	38%
	Frauen		25%	27%	31%
	Gesamt		25%	27%	35%

Anmerkung: Spaltenprozent *Die Differenzen der mittleren Betriebszugehörigkeit sind zwischen den Erwerbstätigen, die zwischen 30 und 32 Stunden tätig sind, und denen, die über 32 Stunden tätig sind, sowie denen, die unter 30 Stunden tätig sind, sind auf dem Niveau $p = 0.05$ (Einfaktorielle Varianzanalyse) signifikant (ebenso für unter 30 Stunden und über 32 Stunden). Bei den Frauen sind die Differenzen im Vergleich der Gruppen zwischen 30 und 32 Stunden sowie über 32 Stunden zur Gruppe von unter 30 Stunden beschäftigten auf dem Niveau $p = 0.05$ signifikant. Bei den Männern sind die Differenzen zwischen den über 32 Stunden Beschäftigten mit denen zwischen 30 und 32 Stunden sowie unter 30 Stunden Beschäftigten signifikant.

Bei den Männern sind unter 32 Stunden Beschäftigte oftmals nur ein Jahr beschäftigt (in beiden Gruppen), wohingegen bei den Frauen dieser Anteil nicht so stark ausgeprägt ist.

Hinsichtlich der Arbeitssicherheit sind keine nennenswerten Unterschiede zwischen den drei Gruppen gegeben.

4 Potential für Veränderung der Arbeitszeit

Nun wird der Frage nachgegangen, welche Gruppen gerne auf 30 bis 32 Stunden wechseln würden. Neun Zehntel der unselbständig Erwerbstätigen arbeiten nicht zwischen 30 und 32 Stunden und möchten in einem anderen Ausmaß tätig sein. Knapp unter 5% der Befragten, die nicht zwischen 30 und 32 arbeiten, wünschen sich eine Arbeitszeit von 30 bis 32 Stunden. Dabei ist bei den Frauen der Anteil doppelt so hoch.

Grundsätzlich möchte ein höherer Anteil in den Kategorien der über 32 Stunden und unter 30 Stunden Tätigen verglichen mit der Gruppe, die zwischen 30 und 32 Stunden beschäftigt ist, verbleiben. Hier muss man aber berücksichtigen, dass die Breite dieser beiden Kategorien jeweils ungleich größer ist. So können etwa die unter 30 Stunden Tätigen als Wunscharbeitszeit alles unter 30 Stunden angeben, um in der Kategorie zu verharren. Im Gegensatz dazu können die zwischen 30 und 32 Stunden Beschäftigten nur einen Arbeitszeitwunsch innerhalb dieser drei Stunden angeben.

Betrachtet man die Veränderungswünsche näher, so erkennt man, dass 80% der Frauen, die zwischen 30 bis 32 arbeiten, auch in dieser Gruppe bleiben möchten. Im Gegensatz dazu möchten Männer ihr Stundenausmaß eher in beide Richtungen verändern. Frauen in dieser Gruppe möchten ihr Stundenausmaß tendenziell eher ausweiten.

Tabelle 17: Tatsächliche und Wunscharbeitszeit nach Geschlecht

Tatsächliche AZ	Geschlecht	Wunscharbeitszeit		
		1-29 Stunden	30-32 Stunden	Über 32 Stunden
1-29 Stunden	Männer	82%	4%	14%
	Frauen	86%	7%	7%
	Gesamt	85%	6%	9%
30-32 Stunden	Männer	16%	71%	13%
	Frauen	9%	79%	12%
	Gesamt	10%	79%	12%
Über 32 Stunden	Männer	2%	3%	95%
	Frauen	3%	8%	89%
	Gesamt	3%	5%	92%

Anmerkung: Zeilenprozent

Männer, die weniger als 30 Stunden arbeiten, möchten eher mehr als 32 Stunden arbeiten. Nur ein geringer Anteil wünscht sich eine 30 bis 32-Stunden-Woche. Für Frauen, die weniger Stunden arbeiten, käme eine geringere Erhöhung des Stundenausmaßes eher in Frage. Nur wenige Männer, die mehr als 32 Stunden arbeiten, würden sich zudem einen Wechsel auf 30 bis 32 Stunden wünschen. Dahingegen können sich Frauen eine Arbeitszeitreduktion viel eher vorstellen.

Umgelegt auf die Erwerbsbevölkerung (siehe Tabelle 18) würden somit 178.000 unselbständig Beschäftigte weiterhin gerne 30 bis 32 Stunden tätig sein. Es wünschen sich 35.000 Personen, die bisher weniger Stunden in der Woche arbeiten, und 136.000 Personen, die über 32 Stunden tätig waren, eine 30 bis 32-Stunden-Woche. Hingegen würden von den 30 bis 32 Stunden Tätigen gerne 23.000 auf ein niedrigeres Stundenausmaß und 28.000 auf ein höheres wechseln.

Tabelle 18: Tatsächliche und Wunsch AZ in absoluten Zahlen

Tatsächliche AZ	Geschlecht	Wunscharbeitszeit		
		1-29 Stunden	30-32 Stunden	Über 32 Stunden
1-29 Stunden	Männer	108.347	(5.035)	18.752
	Frauen	364.281	30.386	27.781
	Gesamt	472.627	35.421	46.533
30-32 Stunden	Männer	(4.862)	21.357	(3.820)
	Frauen	18.058	156.443	23.788
	Gesamt	22.919	177.800	27.608
Über 32 Stunden	Männer	42.019	51.222	1.627.283
	Frauen	34.032	85.080	982.933
	Gesamt	76.051	136.301	2.610.216

Anmerkung: Hochrechnung der Stichprobe auf die unselbständige Erwerbsbevölkerung (Durchschnitt 2013 bis 2016 3,605 Mio., Daten Statistik Austria Mikrozensus Arbeitskräfte-Erhebung), Zahlen in Klammern beruhen auf wenigen Fallzahlen (Zahlen, die in einer Zelle auf weniger als 50 Fälle beruhen, werden geklammert, Zahlen, die in einer Zelle auf weniger als 20 Fälle beruhen, werden nicht ausgewiesen).

Wird die Änderung des Arbeitszeitwunsches innerhalb der Gruppe nach Stunden berücksichtigt, zeigt sich ein anderes Bild, da viele nur wenige Stunden mehr oder weniger arbeiten möchten (siehe Tabelle 19). Die Gruppe der 30 bis 32 Stunden Beschäftigten, vor allem Frauen, möchte eher bei der gewählten Stundenanzahl verbleiben. Die Männer möchten eher weniger arbeiten.

Männer in der Gruppe der unter 30 Stunden Beschäftigten würden zu einem Viertel eher mehr Stunden arbeiten wollen, bei den Frauen ist der Wunsch nach einer höheren Erwerbstätigkeit nicht in einem so hohen Ausmaß gegeben. Nur etwas über ein Zehntel möchte in dieser Kategorie die Arbeitszeit reduzieren.

Tabelle 19: Tatsächliche AZ und Stundenänderung nach Geschlecht

	Geschlecht	Änderungswunsch Stunden		
		Gleich viele	Mehr	Weniger
1-29 Stunden	Männer	60%	26%	14%
	Frauen	66%	21%	13%
	Gesamt	65%	22%	13%
30-32 Stunden	Männer	65%	14%	20%
	Frauen	73%	12%	14%
	Gesamt	72%	12%	15%
Über 32 Stunden	Männer	59%	2%	39%
	Frauen	61%	2%	36%
	Gesamt	60%	2%	38%

Anmerkung: Zeilenprozent

Bei der Gruppe der über 32 Stunden Tätigen sind rund 40% mit ihrer Arbeitszeit nicht glücklich. In dieser Gruppe möchten nur vereinzelt Beschäftigte ihr Stundenausmaß erhöhen.

Betrachtet man die Änderungswünsche auf die Erwerbsbevölkerung hochgerechnet, zeigt sich, dass sich über eine Million der unselbständigen Erwerbstätigen, die mehr als 32 Stunden arbeiten, zumindest eine geringe Stundenreduktion wünscht (siehe Tabelle 20).

Tabelle 20: Tatsächliche AZ und Stundenänderung in absoluten Zahlen

	Geschlecht	Änderungswunsch Stunden		
		Gleich viele	Mehr	Weniger
1-29 Stunden	Männer	63.163	27.934	14.412
	Frauen	270.446	87.717	52.844
	Gesamt	333.610	115.651	67.256
30-32 Stunden	Männer	20.106	(4.448)	(6.227)
	Frauen	148.390	24.376	29.180
	Gesamt	168.495	28.824	35.407
Über 32 Stunden	Männer	1.024.494	36.475	675.760
	Frauen	686.969	27.223	405.314
	Gesamt	1.711.463	63.697	1.081.074

Anmerkung: Hochrechnung der Stichprobe auf die unselbständige Erwerbsbevölkerung (Durchschnitt 2013 bis 2016 3,605 Mio., Daten Statistik Austria Mikrozensus Arbeitskräfte-Erhebung), Zahlen in Klammern beruhen auf wenigen Fallzahlen (Zahlen, die in einer Zelle auf weniger als 50 Fälle beruhen, werden geklammert, Zahlen, die in einer Zelle auf weniger als 20 Fälle beruhen, werden nicht ausgewiesen).

Betrachtet man, wie viele Stunden sich die Erwerbstätigen in beide Richtungen verändern möchten (siehe Tabelle 21), wird ersichtlich, dass Menschen, die wenige Stunden arbeiten, rund zwölf Stunden mehr tätig sein möchten. Hingegen wünschen sich die wenigen Menschen, die schon über 32 Stunden tätig sind und länger arbeiten wollen, im Durchschnitt nur fünf Stunden mehr in der Woche.

Tabelle 21: Durchschnittlicher Änderungswunsch in Stunden

Tatsächliche AZ	Geschlecht	Mehr Stunden	Weniger Stunden
1-29 Stunden	Männer	15,2	3,5
	Frauen	10,1	3,5
	Gesamt	12,0	3,5
30-32 Stunden	Männer	10,5	7,7
	Frauen	7,4	4,7
	Gesamt	7,9	5,2
Über 32 Stunden	Männer	6,6	7,4
	Frauen	4,3	7,6
	Gesamt	5,0	7,1

Anmerkung: Zeilenprozent

Interessant ist, dass die Gruppe der über 32 Stunden Tätigen, die eine Stundenreduktion anstreben (fast vier Zehntel dieser Gruppe), rund sieben Stunden in der Woche weniger arbeiten möchte. Somit würde sich diese Gruppe, statistisch gesehen, der Gruppe der 30 bis 32 Stunden Tätigen annähern.

Zuletzt noch zu den Differenzen, die sich aufgrund von Kindern im Haushalt ergeben (siehe Tabelle 22). Um ausreichende Nennungen in den Untergruppen zu erreichen, wurden wiederum die Daten von 2000 bis 2016 kumuliert.

Tabelle 22: Änderungswunsch nach Geschlecht und Kindern

Tatsächliche AZ	Haushalt mit Kindern /ohne Kinder	Geschlecht	Änderungswunsch Stunden		
			Gleich viele	Mehr	Weniger
1-29 Stunden	Keine Kinder	Männer	60%	29%	10%
	Kinder	Männer	63%	26%	11%
	Keine Kinder	Frauen	69%	20%	11%
	Kinder	Frauen	72%	16%	12%
	Keine Kinder	Gesamt	67%	23%	11%
	Kinder	Gesamt	72%	17%	12%
30-32 Stunden	Keine Kinder	Männer	67%	18%	15%
	Kinder	Männer	71%	15%	15%
	Keine Kinder	Frauen	73%	12%	15%
	Kinder	Frauen	75%	7%	17%
	Keine Kinder	Gesamt	71%	14%	15%
	Kinder	Gesamt	75%	8%	17%
Über 32 Stunden	Keine Kinder	Männer	60%	2%	38%
	Kinder	Männer	58%	3%	40%
	Keine Kinder	Frauen	62%	2%	36%
	Kinder	Frauen	56%	2%	41%
	Keine Kinder	Gesamt	61%	2%	37%
	Kinder	Gesamt	57%	2%	40%

Anmerkung: Zeilenprozent.

Um die Nennungen in den Kategorien zu erhöhen, wurden die Daten von 2000 bis 2016 kumuliert.

Insgesamt ergeben sich keine so großen Unterschiede innerhalb der Kategorie der Männer oder Frauen zwischen denen mit Kindern und ohne Kinder. Ein etwas höherer Anteil von Frauen mit Kindern möchte in allen

Gruppen die Arbeitszeit im Vergleich zu den Frauen ohne Kinder reduzieren.

Aufgrund der langen Zeitreihe (und den schwankenden Beschäftigungszahlen) wird hier die auf die unselbstständig tätige Erwerbsbevölkerung hochgerechnete Stichprobe nicht ausgewiesen. Umgelegt auf die heutigen Beschäftigungszahlen würde es aber bedeuteten, dass sich von den Männern mit Kindern im Haushalt, die über 32 Stunden arbeiten, rund 210.000 eine Arbeitsreduktion wünschen. Ohne Kinder wollen dies 470.000 Männer, die über 32 Stunden arbeiten. 120.000 Frauen mit Kindern und 280.000 ohne Kinder, die jeweils über 32 Stunden in der Woche arbeiten, würden gerne weniger Stunden arbeiten.

Literaturverzeichnis

Beispiel: Nachname, Vorname / Nachname, Vorname / Nachname, Vorname (200?): Titel des Aufsatzes. In: Nachname, Vorname / Nachname, Vorname (Hrsg.): Titel, Verlag: Ort.

Berghammer, Caroline/ Verwiebe, Roland (2015) Die Verbreitung des Doppelernährer- und Doppelbetreuermodells in fünf Ländern Europas. WSI-Mitteilungen, 116-124.

Hofinger, Christoph (2012) 15 Jahre österreichischer Arbeitsklima Index. Präsentation.

http://www.sora.at/fileadmin/downloads/projekte/2012_hofinger_15-jahre_arbeitsklima_index.pdf. Zugriff am 10.4.2017

Leibetseder, Bettina (2013) Parental leave benefit in Austria. Stratified take-up in a conservative country. International Review of Sociology, 23, 542-563

Statistik Austria (2017) Arbeitszeit.

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/index.html. Zugriff am 10.4.2017

Verwiebe, Roland (2014) Sozialstruktureller Wandel und Lebensqualität in Wien. Tagung der Arbeiterkammer Wien zum Thema "Wien wächst - Herausforderungen zwischen Boom und Lebensqualität". Vortrag, 23.4.2014.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Arbeitszeit (AZ) unselbständig Erwerbstätige	7
Tabelle 2: Häufigkeiten nach Geschlecht und tatsächlicher AZ	9
Tabelle 3: Verwendete Dimensionen des Arbeitsklimaindex	11
Tabelle 4: Tatsächliche AZ nach soziodemografischen Merkmalen	16
Tabelle 5: Soziodemografische Merkmale und Geschlecht	17
Tabelle 6: Tatsächliche AZ nach Bildung	19
Tabelle 7: Tatsächliche AZ nach berufsbezogenen Merkmalen	21
Tabelle 8: Tatsächliche AZ nach Branche und Geschlecht	22
Tabelle 9: Tatsächliche AZ nach Berufsstatus und Geschlecht	23
Tabelle 10: Arbeitszufriedenheit nach tatsächlicher AZ	26
Tabelle 11: Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit	28
Tabelle 12: Arbeitsbelastung nach tatsächlicher AZ	30
Tabelle 13: Berufliche Veränderungswünsche	33
Tabelle 14: Führungspositionen nach tatsächlicher AZ	34
Tabelle 15: Überstundenbelastung nach vertraglicher AZ	35
Tabelle 16: Betriebszugehörigkeit nach tatsächlicher AZ	36
Tabelle 17: Tatsächliche und Wunscharbeitszeit nach Geschlecht	37
Tabelle 18: Tatsächliche und Wunsch AZ in absoluten Zahlen	38
Tabelle 19: Tatsächliche AZ und Stundenänderung nach Geschlecht	39
Tabelle 20: Tatsächliche AZ und Stundenänderung in absoluten Zahlen	40
Tabelle 21: Durchschnittlicher Änderungswunsch in Stunden	40
Tabelle 22: Änderungswunsch nach Geschlecht und Kindern	41
Tabelle 23: Berufliche Veränderungswünsche nach Geschlecht	46
Tabelle 24: Unabhängige Variablen in den Regressionsmodellen	47
Tabelle 25: Regressionsmodelle Zufriedenheit	48
Tabelle 26: Regressionsmodelle Belastungen	49

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Tatsächliche Arbeitszeit 2000 bis 2016	13
Abbildung 2: Gewünschte Arbeitszeit 2000 bis 2016	14
Abbildung 3: Durchschnittliche Arbeitszeit nach Geschlecht, Kinder im Haushalt und Alter, 2000-2016	18
Abbildung 4: Anteil der 30-32 Stunden Beschäftigten nach Geschlecht, Kinder im Haushalt und Alter, 2000-2016 (in Prozent)	19
Abbildung 5: Arbeitszufriedenheit nach Stundenausmaß	25
Abbildung 6: Arbeitszufriedenheit nach Stundenausmaß	29

Anhang

Tabelle 23: Berufliche Veränderungswünsche nach Geschlecht

	Zwischen 30 und 32 Stunden	Weniger als 30 Stunden**	Diffe- renz#	Mehr als 32 Stunden	Diffe- renz ##
Männer					
Wechsel in eine höhere berufliche Position im gleichen Tätigkeitsbereich	13%	18%	-5%	17%	-4%
Wechsel in einen anderen Tätigkeitsbereich	3%	7%	-4%	9%	-6%*
Wechsel zu einer anderen Firma	19%	13%	6%*	9%	10%*
Vollständiger Wechsel des Berufs (etwa Selbständigkeit)	20%	25%	-5%	8%	12%*
Ein Verbleib in Position und Tätigkeit	51%	47%	4%	60%	-9%*
Etwas anderes	5%	5%	0%	3%	2%
Frauen					
Wechsel in eine höhere berufliche Position im gleichen Tätigkeitsbereich	7%	9%	-2%	15%	-8%*
Wechsel in einen anderen Tätigkeitsbereich	6%	5%	1%	8%	-2%
Wechsel zu einer anderen Firma	9%	10%	-1%	10%	-1%
Vollständiger Wechsel des Berufs (etwa Selbständigkeit)	8%	12%	-4%*	6%	2%
Ein Verbleib in Position und Tätigkeit	69%	65%	4%	63%	6%*
Etwas anderes	5%	5%	0%	4%	1%

Anmerkung: Spaltenprozent, Mehrfachantworten waren möglich

* signifikante Belastungsunterschiede zwischen den 30 und 32 Stunden Beschäftigten und den beiden anderen Gruppen auf dem Niveau $p \leq 0.05$ (Einfaktorielle Varianzanalyse).

** Lesehilfe: 11% der Befragten, die weniger als 30 Stunden arbeiten, gaben an, einen Wechsel in eine höhere berufliche Position im gleichen Tätigkeitsbereich anzustreben.

Die Differenz berechnet sich aus dem Anteil der Veränderungswilligen in der Gruppe zwischen 30 und 32 Stunden weniger dem Anteil der Veränderungswilligen in der Gruppe mit weniger als 30 Stunden.

Die Differenz berechnet sich aus dem Anteil der Veränderungswilligen in der Gruppe zwischen 30 und 32 Stunden weniger dem Anteil der Veränderungswilligen in der Gruppe mit mehr als 32 Stunden.

Für beide Fälle indiziert eine positive Differenz einen höheren Veränderungswillen, wohingegen eine negative Differenz auf einen niedrigeren Veränderungswillen hindeutet.

Tabelle 24: Unabhängige Variablen in den Regressionsmodellen

Variable	Ausprägungen
Geschlecht	<i>Männlich</i>
	Weiblich
Alter	Alter in Jahren
Kinder im Haushalt	<i>Keine Kinder</i>
	Mit Kind/ern
ErhalterIn	<i>Kein/e</i>
	Ein/e
Bildung	Pflichtschule
	Lehre
	Mittlere Schule
	Matura
	Universität
Interaktionseffekte Bildung und Geschlecht	Frauen ohne Matura
	Frauen mit Matura
	Männer ohne Matura
	Männer mit Matura
Branchen	Industrie u. Gewerbe
	Groß- u. Einzelhandel
	Verkehr/Nachrichtenwesen
	Öffentl. Verwaltung u. Sozialversicherung
	Bauwesen
	Tourismus
	Unterrichtswesen
	Gesundheits- u. Sozialwesen
	unternehmensnahe Dienstleistungen
	<i>Sonstige</i>
Beruflicher Status	ArbeiterIn
	Angestellte
	Beamte
	Vertragsbedienstete
	Freie DN
Arbeitszeit unter 30	<i>Unter 30 Stunden</i>
	Zwischen 30 und 32 Stunden
Arbeitszeit über 32	<i>Über 32 Stunden</i>
	Zwischen 30 und 32 Stunden

Anmerkung: Referenzkategorien der kategorialen unabhängigen Variablen sind *kursiv*.

Tabelle 25: Regressionsmodelle Zufriedenheit

	Zeiteinteilung		Gesell. Status		Sozialleistungen		Allg. Berufszufriedenheit		Lebenszufriedenheit		Einkommen		Karriere	
AZ 30 bis 32 mit unter 30		-,051*		-,002		-,001		-,011		,015		,084*		,025
AZ 30 bis 32 mit über 32	0,054*		-,007		,018*		,003		-,005		-,032*		-,006	
Frauen	-,026*	,419	-,074*	,270	-,048*	,067	-,072*	,083	-,071*	-,159	-,131*	,056	-,084*	,138
Alter in Jahren	-,020*	,135*	-,002	,044*	-,007	-,031	-,013	,120*	-,054*	-,063*	,061*	,072*	-,051*	,076*
Mit Kind/ern im HH	-,097*	-,032	-,021*	,023	-,041*	,059*	-,019*	,082*	,002	,019	-,032*	,027	-,042*	,041*
Ein/e ErhalterIn	-,014	-,060*	-,015	-,117*	-,020*	-,050*	-,056*	-,041*	-,082*	-,233*	,029*	-,047*	-,021*	-,026
Pflichtschule	,340	,003	,248	-,037	,435	,033	,405	,259	,023	,132	-,377	-,426	,237	-,093
Lehre	,397	,098	,520	,049	,759	,125	,766	,364	,161	,320	-,357	-,466	,537	,023
Mittlere Schule	,387	,105	,377	,090	,510	,133	,513	,301	,064	,268	-,230	-,291	,369	,074
Matura	,422	,106	,435	,082	,581	,084	,530	,325	,098	,247	-,229	-,378	,409	-,017
Universität	,389	,061	,368	,029	,501	,057	,500	,303	,114	,289	-,192	-,379	,328	-,074
Frauen mit Matura	,045*		,058*		,022		,056*		,028*		,050*		,031*	
Männer ohne Matura		,178		,122		-,010		-,017		-,191		,039		,008
Männer mit Matura		,309		,171		,053*		,052		-,132		-,006		,077
Industrie u. Gewerbe	,045*	-,054*	-,035*	,018	-,053	-,020	-,041*	-,007	,023	-,003	,054*	,087*	-,042*	,000
Groß- u. Einzelhandel	-,102*	-,124*	-,080*	-,070*	-,059*	-,078*	-,046*	-,078*	-,017	-,014	-,091*	-,006	-,059*	-,065*
Verkehr/Nachrichtenwesen	-,086*	,033	-,085*	,009	-,059*	,041*	-,037*	,016	-,065*	,021	-,031*	-,009	-,114*	,015
Öffentl. Verwaltung/Sozialvers.	-,090*	-,034	,020	,015	,009	,039*	,025*	,014	,008	,037	,009	-,019	-,006	-,017
Bauwesen	,028*	-,015	-,036*	,001	-,042*	-,039*	-,047*	,006	-,024	,018	-,003	,005	-,050*	-,001
Tourismus	-,069*	-,118*	-,055*	-,035	-,028*	-,056*	-,044*	-,059*	,001	,014	-,056*	-,018	-,074*	-,075*
Unterrichtswesen	-,114*	-,043*	-,006	,018	-,027*	,023	-,044*	,034	-,002	,044*	,051*	,029	-,031*	,067*
Gesundheits- u. Sozialwesen	-,028*	-,036	-,011	,065*	,021*	,040	,047*	,079*	,005	,079*	-,016	,033	,005	,084*
unternehmensnahe Dienstleistungen	-,035*	-,009	-,069*	-,019	-,053*	,017	-,049*	-,045*	-,039*	-,006	-,040*	,003	-,073*	-,049*
Arbeiter		-,059*		-,091*		-,067*		-,141		-,034		-,108*		-,118*
Angestellte	-,049*		,109*		,066*		,130*		,105*		,122*		,168*	
Öffentlicher Dienst	,075*	,056*	,128*	,103*	,057*	,040	,065*	,018	,096*	,051*	,131*	,164*	,147*	,077*
freie DN	,060*	-,036	-,009	-,076*	-,032*	-,110*	,024*	-,038*	,004	-,054*	-,008	,019	,040*	-,008
R 2	,053	,079	,081	,104	,035	,074	,058	,095	,039	,138	,120	,086	,082	,116

Lineare Regression, Standardisierte Regressionskoeffizient (Beta-Werte), * p<= 0,05, Vergleich mit über 32 Stunden Beschäftigten n= 12.700, Vergleich mit unter 30 Stunden Beschäftigten n= 3.100

Tabelle 26: Regressionsmodelle Belastungen

	Psychischer Stress		Physischer Stress		Innovationsstress	
AZ 30 bis 32 mit unter 30		,091*		,028		,069*
AZ 30 bis 32 mit über 32	-,018*		-,020*		-,029*	
Frauen	,028*	-,345	-,146*	-,426	-,051*	-,376
Alter in Jahren	,032*	-,063*	-,021*	-,111*	,003	-,043*
Mit Kind/ern im HH	,034*	,030	,009	-,055*	,025*	,006
Ein/e ErhalterIn	,062*	,031	,019*	,050*	,049*	,075*
Pflichtschule	-,374	-,125	-,324	-,043	-,558	-,250
Lehre	-,633	-,230	-,531	-,097	-,836	-,377
Mittlere Schule	-,384	-,146	-,407	-,125	-,524	-,272
Matura	-,418	-,161	-,528	-,167	-,601	-,291
Universität	-,313	-,162	-,521	-,167	-,554	-,259
Frauen mit Matura	-,038*		,093*		n,003	
Männer ohne Matura		-,161		-,141		-,149
Männer mit Matura		-,212		-,317		-,275
Industrie u. Gewerbe	,049*	,051*	,109*	,090*	,106*	,050*
Groß- u. Einzelhandel	-,001	,042	-,018	,002	,011	,020
Verkehr/Nachrichtenwesen	,066*	-,032	,046*	-,072*	,017	-,074*
Öffentl. Verwaltung	-,025*	-,049*	-,032*	-,044*	-,025*	-,048*
Bauwesen	,030*	,009	,135*	,026	,061*	,008
Tourismus	,017	,006	-,023*	-,049*	-,014	-,029
Unterrichtswesen	,087*	-,012	,074*	-,038	,091*	-,023
Gesundheits- u. Sozialwesen	,091*	,166*	,028*	,059*	,061*	,056*
unternehmensnahe Dienstleistungen	,015	-,012	-,009	-,003	,010	-,026
Arbeiter		-,005		,198*		,012
Angestellte	-,079*		-,323*		,002	
Öffentlicher Dienst	,026	,123*	-,118*	,090*	,076*	,068*
freie DN	-,026*	-,019	-,055*	,012	-,024*	,006
R 2	,054	,072	,260	,132	,042	,053

Lineare Regression, Standardisierte Regressionskoeffizient (Beta-Werte), * $p \leq 0,05$, Vergleich mit über 32 Stunden Beschäftigten $n = 12.700$, Vergleich mit unter 30 Stunden Beschäftigten $n = 3.100$