

WORKING PAPER-REIHE DER AK WIEN

FLEXIBLE ARBEITSZEITARRANGEMENTS
AUS DER PERSPEKTIVE ÖSTERREICHISCHER
ARBEITNEHMERINNEN

Franz Astleithner
Bettina Stadler



182 |

MATERIALIEN ZU WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT

Materialien zu Wirtschaft
und Gesellschaft Nr. 182
Working Paper-Reihe der AK Wien

Herausgegeben von der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik
der Kammer für Arbeiter und Angestellte
für Wien

Flexible Arbeitszeitarrangements aus der Perspektive österreichischer ArbeitnehmerInnen

Franz Astleithner, Bettina Stadler



November 2018

Die in den Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft
veröffentlichten Artikel geben nicht unbedingt die
Meinung der AK wieder.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Ein Titeldatensatz für diese Publikation ist bei
der Deutschen Bibliothek erhältlich.

ISBN 978-3-7063-0755-0

© Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Tel: (01) 501 65, DW 2283

Zusammenfassung

In der soziologischen Literatur wird eine zunehmende Eigenverantwortlichkeit in der Arbeitsorganisation attestiert. Das betrifft in ganz besonderem Maße auch Fragen der Arbeitszeit. In diesem Bericht wird der Frage nachgegangen, wie weit verbreitet unterschiedliche Formen der Selbststeuerung von Arbeitszeiten sind und welche Konsequenzen sie für die Beschäftigten zeitigen. Für die Analyse wurde auf Basis der Daten des ad hoc-Moduls 2015 des österreichischen Mikrozensus zum Thema „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ eine Typologie von mehr oder weniger selbstgesteuerten Arbeitszeiten gebildet. Es zeigt sich, dass die Mehrheit der unselbständig Beschäftigten nach wie vor über wenig Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung verfügt. Besonders häufig von fixen Arbeitszeiten betroffen sind Arbeitskräfte mit eher geringer Bildung, Beschäftigte mit hohen Bildungsabschlüssen verfügen weitaus häufiger über Möglichkeiten zur Gestaltung ihrer Arbeitszeiten. Selbstgesteuerte Arbeitszeiten gehen tendenziell mit längeren Arbeitszeiten und stärkeren arbeitszeitbezogenen Belastungen einher. Gleichzeitig steigt mit der Autonomie allerdings auch die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitorganisation. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass selbstgesteuerte Arbeitszeiten zwar das Potential zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben haben, gleichzeitig bergen sie aber auch die Gefahr zunehmender Selbstaussbeutung und des Relevanzverlustes arbeitszeitbezogener Schutzinstanzen.

Abstract

According to sociological literature self-managed work organization, including matters of working time, gain increasing importance. In this report, we examined the question of how widespread different forms of self-regulation of working hours are and what consequences they have for employees. Exploiting data from the 2015 ad-hoc Module of the Austrian Labour Force Survey on work organization and working time arrangements we developed a typology of working time schemes differing according to the degree of self-regulation, documentation of working hours and all paid overtime. It turns out that the majority of employees still have little autonomy in the organization of working time. Furthermore, major differences can be found according to the highest level of education completed. Employees with relatively low levels of education are more frequently bound to fixed working hours, and those with a high level of education on average find far more opportunities to organize their working hours by themselves. However, self-managed working times tend to go along with longer working hours and more work-related burdens. On the other hand, workers report higher satisfaction with working time organization if they have more autonomy. To sum up, self-managed working times bear the possibility to increase work-life-balance while at the same time they challenge the protective role of working time regulations.

INHALT

I.	SUMMARY.....	1
II.	EINLEITUNG UND HINTERGRUND.....	6
III.	UNTERSUCHTE FRAGEN UND AUFBAU DES BERICHTS.....	8
IV.	DATENBASIS UND DEFINITIONEN.....	9
V.	IDENTIFIKATION VON ARBEITSZEITARRANGEMENTS.....	11
➤	Selbstbestimmte Arbeitszeiten.....	11
➤	Art der Zeiterfassung.....	13
➤	Überstundensonderregelung.....	15
➤	Zusammenfassung von Arbeitszeitarrangements.....	16
➤	Arbeitszeitarrangements nach der Bildung.....	20
➤	Typische Berufe innerhalb der Arbeitszeitarrangements.....	23
➤	Arbeitszeitarrangements nach Wirtschaftsabschnitten.....	25
VI.	ARBEITSTZEITARRANGEMENTS UND ARBEITSZEITBEZOGENE CHARAKTERISTIKA VON VOLLZEITBESCHÄFTIGTEN.....	27
➤	Länge der Arbeitszeit.....	27
➤	Unbezahlte Überstunden.....	28
➤	Individuelle Wunschstundenlücke.....	29
➤	Arbeiten unter Zeitdruck.....	31
➤	Was bestimmt die Länge der Arbeitszeit?.....	32
➤	Wer ist von (unbezahlten) Überstunden betroffen?.....	35
VII.	VEREINBARKEIT VON ARBEIT UND LEBEN.....	38
➤	Entgrenzung.....	38
➤	Möglichkeit, frei zu nehmen.....	40

➤	Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung	42
➤	Unterschiedliche Nutzung(-smöglichkeiten) von selbstgesteuerten Arbeitszeiten im Kontext von Betreuungsverantwortung.....	43
➤	Was beeinflusst die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung?	51
VIII.	WEITERBILDUNG	56
➤	Datenbasis.....	57
➤	Zugang zu Aus- und Weiterbildung	57
➤	Ausbildung während der Freizeit oder während der bezahlten Arbeitszeit?	59
➤	Wer macht berufliche Weiterbildungen und wer bezahlt dafür?	61
IX.	DISKUSSION UND ZUSAMMENFASSUNG	66
X.	LITERATUR.....	71
XI.	TABELLENANHANG	73

TABELLENVERZEICHNIS INCL. TABELLENANHANG

Tabelle 1:	Arbeitszeitautonomie von unselbständig Beschäftigten nach dem Geschlecht und Voll-/Teilzeit, 2015	12
Tabelle 2:	Art der Zeiterfassung von unselbständig Beschäftigten nach dem Geschlecht und Voll-/Teilzeit, 2015	14
Tabelle 3:	Überstundensonderregelungen von unselbständig Beschäftigten nach dem Geschlecht und Voll-/ Teilzeit, 2015	16
Tabelle 4:	Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse, abhängige Variable: normale Arbeitsstunden inkl. Überstunden von Vollzeitbeschäftigten	34
Tabelle 5:	Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse, abhängige Variable: Überstunden in der Referenzwoche von Vollzeitbeschäftigten	36
Tabelle 6:	Ergebnisse der binär logistischen Regressionsanalyse, abhängige Variable: Auftreten von unbezahlten Überstunden bei Vollzeitbeschäftigten*	37
Tabelle 7:	Arbeitszeitarrangements von weiblichen unselbständig Teilzeitbeschäftigten mit und ohne Kinder/n, 2015	45
Tabelle 8:	Arbeitszeitarrangements von männlichen unselbständig Teilzeitbeschäftigten mit und ohne Kinder/n, 2015	46
Tabelle 9:	Arbeitszeitarrangements von männlichen unselbständig Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Kinder/n, 2015	48
Tabelle 10:	Arbeitszeitarrangements von weiblichen unselbständig Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Kinder/n, 2015	50
Tabelle 11:	Bestimmungsfaktoren für die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung von unselbständig Beschäftigten, inkl. vollkommen selbstgesteuerte Arbeitszeiten	53
Tabelle 12:	Bestimmungsfaktoren für die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung unselbständig Beschäftigte mit teilw. oder ohne selbstgesteuerte Arbeitszeiten	55
Tabelle 13:	Ergebnisse der log. Regressionsanalyse zur Chance auf berufliche Bildung	63
Tabelle 14:	Ergebnisse der log. Regressionsanalyse zum Risiko für berufliche Bildung außerhalb der bezahlten Arbeitszeit*	65
Tabelle 15:	Arbeitszeitarrangements von unselbständig Beschäftigten nach dem Geschlecht und Voll-/Teilzeit, 2015	73
Tabelle 16:	Arbeitszeitarrangements von unselbständig Teilzeitbeschäftigten nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, 2015	74
Tabelle 17:	Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, 2015	75
Tabelle 18:	Arbeitszeitarrangements von unselbständig Beschäftigten nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, 2015	76

Tabelle 19:	Arbeitszeitarrangements von unselbständig Teilzeitbeschäftigten nach Wirtschaftsabschnitten, 2015	77
Tabelle 20:	Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten nach Wirtschaftsabschnitten, 2015	78
Tabelle 21:	Arbeitszeitarrangements von unselbständig Beschäftigten (Voll- und Teilzeit) nach Wirtschaftsabschnitten, 2015	79
Tabelle 22:	Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit fix vorgegebenen Arbeitszeiten, keiner Überstundensonderregelung und automatischer Zeiterfassung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015	80
Tabelle 23:	Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit fix vorgegebenen Arbeitszeiten, keiner Überstundensonderregelung und keiner autom. Zeiterfassung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015	81
Tabelle 24:	Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit fix vorgegebenen Arbeitszeiten und einer Überstundensonderregelung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015	82
Tabelle 25:	Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten, keiner Überstundensonderregelung und automatischer Zeiterfassung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015	82
Tabelle 26:	Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit teilw. selbstbestimmten Arbeitszeiten, keiner Überstundensonderregelung und keiner automat. Zeiterfassung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015	83
Tabelle 27:	Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten und einer Überstundensonderregelung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015	83
Tabelle 28:	Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten, keiner Überstundensonderregelung und automatischer Zeiterfassung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015	84
Tabelle 29:	Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten, keiner Überstundensonderregelung und keiner autom. Zeiterfassung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015	84
Tabelle 30:	Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten, keiner Überstundensonderregelung und irgendeiner Zeiterfassung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015	84

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Zusammenfassung von Arbeitszeitarrangements aus AZ-Autonomie, Art der Zeiterfassung und Überstundensonderregelung von unselbständig Vollzeitbeschäftigten, 2015	17
Abbildung 2:	Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten, 2015	19
Abbildung 3:	Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, 2015	22
Abbildung 4:	Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten nach Wirtschaftsabschnitten, 2015	26
Abbildung 5:	Normale Wochenarbeitsstunden in der Haupttätigkeit von unselbständig Vollzeitbeschäftigten in Stunden pro Woche nach Arbeitszeitarrangements, 2015	28
Abbildung 6:	Unbezahlte Überstunden in der Haupttätigkeit von unselbständig Vollzeitbeschäftigten in Stunden pro Woche nach Arbeitszeitarrangements, 2015.	29
Abbildung 7:	Durchschnittliche individuelle Wunschstundenlücke von unselbständig Vollzeitbeschäftigten in Stunden pro Woche nach Arbeitszeitarrangements, 2015	31
Abbildung 8:	Häufigkeit von Arbeit unter Zeitdruck nach Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitarrangements, 2015	32
Abbildung 9:	ArbeitgeberInnenseitige Flexibilitätsanforderungen nach Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitarrangements, 2015	39
Abbildung 10:	Verfügbarkeit in der Freizeit nach Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten, 2015	40
Abbildung 11:	Möglichkeit kurzfristig einzelne Stunden frei zu nehmen für unselbständig Vollzeitbeschäftigte, 2015	41
Abbildung 12:	Möglichkeit kurzfristig einzelne Tage frei zunehmen für unselbständig Vollzeitbeschäftigte, 2015	42
Abbildung 13:	Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung, unselbständig Vollzeitbeschäftigte 2015	43
Abbildung 14:	Berufliche Aus- und Weiterbildung in den vier Wochen vor der Befragung nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 2015	58
Abbildung 15:	Berufliche Aus- und Weiterbildung in den vier Wochen vor der Befragung nach Arbeitszeitarrangement, 2015	59
Abbildung 16:	Berufliche Aus- und Weiterbildung während und außerhalb der bezahlten Arbeitszeit in den vier Wochen vor der Befragung, 2015	60

I. SUMMARY

Mit diesem Bericht präsentierten wir eine detaillierte Analyse unterschiedlich flexibler bzw. selbstgesteuerter Arbeitszeitarrangements, ihrer Formen und ihrer tatsächlichen Verbreitung am Arbeitsmarkt. Zusätzlich im Fokus der Untersuchung war eine differenzierte Betrachtung der arbeitszeitbezogenen Charakteristika flexibler Arbeitszeiten sowie ihrer Wirkung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Ebenso wurde ein möglicher Zusammenhang zwischen den identifizierten Arbeitszeitarrangements und der Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme an berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen untersucht.

Konkret wurden für die Untersuchung folgende Fragen formuliert:

- Welche flexiblen Arbeitszeitarrangements sind am österreichischen Arbeitsmarkt zu finden und wie verbreitet sind sie?
- Wie unterscheiden sich die Arbeitszeitarrangements hinsichtlich arbeitszeitbezogener Charakteristika?
- In welchem Zusammenhang stehen die Arbeitszeitarrangements mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben?
- Gibt es unterschiedliche Nutzungsmuster beruflicher Aus- und Weiterbildung im Kontext verschiedener Arbeitszeitarrangements?

Als Datenbasis für das Projekt wurde das Mikrozensus-Modul 2015 zum Thema Arbeitszeitorganisation und Arbeitszeitgestaltung verwendet. Diese Befragung richtete sich an eine Stichprobe aller Erwerbstätigen in Österreich im Alter von 15 bis 64 Jahren. Insgesamt wurden etwas mehr als 10.000 Personen befragt. Die vorgestellten Analysen beziehen sich auf unselbständig Beschäftigte und damit auf 9.357 Interviews.

Bildung einer Typologie flexibler und selbstgesteuerter Arbeitszeiten

Für die Analyse wurde aus den Antworten auf drei Fragen eine Typologie unterschiedlicher Arbeitszeitarrangements gebildet. Konkret wurden für die Bildung der Typologie folgende Informationen herangezogen:

- der „Grad der Selbstbestimmung der Arbeitszeit“
- die „pauschale Abgeltung von Überstunden“¹
- die „Erfassung der Arbeitszeit“.

Diese drei Dimensionen beeinflussen und formen die Arbeitszeitorganisation wesentlich. Auf Basis ihrer empirischen Verbreitung wurden insgesamt zehn Typen gebildet. Diese reichen von „fixen Arbeitszeiten, keine Überstundenregelung, automatische Zeiterfassung“ über „teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, keine Überstunden-sonderregelung, automatische Zeiterfassung“, d.h. Gleitzeit bis hin zu „vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten, Überstunden-sonderregelung, keine Zeiterfassung“.

¹ Damit sind All In-Vereinbarungen und pauschal abgegoltene Überstunden gemeint.

Keine Mitsprache in der Arbeitszeitgestaltung nach wie vor Standard

Entgegen der weit verbreiteten Meinung sind nach wie vor häufig starre Arbeitszeitregime die Regel. So arbeiten unter den unselbständig Vollzeitbeschäftigten 22 Prozent mit fix vorgegebenen Arbeitszeiten, einer automatisierten Zeiterfassung und ohne Überstunden- oder All In-Vereinbarung. Insgesamt haben 58 Prozent der Vollzeitbeschäftigten keine Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung, bei den Frauen in Vollzeit sind es sogar 62 Prozent. Über vollkommene Selbstbestimmung ihrer Arbeitszeit verfügen hingegen nur 13 Prozent der Vollzeitbeschäftigten. Vor diesem Hintergrund sind Diagnosen von absoluter Entgrenzung der Arbeitszeiten oder vom Arbeitskraftunternehmer als Leitfigur der modernen Arbeitswelt zu relativieren.

Eine vielfältige Arbeitszeitlandschaft mit vielfältigen Arbeitszeiten

Die österreichische Arbeitszeitlandschaft zeichnet sich durch große Heterogenität aus. Die zeigt sich in besonderem Maße auch bei der Ungleichverteilung von Arbeitszeitautonomie. So haben PflichtschulabsolventInnen etwa zu 85 Prozent fix vorgegebene Arbeitszeiten, wohingegen 70 Prozent der Uni- bzw. FH- AbsolventInnen ihre Arbeitszeiten zumindest teilweise selbst bestimmen können.

- Selbststeuerung betrifft vor allem höhere berufliche und ausbildungsbezogene Qualifikationen. Rund 70 Prozent der vollzeitbeschäftigten Uni- bzw. FH-AbsolventInnen haben teilweise oder vollkommen selbstbestimmte Arbeitszeiten.
- Im Modell der fixen Arbeitszeiten und automatischer Zeiterfassung sind vor allem niedriger qualifizierte Personen und Hilfsarbeitskräfte tätig. So haben vollzeitbeschäftigte PflichtschulabsolventInnen zu beinahe 85 Prozent fix vorgegebene Arbeitszeiten.
- Innerhalb der Branchen sind etwa in der Herstellung von Waren nach wie vor fixe Arbeitszeiten und keine Überstundenonderregelungen das typische Arbeitszeitarrangements.
- Im Bau, der Gastronomie, Erziehung und Unterricht und dem Gesundheitswesen sind fixe Arbeitszeiten aber keine automatische Zeiterfassung besonders weit verbreitet.
- In der öffentlichen Verwaltung sind die Formen teilweise selbstbestimmter Arbeitszeiten besonders weit verbreitet.
- In Informations- und Kommunikationstechnologie und den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sind sowohl vollkommen als auch teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten häufig anzutreffen. Zudem ist in diesen Branchen der Anteil an Personen mit Überstundenonderregelung besonders hoch.

Selbstgesteuerte Arbeitszeit und Länge der Arbeitszeit

Hinsichtlich der arbeitszeitbezogenen Charakteristika von Vollzeitbeschäftigten zeigen sich in Analysen folgende Zusammenhänge mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten.

- Die durchschnittliche Arbeitszeit steigt mit dem Grad der Selbstbestimmung der Arbeitszeit an, sie ist auch höher wenn eine Überstundensonderregelung besteht und wenn keine automatische Zeiterfassung erfolgt.
- Die durchschnittliche Zahl unbezahlter Überstunden ist vor allem bei automatischer Zeiterfassung relativ niedrig. Besonders hoch sind die unbezahlten Überstunden bei vollkommen selbstgesteuerten Arbeitszeiten und wenn die Zeit nicht automatisch erfasst wird. Aber auch bei fixen Arbeitszeiten und Vorhandensein einer Überstundensonderregelung werden viele Überstunden erbracht.
- Arbeitszeitverkürzungswünsche betreffen aus diesem Grund besonders auch Personen mit Überstundensonderregelung. Bei Vollzeitbeschäftigten und vollkommen selbstbestimmten Arbeitszeiten haben nur jene mit automatischer Zeiterfassung weniger stark ausgeprägte Verkürzungswünsche.
- Die Häufigkeit, wie oft unter Zeitdruck gearbeitet wird, steigt nicht mit dem Grad der Selbstbestimmung der Arbeitszeiten, sondern steht in starkem Zusammenhang mit Überstundensonderregelungen. Es scheint also, dass Personen mit flexibler Arbeitszeitgestaltung die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit auszuweiten nutzen, um Arbeitsspitzen zu decken. Eine Möglichkeit, die Beschäftigten mit fix vorgegebenen Arbeitszeiten kaum gegeben ist.

Arbeitszeitaufzeichnung als Schutzmaßnahme

Generell arbeiten ArbeitnehmerInnen mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten durchschnittlich länger. Auffallend ist hierbei, dass ein höherer Grad der Selbststeuerung zwar mit mehr Arbeitsstunden einhergeht, nicht jedoch mit mehr Überstunden. 5,3 Prozent der Vollzeitbeschäftigten haben weder fixe Arbeitszeiten noch eine Zeiterfassung. Hier scheint eine korrekte Zeiterfassung geschweige denn eine Überstundenabgrenzung kaum noch möglich zu sein. Eine automatische Zeiterfassung geht hingegen auch bei selbstgesteuerter Arbeitszeitorganisation mit durchschnittlich kürzeren Arbeitszeiten einher.

Empfehlung:

Gerade für ArbeitnehmerInnen, die keine fix vorgegebenen Arbeitszeiten haben, ist es umso wichtiger, auf korrekte Erfassung der gearbeiteten Zeiten zu achten. Aufgabe der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen ist es auch, ein Bewusstsein für die Gefahren, die mit selbstgesteuerter Arbeitszeit einhergehen, zu schaffen. Das sind neben langen Arbeitszeiten mit längerfristig negativen gesundheitlichen Folgen, eine psychisch belastende Entgrenzung der Arbeitszeit, der potentielle Verlust von Überstundeneinkommen aber auch eine Schwächung von kollektiven Zeitinstitutionen wie Feierabenden oder Wochenenden.

Allgemeine Charakteristika von selbstgesteuerten Arbeitszeiten:

- Vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten sind stärker von Entgrenzung und arbeitgeberorientierten Flexibilitätsanforderungen betroffen
- Selbststeuerer können aber auch leichter kurzfristig freinehmen
- Generell sind Teilzeitbeschäftigte zufriedener mit der Arbeitszeitgestaltung
- Liegen auch noch Betreuungsaufgaben vor, sind Vollzeitbeschäftigte mit fixen Arbeitszeiten besonders unzufrieden mit der Arbeitszeitgestaltung

Hinsichtlich der Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse ist die stärkere Autonomie ambivalent einzustufen. Größere Autonomie ermöglicht nämlich einerseits Betreuungs- und Erwerbsarbeit besser zu vereinen, andererseits kann stärkere Autonomie zu noch stärkerer geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung führen, vor allem wenn die Autonomie gleichzeitig Unplanbarkeit bedeutet.

Zufriedenheitsparadox der Arbeitszeitgestaltung

Obwohl ArbeitnehmerInnen häufig einen hohen Preis für höhere Arbeitszeitautonomie in Form von langen Arbeitszeiten, unbezahlten Überstunden und einem Verwischen der Grenze zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit bezahlen, scheint sie dennoch positiv bewertet zu werden. So steigt bei größerer Arbeitszeitautonomie die durchschnittliche Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung an und dies trotz zunehmender Länge der Arbeitszeit und stärkerer Entgrenzung. Es scheint beinahe paradox, wenn Vollzeitbeschäftigte mit Überstunden Sonderregelung, keiner Zeiterfassung und vollkommen selbstgesteuerten Arbeitszeiten bei 49 Wochenstunden zu über 70 Prozent angeben, mit den Arbeitszeiten sehr zufrieden zu sein. Zugleich ist empirisch gut belegt, dass lange Arbeitszeiten auf Dauer negative Folgen für die Gesundheit und soziale Teilhabe haben. Angesichts dieser Zahlen wird sichtbar, dass auch Selbststeuerung einen regulatorischen Rahmen braucht, Haltegriffe und Leitplanken, die als Orientierung dienen können.

Arbeitszeitpolitik als Leitplanken der persönlichen Entscheidung

Die Arbeitszeitregulierung hat verschiedene kollektive Funktionen, die durch zunehmende Eigenverantwortung und Individualisierung des Zeithandels der ArbeitnehmerInnen aber auch durch eine Arbeitszeitpolitik im Interesse der Arbeitgeber herausgefordert werden. Zu diesen kollektiven Funktionen zählen:

- Schutz des Einzelnen vor überbordenden Anforderungen der Arbeitswelt, dies umfasst auch einen Schutz der Gesundheit
- Sie wirkt als ein normativer Orientierungsrahmen für das Ausmaß der Arbeitszeit
- Ihm kommt eine emanzipatorische Rolle zu, indem es den Menschen erst durch Arbeitszeitgesetze möglich wurde, über Zeit, die nicht in direktem Verwertungszusammenhang steht, zu verfügen
- Sie kann ein Hebel zur Stärkung der Verhandlungsmacht der ArbeitnehmerInnen sein.
- Sie kann eine Stellschraube für gesamtgesellschaftliche Entwicklungen z.B. hin zu Geschlechtergerechtigkeit darstellen.

Empfehlungen:

Ein progressives Arbeitszeitrecht muss zum Ziel haben auch den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen und nicht nur der Arbeitgeber gerecht zu werden. Arbeitsrechtlich durch die am 1.9.2018 in Kraft getretenen Gesetzesänderungen nun ausgeweitete Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten und damit in der Realität häufig die Ausdehnung von Arbeitszeiten, müssen durch Rechte der ArbeitnehmerInnen auf Gestaltungsautonomie, auch in Hinblick auf eine temporäre Reduktion der Arbeitszeiten (Zeitausgleich, Abbau von Überstunden), ausbalanciert werden.

Darüber hinaus sollte ein modernes Arbeitszeitrecht die gleiche Arbeitszeitverteilung der Geschlechter unterstützen und kollektive Zeitinstitutionen, wie den Feierabend oder das freie Wochenende schützen. Gleichzeitig wäre eine Stärkung der Souveränität über die eigene Arbeits- und Lebenszeit, etwa in Form von lebensphasenspezifische Arbeitszeitanpassungen, wünschenswert. Denn es wäre an der Zeit, dass der wirtschaftliche Fortschritt auch zu mehr Zeitwohlstand führt.

II. EINLEITUNG UND HINTERGRUND

In der Arbeitswelt ist in den letzten Jahrzehnten eine zunehmende Flexibilisierung feststellbar. Das betrifft auch die Arbeitszeitorganisation, in der starre Regelungen von verschiedenen flexiblen Arbeitszeitmodellen abgelöst werden. Häufig nimmt dabei die Arbeitszeitautonomie zu: 2015 gaben 14,4 Prozent der Erwerbstätigen an, freie Zeiteinteilung zu haben. Weitere 28,1 Prozent haben zumindest teilweise die Möglichkeit, die Arbeitszeiten selbst zu bestimmen (Baumgartner/Knittler 2016). Wir können feststellen, dass die Organisation der Arbeit(-szeit) zunehmend den Beschäftigten überantwortet wird. Festgesetzte Arbeitszeiten verlieren, so eine gängige Einschätzung, tendenziell an Bedeutung und werden durch Formen indirekter Steuerung über Leistungsvorgaben ersetzt (Peters/Sauer 2005). Vor diesem Hintergrund büßen institutionalisierte Messgrößen, wie die wöchentliche Arbeitszeit oder Überstunden, tendenziell an Bedeutung ein. In der Praxis verschwimmt bei All-In Arbeitsverträgen oder Bandbreitenmodellen der direkte Zusammenhang zwischen tatsächlich geleisteter Arbeitszeit, Überstunden und dem, was im Arbeitsvertrag als wöchentliche Arbeitszeit festgelegt ist. Weiterbildung, so eine weitere These, wird in die Sphäre des Privaten verschoben und auch hier den Beschäftigten die Verantwortung für ihre eigene „Employability“ übertragen. Empirische Analysen müssen diesen Entwicklungen Rechnung tragen. Dabei ist für eine Untersuchung unterschiedlicher Arbeitszeitarrangements eine gemeinsame Betrachtung des Grades der Selbststeuerung und Arbeitszeitsouveränität notwendig, um ein umfassendes Bild zu erhalten (Munz, 2005).

Die Möglichkeit, die Arbeitszeiten selbst festzulegen, bedeutet nämlich nicht automatisch, dass über die eigene Zeit auch souverän verfügt werden kann. Wenn es die betrieblichen Belange nicht anders zulassen, kann ein höheres Maß an Autonomie lediglich zur Folge haben, dass die eigenen Arbeitszeiten selbständig an die betrieblichen Erfordernisse angepasst werden. Zeitsouveränität hingegen würde bedeuten, die Autonomie auch tatsächlich für eigene Belange nutzbar machen zu können, weil es die Arbeitsorganisation und die betriebliche Kultur ermöglichen. So wurden Arbeitszeiten laut European Working Conditions Survey 2010 zu 53 Prozent ausschließlich vom Betrieb und nur zu 16 Prozent ausschließlich von den Beschäftigten bestimmt (Eichmann/Saupe 2014: 93).

Arbeitszeitflexibilisierung kann demnach auch dazu dienen, unternehmerisches Risiko auf die Beschäftigten abzuwälzen. Selbstgesteuerte Arbeitszeiten können dann zur Ausweitung der Arbeitsstunden, zum Verlust von Überstundenzahlungen oder zu Stress durch das zusätzliche Selbstmanagement führen (Haipeter/Lehndorff/Schilling/Voss-Dahm/Wagner 2002). So gibt es etwa für Deutschland Befunde, dass selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitszeit führen können, vor allem dann, wenn sie nicht mehr erfasst werden (Matta 2015). Insgesamt nahm auch in Österreich die Zahl der Personen, die angaben, unter Zeitdruck zu arbeiten, von 29 Prozent in 2007 auf 37 Prozent in 2013 zu (vgl. Mikrozensus-Module zu Arbeitsbelastungen). Ob diese Zunahme

auch mit der stärkeren Verbreitung flexibler bzw. selbstgesteuerter Arbeitszeitmodelle zu tun hat, gilt es zu klären.

In komplexer Interaktion aus Art der Erfassung der Arbeitszeit, der Ausgestaltung des Arbeitsvertrages, der Autonomie in der Festlegung der Arbeit(-szeit), der Souveränität über die Arbeitszeit und der konkreten Arbeitszeitkultur ergeben sich unterschiedliche Arbeitszeitpraktiken, die einerseits individuelle Folgen haben, andererseits aber auch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen mitprägen. Sie haben Einfluss auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, die Geschlechterverhältnisse, die Gesundheit der Beschäftigten sowie auf die Verteilung der Arbeit insgesamt (Flecker/Altreiter 2014).

In der Realität ist von einer Vielzahl von Arbeitszeitpraktiken auszugehen, die mehr oder weniger arbeitnehmerInnenfreundlich sind und die mehr oder weniger den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Einen Überblick über Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung in sieben ausgewählten Branchen lieferte das im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich durchgeführte Projekt „Flexible Arbeitszeiten: die Perspektive der ArbeitnehmerInnen“ (Saupe/Stadler 2016). Eine detaillierte und systematische Erfassung unterschiedlicher, flexibler Arbeitszeitarrangements für alle unselbständigen Erwerbstätigen in Österreich und über alle Branchen hinweg ist allerdings noch ausständig und somit Gegenstand dieses Projektes.

Vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitsmärkte ist in vielen Branchen und Berufsfeldern berufsbezogene Weiterbildung wichtig für den dauerhaften Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Berufliche Bildung kann dabei sowohl innerhalb der bezahlten Arbeitszeit als auch außerhalb der bezahlten Zeiten stattfinden. Fraglich ist nun – in Erweiterung der Erfassung und Analyse flexibler Arbeitszeitarrangements – wie sich diese Arbeitszeitformen auf die berufliche Weiterbildung auswirken. Diesen Fragen soll in einem weiteren Teil des Berichtes nachgegangen werden.

III. UNTERSUCHTE FRAGEN UND AUFBAU DES BERICHTS

Ziel des Forschungsprojektes war somit, die vorliegende Forschung weiterzuführen und eine detaillierte Analyse unterschiedlich flexibler bzw. selbstgesteuerter Arbeitszeitarrangements hinsichtlich ihrer Verbreitung, ihrer arbeitszeitbezogenen Charakteristika sowie ihrer Vereinbarkeit von Arbeit und Leben durchzuführen. Darüber hinaus wurde ein möglicher Zusammenhang zwischen den identifizierten Arbeitszeitarrangements und der Teilnahme an berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen untersucht. Die Analysen beziehen sich auf unselbständig Erwerbstätige.

Konkret wurden für die Untersuchung die folgenden Fragen formuliert:

- Welche flexiblen Arbeitszeitarrangements sind am österreichischen Arbeitsmarkt zu finden und wie verbreitet sind sie?
- Wie unterscheiden sich die Arbeitszeitarrangements hinsichtlich arbeitszeitbezogener Charakteristika?
- In welchem Zusammenhang stehen die Arbeitszeitarrangements mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben?
- Gibt es unterschiedliche Nutzungsmuster beruflicher Aus- und Weiterbildung im Kontext verschiedener Arbeitszeitarrangements?

Neben dem „Grad der Selbstbestimmung der Arbeitszeit“ stehen auch die „pauschale Abgeltung von Überstunden“ und die „Erfassung der Arbeitszeit“ in engem Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation. Aus diesen Dimensionen wurde eine Typologie von Arbeitszeitarrangements gebildet. Da flexible Arbeitszeiten in Vollzeit- und Teilzeitanstellungen häufig unterschiedliche Erscheinungs- und Nutzungsformen zeigen, wird immer wieder auch nach dem Beschäftigungsausmaß unterschieden, wobei der Schwerpunkt auf Vollzeitbeschäftigung liegt. Insgesamt wurden zehn Typen mehr oder weniger selbstgesteuerter Arbeitszeiten identifiziert. Sie werden in Form von Arbeitszeitarrangements der weiteren Analyse zugrunde gelegt. Es wird untersucht, in welchem Zusammenhang sie mit individuellen und erwerbsbezogenen Merkmalen stehen. Damit verbunden ist eine quantitative Einschätzung der Verbreitung der oben beschriebenen Formen. Konkret bearbeitete Fragen waren: Arbeiten Männer tendenziell häufiger im Kontext selbstgesteuerter Arbeitszeit? In welchen Branchen treten diese vermehrt auf? In welchen Qualifikationsniveaus sind selbstgesteuerte Arbeitszeiten besonders weit verbreitet (Kapitel V)?

Selbststeuerung bedeutet nicht automatisch Zeitsouveränität. In welchem Zusammenhang stehen selbstgesteuerte Arbeitszeiten mit der Länge der Arbeitszeiten, welche Arbeitszeiten wünschen sich Beschäftigte in den verschiedenen Arbeitszeitarrangements und welche Gruppen tragen ein besonders hohes Risiko für bezahlte und unbezahlte Überstunden? Diese Fragen werden in Kapitel VI des Berichts näher untersucht. Eingeleitet wird die Analyse in diesem Abschnitt von einer deskriptiven Darstellung der Zusammenhänge, daran anschließend werden verschiedene Merkmale in insgesamt drei Regressionsmodellen zusammengeführt. In diesem Abschnitt wird, da die

Problematisierung von überlangen Arbeitszeiten eigentlich nur für das Segment der Vollzeitbeschäftigten relevant ist, auf Teilzeitbeschäftigte nicht näher eingegangen.

In Kapitel VII des Berichts wird die Frage des Zusammenhangs von Arbeitszeitarrangements und Vereinbarkeit von Arbeit und Leben bzw. spezifisch von Arbeit und Betreuungsverantwortung in den Blick genommen. Welche Formen flexibler Arbeitszeitmodelle stehen in Zusammenhang mit stärkerer Entgrenzung, wo fällt es leichter, kurzfristig frei zu nehmen? Nutzen eher Personen mit Betreuungsverantwortung, insbesondere für Kinder, oder Personen ohne Betreuungsverantwortung flexible Arbeitszeitarrangements? Wie unterscheiden sich die Länge der Arbeitszeit und die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitorganisation in unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen für Männer und Frauen und nach dem Vorhandensein von Betreuungsaufgaben? Neben der deskriptiven Bearbeitung des Themenkomplexes wird in einem Regressionsmodell auf die Einflüsse auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung eingegangen.

In Kapitel VII wird schließlich gezeigt, welche Faktoren die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung beeinflussen und welche Gruppen am Arbeitsmarkt ein hohes Risiko aufweisen, dass diese Weiterbildung in der Freizeit besucht wird. In zahlreichen Branchen und Berufen wird permanente Weiterbildung immer wichtiger, um den Arbeitsanforderungen entsprechen zu können. Wie wirken sich nun verschiedene Formen flexibler Arbeitszeitarrangements auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung aus? Wird der Zugang durch flexible Arbeitszeiten erleichtert? Berufliche Weiterbildung kann vom Arbeitgeber finanziert und während der Arbeitszeit besucht werden. Ebenso kann die Verantwortung für Weiterbildung bei den ArbeitnehmerInnen liegen, sodass sie diese berufliche Weiterbildung selbst finanzieren bzw. in der Freizeit besuchen (müssen). Von diesen Fragen wird die Analyse geleitet.

Abschließend werden die hier präsentierten Befunde integriert, diskutiert und zusammengefasst (Kapitel IX).

IV. DATENBASIS UND DEFINITIONEN

Im Jahr 2015 wurde zusätzlich zur laufenden Mikrozensus-Befragung ein Ad-hoc-Modul mit Fragen zur Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung durchgeführt. Zahlreiche Fragen waren dem Thema flexibler bzw. selbstgesteuerter Gestaltung der Arbeitszeit gewidmet. Auch nach der Einschätzung der Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit den persönlichen Lebensumständen wurde gefragt.

Im dauerhaft laufenden Standardprogramm der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung finden sich Informationen zur Arbeitszeit, wie die Normalarbeitszeit, die Wunscharbeitszeit, die tatsächliche Arbeitszeit, bezahlte und unbezahlte Überstunden und die Lage der Arbeitszeit. Darüber hinaus wird nach der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen in den letzten vier Wochen und dem Stundenausmaß dieser Ausbildungen gefragt. Für die letzte besuchte Ausbildung wird erhoben, ob damit vorwiegend berufliche oder private Interessen verfolgt wurden und in welchem Themenfeld (nach internationaler ISCED-Klassifikation) diese angesiedelt war. Diese

Daten können für eine vertiefende Analyse der Muster flexibler Gestaltung der Arbeitszeit und eine Einschätzung der Vereinbarkeit dieser Muster mit den persönlichen Lebensumständen der ArbeitnehmerInnen nutzbar gemacht werden.

In den für die Analyse verwendeten Daten finden sich nur zum Zeitpunkt der Befragung aktiv beschäftigte Personen. Für die Definition von **Erwerbstätigkeit** im Mikrozensus wird das Labour Force Konzept der ILO verwendet. Erwerbstätig ist, wer in einer bestimmten Woche mindestens eine Stunde gegen Bezahlung gearbeitet hat. Im Mikrozensus wird die wöchentliche Arbeitszeit nach zwei unterschiedlichen Definitionen erfasst: Mit den **Normalarbeitsstunden** werden die durchschnittlich regelmäßig geleisteten Arbeitsstunden inklusive regelmäßiger Über- und Mehrstunden erfasst. Mit den **tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden** werden die Arbeitsstunden in einer bestimmten Referenzwoche erhoben.² In die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden werden Über- und Mehrstunden eingerechnet, in der Referenzwoche werden nicht geleistete Stunden aufgrund von Urlaub, Feiertagen oder Krankheit abgezogen. Zusätzlich wird im Mikrozensus nach der **gewünschten wöchentlichen Arbeitszeit** gefragt, einschränkend wird bei der Befragung darauf hingewiesen, dass mit einer geringeren Wochenarbeitszeit finanzielle Verluste verbunden sein können. Ebenfalls erfasst werden in der Referenzwoche geleistete **Überstunden**. Diese werden in **bezahlte** und **nicht bezahlte Überstunden** aufgeschlüsselt.

Alle Erwerbstätigen werden im Mikrozensus um eine **Selbstzuordnung zu Vollzeit- oder Teilzeitarbeit** ersucht. Personen, die normalerweise weniger als 30 Stunden pro Woche arbeiten, gelten dabei immer als teilzeitbeschäftigt, und Personen, die 36 oder mehr Stunden beschäftigt sind, gelten immer als vollzeiterwerbstätig.

Die Arbeitszeitmuster von selbständig und unselbständig Beschäftigten unterscheiden sich grundlegend. So kann man bei Selbständigen von viel größerer Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung ausgehen. Deshalb werden die hier präsentierten Analysen nur für unselbständig Erwerbstätige durchgeführt.

Der Fokus liegt zudem in erster Linie auf Vollzeitbeschäftigten, da für diese Gruppe die Ausweitung der Arbeitszeit, die Bezahlung von Überstunden und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben in besonderem Maße gefährdet sein können. Bei Teilzeitbeschäftigten sind die Zusammenhänge diffuser und weniger eindeutig interpretierbar. So können Über- bzw. Mehrstunden häufig weniger klar abgegrenzt werden, weil Teilzeitbeschäftigung ja per-se schon ein Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung ist und die Spielräume für mehr oder weniger Arbeit in vielen Fällen anders gestaltet sind. Auch kann bei einer Zunahme der Arbeitszeit nicht generell davon ausgegangen werden, dass sie Vereinbarkeit von Arbeit und Leben bzw. von Arbeit und Betreuungsverantwortung in gleichem Maße beeinträchtigt wie bei Vollzeitbeschäftigten. Gerade bei der Frage nach langen Arbeitszeiten ist es also sinnvoll, nur auf Vollzeitbeschäftigte zu fokussieren. Bei anderen Fragestellungen, etwa zur Zufriedenheit mit der

² Die Referenzwochen des Mikrozensus sind gleichmäßig über das gesamte Jahr verteilt.

Arbeitszeitgestaltung, werden selbstverständlich auch Teilzeitbeschäftigte in den Blick genommen.

Die Stichprobe des Mikrozensus bildet bei Verwendung der Gewichtungsfaktoren ein nach statistischen Kriterien repräsentatives Abbild der Österreichischen Bevölkerung. Aus diesem Grund werden mit Ausnahme der Regressionsmodelle gewichtete Daten verwendet.

V. IDENTIFIKATION VON ARBEITSZEITARRANGEMENTS

- Nach wie vor hat mehr als die Hälfte der unselbständig Beschäftigten fix vorgegebene Arbeitszeiten.
- Trotzdem haben 5,3 Prozent der Vollzeitbeschäftigten weder fix Arbeitszeiten noch eine Zeiterfassung, womit die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden nicht mehr erfasst werden.
- Selbstgesteuerte Arbeitszeiten sind vor allem bei Beschäftigten mit höheren schulischen und beruflichen Qualifikationen stärker verbreitet.
- Vollzeitbeschäftigte PflichtschulabsolventInnen haben zu 85 Prozent fix vorgegebene Arbeitszeiten.

Im Mikrozensus Ad-hoc-Modul von 2015 wurden einige für die Arbeitszeitorganisation und die Adäquatheit der Arbeitszeit aufschlussreiche Fragen gestellt, die für die Konstruktion einer Typologie von Arbeitszeitarrangements herangezogen werden können. Das sind Fragen nach

- a) der Möglichkeit, die Arbeitszeit selbst festzulegen,
- b) der Art der Zeiterfassung und
- c) dem Vorhandensein einer Überstunden Sonderregelung.

Die Relevanz der einzelnen Items für die Bildung von Arbeitszeitarrangements und warum eine gemeinsame Betrachtung sinnvoll ist, wird im Folgenden diskutiert.

➤ Selbstbestimmte Arbeitszeiten

Frage: Können Sie den Beginn und das Ende Ihrer Arbeitszeiten selbst bestimmen oder sind Ihre Arbeitszeiten von Ihrem Arbeitgeber festgelegt?

Antwortmöglichkeiten:

- **Sie können Ihre Arbeitszeiten vollständig selbst bestimmen.**
- **Sie können Ihre Arbeitszeiten innerhalb eines gewissen Rahmens selbst festlegen: z.B. Gleitzeit mit definierten Kernzeiten.**
- **Ihre Arbeitszeiten sind fix vorgegeben.**

Mit dieser Frage soll der Grad der Selbststeuerung erfasst werden. Hinsichtlich einer möglichen Ausweitung der Arbeitszeit kann man davon ausgehen, dass etwa Personen mit fixen Arbeitszeiten weniger Spielraum haben, ihre Arbeitszeiten zu verlängern, als jene, bei denen die Arbeitszeiten teilweise oder vollständig selbstbestimmt sind. Bei Letzteren ist es eher plausibel, dass Arbeitszeiten aufgrund von Zielvorgaben ausgeweitet

werden, also indirektere Steuerung in der Arbeitsorganisation häufiger anzutreffen ist als bei fixen Zeitvorgaben.³

Zugleich können teilweise oder vollständig selbst gesteuerte Arbeitszeiten auch dazu genutzt werden, um private Verpflichtungen wahrzunehmen oder nicht-arbeitsbezogenen Bedürfnissen nachzugehen.

Tabelle 1: Arbeitszeitautonomie von unselbständig Beschäftigten nach dem Geschlecht und Voll-/Teilzeit, 2015

VARIABLE ARBEITSZEITEN	TEILZEIT			VOLLZEIT			INSGESAMT		
	M	W	Insg.	M	W	Insg.	M	W	Insg.
ANTEIL									
ARBEITSZEITEN VOLLSTÄNDIG SELBST BESTIMMT	24,9%	15,6%	17,3%	14,4%	10,7%	13,2%	15,6%	13,2%	14,4%
ARBEITSZEITEN TW. SELBST BESTIMMT/VORGEGBEN	26,6%	26,3%	26,3%	29,6%	27,6%	28,9%	29,2%	27,0%	28,1%
ARBEITSZEITEN SIND FIX VORGEGBEN	48,5%	58,1%	56,3%	56,0%	61,6%	57,9%	55,2%	59,8%	57,4%
INSGESAMT	100,0 %								
ANZAHL IN TSD.									
ARBEITSZEITEN VOLLSTÄNDIG SELBST BESTIMMT	52	139	190	237	92	330	289	231	520
ARBEITSZEITEN TW. SELBST BESTIMMT/VORGEGBEN	55	234	289	488	237	725	543	472	1.016
ARBEITSZEITEN SIND FIX VORGEGBEN	100	518	618	922	529	1.451	1.025	1.048	2.073
INSGESAMT	207	891	1.098	1.647	859	2.506	1.858	1.751	3.609

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

In Tabelle 1 kann man erkennen, wer welches Ausmaß an Arbeitszeitautonomie besitzt. Insgesamt haben 14,4 Prozent der unselbständig Beschäftigten vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, 28,1 Prozent teilweise selbstbestimmte und mit Abstand die meisten, nämlich 57,4 Prozent, fix vorgegebene Arbeitszeiten. Den höchsten Anteil mit vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten weist die Gruppe der teilzeitbeschäftigten Männer mit 24,9 Prozent auf, mit Abstand gefolgt von den teilzeitbeschäftigten Frauen mit 15,6 Prozent. Am geringsten ist dieser Anteil bei vollzeitbeschäftigten Frauen mit

³ Es muss aber einschränkend festgehalten werden, dass darunter, was man unter „Arbeitszeit selbst bestimmen“ versteht, ein breites Spektrum an möglichen Arbeitszeitorganisationen subsumiert werden kann. Dies reicht von der Festlegung der Beginn- und Endzeiten im Zuge der Dienstplangestaltung bis zu Formen, wo Arbeitsort und Arbeitszeit zur Gänze selbst gewählt werden können.

10,7 Prozent. Teilzeitarbeit ist also häufiger mit vollständiger Selbstbestimmung der Arbeitszeit verbunden als Vollzeitarbeit.

Die Anteile von Beschäftigten mit teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten schwanken deutlich weniger. Der höchste Anteil ist bei den vollzeiterwerbstätigen Männern mit 29,6 Prozent zu finden, den niedrigsten Wert haben teilzeitbeschäftigte Frauen mit 26,3 Prozent. Etwas größer sind Differenzen wiederum bei den ArbeitnehmerInnen mit fix vorgegebenen Arbeitszeiten. In Vollzeit beschäftigte Frauen arbeiten zu 61,6 Prozent in einem solchen Modell, den niedrigsten Wert haben teilzeitbeschäftigte Männern. Dies entspricht dem hohen Anteil dieser Gruppe bei den vollständig selbstgesteuerten Arbeitszeiten.

Diese Ergebnisse stehen vor dem Hintergrund der bekannt großen Unterschiede in der Bedeutung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit für weibliche und männliche Beschäftigte. Die größten Abweichungen vom Durchschnitt finden sich für Männer in Teilzeit, zugleich ist dies eine vergleichsweise kleine Gruppe am Arbeitsmarkt. Männer in Teilzeit machen 6 Prozent aller unselbständig Erwerbstätigen aus, Frauen in Teilzeit machen ein Viertel (24,7 Prozent) aller unselbständig Beschäftigten aus.

➤ **Art der Zeiterfassung**

Frage: Wie wird Ihre Arbeitszeit hauptsächlich erfasst?

Antwortmöglichkeiten:

- **Automatisch, z.B. mit Stech- oder Stempelkarte**
- **Von Ihnen selbst**
- **Von Vorgesetzten oder anderen Personen**
- **Gar nicht**
- **Mit einer anderen Methode zur Zeiterfassung**

Mit dieser Variable wird erfragt, ob die Arbeitszeit von ArbeitnehmerInnen aufgezeichnet wird und in welcher Form dies genau geschieht. Wird die Arbeitszeit etwa automatisch erfasst, kann man davon ausgehen, dass die Zeit, die gearbeitet wurde, gut erfasst und dementsprechend vergütet wird. Zudem kommt hinzu, dass, befindet sich die „Stechuhr“ etwa am Eingang zum Arbeitsplatz, alles, was innerhalb der Firma passiert, als Arbeitszeit gilt. Generell kann man in diesem Fall von vergleichsweise korrekter Erfassung der Arbeitszeit ausgehen.⁴ Wird die Arbeitszeit von den Beschäftigten selbst erfasst, sind diese auch dafür verantwortlich zu entscheiden, was genau Arbeitszeit ist. Ist die Arbeitszeit knapp kalkuliert, werden die Beschäftigten vermutlich eher dazu neigen, gewisse Tätigkeiten aus der Arbeitszeit auszuklammern. Doch wo liegen diese Grenzen? Bei der Zigarettenpause, dem Kaffee, dem Telefonat mit dem kranken Kind oder der Toilettenpause? Die Beschäftigten werden somit gewissermaßen selbst zu ManagerInnen ihrer Arbeitszeitaufzeichnung. Wird die Zeit hingegen von Vorgesetzten erfasst, obliegt

⁴ Obwohl es natürlich – in vielen Anekdoten berichtet - Praktiken gibt, wo Beschäftigte nach Überschreitung der erlaubten Höchstarbeitszeit „ausstempeln“ und dann wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren.

diesen die korrekte Erfassung der Arbeitszeit. Ein etwaiges „nach unten korrigieren“ der Arbeitszeit kann dann nicht mehr von den Beschäftigten selbst erfolgen, sondern müsste von den Vorgesetzten vorgenommen werden, was arbeitsrechtlich vermutlich riskant wäre. Ist hingegen überhaupt keine Zeiterfassung mehr vorhanden, verlieren auch solche Praktiken wieder an Relevanz. Gibt es keine fixen Arbeitszeiten und keine Zeiterfassung, kann man davon ausgehen, dass rein ergebnisorientiert gearbeitet wird und die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit zu einer mehr oder weniger unbedeutenden Größe wird.

Tabelle 2: Art der Zeiterfassung von unselbständig Beschäftigten nach dem Geschlecht und Voll-/Teilzeit, 2015

ZEITERFASSUNG	TEILZEIT			VOLLZEIT			INSGESAMT		
	M	W	Insg.	M	W	Insg.	M	W	Insg.
AUTOMATISCH, Z.B. MIT STECH- ODER STEMPELKARTE VON IHNEN SELBST	21,2%	25,7%	24,9%	44,9%	38,6%	42,7%	42,2%	32,0%	37,2%
VON VORGESETZTEN ODER ANDEREN PERSONEN	15,6%	19,8%	19,0%	11,1%	15,2%	12,5%	11,7%	17,6%	14,5%
GAR NICHT	15,1%	14,7%	14,7%	11,0%	16,0%	12,8%	11,5%	15,4%	13,4%
MIT EINER ANDEREN METHODE ZUR ZEITERFASSUNG	2,2%	2,6%	2,5%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,3%	2,2%
INSGESAMT	100,0%								
ANZAHL IN TSD.	M	W	Insg.	M	W	Insg.	M	W	Insg.
AUTOMATISCH, Z.B. MIT STECH- ODER STEMPELKARTE VON IHNEN SELBST	44	229	273	739	331	1.070	783	560	1.343
VON VORGESETZTEN ODER ANDEREN PERSONEN	32	177	209	183	130	313	217	308	525
GAR NICHT	31	131	162	182	138	320	214	269	483
MIT EINER ANDEREN METHODE ZUR ZEITERFASSUNG	5	23	27	34	18	51	38	40	79
INSGESAMT	207	891	1.098	1.647	859	2.506	1.858	1.751	3.609

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Tabelle 2 zeigt, wie sich die Art der Zeiterfassung für verschiedene Gruppen unterscheidet. 37,2 Prozent aller unselbständig Beschäftigten haben (noch immer) eine automatische

Zeiterfassung. Dies ist somit die häufigste Kategorie. An zweiter Stelle folgt die Selbsterfassung der Arbeitszeit (32,7 Prozent). Seltener wird die Arbeitszeit von einer anderen Person oder von den Vorgesetzten erfasst (14,5 Prozent). Bei immerhin 13,4 Prozent der Unselbständigen wird die Arbeitszeit – zumindest nach Eigeneinschätzung - hingegen überhaupt nicht dokumentiert.

Auch hier werden Unterschiede nach dem Ausmaß der Arbeitszeit und dem Geschlecht sichtbar. So haben etwa vollzeitbeschäftigte Männer zu rund 45 Prozent eine automatische Zeiterfassung, von den vollzeitbeschäftigten Frauen ordnen sich 38,6 Prozent dieser Gruppe zu. Dies bedeutet auch, dass die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten am häufigsten automatisch erfasst wird. Im Gegensatz hierzu erfassen teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit 37,3 Prozent bzw. 45,9 Prozent ihre Arbeitszeit am häufigsten selbst. Ihre Arbeitszeit gar nicht erfassen mit 16 Prozent vermehrt Frauen in Vollzeit, Männer in Vollzeit erfassen nur zu 11 Prozent ihre Arbeitszeit nicht.

➤ **Überstundensonderregelung**

Frage: Besteht in Ihrem Arbeitsvertrag eine Vereinbarung, dass Überstunden (<wenn Teilzeit>: oder Mehrstunden) pauschal abgegolten werden, wie z.B. ein All-In-Vertrag oder eine Überstundenpauschale?

Erläuterung:

All-In-Vertrag: Lt. Arbeitsvertrag sind alle Überstunden (<wenn Teilzeit>: oder Mehrstunden) in der Entlohnung enthalten. **Überstundenpauschale:** Lt. Arbeitsvertrag wird eine fixe Anzahl von Überstunden (<wenn Teilzeit>: oder Mehrstunden) mit einer Pauschalsumme abgegolten.

Überstundensonderregelungen wie eine All-In-Vereinbarung oder eine Überstundenpauschale bedeuten in der Praxis für Beschäftigte häufig lange und nur zum Teil bezahlte Arbeitszeiten. Das gilt speziell für All-In-Arbeitsverträge, bei denen, auch wenn das rechtlich nicht gedeckt ist, oftmals von Überschreitungen des Arbeitszeitgesetzes auszugehen ist. Insofern kann hier tendenziell von einem Rückgang der Relevanz der Arbeitszeiten im Arbeitsvertrag für die konkrete Arbeitspraxis ausgegangen werden.

Tabelle 3: Überstundenonderregelungen von unselbständig Beschäftigten nach dem Geschlecht und Voll-/ Teilzeit, 2015

ÜBERSTUNDEN- SONDERREGELUNG	TEILZEIT			VOLLZEIT			INSGESAMT		
	M	W	Insg.	M	W	Insg.	M	W	Insg.
ANTEIL									
KEINE Ü-STUNDEN- SONDERREGELUNG	94,4%	93,7%	93,8%	78,9%	85,4%	81,1%	80,6%	89,6%	85,0%
ALL-IN-VERTRAG	1,5%	2,3%	2,2%	11,7%	7,8%	10,4%	10,6%	5,0%	7,9%
ÜBERSTUNDEN- PAUSCHALE	3,3%	2,7%	2,8%	8,3%	5,6%	7,4%	7,8%	4,1%	6,0%
ANDERE VEREINBARUNG	0,9%	1,4%	1,3%	1,0%	1,2%	1,1%	1,0%	1,3%	1,1%
INSGESAMT	100%	100	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ANZAHL IN TSD.	M	W	Insg.	M	W	Insg.	M	W	Insg.
KEINE Ü-STUNDEN- SONDERREGELUNG	195	835	1.030	1.300	733	2.033	1.498	1.570	3.067
ALL-IN-VERTRAG	3	21	24	193	67	260	196	88	284
ÜBERSTUNDEN- PAUSCHALE	7	24	30	137	48	185	145	72	217
ANDERE VEREINBARUNG	2	12	14	17	10	27	19	22	41
INSGESAMT	207	891	1.098	1.647	859	2.506	1.858	1.751	3.609

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Verteilung von Überstundenonderregelungen nach Voll- und Teilzeit und dem Geschlecht. Insgesamt haben 15 Prozent der unselbständig Beschäftigten, d.h. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte zusammen, eine Überstundenonderregelung. Erwartungsgemäß werden Überstundenonderregelungen in Vollzeit häufiger abgeschlossen als in Teilzeit. Insgesamt haben etwa jeder fünfte vollzeitbeschäftigte Mann und jede siebte vollzeitbeschäftigte Frau eine Überstundenonderregelung vereinbart. In Teilzeit sind dies 5,7 (Männer) bzw. 6,4 (Frauen) Prozent. Vollzeitbeschäftigte Männer haben sowohl häufiger eine All-In-Vereinbarung als auch eine Überstundenpauschale.

In absoluten Zahlen arbeiten deutlich mehr Frauen in Teilzeit und bei Vollzeit dominieren männliche Beschäftigte. Daraus folgt, dass die Gruppe der Männer mit einer Form der Überstundenonderregelung mit 360.000 Personen doppelt so groß ist wie jene der Frauen mit 181.000 Personen.

➤ Zusammenfassung von Arbeitszeitarrangements

Die drei beschriebenen Variablen werden zu Arbeitszeitarrangements zusammengefasst. Aus den 30 möglichen Kombinationen werden, wie oben theoretisch abgeleitet, zehn Arbeitszeitarrangements mit je unterschiedlichen Ausprägungen von Selbststeuerung und Rigidität im Arbeitszeitmanagement kondensiert. Abbildung 1 zeigt, wie sich die einzelnen Arbeitszeitarrangements exemplarisch hier nur für die Vollzeitbeschäftigten zusammensetzen:

Abbildung 1: Zusammenfassung von Arbeitszeitarrangements aus AZ-Autonomie, Art der Zeiterfassung und Überstundenonderregelung von unselbständig Vollzeitbeschäftigten, 2015

Unselbständig Vollzeitbeschäftigte 2015 (=100%) nach...	Überstunden-Sonderregelungen		AZ-Autonomie
	Ja	Nein	
Art der Zeiterfassung			
Automatisch, z.B. mit Stech- oder Stempelkarte	1,6%	2,6%	Arbeitszeiten vollständig selbst bestimmt
Von Ihnen selbst	2,3%	3,2%	
Von Vorgesetzten oder anderen Personen		1,6%	
Gar nicht	1,4%		
Mit einer anderen Methode zur Zeiterfassung			
Automatisch, z.B. mit Stech- oder Stempelkarte	3,8%	10,8%	Arbeitszeiten tlw. selbst bestimmt/vorgegeben
Von Ihnen selbst	2,8%	7,2%	
Von Vorgesetzten oder anderen Personen		1,3%	
Gar nicht	0,8%	1,5%	
Mit einer anderen Methode zur Zeiterfassung			
Automatisch, z.B. mit Stech- oder Stempelkarte	2,2%	21,7%	Arbeitszeiten sind fix vorgegeben.
Von Ihnen selbst	1,8%	12,7%	
Von Vorgesetzten oder anderen Personen	0,9%	9,9%	
Gar nicht	0,5%	6,9%	
Mit einer anderen Methode zur Zeiterfassung		1,0%	

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen. Zellbesetzungen mit weniger als 5 Promille der unselbständig Vollzeitbeschäftigten werden nicht dargestellt. Die Summe über alle Zellen ergibt 100 Prozent.

So haben nach wie vor 21,7 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten fixe Arbeitszeiten, die automatisch erfasst werden, und keine Überstundenonderregelung. Dies ist also die mit Abstand größte Kategorie aus allen möglichen Kombinationen. Bei fixen Arbeitszeiten und keiner Überstundenonderregelung erfassen weitere 12,7 Prozent die Arbeitszeit selbst, bei 9,9 Prozent wird sie vom Vorgesetzten oder einer anderen Person erfasst. Aber auch fixe Arbeitszeiten und keine Zeiterfassung und keine Überstundenonderregelung sind mit 6,9 Prozent der Vollzeitbeschäftigten durchaus üblich.

Ebenso ist bei teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten die automatische Zeiterfassung ohne Überstundenonderregelung mit 10,8 Prozent am häufigsten, gefolgt von 7,2 Prozent, die ohne Überstundenonderregelung die Arbeitszeit selbst erfassen. Innerhalb aller Vollzeitbeschäftigten mit Überstundenonderregelung ist die Gruppe mit automatischer Zeiterfassung und teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten am stärksten besetzt (3,8 Prozent). Wir können also an dieser Stelle bereits festhalten, dass auch bei nicht

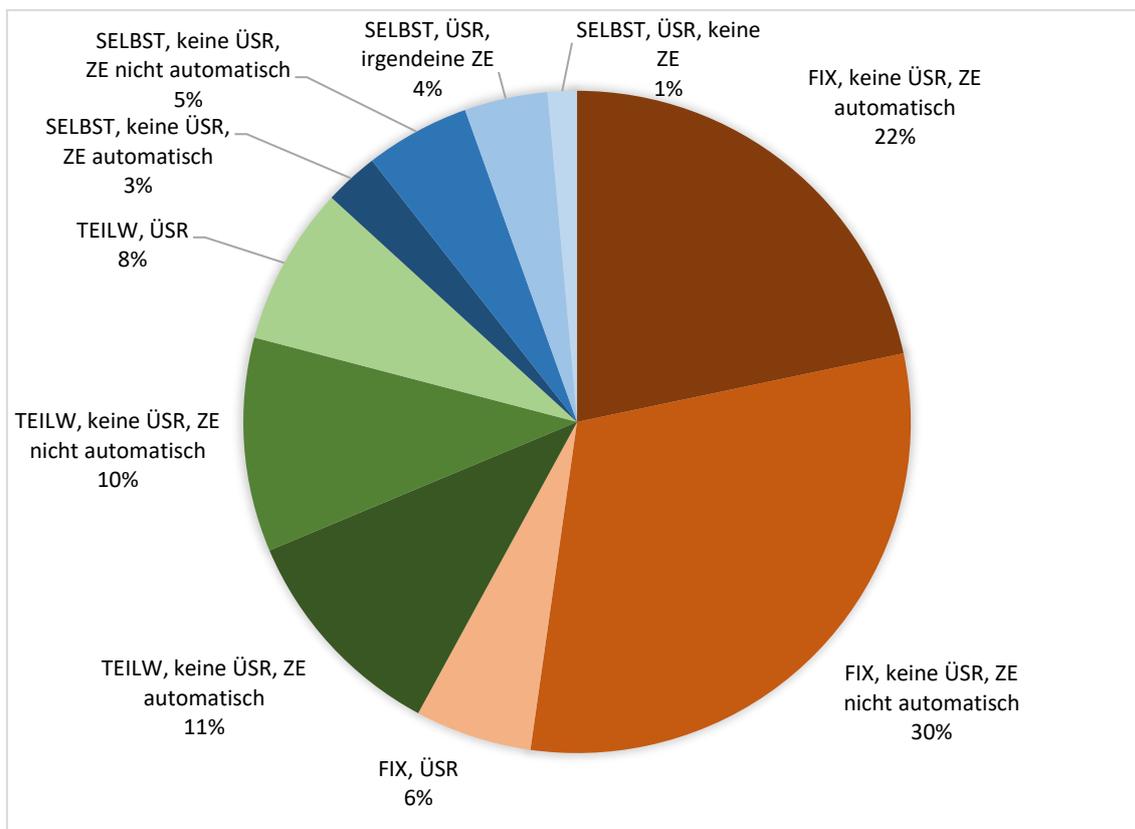
vollständig selbstgesteuerten Arbeitszeiten die automatische Erfassung der Arbeitszeit am häufigsten ist.

Innerhalb der vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten sind die häufigsten Kombinationen keine Überstundenonderregelung mit eigenständiger Zeiterfassung (3,2 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten) und automatischer Zeiterfassung (2,6 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten). Danach folgen Personen mit Überstundenonderregelung und eigenständiger Zeiterfassung (2,3 Prozent). 1,4 Prozent der Vollzeitbeschäftigten haben vollkommen selbstgesteuerte Arbeitszeiten, keine Zeiterfassung und eine Überstundenonderregelung, bzw. 1,6 Prozent vollkommen selbstgesteuerte Arbeitszeiten, keine Erfassung und keine Überstundenonderregelung.

Insgesamt geben also drei Prozent der Vollzeitbeschäftigten an, vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten und keine Zeiterfassung zu haben. Bei dieser Gruppe scheint also eine gewisse Entkopplung von Arbeitszeit und Bezahlung zu existieren. Werden keine Arbeitszeitaufzeichnungen geführt und sind Arbeitszeiten nicht fixiert, ist eine exakte Erfassung nämlich nur mehr schwer möglich. Rechnet man noch Vollzeitbeschäftigte mit teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten hinzu, kommt man immerhin schon auf 5,3 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, bei denen die tatsächliche Arbeitszeit nur mehr zu einer nicht exakt nachvollziehbaren Größe wird.

Um die folgenden Darstellungen zu vereinfachen, werden einige Kategorien in breitere empirische Gruppen zusammengefasst. Für Beschäftigte ohne Überstundenonderregelung wurden für die unterschiedlichen Ausmaße der Arbeitszeitautonomie (von fix bis vollkommen selbstgesteuert) je eine Gruppe mit Beschäftigten mit automatischer Zeiterfassung und eine mit Beschäftigten ohne automatische Zeiterfassung zusammengefasst. Besteht eine Überstundenonderregelung, wurden Beschäftigte mit fixen und teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten zu je einer Gruppe zusammengefasst. Bei der Gruppe der Beschäftigten mit vollkommen selbstgesteuerten Arbeitszeiten wurde zusätzlich noch eine Gruppe von Beschäftigten gebildet, die überhaupt keine Zeiterfassung mehr vornehmen. Mit vollkommen selbstbestimmten Arbeitszeiten, einer Überstundenonderregelung und keiner Zeiterfassung bilden sie den Extrempol der entgrenzt-selbstgesteuerten Arbeitszeiten und den Gegenpol zu dem eher fordistischen Modell, in dem es keine Überstundenonderregelung, automatische Zeiterfassung und fixe Arbeitszeiten gibt. Abbildung 2 gibt einen Überblick über die Zusammenfassung der Kategorien aus Abbildung 1.

Abbildung 2: Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten, 2015



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen. (SELBST: vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, TEILW: teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, FIX: fix vorgegebene Arbeitszeiten, ÜSR: Überstundenonderregelung; ZE: Zeiterfassung)

Klar ersichtlich wird, dass mehr als die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten (52 Prozent) fixe Arbeitszeiten ohne Überstundenonderregelung hat. Rund 6 Prozent der Vollzeitbeschäftigten haben eine Überstundenonderregelung und fixe Arbeitszeiten. Somit haben Vollzeitbeschäftigte mit fixen Arbeitszeiten nur zu ca. 10 Prozent eine Überstundenonderregelung.

Teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten mit automatischer Zeiterfassung ohne Überstundenonderregelung haben 11 Prozent, teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, keine automatische Zeiterfassung und keine Überstundenonderregelung 10 Prozent der Vollzeitbeschäftigten. Immerhin 8 Prozent der Vollzeitbeschäftigten haben teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten und eine Überstundenonderregelung. Somit kommt man bereits auf 27 Prozent der Vollzeitbeschäftigten mit teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten, die eine Überstundenonderregelung haben, was deutlich über dem Durchschnitt liegt.

Selbstbestimmte Arbeitszeiten ohne Überstundenonderregelung und mit automatischer Zeiterfassung bilden 3 Prozent der Vollzeitbeschäftigten. 5 Prozent haben selbstbestimmte Arbeitszeiten, keine Überstundenonderregelung und keine automatische

Zeiterfassung. 4 Prozent haben eine Überstundensonderregelung und zumindest irgendeine Form der Zeiterfassung und 1 Prozent der Vollzeitbeschäftigten haben gar keine Zeiterfassung, eine Überstundensonderregelung und zur Gänze selbstbestimmte Arbeitszeiten. Vollzeitbeschäftigte mit vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten haben somit zu 41 Prozent eine Überstundensonderregelung.

Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind teilweise sichtbar. So finden sich in den Gruppen mit weitgehend selbstbestimmten Arbeitszeiten weniger Frauen, dies ist dem geringeren Anteil von Frauen in Führungspositionen geschuldet. Deutlich unterscheidet sich auch die Gruppe mit fixen Arbeitszeiten und ohne Überstundensonderregelung. Nach Geschlechtern differenziert liegt der Anteil dieser Gruppe bei den Frauen bei 37 Prozent, von den Männern haben 27 Prozent ein solches Arrangement vereinbart. Etwas geringer ist dagegen der Anteil von Frauen mit fixen Arbeitszeiten, automatischer Zeitaufzeichnung und ohne Überstundenregelung.

Zusammenfassend können wir festhalten, dass nach wie vor fixe, nicht selbstbestimmte Arbeitszeiten und keine Überstundensonderregelung für mehr als die Hälfte der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern Realität sind. Bereits an dieser Stelle kann man also Thesen von Entgrenzung als neuer dominanter Arbeitsform und rein ergebnisorientiertem Arbeiten relativieren. Zudem wird ersichtlich, dass mit dem Grad der Arbeitszeitautonomie auch der Anteil der Überstundensonderregelungen zunimmt. In Tabelle 15 im Anhang ist die Verteilung von Arbeitszeitarrangements nach dem Geschlecht und für Voll- und Teilzeitbeschäftigte dargestellt.

In Kapitel „Unterschiedliche Nutzung(-smöglichkeiten) von selbstgesteuerten Arbeitszeiten im Kontext von Betreuungsverantwortung“ wird näher auf geschlechtsspezifische Aspekte eingegangen.

➤ **Arbeitszeitarrangements nach der Bildung**

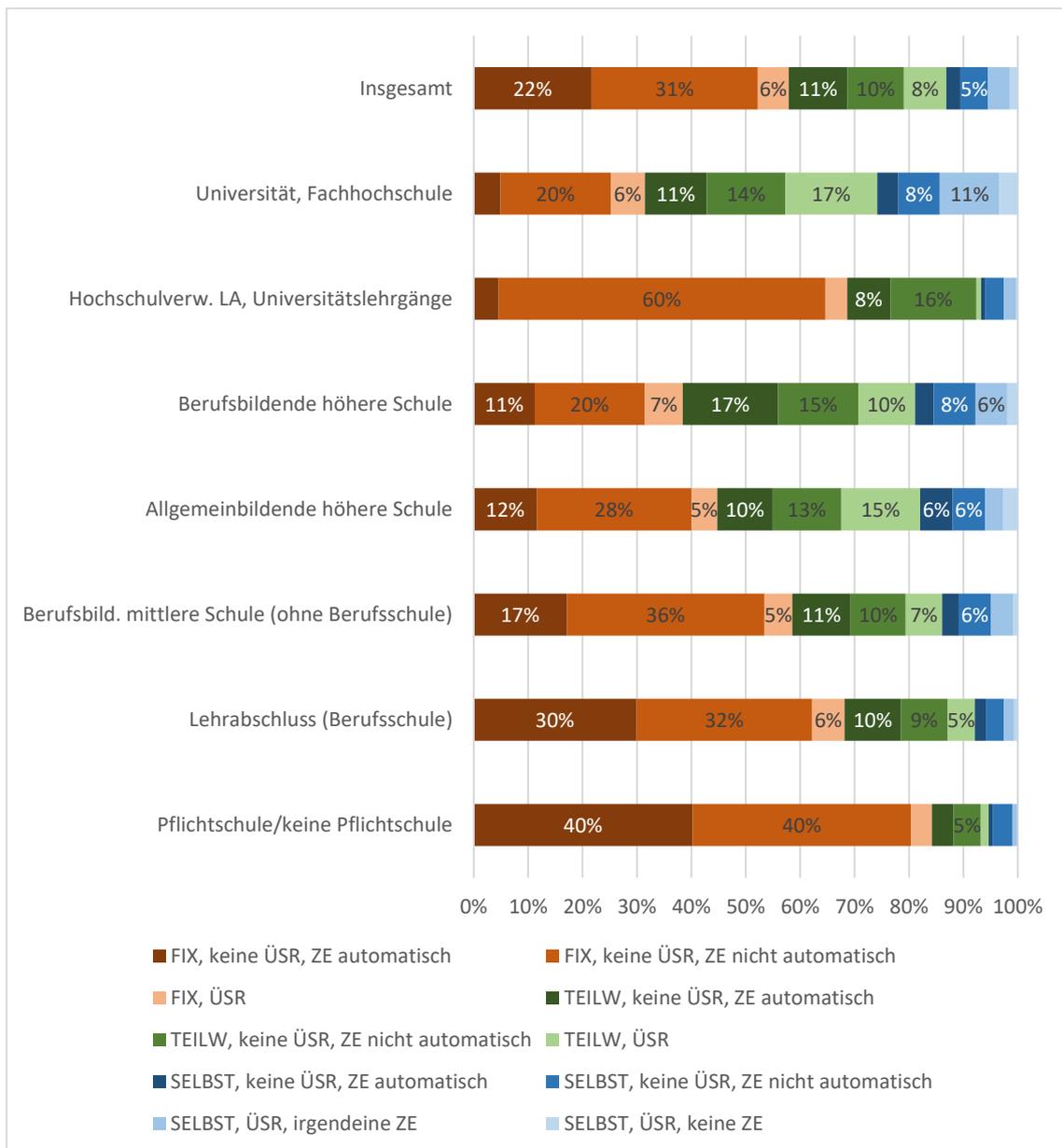
Betrachtet man den Zusammenhang von Bildung und Arbeitszeitarrangements erkennt man, dass Höherqualifizierte eindeutig mehr Arbeitszeitautonomie haben. Abbildung 3 zeigt, wie sich die Bildungsabschlüsse nach Arbeitszeitarrangements von Vollzeitbeschäftigten zusammensetzen. Unter den Vollzeitbeschäftigten mit Pflichtschulabschluss arbeiten sowohl 40 Prozent mit fixen Arbeitszeiten, automatischer Zeiterfassung und ohne Überstundensonderregelung und ebenso 40 Prozent mit fixen Arbeitszeiten, ohne automatischer Zeiterfassung und ohne Überstundensonderregelung. Selbstgesteuerte Arbeitszeiten aber auch Überstundensonderregelungen sind für diese Gruppe also vergleichsweise selten.

Die weiteste Verbreitung unter Vollzeitbeschäftigten mit Lehrabschluss haben fixe Arbeitszeiten, keine Überstundensonderregelung und keine automatische Zeiterfassung (32 Prozent). Dann folgen fixe Arbeitszeiten, keine Überstundensonderregelung und eine automatische Zeiterfassung (30 Prozent). In dieser Gruppe hat aber zumindest knapp ein Viertel zumindest schon teilweise selbstgesteuerte Arbeitszeiten und 8 Prozent vollständig selbstgesteuerte Arbeitszeiten.

Die Arbeitszeitrealitäten von Hochqualifizierten sehen hingegen gänzlich anders aus. So haben etwa vollzeitbeschäftigte Universitäts- bzw. FachhochschulabsolventInnen nur zu 5 Prozent fixe Arbeitszeiten, automatische Zeiterfassung und Überstunden-sonderregelung. Insgesamt haben unter den Vollzeitbeschäftigten hier bereits weniger als ein Drittel fixe Arbeitszeiten, 42 Prozent haben teilweise selbstgesteuerte Arbeitszeiten und ein Viertel vollständig selbstgesteuerte Arbeitszeiten. Hier ist auch die Kategorie der vollständigen Arbeitszeitautonomie, keiner Zeiterfassung und Überstunden-sonderregelung mit 3,4 Prozent eher stark besetzt, was in Absolutzahlen jedoch 13.000 Personen entspricht.

Vergleicht man Voll- und Teilzeit fällt auf, dass bei PflichtschulabsolventInnen und LehrabsolventInnen automatische Zeiterfassung in Teilzeit tendenziell seltener ist als in Vollzeit. Generell sind vollkommen selbstgesteuerte Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten vergleichsweise selten und auch dann nur im hochqualifizierten Bereich anzutreffen. Tabelle 16 bis Tabelle 18 im Anhang geben einen Überblick über die Verteilung der Arbeitszeitarrangements nach Bildungsabschlüssen und Voll-/ Teilzeitbeschäftigung.

Abbildung 3: Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, 2015



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen. Die eher kleine Kategorie „BHS-ABITURIENTENLEHRGANG, KOLLEG“ wird nicht separat ausgewiesen, ist aber in der Kategorie insgesamt enthalten. (SELBST: vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, TEILW: teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, FIX: fix vorgegebene Arbeitszeiten, ÜSR: Überstundensonderregelung; ZE: Zeiterfassung). Prozentangaben ab 5 Prozent dargestellt.

➤ **Typische Berufe innerhalb der Arbeitszeitarrangements**

Um eine nähere Vorstellung davon zu erhalten, wer in welchem Arbeitszeitarrangement tätig ist, hilft die Betrachtung der häufigsten Berufe in den jeweiligen Konstellationen. Da sich hier besonders viele Kombinationsmöglichkeiten ergeben, wodurch schnell eine limitierende Fallzahl erreicht ist, werden in diesem Unterabschnitt Voll- und Teilzeitbeschäftigte nur gemeinsam dargestellt. In Tabelle 22^{Tabelle 22} bis Tabelle 30^{Tabelle 30} im Anhang sind die häufigsten Berufe (ISCO-3 Steller) in den jeweiligen Arbeitszeitarrangements abgebildet. Die Reihung der Berufe erfolgt nach der Zahl der Beschäftigten in diesen Berufen im jeweiligen Arbeitszeitarrangement. Berufe mit weniger als hochgerechnet 5.000 Fällen werden nicht dargestellt. In der Tabelle erkennt man zum einen die höhere Verbreitung von selbstgesteuerten Arbeitszeiten in höheren beruflichen Positionen. Zum anderen kann man auch erkennen, dass sich die gleichen Berufe in unterschiedlichen Arbeitszeitarrangements finden. So ist etwa die große Gruppe der Verkaufskräfte in Handelsgeschäften in fast allen Arbeitszeitarrangements zu finden. Das kann einerseits an tatsächlich unterschiedlichen Arbeitszeitpraktiken liegen, andererseits ist möglich, dass in ähnlichen beruflichen Situationen Autonomie anders bewertet wird.

In den drei Arbeitszeitarrangements, die fixe Arbeitszeiten haben, sind jeweils Verkaufskräfte in Handelsgeschäften die größte Gruppe. Erwartungsgemäß werden bei automatischer Zeiterfassung und keiner Überstundenpauschale eher niedriger qualifizierte Berufe vor allem auch im produzierenden Bereich ausgeübt. Die größte höherqualifizierte Berufsgruppe sind die material- und ingenieurtechnischen Fachkräfte, eine von den Gruppen, die in beinahe allen Berufsgruppen einigermaßen häufig vertreten ist. Wird die Arbeitszeit nicht automatisch erfasst, sind vor allem Berufe aus dem Unterrichtswesen, dem Gesundheitssystem und der Gastronomie zu finden. Bei einer Überstunden Sonderregelung mit fixen Arbeitszeiten zählen vor allem Gesundheitsberufe zu den besonders großen Berufsgruppen. In dieser Kategorie befinden sich auch viele ÄrztInnen und LehrerInnen. Lehrkräfte und höherqualifizierte Beschäftigte in Gesundheitsberufen sind im Übrigen die einzigen stärker vertretenen Gruppen der akademischen Berufe (ISCO-2-Steller) unter denjenigen mit fixen Arbeitszeiten.

Bei teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten ohne Überstunden Sonderregelung sind die größten Berufsgruppen material- und ingenieurtechnische Fachkräfte, Sekretariatsfachkräfte oder allgemeine Bürokräfte. Unter den Beschäftigten mit teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten und einer Überstunden Sonderregelung sind abgesehen von den material- und ingenieurtechnischen Fachkräften, den Vertriebsagenten, Einkäufern und Handelsmaklern und den Verkaufskräften in Handelsgeschäften vor allem Beschäftigte in akademischen Berufen und Führungskräfte zu finden.

Auch bei vollkommen selbstbestimmten Arbeitszeiten ohne Überstunden Sonderregelung gibt es hinsichtlich der größten Berufsgruppen wenig Unterschied zwischen automatischer Zeiterfassung und keiner automatischen Zeiterfassung. Am häufigsten sind wieder Büroangestellte mittlerer Qualifikationen. Allerdings finden sich auch bei den

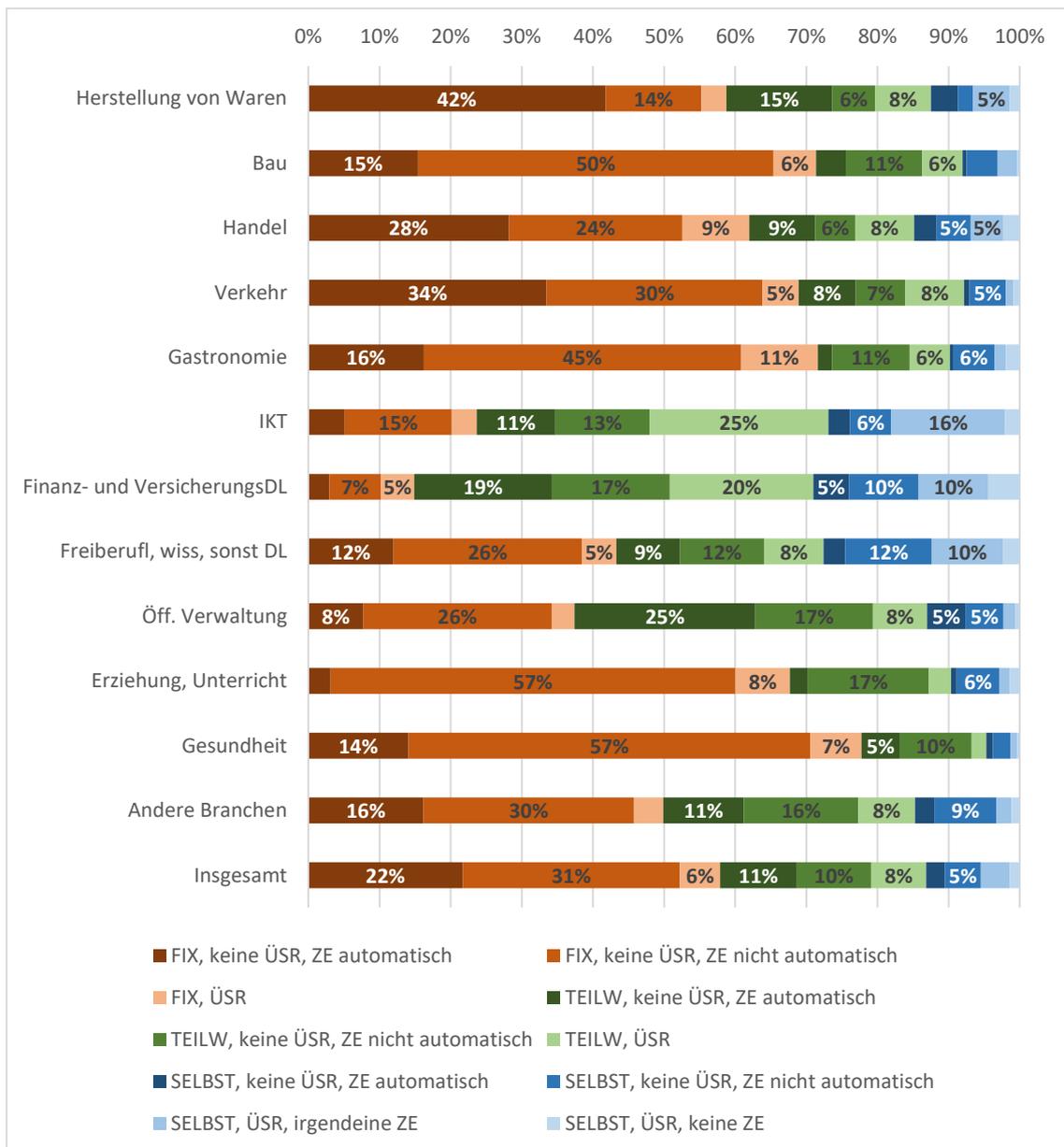
selbstgesteuerten Arbeitszeiten vereinzelt niedriger qualifizierte Berufe. Bei der automatischen Zeiterfassung sind das etwa die MaschinenmechanikerInnen und –schlosslerInnen, eine Berufsgruppe, die man nicht sofort mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten in Verbindung bringt. Gibt es keine automatische Zeiterfassung, sind Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros und Hauswarte und Hauswirtschaftsleiter größere niedriger qualifizierte Berufe mit vollkommen selbstgesteuerten Arbeitszeiten. Bei selbstbestimmten Arbeitszeiten und einer Überstundenregelung finden sich mit wenigen Ausnahmen, wie den material- und ingenieurtechnischen Fachkräften, nur mehr akademische Berufe und Führungskräfte.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass selbstgesteuerte Arbeitszeiten mit einigen Ausnahmen, wie beim Reinigungspersonal, tendenziell eher in höherqualifizierten Bereichen vorkommen. Absolut entgrenzte und selbstgesteuerte Arbeitszeiten, wo nicht einmal eine Zeiterfassung erfolgt, sind nach wie vor ein Randphänomen, das vor allem Führungskräfte betrifft. Demgegenüber arbeiten noch immer viele Beschäftigte unter fixen Arbeitszeiten, mit automatischer Zeiterfassung und ohne Überstunden-sonderregelung. Bei Beschäftigten mit fixen Arbeitszeiten handelt es sich mit einigen Ausnahmen, wie besagten Lehrkräften oder ÄrztInnen, eher um Personen mit nicht-hochqualifizierten Tätigkeiten. Allerdings zeigt sich auch, dass die Zuordnung beruflicher Tätigkeiten zu Arbeitszeitarrangements bei weitem nicht eindeutig ist. So finden sich etwa die – zugegebenermaßen großen – Berufsuntergruppen der Verkaufskräfte in Handelsgeschäften oder der material- oder ingenieurtechnischen Fachkräfte in fast allen Arbeitszeitarrangements.

➤ **Arbeitszeitarrangements nach Wirtschaftsabschnitten**

Auch innerhalb der Wirtschaftsabschnitte sind Arbeitszeitarrangements sehr unterschiedlich verteilt. In Information und Kommunikation und Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen hat nur rund ein Fünftel der Vollzeitbeschäftigten fixe Arbeitszeiten (Abbildung 4). Besonders groß ist die Kategorie der teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten und einer Überstundenonderregelung in Information und Kommunikation (25 Prozent). 16 Prozent haben in diesem Wirtschaftsabschnitt völlig selbstgesteuerte Arbeitszeiten, eine Überstundenonderregelung aber zumindest irgendeine Form der Zeiterfassung. Der Extremfall der selbstgesteuerten Arbeitszeit, wo Arbeitszeit gar nicht mehr erfasst wird, ist auch in Information und Kommunikation nicht besonders weit verbreitet. Am weitesten verbreitet ist diese Kombination aus selbstgesteuerter Arbeitszeit, einer Überstundenonderregelung und keiner Zeiterfassung in der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit ca. 4 Prozent der unselbständig Beschäftigten. Insgesamt sind Information und Kommunikation sowie Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen die am stärksten selbstgesteuerten Branchen.

Abbildung 4: Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten nach Wirtschaftsabschnitten, 2015



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen. Die eher kleine Kategorie „BHS-ABITURIANTENLEHRGANG, KOLLEG“ wird nicht separat ausgewiesen, ist aber in der Kategorie insgesamt enthalten. Prozentangaben ab 5 Prozent dargestellt.

Das Gegenteil dazu bildet die Herstellung von Waren, wo 42 Prozent der Vollzeitbeschäftigten keine Überstundensonderregelung, fixe Arbeitszeiten und automatische Zeiterfassung haben. So hoch ist dieser Anteil in keinem anderen Wirtschaftsabschnitt. Hier kann man also nach wie vor von eher fordistisch organisierten Arbeitszusammenhängen ausgehen. Besonders hoch ist der Anteil der fixen Arbeitszeiten auch noch in den Wirtschaftsabschnitten Bau, Erziehung und Unterricht und Gesundheits- und

Sozialwesen. Hier gibt jeweils mehr als die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten in den letztgenannten Wirtschaftsabschnitten an, dass sie fixe Arbeitszeiten, keine Überstunden-sonderregelung und keine automatische Zeiterfassung haben. Mehr als zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten im Bau, in Verkehr und Lagerei, Beherbergung und Gastronomie, Erziehung und Unterricht und dem Gesundheits- und Sozialwesen haben keine selbstgesteuerten Arbeitszeiten. Das sind also die Wirtschaftsabschnitte, in denen Selbststeuerung am wenigsten relevant ist.

Tabelle 19 bis Tabelle 21 im Anhang geben einen Überblick über die Verteilung der Arbeitszeitarrangements für Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten.

VI. ARBEITSTZEITARRANGEMENTS UND ARBEITSZEIT-BEZOGENE CHARAKTERISTIKA VON VOLLZEIT-BESCHÄFTIGTEN

- Selbststeuerung hat einen signifikanten Einfluss auf die Länge der Arbeitszeiten, nicht aber auf die Anzahl der Überstunden. Dies legt die Interpretation nahe, dass lange Arbeitszeiten in diesen Fällen nicht mehr mit Überstunden in Verbindung gebracht werden
- Erfolgt keine automatische Zeiterfassung, dauern die Arbeitszeiten tendenziell länger.
- Höhere Arbeitszeitautonomie geht nicht unbedingt mit stärkerem Zeitdruck einher. Vor allem Personen mit einer Überstunden-sonderregelung berichten überdurchschnittlich von Zeitdruck betroffen zu sein.

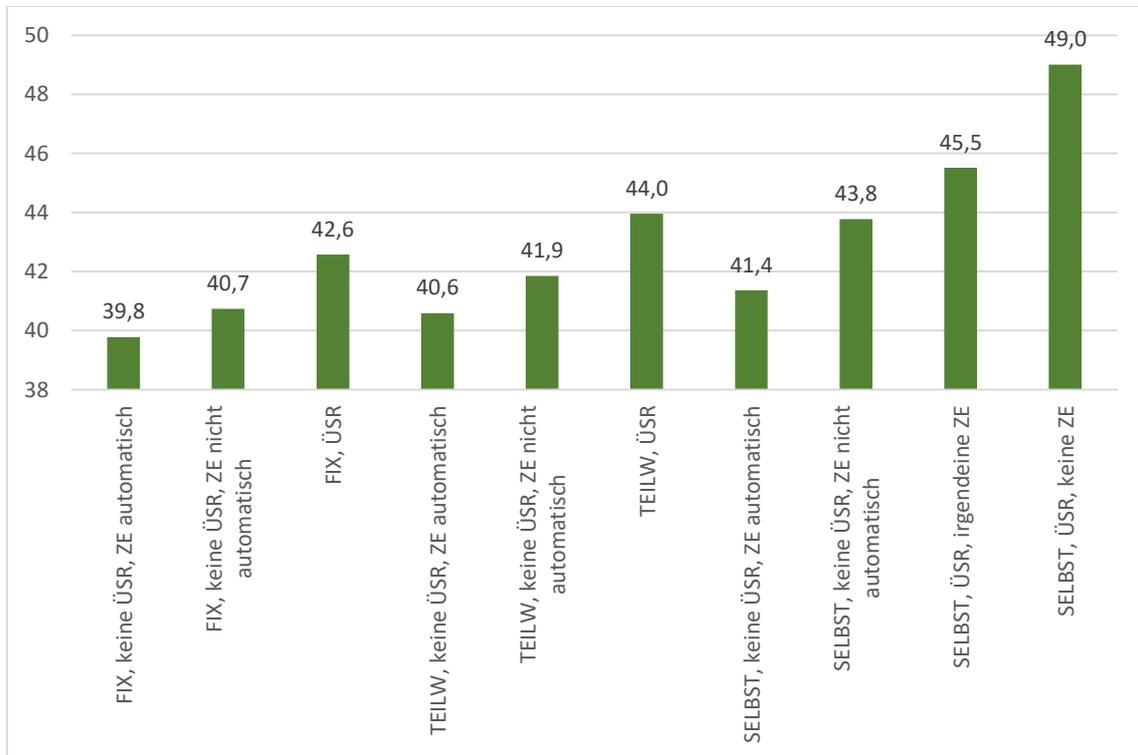
In diesem Kapitel werden arbeitszeitbezogene Charakteristika, wie die Länge der Arbeitszeit, das Ausmaß der unbezahlten Überstunden, individuelle Arbeitszeitverkürzungswünsche und Arbeiten unter Zeitdruck, behandelt. Neben den deskriptiven Statistiken werden auch multivariate Verfahren herangezogen, um die Fragen nach der Länge von Arbeitszeiten, dem Ausmaß von Überstunden und der Bezahlung von Überstunden zu beantworten. Weil im Fragekomplex zu langen Arbeitszeiten Vollzeitbeschäftigung anderen Einflüssen unterworfen ist, wird Teilzeitbeschäftigung auch in diesem Kapitel ausgeklammert. Eine genauere Analyse der Arbeitszeit, die auch das Geschlecht sowie Teilzeitbeschäftigte umfasst, erfolgt im Abschnitt „Unterschiedliche Nutzung(-smöglichkeiten) von selbstgesteuerten Arbeitszeiten im Kontext von Betreuungsverantwortung“.

➤ Länge der Arbeitszeit

Eine zentrale Frage im Kontext von selbstgesteuerten Arbeitszeiten bezieht sich darauf, ob sie zu einer Verlängerung der Arbeitszeit führen. Und tatsächlich zeigt sich in den deskriptiven Analysen, dass die Arbeitszeiten mit dem Grad der Selbststeuerung, einer Überstunden-sonderregelung und bei keiner automatischen Zeiterfassung tendenziell länger sind. So arbeiten Vollzeitbeschäftigte mit fixen Arbeitszeiten, keiner Überstunden-sonderregelung und automatischer Zeiterfassung als einzige Gruppe im Durchschnitt

unter 40 Stunden pro Woche. Mit zunehmendem Grad der Selbststeuerung nimmt, wie unschwer in Abbildung 5 zu erkennen ist, die Zahl der Arbeitsstunden zu. Aber auch bei keiner automatischen Zeiterfassung und keiner Überstundensonderregelung kann man erkennen, dass die Arbeitszeiten bei steigendem Grad der Autonomie durchwegs länger sind. Gleichzeitig zeigt sich, dass innerhalb der Kategorien der Selbststeuerung Beschäftigte mit automatischer Zeiterfassung die kürzesten Arbeitszeiten haben. Hier stellt die automatische Zeiterfassung vermutlich noch immer eine wirksame Schutzinstanz gegenüber unverhältnismäßiger Ausweitung der Arbeitszeit dar.

Abbildung 5: Normale Wochenarbeitsstunden in der Haupttätigkeit von unselbständig Vollzeitbeschäftigten in Stunden pro Woche nach Arbeitszeitarrangements, 2015



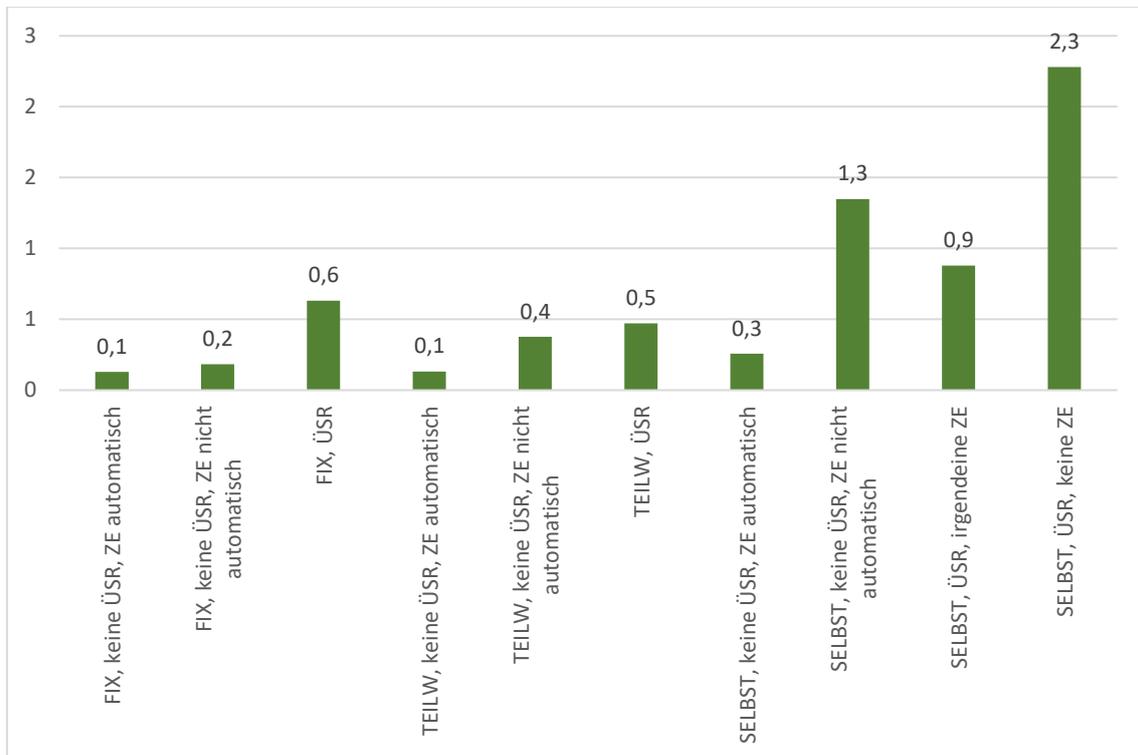
Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen. (SELBST: vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, TEILW: teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, FIX: fix vorgegebene Arbeitszeiten, ÜSR: Überstundensonderregelung; ZE: Zeiterfassung)

➤ Unbezahlte Überstunden

Eine weitere Fragestellung bezieht sich darauf, ob bei selbstgesteuerter Arbeitszeit unbezahlte Überstunden üblicher sind als bei fixer. In den bivariaten Analysen werden ganz klar drei Aspekte ersichtlich: a) Bei automatischer Zeiterfassung ist das Ausmaß der unbezahlten Überstunden vergleichsweise gering, unabhängig vom Grad der Selbststeuerung. b) Tendenziell ist die Anzahl der unbezahlten Überstunden bei einer Überstundensonderregelung höher. c) Die Zahl der unbezahlten Überstunden nimmt mit dem Grad der Selbststeuerung zu und zwar in allen hier direkt vergleichbaren Kategorien.

So ist bei keiner automatischen Zeiterfassung und vollständig selbstgesteuerten Arbeitszeiten die Zahl der unbezahlten Überstunden auch bei keiner Überstundenonderregelung besonders hoch, wie in Abbildung 6 zu sehen ist.

Abbildung 6: Unbezahlte Überstunden in der Haupttätigkeit von unselbständig Vollzeitbeschäftigten in Stunden pro Woche nach Arbeitszeitarrangements, 2015



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen. (SELBST: vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, TEILW: teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, FIX: fix vorgegebene Arbeitszeiten, ÜSR: Überstundenonderregelung; ZE: Zeiterfassung)

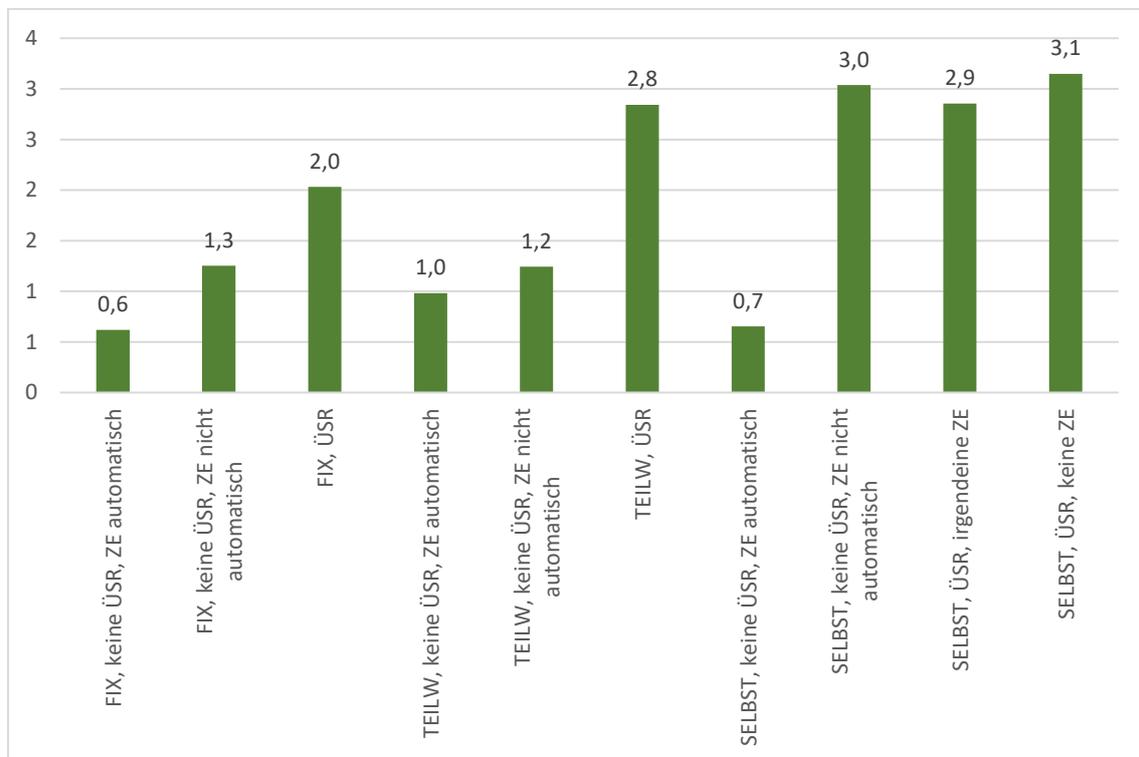
Auch hinsichtlich der Vermeidung von unbezahlten Überstunden zeigt also die automatische Zeiterfassung anscheinend nach wie vor eine zuverlässige Wirkung. Durch ihre technische Autorität wird sie zu einer wirksamen Variante, wie auch bei vollständig selbstgesteuerten Arbeitszeiten die unbezahlten Überstunden in Grenzen gehalten werden können.

➤ Individuelle Wunschstundenlücke

Es ist hinlänglich bekannt, dass sich unselbständig Beschäftigte, im speziellen Vollzeitbeschäftigte, in Summe kürzere Arbeitszeiten wünschen (Stadler/Mairhuber 2018, Schönauer/Astleithner/Nocker/Mairhuber/Mittelberger 2016, Schwendinger 2015). Es gibt aber wenige Untersuchungen zur Frage, ob etwa eine Ausweitung der Arbeitszeit zum Beispiel durch Zielvorgaben und Selbststeuerung auch zu einer Vergrößerung der Wunschstundenlücke beiträgt. Zur Berechnung der Differenz aus Wunsch und

Wirklichkeit werden die normalen Wochenarbeitsstunden in der Haupttätigkeit und Zweittätigkeit addiert und davon wird die gewünschte Gesamtarbeitszeit abgezogen. Auch hier zeigt sich, dass vor allem jene, die keine automatische Zeiterfassung und vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten haben, besonders stark von großen Wunschstundenlücken betroffen sind. So geben Vollzeitbeschäftigte mit vollkommen selbstgesteuerten Arbeitszeiten und keiner automatischen Zeiterfassung im Durchschnitt an, rund drei Stunden weniger arbeiten zu wollen (Abbildung 7). Am höchsten ist der Wert bei Überstundensonderregelung, vollkommen selbstgesteuerten Arbeitszeiten und keiner Zeiterfassung mit 3,15 Stunden. In dieser Kategorie liegen die Arbeitszeitwünsche allerdings auch vergleichsweise hoch bei rund 46 Stunden pro Woche. Aber auch bei teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten und Überstundensonderregelung liegen die normalerweise geleisteten Gesamtarbeitsstunden 2,8 Stunden über den gewünschten Wochenarbeitsstunden. Liegt keine Überstundensonderregelung vor, unterscheiden sich die Wunschstundenlücken zwischen fixen Arbeitszeiten und teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten nicht so gravierend. Klar ersichtlich ist auch, dass jene mit automatischer Zeiterfassung im Vergleich zu den anderen Kategorien wenig von individueller Überbeschäftigung betroffen sind.

Abbildung 7: Durchschnittliche individuelle Wunschstundenlücke von unselbständig Vollzeitbeschäftigten in Stunden pro Woche nach Arbeitszeitarrangements, 2015



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ - Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen. (Wunschstundenlücke = Arbeitszeit in Haupttätigkeit + Arbeitszeit in Zweittätigkeit – gewünschten Gesamtarbeitsstunden. SELBST: vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, TEILW: teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, FIX: fix vorgegebene Arbeitszeiten, ÜSR: Überstundenonderregelung; ZE: Zeiterfassung)

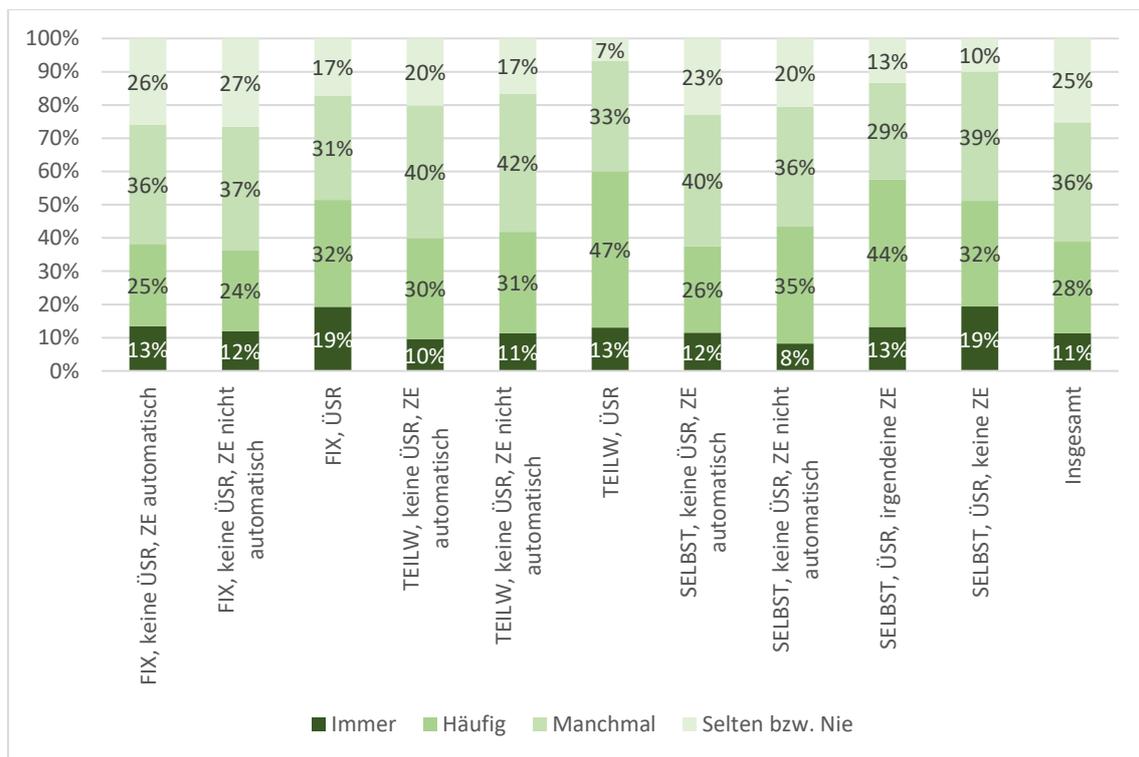
Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es vor allem bei a) Überstundenonderregelung und bei b) vollkommen selbstbestimmten Arbeitszeiten in Kombination mit keiner automatischen Zeiterfassung zu vergleichsweise großen Wunschstundenlücken kommt.

➤ **Arbeiten unter Zeitdruck**

Folgt man der Argumentationslinie, dass Arbeitsorganisation zusehends durch indirekte Steuerung in Kombination mit hohen Zielvorgaben geschehe, müssten jene, die eher selbstgesteuert und autonom arbeiten, von höherem Zeitdruck berichten. Das spiegelt sich in den Daten allerdings nur bedingt wider. So geben etwa Vollzeitbeschäftigte mit fixen Arbeitszeiten und Überstundenpauschale am häufigsten an, dass sie immer unter Zeitdruck arbeiten. Vergleicht man jene ohne Überstundenonderregelung, zeigt sich, dass Beschäftigte mit fixen Arbeitszeiten sogar häufiger immer unter Zeitdruck arbeiten als jene mit teilweise oder vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten. Zusätzlich ist bei automatischer Zeiterfassung der Anteil höher, als wenn keine automatische Zeiterfassung erfolgt. Vermutlich nutzen Beschäftigte also ihre Autonomie und die Möglichkeit, länger zu arbeiten, um ihre Arbeitsaufträge abzuschließen. Das ist Personen mit automatischer Zeiterfassung nicht im selben Ausmaß möglich, weshalb es plausibler erscheint, dass sie

eher unter Zeitdruck arbeiten. Die große Trennlinie hinsichtlich der Häufigkeit unter Zeitdruck zu arbeiten verläuft aber entlang einer anderen Dimension, nämlich der Überstundensonderregelung. In Arbeitszeitarrangements mit Überstundensonderregelung liegt der Anteil derer, die häufig oder immer unter Zeitdruck arbeiten, durchwegs über 50 Prozent. Am höchsten ist der Anteil bei teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten und Überstundensonderregelung. Hier geben insgesamt 58 Prozent an, immer oder häufig unter Zeitdruck zu arbeiten.

Abbildung 8: Häufigkeit von Arbeit unter Zeitdruck nach Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitarrangements, 2015



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen. (SELBST: vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, TEILW: teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, FIX: fix vorgegebene Arbeitszeiten, ÜSR: Überstundensonderregelung; ZE: Zeiterfassung)

Die Häufigkeit unter Zeitdruck zu arbeiten steigt nicht unbedingt mit dem Grad der Selbststeuerung. Allerdings weiten Personen mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten ihre Arbeitszeit bei hochgesteckten Zielvorgaben eher aus ohne an organisatorische Schranken stoßen, was mitunter dazu führen kann, dass sie zwar länger, aber mit weniger Zeitdruck arbeiten.

➤ Was bestimmt die Länge der Arbeitszeit?

Nach der deskriptiven Darstellung der Charakteristika selbstgesteuerter Arbeitszeiten und der Analyse der verschiedenen Arbeitszeitarrangements nach ihrem Vorkommen in verschiedenen Berufen und Branchen und nach Bildung sollen in einem nächsten Schritt diese Konfigurationen gemeinsam analysiert werden (Tabelle 4). Hierfür wird untersucht,

welche Erwerbsmerkmale zu längeren Arbeitszeiten bei Vollzeitbeschäftigten führen, welche Aspekte keinen statistisch signifikanten Einfluss ausüben und welche sich möglicherweise dämpfend auf die wöchentlichen Arbeitszeiten auswirken. Durch die Zusammenführung zahlreicher möglicher Einflussvariablen können die Ergebnisse der multivariaten Analysen von den deskriptiven Analysen etwas abweichen.

In die Analyse der Zahl der Arbeitsstunden werden sowohl die schon diskutierten Aspekte selbstgesteuerter und flexibler Arbeitszeiten als auch die Branche, der Beruf in dem gearbeitet wird und die höchste abgeschlossene Ausbildung aufgenommen. Die Analyse bezieht sich auf Vollzeiterwerbstätige, als zu erklärende Variable wurde die normale Arbeitszeit inklusive regelmäßig geleisteter Überstunden gewählt.

Die Frage nach einer vereinbarten Überstunden Sonderregelung übt hoch signifikanten Einfluss (p-Value. 0,000) auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit aus. Ebenfalls hoch signifikant ist die Frage nach der Verfügbarkeit in der Freizeit (vgl. dazu auch nächstes Kapitel). Hinzu kommt ein deutlich positiver Einfluss der Selbststeuerung der Arbeitszeit, verglichen mit fix vorgegebenen Arbeitszeiten, der vor allem bei vollkommen selbstgesteuerten Arbeitszeiten besonders stark ausfällt. Beschäftigte mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten arbeiten also tendenziell länger als Personen mit teilweise selbstgesteuerten und mit fixen Arbeitszeiten. Höher sind die normalerweise geleisteten Arbeitszeiten auch für Menschen mit einer Leitungsfunktion. Verglichen mit einer automatischen Erfassung der Arbeitszeit ist die geleistete Arbeitszeit in allen anderen Bereichen (Selbsterfassung, Erfassung durch Vorgesetzte und nicht durchgeführte Erfassung) höher.

Werden diese beschriebenen Aspekte herausgerechnet, wirkt sich die Möglichkeit zur Selbstgestaltung der Arbeitsaufgaben senkend auf die vereinbarte Arbeitszeit aus. Auch die Beschäftigungsdauer korreliert negativ mit der Länge der Arbeitszeit. Das lässt sich dahingehend interpretieren, dass MitarbeiterInnen, wenn sie in einem Unternehmen beginnen, häufig lange arbeiten, um ihren Wert für die ArbeitgeberInnen hervorzuheben. Mit der Beschäftigungsdauer in einem Unternehmen und damit auch steigendem Alter lässt diese Motivation nach.

Auch Branchenunterschiede treten nach Berücksichtigung von Aspekten der Arbeitszeitgestaltung nur mehr in Einzelfällen hervor. In der Gastronomie wird auch unter Berücksichtigung der anderen Einflussgrößen im Schnitt um 1,5 Stunden mehr gearbeitet. Ebenfalls signifikant erhöht sind die Arbeitszeiten im Verkehr, in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen.

Gleiches gilt für die Themen Bildung und Beruf. UniversitätsabsolventInnen arbeiten, auch wenn schon zahlreiche erklärende Faktoren berücksichtigt werden, noch immer um durchschnittlich eine Stunde länger als andere Erwerbstätige. Bei den Berufen zeigen sich – verglichen mit Hilfskräften – nur negative Abweichungen als statistisch signifikant. Menschen in akademischen Berufen, TechnikerInnen und Beschäftigte in Handwerksberufen haben vergleichsweise niedrigere Arbeitszeiten. Schließlich arbeiten vollzeitbeschäftigte Männer, auch wenn alle diese Merkmale herausgerechnet wurden, um 1,1 Stunden länger als vollzeitbeschäftigte Frauen.

Tabelle 4: Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse, abhängige Variable: normale Arbeitsstunden inkl. Überstunden von Vollzeitbeschäftigten

	Regressions- koeffizient B	P value	Sig.
(Konstante)	36,740	,000	***
Alter in Jahren	,011	,087	*
Männer (Ref. Frauen)	1,118	,000	***
Beschäftigungsdauer in Jahren	-,019	,004	***
Arbeitszeitgestaltung (Ref. Fix vorgegeben) AZ vollst. selbstbest.	1,892	,000	***
AZ teilw. selbstbest.	,496	,001	***
Erwartete Flexibilität bei Arbeitszeiten	1,006	,000	***
Verfügbarkeit in Freizeit	,682	,000	***
Überstunden-Sonderregelung (Ja)	1,991	,000	***
Flexible Gestaltung der Arbeitsaufgaben	-,099	,004	***
Leitungsfunktion (Ja)	,741	,000	***
AZ-Erfassung (Ref. automatisch) Selbsterfassung	,293	,038	**
Durch Vorgesetzte	,831	,000	***
Keine AZ-Erfassung	,953	,000	***
Bildung (Ref. Pflichtschule) Lehre	-,028	,885	
BMS	-,112	,650	
AHS/BHS/Kolleg	,120	,616	
Uni/hochschulverw. Lehranstalt	,950	,000	***
Branche (Ref. Sonstige) Herstellung von Waren	-,075	,760	
Bau	,068	,812	
Handel	-,067	,801	
Verkehr	,702	,025	**
Gastronomie	1,530	,000	***
IKT	-,110	,786	
Finanz- und VersicherungsDL	,102	,776	
Freiberufl., wiss., sonst DL	,225	,476	
Öff. Verwaltung	,702	,012	**
Erziehung, Unterricht	,247	,449	
Gesundheit	,619	,036	**
Beruf (Ref. Hilfskräfte) Führungskräfte	,108	,733	
Akadem. Berufe	-,817	,002	***
Techniker	-,746	,000	***
Bürokräfte	-,457	,062	*
Dienstleistung, Verkauf	-,373	,101	
Handwerksberufe	-,523	,011	**

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Ad-hoc Modul 2015, eigene Berechnungen. Unselbständig Vollzeitbeschäftigte. Lineare Regression. Signifikanz Codes (***:0,001; **: 0,01; *:0,05; .:0,1) R² 0,205, N: 6.570

➤ **Wer ist von (unbezahlten) Überstunden betroffen?**

Nach der multivariaten Analyse von Merkmalskombinationen, die zu längeren Arbeitszeiten führen, wird nun näher untersucht, welche Faktoren Überstunden begünstigen und was zu bezahlten und nicht bezahlten Überstunden führt.

Die Analysen zu den Überstunden werden ebenfalls für Vollzeitbeschäftigte durchgeführt. Die Fragen zu den Überstunden beziehen sich im Gegensatz zur Frage nach der normalen Arbeitszeit auf eine konkrete Befragungswoche.

Den größten Erklärungsbeitrag für die Entstehung von Überstunden leisten die tatsächlich in der Befragungswoche geleisteten Arbeitsstunden. Nur wer länger arbeitet, ist überhaupt in der Lage, auch Überstunden zu machen. Überstunden werden begünstigt, wenn von den ArbeitgeberInnen Flexibilität der ArbeitnehmerInnen bei den Arbeitszeiten erwartet wird. Ebenfalls begünstigt werden Überstunden durch eine Überstunden-sonderregelung; in diesem Fall wurde ja auch die regelmäßige Leistung von Überstunden im Arbeitsvertrag vereinbart. Zusätzlich arbeiten ArbeitnehmerInnen häufig länger, wenn sie eine Leitungsfunktion übernommen haben.

Eine teilweise oder vollständige Selbstbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitszeit wirkt sich ebenso erhöhend auf mögliche Überstunden aus. Das gleiche gilt für eine flexible Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Erfassung der Arbeitszeit, wobei diese Zusammenhänge nicht signifikant sind. Selbststeuerung geht zwar, wie im letzten Modell gezeigt, eher mit längeren Arbeitszeiten einher, auf die Anzahl der Überstunden zeigt sich jedoch kein signifikanter Einfluss. Das könnte auch dahingehend interpretiert werden, dass Beschäftigte mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten gar nicht mehr so genau abgrenzen können, was nun eine Überstunde ist und was nicht. Im Falle von Durchrechnungszeiträumen können die Beschäftigten schlussendlich nicht viel mehr als eine Vermutung dazu äußern, ob ihre tatsächliche Arbeitszeitverteilung am Ende des Durchrechnungszeitraums zu Überstundenarbeit führt oder nicht.

Nach Bildung betrachtet weisen, wie bei der Länge der Arbeitszeiten, nur UniversitätsabsolventInnen signifikant höhere Zahlen an Überstunden auf. Auch was die Unterscheidung nach Branchen betrifft, sind die Ergebnisse ähnlich. Mehr Überstunden fallen in der Herstellung von Waren, am Bau, in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitssektor an. Wobei auch hier die These angebracht ist, dass etwa im Wirtschaftsabschnitt Herstellung von Waren die Abgrenzung von Normalarbeitszeit und Überstunden einfacher möglich ist als in IKT.

Tabelle 5: Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse, abhängige Variable: Überstunden in der Referenzwoche von Vollzeitbeschäftigten

	Regressions koeffizient B	p value	Sig.
(Konstante)	-8,751	,000	***
Alter in Jahren	,004	,445	
Männer (Ref. Frauen)	,301	,002	***
Arbeitsstunden in der Referenzwoche	,195	,000	***
Beschäftigungsdauer in Jahren	-,007	,147	
Arbeitszeitgestaltung (Ref. Fix vorgegeben) AZ vollst. selbstbest.	,102	,499	
AZ teilw. selbstbest.	,155	,150	
Erwartete Flexibilität bei Arbeitszeiten	,701	,000	***
Verfügbarkeit in Freizeit	,384	,000	***
Überstunden-Sonderregelung (Ja)	1,005	,000	***
Flexible Gestaltung der Arbeitsaufgaben	-,044	,086	*
Leitungsfunktion (Ja)	,368	,000	***
AZ-Erfassung (Ref. automatisch) Selbsterfassung	,067	,532	
Durch Vorgesetzte	,102	,487	
Keine AZ-Erfassung	,173	,223	
Bildung (Ref. Pflichtschule) Lehre	,167	,266	
BMS	,359	,053	*
AHS/BHS/Kolleg	,232	,190	
Uni/hochschulverw.LA	,534	,005	***
Branche (Ref. Sonstige) Herstellung von Waren	,449	,014	**
Bau	,457	,031	**
Handel	,312	,115	
Verkehr	,251	,282	
Gastronomie	,173	,502	
IKT	,295	,326	
Finanz- und VersicherungsDL	,276	,303	
Freiberufl., wiss., sonst DL	-,080	,736	
Öff. Verwaltung	,440	,036	**
Erziehung, Unterricht	,459	,052	*
Gesundheit	,507	,021	**

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Ad-hoc Modul 2015, eigene Berechnungen. Unselbständig Vollzeitbeschäftigte. Lineare Regression. Signifikanz Codes (***:0,001;**: 0,01; *:0,05; .:0,1) R2 0,3215, N: 5.821

In einem letzten Schritt wurde schließlich untersucht, welche Merkmale das Risiko von ArbeitnehmerInnen erhöhen, einen Teil oder ihre gesamten Überstunden nicht bezahlt zu bekommen, d.h. unbezahlte Überstunden zu leisten. Für diese Analyse werden nur Beschäftigte in Betracht gezogen, die überhaupt Überstunden leisten.

Im Gegensatz zur Frage nach der Dauer der Arbeitszeit und nach Überstunden an sich erhöhen selbstgesteuerte Arbeitszeiten oder Flexibilitätsanforderungen der ArbeitgeberInnen dieses Risiko nicht. Wiederum liegt allerdings auch hier die Vermutung nahe, dass eben bei selbstgesteuerten Arbeitszeiten Überstunden und deren Bezahlung nicht mehr so genau von der Normalarbeitszeit abgegrenzt werden können. Auch nach Bildung zeigen sich keine signifikanten Unterschiede im Risiko für unbezahlte Überstunden. Bestimmend für nicht-entgeltene Überstunden sind vor allem Branchentraditionen. So ist

unter Betrachtung aller genannten Faktoren das Risiko im Bereich Erziehung und Unterricht um das sechsfache erhöht, in der Gastronomie und in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen um etwa den Faktor drei.

Tabelle 6: Ergebnisse der binär logistischen Regressionsanalyse, abhängige Variable: Auftreten von unbezahlten Überstunden bei Vollzeitbeschäftigten*

	Regressionskoeffizient B	p-value	Sig.	Exp(B)
Alter in Jahren	,015	,068	*	1,015
Männer (Ref. Frauen)	-,535	,004	***	,586
Arbeitsstunden in der Referenzwoche	,041	,000	***	1,042
Beschäftigungsdauer in Jahren		,406		
Arbeitszeitgestaltung (Ref. Fix vorgegeben)		,406		
AZ vollst. selbstbest.	-,169	,524		,844
AZ teilw. selbstbest.	-,269	,179		,765
Erwartete Flexibilität bei Arbeitszeiten	,113	,221		1,119
Verfügbarkeit in Freizeit	,128	,222		1,136
Überstunden-Sonderregelung (Ja)	-,036	,696		,965
Flexible Gestaltung der Arbeitsaufgaben	,183	,307		1,201
Leitungsfunktion (Ja)	-,145	,410		,865
AZ-Erfassung (Ref. Anderes/Gar nicht)		,550		
Automatisch	-,256	,290		,774
Selbsterfassung	-,336	,149		,715
Vorgesetzte	-,219	,494		,803
Bildung (Ref. Pflichtschule)		,063	*	
Lehre	,059	,882		1,061
BMS	-,007	,988		,993
AHS/BHS/Kolleg	,614	,136		1,848
Uni/hochschulverw.LA	,538	,205		1,713
Branche (Ref. Sonstige)		,000	***	
Herstellung von Waren	,394	,382		1,482
Bau	,113	,827		1,120
Handel	,802	,082		2,229
Verkehr	-,373	,548		,688
Gastronomie	1,166	,026	**	3,209
IKT	,944	,075	**	2,570
Finanz- und VersicherungsDL	1,092	,036	**	2,981
Freiberufl., wiss., sonst DL	,934	,062	*	2,544
Öff. Verwaltung	,558	,238		1,748
Erziehung, Unterricht	1,864	,000	***	6,448
Gesundheit	-,193	,728		,825
Konstante	-4,351	,000	***	,013

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Ad-hoc Modul 2015, eigene Berechnungen. Unselbständig Vollzeitbeschäftigte. Binomiale logistische Regression. Signifikanz Codes (***:0,001;**: 0,01; *:0,05; :.0,1) Pseudo R2 0,173, N: 1.446.

*) Für die Analyse wurden nur Personen ausgewählt, die Überstunden leisten.

VII. VEREINBARKEIT VON ARBEIT UND LEBEN

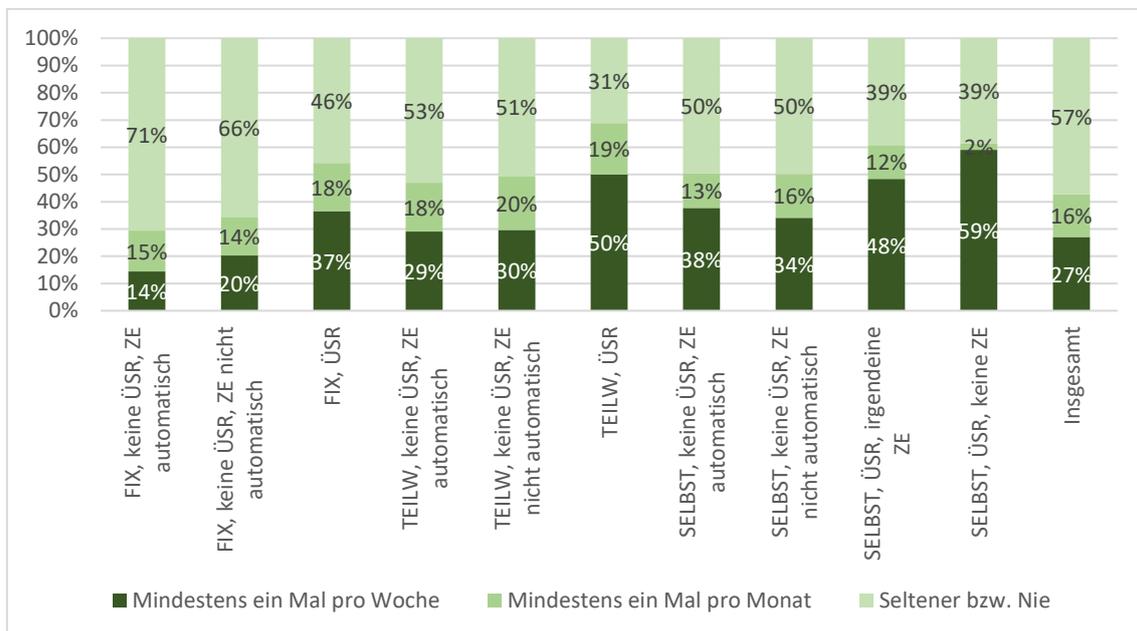
- Personen mit stärker selbstgesteuerten Arbeitszeiten berichten eher auch von arbeitgeberseitigen Flexibilitätsanforderungen betroffen zu sein.
- Die Differenz zwischen den von Frauen und Männern mit Kindern geleisteten Vollzeit-Arbeitszeiten ist bei automatischer Zeiterfassung am geringsten.
- Auch bei vollkommen selbstbestimmten Arbeitszeiten sind die Vollzeit-Arbeitszeiten von Frauen und Männern mit Kindern – auf hohem Niveau – ähnlich.
- Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitorganisation steigt tendenziell mit dem Grad der Arbeitszeitautonomie.
- Besonders unzufrieden mit der Arbeitszeitorganisation sind Beschäftigte mit fixen Arbeitszeiten und einer Überstundenonderregelung.
- Auch verlängerte Arbeitszeiten wirken sich negativ auf die Zufriedenheit aus.
- Mit Ausnahme von Männern, die vollständig selbstgesteuerte Arbeitszeiten haben, steigt die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung, wenn es keine Zeiterfassung gibt.

➤ Entgrenzung

In den Daten des Ad-hoc-Moduls finden sich auch zwei Variablen, die explizit mit Entgrenzung in Verbindung gebracht werden können. So wird erfragt, wie häufig erwartet wird, dass man länger in der Arbeit bleibt (erwartete Flexibilität) und wie häufig man in der Freizeit arbeitsbezogen kontaktiert wird (Verfügbarkeit in der Freizeit).

In den deskriptiven Analysen zeigt sich, dass jeweils mit stärker ausgeprägter Selbststeuerung, einer Überstundenonderregelung und keiner automatischen Zeiterfassung die Wahrscheinlichkeit für erwartete Flexibilität tendenziell zunimmt. So wird nur von einem Drittel der Vollzeitbeschäftigten mit fixen Arbeitszeiten, automatischer Zeiterfassung und keiner Überstundenonderregelung einmal pro Monat oder häufiger erwartet, länger zu bleiben (Abbildung 9). Bei Beschäftigten mit fixen Arbeitszeiten und Überstundenonderregelung trifft das bereits auf die Hälfte zu. Am ehesten wird von Beschäftigten mit teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten und Überstundenonderregelung eine Bereitschaft zu Flexibilität erwartet. Von ihnen wird zu 69 Prozent zumindest einmal im Monat oder öfter verlangt, dass sie länger arbeiten. Interessant ist allerdings, dass sich zwischen teilweise und vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten hinsichtlich der erwarteten Flexibilität kaum ein Unterschied zeigt. Es scheint, dass, wenn einmal von einer gewissen Flexibilität ausgegangen wird, hinsichtlich der Entgrenzung keine großen Unterschiede mehr gemacht werden, egal, ob vollständig oder nur teilweise selbstgesteuert gearbeitet wird. Eine andere Leseart wäre, dass man bei vollständiger Selbststeuerung so eigenverantwortlich arbeitet, dass man eben keine Instanz hat, die einem direkte Vorgaben macht.

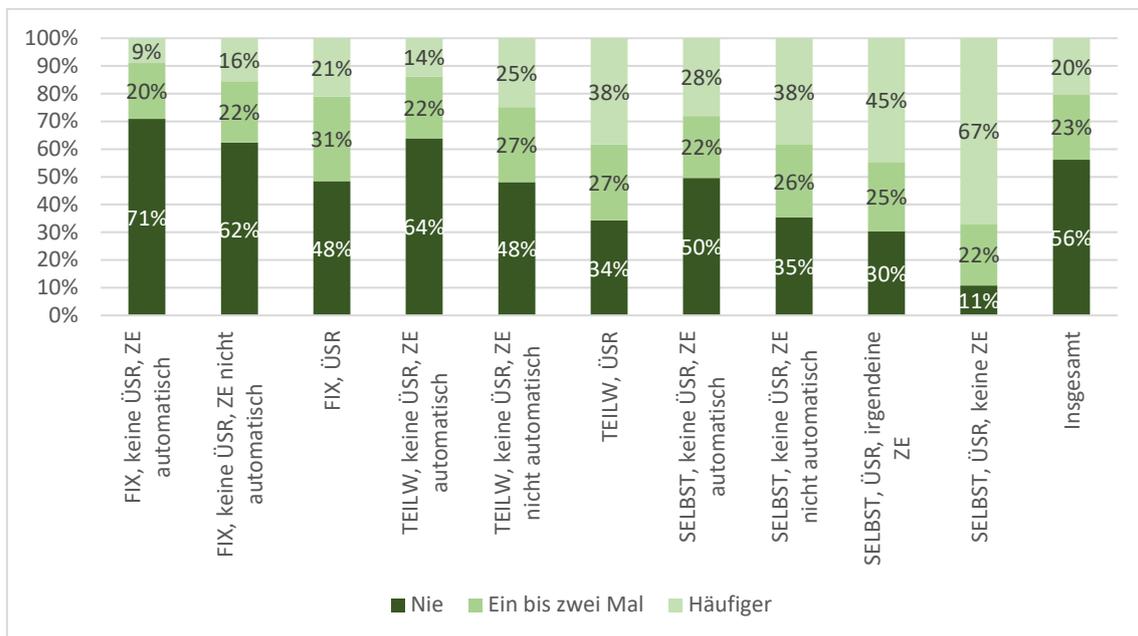
Abbildung 9: ArbeitgeberInnenseitige Flexibilitätsanforderungen nach Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitarrangements, 2015



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Auch hinsichtlich der Verfügbarkeit in der Freizeit sind Vollzeitbeschäftigte in eher selbstgesteuerten Arbeitsverhältnissen stärker betroffen (Abbildung 10). Tendenziell weniger betroffen sind Personen mit automatischer Zeiterfassung und jene, die keine Überstundenonderregelung haben. So werden zum Beispiel Vollzeitbeschäftigte mit fixen Arbeitszeiten, keiner Überstundenregelung und automatischer Zeiterfassung zu 71 Prozent nie in der Freizeit kontaktiert. Aber auch bei vollkommen selbstgesteuerten Arbeitszeiten werden 50 Prozent der Beschäftigten, wenn sie eine automatische Zeiterfassung haben, nicht in der Freizeit kontaktiert. Am stärksten von Entgrenzung betroffen sind Vollzeitbeschäftigte mit völlig selbstgesteuerten Arbeitszeiten, keiner Zeiterfassung und einer Überstundenonderregelung. Hier wird nur mehr von 19 Prozent keine Verfügbarkeit in der Freizeit angegeben.

Abbildung 10: Verfügbarkeit in der Freizeit nach Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten, 2015



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Es scheint also, dass eine automatische Zeiterfassung tendenziell auch mit einer mechanischeren Trennung der Sphären von Arbeit und Leben einhergeht.

➤ Möglichkeit, frei zu nehmen

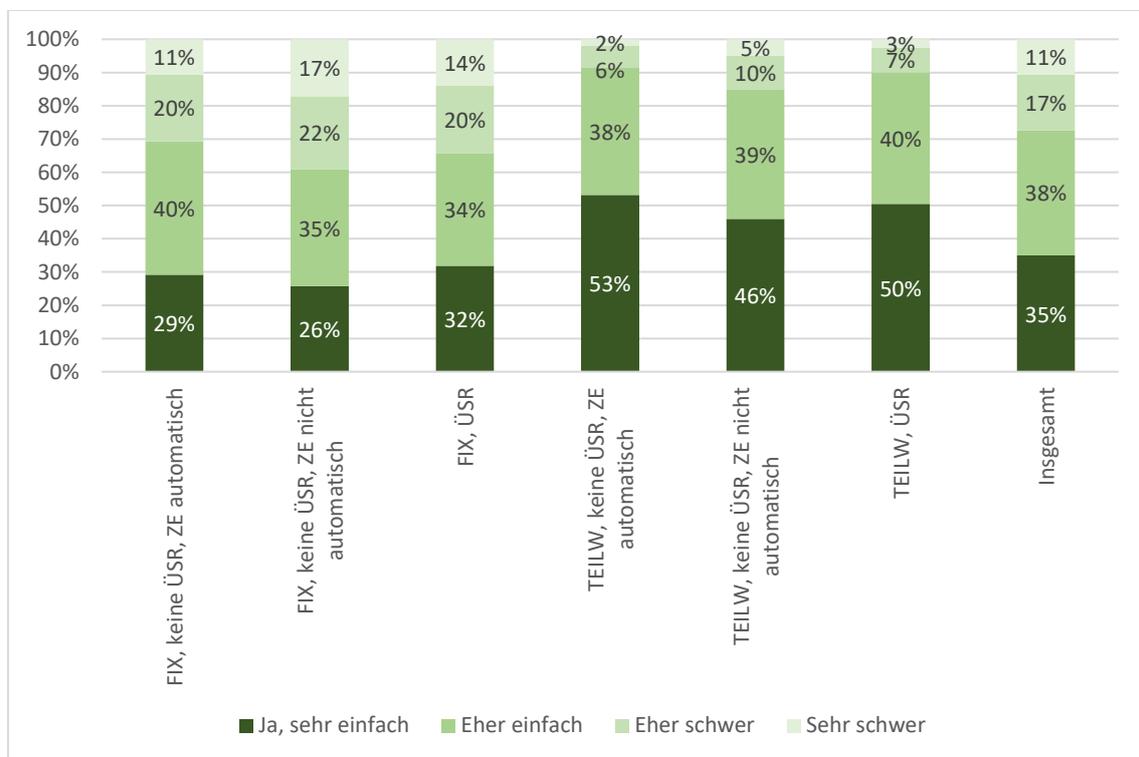
Die Möglichkeit, kurzfristig frei zu nehmen, ist neben der Selbststeuerung von Arbeitszeit besonders wichtig für arbeitnehmerInnenbezogene Flexibilität. Besteht die Möglichkeit, einfach und kurzfristig einzelne Tage oder Stunden frei zu nehmen, können auch fixe Arbeitszeiten besser mit dem Leben außerhalb der Erwerbssphäre vereinbart werden. Im Ad-hoc-Modul von 2015 liefern zwei Variablen diesbezügliche Informationen.

Kurzfristig Freinehmen wird tendenziell mit dem Grad der Selbststeuerung einfacher.⁵ So ist es für Vollzeitbeschäftigte mit teilweise selbstgesteuerten Arbeitszeiten durchwegs einfacher möglich, einzelne Stunden frei zu nehmen als für jene, die fixe Arbeitszeiten haben (Abbildung 11). Interessant ist allerdings, dass es innerhalb der Kategorien jeweils für jene mit automatischer Zeiterfassung und keiner Überstundensonderregelung noch am einfachsten ist, kurzfristig frei zunehmen. Zum Teil erklärt sich das durch die unterschiedliche Branchenzusammensetzung. So haben Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen oder in Erziehung und Unterricht, die sich vergleichsweise schwer

⁵ Personen, die vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten haben, bekommen die Frage zur Möglichkeit, kurzfristig einzelne Stunden frei zu nehmen nicht.

kurzfristig einzelne Stunden freinehmen können sind, häufig eben keine automatische Zeiterfassung. Insgesamt schneiden hinsichtlich der Möglichkeit, einzelne Stunden frei zu nehmen, Vollzeitbeschäftigte mit teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten, automatischer Zeiterfassung und keiner Überstundensonderregelung am besten ab. Insgesamt geben 92 Prozent der Vollzeitbeschäftigten dieser Kategorie an, dass es sehr oder eher einfach ist, kurzfristig frei zunehmen. Am schlechtesten schneiden Vollzeitbeschäftigte mit fixen Arbeitszeiten, keiner automatischen Zeiterfassung und einer Überstundensonderregelung ab. Hier geben nur mehr 61 Prozent an, dass sie einfach oder sehr einfach einzelne Stunden freinehmen können.

Abbildung 11: Möglichkeit kurzfristig einzelne Stunden frei zu nehmen für unselbständig Vollzeitbeschäftigte, 2015

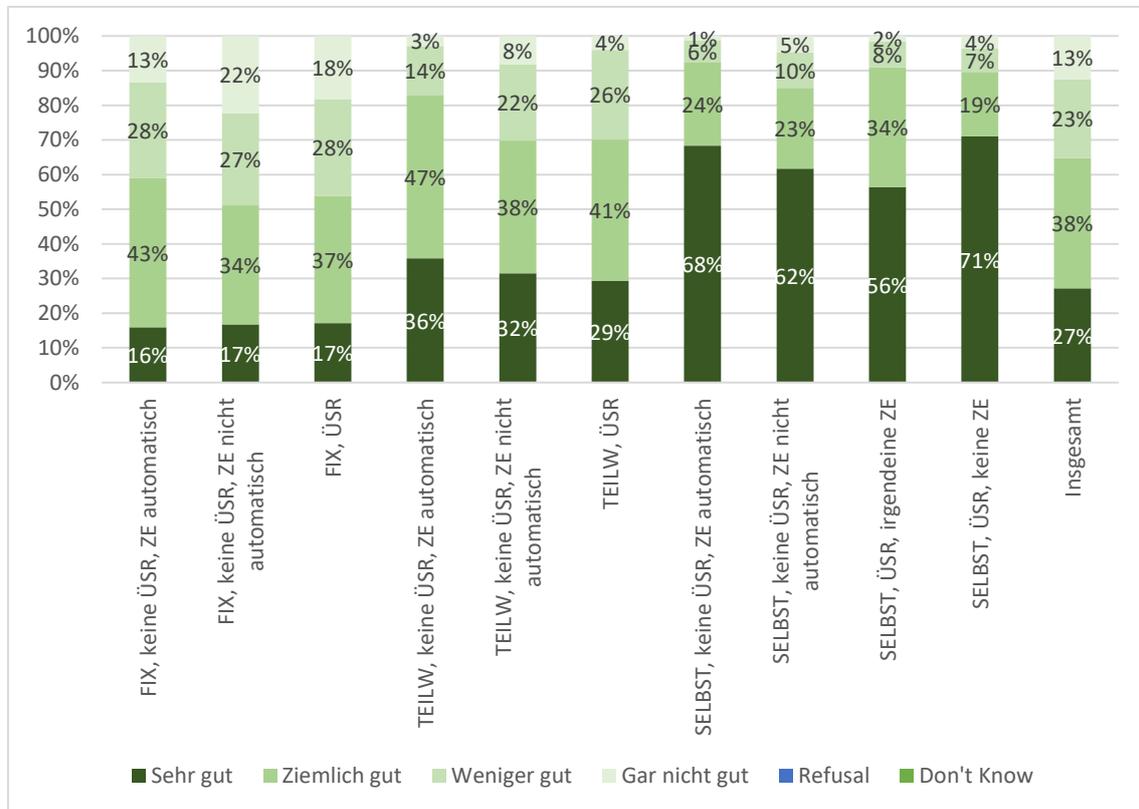


Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Auch die Möglichkeit, sich einzelne Tage frei zu nehmen, steigt tendenziell mit dem Grad der Selbststeuerung (Abbildung 12). Bei vollständig selbstgesteuerten Arbeitszeiten geben in jeder angegebenen Kategorie mindestens 85 Prozent der Vollzeitbeschäftigten an, dass es einfach oder sehr einfach ist, einzelne Tage frei zunehmen. Aber auch hier gilt, dass innerhalb der einzelnen Kategorien jene ArbeitnehmerInnen mit automatischer Zeiterfassung und keiner Überstundensonderregelung am besten abschneiden. Bei fixen Arbeitszeiten geben hier 59 Prozent an, dass es einfach oder sehr einfach sei, einzelne Tage frei zunehmen. Bei teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten sind es 83 Prozent, bei vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten sind es 92 Prozent. Innerhalb der einzelnen

Kategorien der Autonomie schneiden tendenziell jene, die keine Überstunden-sonderregelung sowie automatische Zeiterfassung haben, am besten ab.

Abbildung 12: Möglichkeit kurzfristig einzelne Tage frei zunehmen für unselbständig Vollzeitbeschäftigte, 2015



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

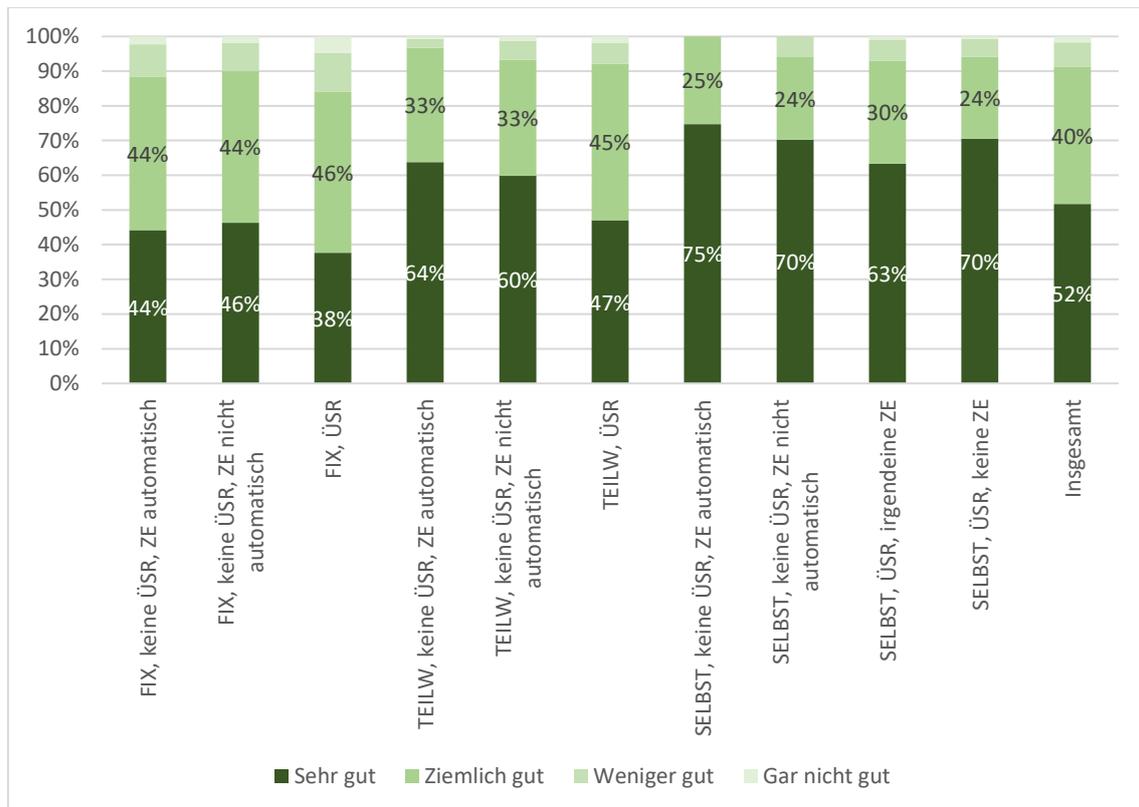
Insgesamt geben ArbeitnehmerInnen mit stärker selbstgesteuerten Arbeitszeiten also eher an, dass sie die Möglichkeit haben, kurzfristig frei zunehmen. Allerdings kann mit den Daten nicht festgestellt werden, ob sie sich mit den Antworten lediglich auf die theoretisch vorhandene Möglichkeit beziehen, die aufgrund des hohen Zeitdrucks aber kaum in die Praxis umgesetzt werden kann, oder ob es auch unter Berücksichtigung des Arbeitsaufwandes einfach möglich ist, kurzfristig frei zu nehmen.

➤ **Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung**

Vorweg kann festgehalten werden, dass sich auch hier, wie in vielen anderen Befragungen, eine Art „Zufriedenheitsparadoxon“ zu zeigen scheint, weil kaum jemand angibt, mit der Arbeitszeitgestaltung unzufrieden zu sein. Insgesamt sind nur rund 9 Prozent der Vollzeitbeschäftigten weniger oder gar nicht zufrieden mit ihrer Arbeitszeitgestaltung. Dennoch zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung und der Arbeitszeitautonomie. Innerhalb der einzelnen Gruppen sind wiederum jene mit automatischer Zeiterfassung bei (teilweise) selbstbestimmten

Arbeitszeiten am zufriedensten. Insgesamt am unzufriedensten sind Vollzeitbeschäftigte mit fixen Arbeitszeiten und einer Überstundenonderregelung. Hier geben „nur“ mehr 38 Prozent der unselbständig Vollzeitbeschäftigten an, dass die Arbeitszeitgestaltung sehr gut ist, und 46 Prozent, dass die Arbeitszeitorganisation gut zu ihren Lebensumständen passt. Am zufriedensten sind Vollzeitbeschäftigte mit vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten, einer automatischen Zeiterfassung und keiner Überstundenonderregelung. Von 154 Befragten gab niemand an, dass die Arbeitszeitgestaltung weniger gut oder nicht gut zu den persönlichen Lebensumständen passen würde.

Abbildung 13: Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung, unselbständig Vollzeitbeschäftigte, 2015



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

➤ **Unterschiedliche Nutzung(-smöglichkeiten) von selbstgesteuerten Arbeitszeiten im Kontext von Betreuungsverantwortung**

In diesem Abschnitt wird diskutiert, ob sich unterschiedliche Muster in den Arbeitszeitarrangements für Männer und Frauen unter spezieller Berücksichtigung von Betreuungsverantwortung ergeben. Betreuungsverantwortung wurden operationalisiert, indem

unterschieden wird, ob ein oder mehrere Kinder im gemeinsamen Haushalt leben.⁶ Dabei wird analysiert, ob es unterschiedliche Verteilungen auf die Arbeitszeitarrangements gibt, wie sich die Länge der Arbeitszeiten unterscheidet und ob etwa Menschen mit Betreuungsverantwortung in gewissen Arbeitszeitarrangements zufriedener mit der Arbeitszeitgestaltung sind. Für den Vergleich werden Gruppen entlang der Kriterien Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung, Geschlecht und der Frage nach Kindern im gemeinsamen Haushalt, gebildet.

Teilzeitbeschäftigung

Bei den weiblichen Teilzeitbeschäftigten liegt die Arbeitszeit ohne Kind(er) im gemeinsamen Haushalt bei 22,3 Stunden, wenn zumindest ein Kind im gemeinsamen Haushalt wohnt, leicht darüber bei 22,8 Stunden. Hinsichtlich der Verteilung nach Arbeitszeitarrangements zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede je nachdem, ob ein Kind im gemeinsamen Haushalt wohnt oder nicht. Mit mehr als 40 Prozent stellt jeweils die fixe Arbeitszeit ohne automatische Zeiterfassung die mit Abstand größte Gruppe dar. Auch wenn man alle Kategorien mit fixen Arbeitszeiten zusammenfasst, kommt man jeweils auf 58 Prozent, die fixe Arbeitszeiten haben, egal ob mit oder ohne Kind. Zudem nimmt die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung jeweils mit dem Grad der Autonomie zu, wobei es keinen großen Unterschied mehr macht, ob Arbeitszeiten teilweise oder vollständig selbstbestimmt sind. Besonders unzufrieden mit der Arbeitszeitgestaltung sind teilzeitbeschäftigte Frauen, wenn fixe Arbeitszeiten mit einer Überstundenpauschale einhergehen. Leben dann keine Kinder im gemeinsamen Haushalt, ist die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung so niedrig wie in keiner der anderen möglichen Kombinationen (Durchschnitt von 2). Am zufriedensten mit der Arbeitszeitgestaltung sind Frauen mit einem Kind im gemeinsamen Haushalt, freier Zeiteinteilung, irgendeiner Form der Zeiterfassung und einer Überstundenonderreglung.

⁶ Ist im Text die Rede von einem Kind im gemeinsamen Haushalt, ist damit mindestens ein Kind gemeint. Für das Alter des Kindes wurden keine Obergrenzen festgehalten, da eine verringerte Erwerbsbeteiligung von Frauen häufig auch über die ersten Jahre der Elternschaft bestehen bleibt.

Tabelle 7: Arbeitszeitarrangements von weiblichen unselbständig Teilzeitbeschäftigten mit und ohne Kinder/n, 2015

	<i>kein Kind im gemeinsamen Haushalt</i>				<i>mind. 1 Kind im gemeinsamen Haushalt</i>			
	N (Tsd.)	Anteil	Arbeitszeit	Zufriedenheit mit AZG	N(Tsd.)	Anteil	Arbeitszeit	Zufriedenheit mit AZG
<i>FIX, keine ÜSR, automatische ZE</i>	36	12%	24,0	1,54	77	13%	22,9	1,55
<i>FIX, keine ÜSR, keine automatische ZE</i>	123	43%	23,7	1,49	253	42%	22,5	1,51
<i>FIX, ÜSR</i>	8	3%	26,7	1,99	22	4%	24,7	1,67
<i>TEILW, KEINE ÜSR, automatische ZE</i>	18	6%	24,6	1,17	66	11%	23,7	1,27
<i>TEILW, keine ÜSR, keine automatische ZE</i>	45	16%	23,2	1,33	91	15%	22,1	1,27
<i>TEILW, ÜSR</i>	(5)	(1,8%)	(28,5)	(1,27)	9	2%	23,1	1,21
<i>SELBST, keine ÜSR, automatische ZE</i>	7	2%	26,4	1,32	12	2%	23,2	1,21
<i>SELBST keine ÜSR, keine automatische ZE</i>	43	15%	16,3	1,16	65	11%	18,7	1,15
<i>SELBST, ÜSR, alle außer keine ZE</i>	x	x	x	x	8	1%	26,3	1,07
<i>SELBST, ÜSR, keine Zeiterfassung</i>	x	x	x	x	x	x	x	x
Insgesamt	287	100%	22,8	1,41	604	100%	22,3	1,40

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015; x: Wert aufgrund der Fallzahl nicht interpretierbar, (...) Wert unterliegt einer großen Schwankungsbreite. Eigene Berechnungen.

Obwohl teilzeitbeschäftigte Männer eine vergleichsweise kleine Gruppe sind und sich in ihrem Erwerbsverhalten – oft sind es Personen in Ausbildung oder Altersteilzeit – stark von den teilzeitbeschäftigten Frauen unterscheiden, werden sie kurz beschrieben. Lebt mit ihnen kein Kind im gemeinsamen Haushalt, beträgt ihre durchschnittliche Arbeitszeit 19,2 Stunden. Mit einem durchschnittlichen Wert für die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung von 1,4 sind sie besonders zufrieden mit der Arbeitszeitgestaltung. 23 Prozent haben vollkommen selbstgesteuerte Arbeitszeiten, keine Überstunden-sonderregelung und keine automatische Zeiterfassung. Dies liegt so hoch wie in keiner anderen betrachteten Gruppe, wobei es sich vermutlich zum Großteil um studentische Jobs mit relativ flexibler Zeiteinteilung handelt oder eben um besagte Altersteilzeit.

Zahlenmäßig noch unbedeutender sind Männer in Teilzeit, die mit zumindest einem Kind im gemeinsamen Haushalt leben. Diese Kombination trifft nur auf knapp 65.000 Personen zu. Ihre Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 23,8 Stunden und ist somit höher als für die Männer ohne Kinder, die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung ist hingegen niedriger. Das trifft vor allem für jene zu, die fixe Arbeitszeiten, keine automatische Zeiterfassung und keine Überstundenonderregelung haben (Durchschnitt von 1,8).

Tabelle 8: Arbeitszeitarrangements von männlichen unselbständig Teilzeitbeschäftigten mit und ohne Kinder/n, 2015

	<i>kein Kind im gemeinsamen Haushalt</i>				<i>mind. 1 Kind im gemeinsamen Haushalt</i>			
	n (Tsd.)	Anteil	Arbeits- zeit	Zufrieden- heit mit AZG	n (Tsd.)	Anteil	Arbeits- zeit	Zufrieden- heit mit AZG
<i>FIX, keine ÜSR, automatische ZE</i>	15	11%	21,8	1,40	10	16%	27,7	1,83
<i>FIX, keine ÜSR, keine automatische ZE</i>	54	38%	19,7	1,54	17	26%	25,8	1,63
<i>FIX, ÜSR</i>	x	x	x	x	x	x	x	x
<i>TEILW, KEINE ÜSR, automatische ZE</i>	8	6%	22,7	1,11	x	x	x	x
<i>TEILW, keine ÜSR, keine automatische ZE</i>	21	15%	18,1	1,14	19	30%	20,1	1,40
<i>TEILW, ÜSR</i>	x	x	x	x	x	x	x	x
<i>SELBST, keine ÜSR, automatische ZE</i>	(3)	(2,1%)	(24,9)	(1,15)	x	x	x	x
<i>SELBST keine ÜSR, keine automatische ZE</i>	33	23%	16,6	1,33	11	17%	21,3	1,14
<i>SELBST, ÜSR, alle außer keine ZE</i>	x	x	x	x	x	x	x	x
<i>SELBST, ÜSR, keine Zeiterfassung</i>	x	x	x	x	x	x	x	x
<i>Insgesamt</i>	142	100%	19,2	1,39	65	100%	23,8	1,48

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015; x: Wert aufgrund der Fallzahl nicht interpretierbar, (...) Wert unterliegt einer großen Schwankungsbreite. Eigene Berechnungen.

Vollzeitbeschäftigung:

Im Durchschnitt liegt die normale Arbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Männern ohne Kinder im Haushalt bei 41,7 Stunden und ist somit etwas kürzer, als wenn Kinder im gemeinsamen Haushalt wohnen (42,1 Stunden). Das kann zwar mit der unterschiedlichen Altersstruktur von Männern mit und ohne Kinder/n zusammenhängen, aber auch wenn man das Alter kontrolliert, weiten Männer mit Kindern ihre Arbeitszeit tendenziell aus (Altreiter/Astleithner/Flecker 2016, Bergmann/Gassler 2016). Vergleichsweise groß ist der Unterschied vor allem bei den verschiedenen Konstellationen mit Überstundenonderregelung. Insgesamt gibt es dennoch drei Kategorien, bei denen Männer mit Kindern kürzere Arbeitszeiten haben als Männer ohne Kinder. Dies sind die teilweise

selbstbestimmten Arbeitszeiten ohne Überstundenonderregelung (mit und ohne automatischer Zeiterfassung) und selbstbestimmte Arbeitszeiten ohne automatischer Zeiterfassung. Ansonsten lassen sich keine eindeutigen Muster der Länge der Arbeitszeit in Bezug auf Unterschiede nach Kindern im Haushalt identifizieren. Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung bei den vollzeitbeschäftigten Männern zeigen sich keine großen Unterschiede nach der Frage, ob mindestens ein Kind im gemeinsamen Haushalt wohnt. In beiden Kategorien nimmt die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung tendenziell mit der Autonomie zu und gleichzeitig mit Überstundenonderregelungen ab. Am zufriedensten mit der Arbeitszeitgestaltung sind demnach auch hier Männer mit vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten, automatischer Zeiterfassung und keiner Überstundenonderregelung, egal ob mit oder ohne Kind im gemeinsamen Haushalt. Am unzufriedensten sind vollzeitbeschäftigte Männer bei fixen Arbeitszeiten und Überstundenonderregelung, egal ob ein Kind im gemeinsamen Haushalt wohnt oder nicht. Hinsichtlich der Verteilung auf die Arbeitszeitarrangements zeigen sich bei vollzeitbeschäftigten Männern keine wesentlichen Unterschiede nach dem Differenzkriterium Kinder im gemeinsamen Haushalt.

Tabelle 9: Arbeitszeitarrangements von männlichen unselbständig Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Kinder/n, 2015

	<i>kein Kind im gemeinsamen Haushalt</i>				<i>mind. 1 Kind im gemeinsamen Haushalt</i>			
	n (Tsd.)	Anteil	Arbeits- zeit	Zufriedenheit mit AZG	n (Tsd.)	Anteil	Arbeits- zeit	Zufriedenheit mit AZG
<i>FIX, keine ÜSR, automatische ZE</i>	219	24%	39,9	1,70	161	22%	39,9	1,72
<i>FIX, keine ÜSR, keine automatische ZE</i>	241	27%	41,0	1,63	207	28%	41,2	1,66
<i>FIX, ÜSR</i>	56	6%	42,8	1,89	38	5%	44,0	1,82
<i>TEILW, KEINE ÜSR, automatische ZE</i>	93	10%	41,1	1,41	79	10%	40,2	1,43
<i>TEILW, keine ÜSR, keine automatische ZE</i>	91	10%	42,2	1,47	79	11%	42,1	1,48
<i>TEILW, ÜSR</i>	80	9%	43,4	1,63	67	9%	44,7	1,59
<i>SELBST, keine ÜSR, automatische ZE</i>	22	2%	42,0	1,13	20	3%	42,5	1,15
<i>SELBST keine ÜSR, keine automatische ZE</i>	52	6%	44,9	1,39	37	5%	43,7	1,32
<i>SELBST, ÜSR, alle außer keine ZE</i>	35	4%	45,4	1,50	43	6%	46,7	1,46
<i>SELBST, ÜSR, keine Zeiterfassung</i>	9	1%	49,0	1,24	20	3%	49,5	1,34
<i>Insgesamt</i>	897	100%	41,7	1,59	750	100%	42,1	1,58

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015; x: Wert aufgrund der Fallzahl nicht interpretierbar, (...) Wert unterliegt einer großen Schwankungsbreite. Eigene Berechnungen.

Wie schon öfter nachgewiesen wurde, zeigt sich auch hier, dass Frauen mit Kindern im Durchschnitt kürzer arbeiten als wenn keine Kinder im gemeinsamen Haushalt leben, wengleich die Differenz innerhalb der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten marginal ist. Für die unterschiedlichen Arbeitszeitarrangements von vollzeiterwerbstätigen Frauen ergeben sich allerdings unterschiedliche Muster. Bei fixen Arbeitszeiten und keiner Überstundenonderregelung haben Frauen mit Kindern kürzere Arbeitszeiten als Frauen ohne Kinder (bei einer Überstundenonderregelung ist der Unterschied marginal). Bei teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten und keiner Überstundenonderregelung haben Frauen mit Kindern tendenziell längere Arbeitszeiten. Hier scheint es, als würden Frauen diese Arbeitszeitarrangements besser nutzen können, um Betreuung und intensive Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Ähnlich zeigt sich, dass vor allem auch Frauen mit

vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten mit Kindern vergleichsweise lange arbeiten (können). Im Übrigen beträgt der Unterschied zwischen Männern mit Kindern und Frauen mit Kindern bei vollständig selbstgesteuerten Arbeitszeiten nur eine halbe Stunde. Das spiegelt sich auch in der Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung wider, wo Frauen mit vollkommen selbstgesteuerten Arbeitszeiten und Überstundenonderregelung bei Kindern im gemeinsamen Haushalt mit der Arbeitszeitgestaltung zufriedener sind als Frauen ohne Kinder im gemeinsamen Haushalt. Tendenziell nimmt auch bei vollzeitbeschäftigten Frauen die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung mit der Autonomie zu, unabhängig davon, ob Kinder im Haushalt sind oder nicht. Allerdings geben Frauen mit Kindern im Haushalt in der normalerweise sehr günstig eingestuften Gruppe der selbstbestimmten Arbeitszeiten, automatischer Zeiterfassung und keiner Überstundenonderregelung an, mit der Arbeitszeitgestaltung eher unzufrieden zu sein (Durchschnitt: 1,8).

Frauen ohne Kinder im gemeinsamen Haushalt geben in der gleichen Kategorie an, am zufriedensten zu sein. Es liegt hier die Vermutung nahe, dass die automatische Zeiterfassung, die Frauen ohne Kinder als Entgrenzung verhindernde Schranke wahrgenommen wird, bei Frauen mit Betreuungsverantwortung als Einschränkung in der Möglichkeit für z.B. Home-Office wahrgenommen wird. Zudem haben Männer mit teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten, automatischer Zeiterfassung und keiner Überstundenonderregelung mit Betreuungsverantwortung kürzere Arbeitszeiten als Frauen mit Betreuungsverantwortung in dieser Kategorie.

Tabelle 10: Arbeitszeitarrangements von weiblichen unselbständig Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Kinder/n, 2015

	<i>kein Kind im gemeinsamen Haushalt</i>				<i>mind. 1 Kind im gemeinsamen Haushalt</i>			
	n (Tsd.)	Anteil	Arbeits- zeit	Zufriedenheit mit AZG	n (Tsd.)	Anteil	Arbeits- zeit	Zufriedenheit mit AZG
<i>FIX, keine ÜSR, automatische ZE</i>	114	20%	39,6	1,65	49	16%	39,4	1,72
<i>FIX, keine ÜSR, keine automatische ZE</i>	192	34%	40,3	1,67	125	42%	40,1	1,67
<i>FIX, ÜSR</i>	34	6%	41,3	1,69	15	5%	41,3	1,96
<i>TEILW, KEINE ÜSR, automatische ZE</i>	67	12%	40,2	1,36	31	10%	40,6	1,37
<i>TEILW, keine ÜSR, keine automatische ZE</i>	60	11%	41,1	1,47	32	11%	41,6	1,54
<i>TEILW, ÜSR</i>	36	7%	44,6	1,65	11	4%	41,6	1,72
<i>SELBST, keine ÜSR, automatische ZE</i>	17	3%	39,7	1,30	7	2%	40,5	1,75
<i>SELBST keine ÜSR, keine automatische ZE</i>	19	3%	42,4	1,32	19	6%	42,3	1,37
<i>SELBST, ÜSR, alle außer keine ZE</i>	16	3%	42,7	1,37	7	2%	45,5	1,24
<i>SELBST, ÜSR, keine Zeiterfassung</i>	x	x	x	x	(3)	(1,1%)	(49)	(1,51)
<i>Insgesamt</i>	559	100%	40,7	1,58	299	100%	40,7	1,62

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015; x: Wert aufgrund der Fallzahl nicht interpretierbar, (...) Wert unterliegt einer großen Schwankungsbreite. Eigene Berechnungen.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass bei automatischer Zeiterfassung in allen Kategorien vergleichsweise kürzere Arbeitszeiten auftreten und die Schere zwischen Männern und Frauen nicht so groß ist. Aber auch bei vollkommen selbstbestimmten Arbeitszeiten sind die Arbeitszeiten von Männern und Frauen mit Kindern ähnlich, wenngleich auf sehr hohem Niveau. Hier scheint die Autonomie dahingehend genutzt zu werden, dass hohe berufliche Ambitionen von Frauen mit Sorgearbeit vereinbar werden. Jeweils besonders unzufriedenen mit der Arbeitszeitgestaltung sind jene mit fixen Arbeitszeiten und Überstundenonderregelung. Generell sind Teilzeitbeschäftigte zufriedener mit der Arbeitszeitgestaltung. Bis auf wenige Ausnahmen zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede im Hinblick auf Kinder, die im gemeinsamen Haushalt wohnen.

➤ Was beeinflusst die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung?

In diesem Abschnitt wird mit multivariaten Modellen (logistische ordinale Regression) untersucht, wie die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung mit den arbeitsbezogenen Rahmenbedingungen zusammenhängt. Als mögliche Einflussgrößen werden neben den für die Bildung der Arbeitszeitarrangements verwendeten Variablen (Überstunden-sonderregelung, Zeiterfassung und Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung) die normalen Wochenarbeitsstunden, wie oft länger gearbeitet werden muss und wie leicht es ist, kurzfristig frei zu nehmen, in das Modell aufgenommen. Auf Kontrollvariablen, wie den Bildungsstand oder die Branche, wird hier bewusst verzichtet, da der Fokus auf den Rahmenbedingungen der Arbeitszeitgestaltung liegen soll. Variationen, die sich aus der Branche, dem Bildungsstand oder der Profession ergeben, so die Annahme, sollten sich in unterschiedlichen Ausprägungen der unabhängigen Variable niederschlagen. Da eine zentrale Fragestellung des Projektes war, wie Arbeitszeiterfassung und Autonomie zusammenhängen, werden dafür auch Interaktionen berücksichtigt. So kann etwa darauf eingegangen werden, dass sich keine Zeiterfassung etwa bei fixen Arbeitszeiten anders auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung auswirkt als bei selbstgesteuerten Arbeitszeiten. Außerdem werden für Männer und Frauen sowie für Voll- und Teilzeit separate Modelle gerechnet, womit gezeigt werden kann, ob es unterschiedliche Wirkmechanismen in den einzelnen Gruppen gibt (Tabelle 11). Methodisch wird dafür eine ordinale Regression (logarithmische Linkfunktion) herangezogen. In einer zweiten Regressionsanalyse werden nur jene unselbständig Beschäftigten untersucht, die nicht vollkommen selbstgesteuerte Arbeitszeiten haben (Tabelle 12). Sie bekommen nämlich auch die Frage, wie schwer bzw. einfach es ist, sich kurzfristig einzelne Stunden frei zu nehmen. Da die teilzeitbeschäftigten Männer eine relativ kleine und heterogene Gruppe bilden, die noch dazu wenige Fälle umfasst, werden sie in den hier dargestellten Regressionsanalysen nicht dargestellt. Die Ergebnisse werden hier im Folgenden zusammengefasst für Männer in Vollzeit und Frauen in Teilzeit sowie in Vollzeit, wobei auf die Gruppen nur eingegangen wird, wenn sich klare Unterschiede zeigen.

Eine Überstunden-sonderregelung hat keinen direkten Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung. Allerdings wirkt sich eine Überstunden-sonderregelung auf diese Länge der Arbeitszeit aus. Diese wirkt wiederum bei Vollzeitbeschäftigten negativ auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung. Insofern ist von einem indirekten Einfluss von Überstunden-sonderregelungen über die längeren Arbeitszeiten auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung auszugehen.

Klar negativ hingegen wirkt sich die Entgrenzung auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung aus. In allen drei Regressionsmodellen hat es einen klar negativen Einfluss, wenn man mindestens einmal pro Woche länger in der Arbeit bleiben muss. Kommt die Anforderung länger zu bleiben allerdings nur einmal im Monat vor, hat das vor allem einen Einfluss auf vollzeitbeschäftigte Frauen. Hier zeigen sich höchstwahrscheinlich Vereinbarkeitsprobleme, die für Männer und teilzeitbeschäftigte Frauen noch im Bereich des Erträglichen sind.

Einen ganz klar positiven Effekt zeigt die Möglichkeit, kurzfristig einzelne Tage freinehmen zu können. Umgekehrt hat häufigeres Arbeiten unter Zeitdruck einen klar negativen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung. Beide Variablen haben in allen drei berechneten Modellen einen hochsignifikanten Einfluss.

Auch Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung wirkt sich tendenziell in allen Modellen positiv auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung aus. Am schwächsten ausgeprägt ist der Zusammenhang bei vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Frauen, wobei es sich hier bereits um eine kleine Gruppe handelt.

Der Einfluss des Zeiterfassungssystems ist vergleichsweise komplex. So hat vor allem keine Zeiterfassung bei fixen Arbeitszeiten eine positive Wirkung auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung. Wobei dieser Effekt vor allem bei Vollzeitbeschäftigten zum Tragen kommt. Bei vollzeitbeschäftigten Männern mit vollständig selbstgesteuerten Arbeitszeiten ist die Zufriedenheit im Vergleich zur automatischen Arbeitszeiterfassung bei keiner Zeiterfassung jedoch geringer. Bei vollzeitbeschäftigten Frauen zeigt sich dieser Zusammenhang nicht. Eine mögliche Interpretation dieser Zahlen wäre, dass vor allem Männer die fehlende finanzielle Abgeltung von langen Arbeitszeiten, die ja nicht erfasst werden, bewerten, Frauen hingegen trotzdem die Möglichkeit, lange Arbeitszeiten mit Betreuungsaufgaben zu verbinden, höher gewichten. Für alle anderen Interaktionen aus Zeiterfassung und Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge.

Tabelle 11: Bestimmungsfaktoren für die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung von unselbständig Beschäftigten, inkl. vollkommen selbstgesteuerte Arbeitszeiten

	Frauen						Männer		
	Teilzeit			Vollzeit			Vollzeit		
	b	p-val.	Sig.	b	p-val	Sig.	b	p-val	Sig.
<i>Überstundensonderregelung (NZF6), Ref=nein</i>	-0,09	0,637		-0,04	0,744		-0,11	0,163	
<i>Normale Wochenarbeitsstunden Länger in der Arbeit bleiben (N4), Ref= seltener oder nie</i>	-0,01	0,059	,	-0,04	0,000	***	-0,05	0,000	***
<i>Mindestens einmal pro Woche</i>	-0,6	0,000	***	-0,37	0,001	***	-0,34	0,000	***
<i>Mindestens einmal pro Monat</i>	-0,13	0,329		-0,31	0,015	*	-0,14	0,113	
<i>Kurzfristig Tage freinehmen (N3), 1=sehr schwer 4=sehr einfach</i>	0,445	< 2e-16	***	0,436	0,000	***	0,52	0,000	***
<i>Arbeiten unter Zeitdruck (N9), 1=nie, 4=immer</i>	-0,27	0,000	***	-0,36	0,000	***	-0,38	0,000	***
<i>Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung (N1), Ref= fixe Arbeitszeiten</i>									
<i>Arbeitszeiten vollständig selbstbestimmt</i>	0,784	0,023	*	0,435	0,095	,	1,28	0,000	***
<i>Arbeitszeiten teilweise selbstbestimmt</i>	0,667	0,001	***	0,776	0,000	***	0,64	0,000	***
<i>Zeiterfassung (N6), Ref = automatisch</i>									
<i>Zeit wird von AN selbst erfasst</i>	0,049	0,741		0,147	0,287		0,13	0,204	
<i>Zeit wird gar nicht erfasst</i>	0,363	0,053	,	0,678	0,000	***	0,46	0,004	**
<i>Zeit wird mit einer anderen Methode erfasst (auch von AG)</i>	-0,17	0,257		0,11	0,437		-0,02	0,863	
<i>AZ vollständig selbstbestimmt x selbst erfasst</i>	0,168	0,683		0,524	0,143		-0,28	0,246	
<i>AZ tw. selbstbestimmt x selbst erfasst</i>	-0,12	0,633		-0,21	0,363		-0,04	0,789	
<i>AZ vollständig selbstbestimmt x gar nicht erfasst</i>	0,956	0,173		-0,42	0,310		-0,66	0,029	*
<i>AZ tw. selbstbestimmt x gar nicht erfasst</i>	-0,62	0,112		-0,21	0,551		-0,42	0,125	
<i>AZ vollständig selbstbestimmt x mit anderer Methode erfasst</i>	0,044	0,939		0,529	0,458		-0,27	0,620	
<i>AZ tw. selbstbestimmt x mit anderer Methode erfasst</i>	0,139	0,694		-0,08	0,810		-0,30	0,247	
	b	Std. er	z-val	b	Std. er	z-val	b	Std. er	z-val
<i>Treshholds</i>	b	Std. er	z-val	b	Std. er	z-val	b	Std. er	z-val
<i>Gar nicht gut Weniger gut</i>	-4	0,316	-13	-6	0,505	-11	-6	0,319	-17,4
<i>Weniger gut Ziemlich gut</i>	-3	0,267	-10	-4	0,48	-8	-4	0,295	-12,8
<i>Ziemlich gut Sehr gut</i>	-0,12	0,255	-0,47	-1	0,472	-2	-1	0,287	-3,65
<i>n</i>		2450			2271			4237	
<i>R^2 (Nagelkerke)</i>		0,18			0,17			0,19	
<i>AIC</i>		3653			4104			7309	

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Ad-hoc-Modul 2015. Unselbständig Beschäftigte. Ordinale logistische Regression. Signifikanz Codes (***:0,001; **: 0,01; *:0,05; :0,1). Eigene Berechnungen.

Im nächsten Schritt wird dargestellt, wie die Ergebnisse aussehen, wenn man nur jene unselbständig Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt, die keine vollständig selbstgesteuerten Arbeitszeiten haben. Dadurch kann auch die Frage nach der Möglichkeit, kurzfristig einzelne Stunden frei zu nehmen, berücksichtigt werden, die diejenigen mit vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten im Zuge der Befragung nicht erhalten. Im Prinzip sind die Ergebnisse strukturähnlich wie in obiger Regression. Zusammenfassend kann man auch hier festhalten, dass sich bei Vollzeitbeschäftigten die Länge der Arbeitszeit negativ auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung

auswirkt. Wenn häufig erwartet wird, dass man länger in der Arbeit bleiben soll, sinkt die Zufriedenheit. Einen klar positiven Einfluss hat hingegen die Möglichkeit, einfach Stunden und Tage frei zu nehmen, einen klar negativen die Häufigkeit, unter Zeitdruck zu arbeiten, und zwar in allen Modellen. Auch die Möglichkeit, die Beginn- und Endzeiten teilweise selbständig zu wählen, wirkt sich klar positiv aus. Inhaltlich bedeutet das, dass die Möglichkeit, sich kurzfristig Stunden oder Tage frei zu nehmen, hinsichtlich der Autonomie nicht ausreicht, die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung zu erklären. Die Möglichkeit, Arbeitszeiten teilweise selbst zu bestimmen, hat also auch, wenn man die Möglichkeit, kurzfristig frei zu nehmen, berücksichtigt, einen positiven Einfluss.

Keine Zeiterfassung wirkt sich wiederum bei fixen Arbeitszeiten in allen drei Modellen positiv auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung aus, was vermutlich durch einen Autonomiegewinn zu erklären ist. Wird bei teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten die Zeit wiederum nicht erfasst, wird der positive Einfluss ähnlich wie in obiger Regression wieder abgeschwächt.

Tabelle 12: Bestimmungsfaktoren für die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung unselbständig Beschäftigte mit teilw. oder ohne selbstgesteuerte Arbeitszeiten

	Frauen						Männer		
	Teilzeit			Vollzeit					
	b	p-val	Sig.	b	p-val	Sig.	b	p-val	Sig.
<i>Überstundensonderregelung (NZF6), Ref=nein Normale Wochenarbeitsstunden</i>	-0,02	0,941		-0,05	0,683		-0,14	0,118	
	-0,01	0,101		-0,05	0,000	***	-0,04	0,000	***
<i>Länger in der Arbeit bleiben (N4), Ref= seltener oder nie Mindestens einmal pro Woche</i>	-0,54	0,000	***	-0,44	0,000	***	-0,32	0,000	***
	-0,13	0,348		-0,33	0,012	*	-0,16	0,095	.
<i>Kurzfristig Stunden freinehmen (N2), 1=sehr schwer 4=sehr einfach Kurzfristig Tage freinehmen (N3), 1=sehr schwer 4=sehr einfach</i>	0,26	0,000	***	0,24	0,001	***	0,33	0,000	***
	0,24	0,001	***	0,22	0,002	**	0,32	0,000	***
<i>Arbeiten unter Zeitdruck (N9), 1=nie, 4=immer</i>	-0,27	0,000	***	-0,36	0,000	***	-0,37	0,000	***
<i>Teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten (N1), Ref=fixe Arbeitszeiten</i>	0,62	0,001	**	0,81	0,000	***	0,58	0,000	***
<i>Zeiterfassung (N6), Ref = automatisch Zeit wird von AN selbst erfasst Zeit wird gar nicht erfasst Zeit wird mit einer anderen Methode erfasst (auch von AG)</i>	0,05	0,714		0,16	0,233		0,12	0,221	
	0,38	0,045	*	0,68	0,000	***	0,50	0,002	**
	-0,13	0,397		0,14	0,322		0,02	0,852	
<i>teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten (N1) x AZ wird selbst erfasst teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten (N1) x AZ wird gar nicht erfasst teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten (N1) x AZ wird mit anderen Methode erfasst</i>	-0,15	0,549		-0,25	0,280		-0,06	0,723	
	-0,64	0,101		-0,21	0,563		-0,48	0,079	.
	0,11	0,764		-0,13	0,705		-0,34	0,194	
<i>Treshholds</i>	b	Std. er	z-Vale	b	Std. er	z-val	b	Std. er	z-val
<i>Gar nicht gut Weniger gut</i>	-3,98	0,33	-12	-5,83	0,569	-10	-4,82	0,373	-13
<i>Weniger gut Ziemlich gut</i>	-2,34	0,282	-8	-3,97	0,546	-7	-3,10	0,352	-9
<i>Ziemlich gut Sehr gut</i>	0,11	0,272	0,4	-1,42	0,537	-3	-0,31	0,346	-1
<i>n</i>	2.084			2.033			3.646		
<i>R^2 (Nagelkerke)</i>	0,183			0,17			0,189		
<i>AIC</i>	3.336			3.736			6.447		

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Ad-hoc Modul 2015. Unselbständig Beschäftigte. Ordinale logistische Regression. Signifikanz Codes (***:0,001; **: 0,01; *:0,05; .:0,1). Eigene Berechnungen.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass sich vor allem bei Vollzeitbeschäftigten lange Arbeitszeiten negativ auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung auswirkt.

Die Möglichkeit, Beginn und Endzeiten der Arbeit festzulegen, hat, ebenso wie die Möglichkeit, einfach kurzfristig frei zu nehmen, einen durchwegs positiven Einfluss auf die Zufriedenheit. Durchwegs negativ wirken sich die Häufigkeit, unter Zeitdruck zu arbeiten sowie die Erwartung, regelmäßig länger zu bleiben, aus. Bei der Zeiterfassung zeichnet sich hingegen ein mehrschichtiges Bild. So wirkt sich keine Zeiterfassung bei fixen Arbeitszeiten positiv auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung aus. Bei vollzeitbeschäftigten Männern mit vollkommen selbstbestimmten Arbeitszeiten sinkt hingegen die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung, wenn keine Zeiterfassung erfolgt. Innerhalb der Modelle zeichnen sich ansonsten keine wesentlichen Unterschiede zwischen Männern in Vollzeit und Frauen in Voll- und Teilzeit ab. Das heißt, die beschriebenen Zusammenhänge wirken unabhängig von geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilungen und Rollenerwartungen.⁷

VIII. WEITERBILDUNG

- Vor allem Personen, die ohnehin bereits höherqualifiziert sind, nehmen auch an beruflicher Aus- und Weiterbildung teil
- Das Ausmaß der Selbststeuerung der Arbeitszeit hat in den multivariaten Analysen keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, eine berufliche Aus- und Weiterbildung zu besuchen. Sehr viel stärker ist auch hier der Einfluss des bereits erworbenen (formalen) Bildungsabschlusses.
- Frauen bilden sich häufiger außerhalb der Arbeitszeit weiter als Männer, dies trifft auf Frauen in Teilzeit noch stärker zu als auf Frauen mit einer Vollzeitbeschäftigung.

In zahlreichen Branchen und Berufen wird, um den Arbeitsanforderungen der Arbeit entsprechen zu können, permanente Weiterbildung zunehmend wichtig. Die Digitalisierung der Arbeit wird in den nächsten Jahren und Jahrzehnten weite Bereiche des Arbeitsmarktes betreffen und zu tiefgreifenden Veränderungen der Berufsbilder und der dafür notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse führen.

Vor diesem Hintergrund soll in diesem abschließenden Kapitel des Berichts untersucht werden, ob es einen Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitszeitarrangements und beruflicher Weiterbildung gibt. Hindern beispielsweise flexible Arbeitsarrangements ArbeitnehmerInnen daran, die nötige Zeit für berufliche Weiterbildung aufzubringen, oder erlauben gerade flexible Arbeitszeitformen den Beschäftigten, diese in Anspruch zu nehmen? Oder wird die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung viel stärker von anderen Faktoren beeinflusst?

Hinzu kommt als zweite Frage, die eng mit der Teilnahme an Weiterbildung verknüpft ist, jene nach dem Zeitpunkt des Kurses und damit auch der Finanzierung. Berufliche

⁷ Es wurden auch Modelle für Männer und Frauen jeweils separat mit und ohne Betreuungsverantwortung gerechnet. Auch hier waren die Modelle jeweils strukturähnlich.

Weiterbildung wird entweder während der bezahlten Arbeitszeit besucht und in diesem Fall meist vom/von der ArbeitgeberIn finanziert, oder die berufliche Weiterbildung wird in der Freizeit besucht und dann auch häufig von den ArbeitnehmerInnen selbst bezahlt.

Beide Fragen werden in den folgenden Abschnitten diskutiert. Einleitend muss aber auf einige Einschränkungen der vorhandenen Daten hingewiesen werden.

➤ **Datenbasis**

Die Fragen nach der Teilnahme an beruflicher Aus- und Weiterbildung sind Teil des Grundprogramms der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und entsprechen den Vorgaben des internationalen Labour Force Surveys. Leider bringt diese Befragungsstrategie für sozialwissenschaftliche Analysen zu Fragen nach der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und deren Finanzierung einige Einschränkungen mit sich. Auf diese soll hier vor der Präsentation der Ergebnisse kurz eingegangen werden. Die Fragen nach der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen beziehen sich, egal ob beruflich oder als Freizeitkurs, auf den Zeitraum von vier Wochen vor der Befragung.⁸ Für die letzte in diesem Zeitraum genannte Ausbildung wird weiter gefragt, ob es sich um eine vorwiegend berufliche oder freizeitbezogene Ausbildung handelt und ob diese innerhalb der bezahlten Arbeitszeit besucht wurde. Mit diesem sehr eng gefassten Zeitfenster wird natürlich nur ein Teil der besuchten Kurse erfasst. Wesentlich ergiebiger wäre es bspw., nach den Kursen im letzten halben Jahr zu fragen. Zusätzlich hat dieser Zeitraum von vier Wochen zur Folge, dass nur mehr ein geringer Teil, nämlich jene Personen, die in den vier Wochen vor der Befragung Kurse besucht haben, Antwort auf die weiterführenden Fragen zum Besuch von Ausbildungen in der Freizeit oder während der bezahlten Arbeitszeit gibt.

➤ **Zugang zu Aus- und Weiterbildung**

In einer 2012 veröffentlichten Analyse von Krenn und Kasper stellen die AutorInnen einleitend die geringere Beteiligung von Menschen mit niedrigerer formaler Qualifikation an beruflicher Aus- und Weiterbildung fest und geben, basierend auf wissenschaftlicher Literatur, einen Überblick über zentrale Einflussfaktoren.

„Für die geringen Beteiligungsquoten von gering Qualifizierten werden zum einen Barrieren beim Zugang verantwortlich gemacht, wobei die Zugehörigkeit zu Gelegenheit schaffenden Berufen, Branchen, Betrieben und Regionen als die wichtigsten Faktoren angesehen werden (Bolder/Hendrich 2000). Aber auch subjektive Faktoren spielen dafür eine wichtige Rolle. Das sind auf dem Hintergrund negativer Schulerfahrungen und belastender familiärer Umgebungen ausgebildete, persönliche Dispositionen, wie geringes Lerninteresse, Distanz zum Lernen, Ängste vor Misserfolg, mangelndes Vertrauen in die eigenen Lernfähigkeiten,

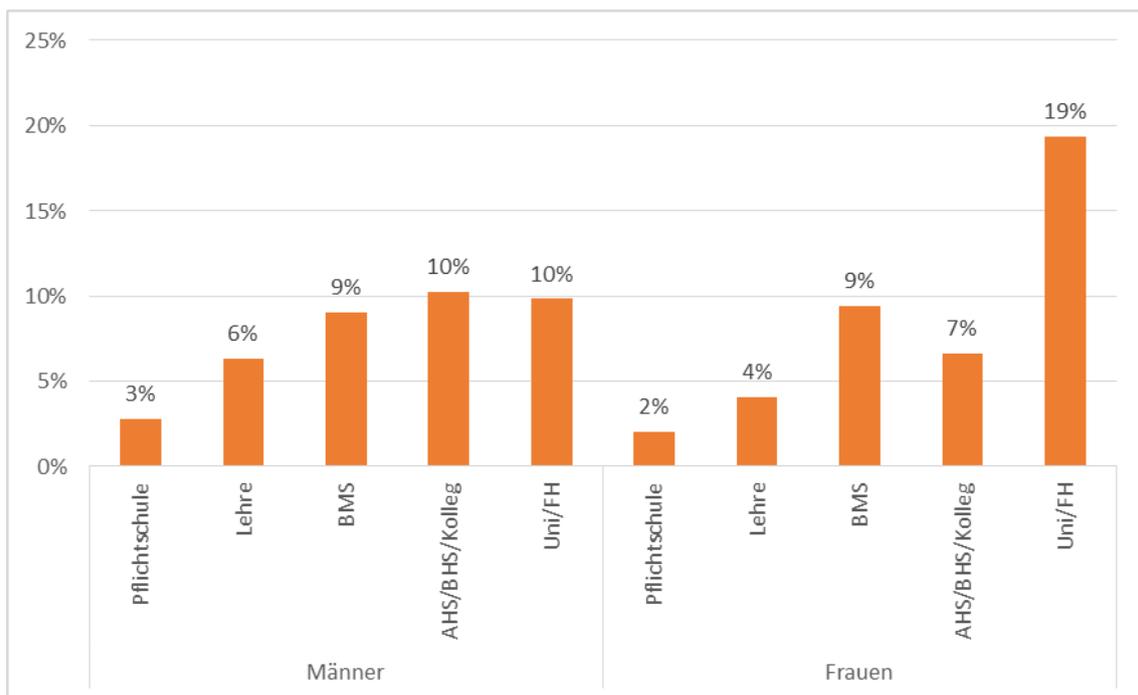
⁸ Exakt: während der Referenzwoche und den drei Wochen davor.

fehlendes Durchhaltevermögen (vgl. Ambos 2005, Sladek et al. 2006, Dornmayr 2002).“ (Krenn/Kasper 2012, S. 2)

In der von Krenn und Kasper durchgeführten Sekundäranalyse der Daten des Adult Education Survey (AES) 2007 werden diese Befunde bestätigt und es wird festgestellt, dass das erreichte Niveau der Erstausbildung nach wie vor einen sehr starker Prädiktor für die Teilnahme an beruflicher Aus- und Weiterbildung darstellt (ebenda S. 73).

Der Zusammenhang zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung mit dem bereits erworbenen formalen Bildungsstand findet sich auch in den Daten des Mikrozensus Moduls 2015 (vgl. Abbildung 14). Zusätzlich zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Die höchste Bildungsbeteiligung innerhalb von vier Wochen vor der Befragung findet sich mit 19 Prozent bei Frauen mit Universitäts- oder FH-Abschluss.⁹ Die geringste Bildungsbeteiligung innerhalb dieses Zeitraums weisen Frauen mit Pflichtschulabschluss mit nur 2 Prozent auf.

Abbildung 14: Berufliche Aus- und Weiterbildung in den vier Wochen vor der Befragung nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 2015



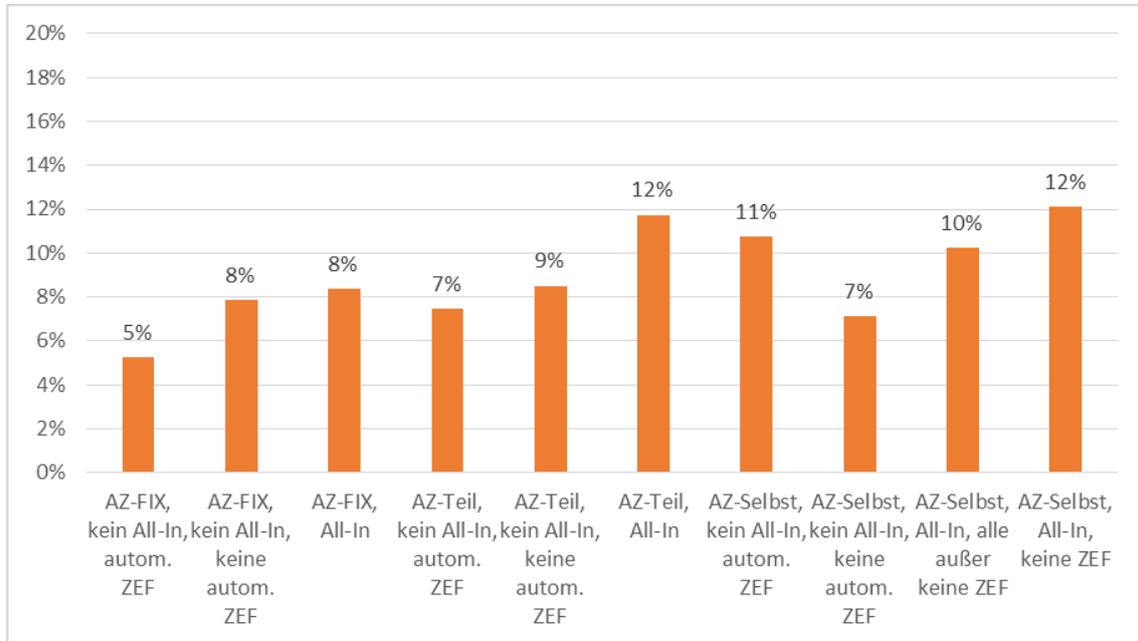
Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Nach den eingangs beschriebenen Formen flexibler Arbeitszeiten zeigt sich dieser Zusammenhang ebenso. Bei jenen Formen, die häufig einen höheren Bildungsabschluss

⁹ In dieser Gruppe ebenfalls enthalten sind AbsolventInnen einer hochschulverwandten Lehranstalt.

erfordern, ist die berichtete Bildungsbeteiligung deutlich höher als bei Formen mit meist geringeren Bildungsabschlüssen.

Abbildung 15: Berufliche Aus- und Weiterbildung in den vier Wochen vor der Befragung nach Arbeitszeitarrangement, 2015



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Auch die einzelnen Fragen zur Selbststeuerung der Arbeit, zur Form der Arbeitszeitaufzeichnung und möglichen pauschal abgegoltenen Überstunden (ohne Abbildung) liefern keine Hinweise in Richtung eines möglichen negativen Einflusses flexiblerer Arbeitszeitgestaltung auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung.

Insgesamt ist also zu sagen, dass die hier analysierten Daten ebenso wie die Analysen von Krenn und Kasper einen starken Einfluss der Ausbildung auf die berufliche Bildungsbeteiligung zeigen. Ein negativer Zusammenhang zwischen selbstgesteuerten und flexiblen Arbeitszeitformen und der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist nicht zu erkennen.

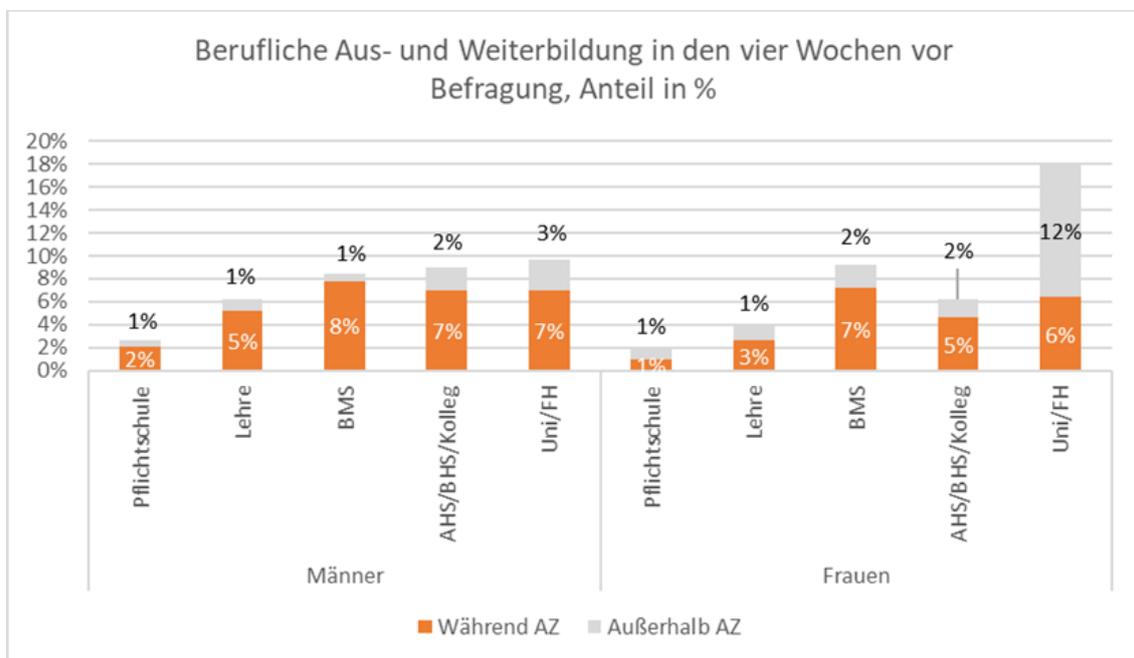
➤ **Ausbildung während der Freizeit oder während der bezahlten Arbeitszeit?**

An die Frage nach der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung schließt jene nach der Finanzierung dieser Ausbildung an, d.h., ob die berufliche Ausbildung innerhalb der bezahlten Arbeitszeit oder in der Freizeit – und damit in den meisten Fällen auch auf eigene Kosten – besucht wurde.

Hier zeigt sich insgesamt, dass Personen, die häufiger eine Ausbildung besuchen, auch häufiger Ausbildungen in der Freizeit absolvieren. Auffallend ist der hohe Freizeit-Anteil

von beruflicher Weiterbildung bei den weiblichen Uni- oder Fachhochschulabsolventinnen. Diese nehmen sogar häufiger in der Freizeit an Ausbildungen teil als in der bezahlten Arbeitszeit. Wird hier zwischen weiblichen Uni- oder Fachhochschulabsolventinnen in Vollzeit und in Teilzeit unterschieden, wird – allerdings auf Basis weniger Fälle – deutlich, dass teilzeitbeschäftigte Frauen in dieser Gruppe ihre Ausbildungen nur zu geringen Teilen innerhalb der bezahlten Arbeitszeit besuchen (ohne Abbildung, bereits geringe Fallzahlen). Bei weiblichen Vollzeitbeschäftigten mit Uni- oder Fachhochschulabschluss ist das Verhältnis zwischen bezahlter und unbezahlter Ausbildung im Gegensatz dazu nahezu ausgeglichen.

Abbildung 16: Berufliche Aus- und Weiterbildung während und außerhalb der bezahlten Arbeitszeit in den vier Wochen vor der Befragung, 2015



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Für die Analyse wurde auch der Zeitpunkt der Ausbildung gegliedert nach den einzelnen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung untersucht (ebenfalls ohne Abbildung). Hier bestätigen sich, häufig nur mehr durch geringe Fallzahlen belegt, die oben beschriebenen Zusammenhänge. Je höher der durchschnittliche Bildungsgrad einer Gruppe ist, desto höher ist der Anteil derer, die eine berufliche Weiterbildung besucht haben. Einzig bei ArbeitnehmerInnen mit All-In-Vertrag und ohne Arbeitszeitaufzeichnung scheinen Ausbildungen außerhalb der bezahlten Arbeitszeit etwas vermehrt vorzukommen.

Die Verknüpfung mit weiteren Faktoren wie z.B. Bildungsabschluss und Form der Arbeitszeitflexibilisierung ist aufgrund der Fallzahlen leider nicht möglich.

➤ **Wer macht berufliche Weiterbildungen und wer bezahlt dafür?**

Abschließend werden die hier einzeln betrachteten Einflussfaktoren auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und den Zeitpunkt der Ausbildung noch zu zwei bivariaten logistischen Regressionsmodellen zusammengeführt. Im ersten Modell wird die Frage untersucht, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit für berufliche Aus- und Weiterbildung erhöhen. Im zweiten Modell wird analysiert, welche Faktoren dazu beitragen, dass berufliche Weiterbildung nicht in der bezahlten Arbeitszeit, sondern in der Freizeit absolviert wird.

In beiden Fällen werden verschiedene Dimensionen flexibler und selbstgesteuerter Arbeitszeitgestaltung mit soziodemographischen Faktoren zusammengeführt. Die Fragen zur flexiblen und selbstgesteuerten Arbeitszeiten werden hierfür einzeln und nicht in Form der eingangs verwendeten Variablen betrachtet.¹⁰ Insgesamt ist die Zahl möglicher unabhängiger Variablen aufgrund der vergleichsweise geringen absoluten Fallzahl begrenzt.

Für beide Analysen werden jeweils die gleichen unabhängigen Variablen verwendet, Modell 1 enthält eine zusätzliche Variable.

Geschlecht ist als Dummyvariable enthalten. Diese Variable bildet den Einfluss des Geschlechts „Frau“ ab, Männer stellen die Referenzkategorie dar. Die Frage einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung wurde getrennt für Männer und für Frauen in das Modell aufgenommen, da von einer unterschiedlichen Wirkung von Teilzeitarbeit je nach Geschlecht ausgegangen wird. Die nächste Frage bezieht sich auf die Möglichkeit der Gestaltung der Arbeitszeit durch die ArbeitnehmerInnen selbst. Fix vorgegebene Arbeitszeiten dienen als Referenzkategorie, davon werden teilweise und vollständig selbst bestimmte Arbeitszeiten abgegrenzt. Die Häufigkeit von arbeitgeberInnenseitiger Flexibilisierung durch Verlängerung der Arbeitszeiten auf Anforderung der ArbeitgeberInnen und Kontaktaufnahme durch ArbeitgeberInnen in der Freizeit wurde zu einem Index mit Werten von 2 bis 6 zusammengefasst. Ein höherer Wert bedeutet höhere arbeitgeberInnenseitige Flexibilitätsanforderungen. Als weiterer Faktor wurde die höchste abgeschlossene Ausbildung in fünf Stufen aufgenommen, für den ersten Test stellt ein Pflichtschulabschluss, für den zweiten Test ein Hochschulabschluss den Referenzwert dar.¹¹ Für die Analyse der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung (Modell 1) wurde auch noch der Beruf aufgenommen. Hier wird eine Tätigkeit in einem hilfs- oder angelernten Beruf als Referenz betrachtet. Aufgrund der begrenzten Zahl an Fällen in der untersuchten Teilstichprobe konnte dies für die Analyse von Einflussfaktoren auf den Zeitpunkt der Weiterbildung (Modell 2) nicht mehr umgesetzt werden.

¹⁰ Der Einfluss einzelner Faktoren hebt sich in der Form einer zusammengeführten Variable teilweise gegenseitig auf und die erklärte Varianz des Modells nimmt ab.

¹¹ Diese Art der Analyse hilft der Darstellung von Zusammenhängen.

Modell 1: Einflussfaktoren auf den Besuch eines Berufskurses

Welche Faktoren beeinflussen nun die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung? Insgesamt ist zu sagen, dass die erklärte Varianz mit einem R^2 von 0.08 (Nagelkerke) eher gering ist. Weder Geschlecht noch die Frage der Teilzeitarbeit üben hier signifikanten Einfluss aus. Dies bedeutet nicht, dass es keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt, sondern dass diese durch andere Faktoren, wie z.B. Beruf, erklärt werden können. Die Fragen zur Selbststeuerung der Arbeit zeigen ebenfalls keinen signifikanten Effekt. Der Indikator zur arbeitgeberInnenseitigen Flexibilisierung liefert ein signifikantes Ergebnis, höhere arbeitgeberInnenseitige Flexibilität erhöht die Wahrscheinlichkeit, an beruflicher Bildung teilzunehmen, um 20% je Wert von 2 bis 6. Ein möglicher intervenierender Faktor könnte sein, dass vor allem wissensintensive Tätigkeiten auch stärkeren arbeitgeberInnenbezogenen Flexibilitätsanforderungen unterworfen sind. Beim Thema Bildung zeigt sich sehr deutlich, dass höhere Bildung – wie schon eingangs beschrieben – auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung verbunden ist. Aber auch der ausgeübte Beruf übt großen Einfluss aus. Bei Tätigkeit in einem akademischen Beruf ist die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildung im Vergleich zu Hilfskräften als Referenzkategorie um knapp das Vierfache erhöht. TechnikerInnen und Führungskräfte haben eine um mehr als doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit einer beruflichen Bildung als Hilfskräfte. Nur Handwerksberufe unterscheiden sich nicht signifikant von der Referenzkategorie.

Tabelle 13: Ergebnisse der log. Regressionsanalyse zur Chance auf berufliche Bildung

	Regressions- koeffizient B	p-value	Sig.	Exp(B)
Geschlecht: Frauen	0,183	0,077	*	1,201
Teilzeit – Männer	-0,166	0,149		0,847
Teilzeit – Frauen	-0,102	0,657		0,903
Selbstbestimmte Arbeitszeit		0,297		
Vollständig	-0,193	0,130		0,824
Teilweise	-0,089	0,357		0,915
Überstunden-Sonderregelung vorhanden	-0,004	0,969		0,996
Grad der arbeitgeberInnenseitigen Flexibilisierung	0,199	0,000	***	1,220
Bildung: Referenz: Uni		0,000	***	
Pflichtschule	0,656	0,003	***	1,927
Lehre	0,826	0,001	***	2,283
BMS	0,746	0,002	***	2,108
AHS/BHS	1,054	0,000	***	2,870
Beruf: Referenz MaschinenbedienerInnen, Hilfskräfte		0,000	***	
Führungskräfte	0,883	0,000	***	2,419
Akadem. Berufe	1,305	0,000	***	3,689
TechnikerInnen	1,027	0,000	***	2,793
Bürokräfte	0,398	0,074	*	1,489
Dienstleistung, VerkäuferInnen	0,579	0,003	***	1,784
Handwerksberufe	0,213	0,347		1,237
Konstante	-4,735	0,000	***	0,009

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Ad-hoc-Modul 2015, eigene Berechnungen. Unselbständig Beschäftigte. Logistische Regression. Signifikanz Codes (***:0,001; **: 0,01; *:0,05; .:0,1), Pseudo R2: 0.080, N: 9.257.

Modell 2: Einflussfaktoren auf den Besuch des Kurses außerhalb oder während der Arbeitszeit

Die zweite mittels logistischem Regressionsmodell untersuchte Frage ist jene nach Einflussfaktoren für berufliche Weiterbildung in der Freizeit (Referenz: während der Arbeitszeit). Analysiert werden nur Personen, die angegeben haben, in den letzten vier Wochen vor der Befragung eine berufliche Weiterbildung besucht zu haben. Bei diesem Thema gibt es – im Gegensatz zum vorherigen Test – einen deutlichen Einfluss des Geschlechts. Frauen haben eine mehr als doppelt so große Wahrscheinlichkeit, ihre Ausbildung in der Freizeit zu besuchen als Männer. Zusätzlich haben Frauen in Teilzeit eine um etwa 60 Prozent erhöhte Wahrscheinlichkeit auf Kursbesuch in der Freizeit. Noch deutlich höher ist dieser Wert bei Männern in Teilzeit. Diese haben eine knapp vierfach

erhöhte Wahrscheinlichkeit auf Bildung in der Freizeit. Dieser Befund deckt sich mit dem von Männern im Jahr 2016 mit 22 Prozent am häufigsten genannten Grund für Teilzeitarbeit „Schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung“. Von allen teilzeitbeschäftigten Frauen haben 8 Prozent diesen Grund für Teilzeitarbeit angegeben.¹² Personen, die ihre Arbeitszeit zum Teil selbst gestalten können, weisen ein signifikant geringeres Risiko auf, Kursbesuche in der Freizeit zu absolvieren. Dieses liegt um knapp 40 Prozent unter dem Durchschnittswert, die Ausprägung „Arbeitszeit vollständig selbst bestimmt“ liefert kein signifikantes Ergebnis. Mit Ausnahme der Pflichtschule und Lehre, in der sich die Beteiligung nicht signifikant unterscheidet, ist die Chance auf Kursbesuch in der Freizeit, verglichen mit einem Uni oder FH-Abschluss in allen Bildungsstufen, deutlich geringer. Dahinter steht die insgesamt geringere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung dieser Personen.

¹²Vgl. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2016, Ergebnisse unter folgendem Link einsehbar:

http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html

Tabelle 14: Ergebnisse der log. Regressionsanalyse zum Risiko für berufliche Bildung außerhalb der bezahlten Arbeitszeit*

	Regressions- koeffizient B	p-value	Sig	Exp(B)
Geschlecht: Frauen	,771	,001	***	2,163
Teilzeit - Männer	,490	,034	**	1,632*
Teilzeit - Frauen	1,447	,002	***	4,248**
Selbstbestimmte Arbeitszeit		,033	**	
Vollständig	-,403	,152		,668
Teilweise	-,523	,012	**	0,592*
Überstunden-Sonderregelung vorhanden	-,081	,737		,922
Grad der arbeitgeberInnenseitigen Flexibilisierung	-,086	,202		,918
Bildung		0,000	***	
Pflichtschule	-0,601	0,213		0,548
Lehre	-0,848	0,096	*	0,428
BMS	-0,504	0,313		0,604
AHS/BHS	0,456	0,334		1,577
Konstante	-0,717	0,166		0,488

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Ad-hoc-Modul 2015. Unselbständig Beschäftigte. Logistische Regression. Signifikanz Codes (***:0,001;**: 0,01; *:0,05; :0,1), Pseudo R2: 0,169, N: 678

*) Nur Personen, die eine Weiterbildung besucht haben. Eigene Berechnungen.

Zusammenfassend kann gesagt werden: *Wer hat, dem wird gegeben.* Dies ist derzeit der zentrale Mechanismus beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung in Österreich. Flexible und selbstgesteuerte Arbeitszeiten ändern, soweit dies in den quantitativen Daten identifizierbar ist, wenig an diesen Zusammenhängen. ArbeitnehmerInnen mit einem hohen Bildungsabschluss bilden sich weitaus häufiger beruflich weiter als ArbeitnehmerInnen, die eine Pflichtschule oder Lehre abgeschlossen haben. Dies wird auch durch die Zusammenschau der Faktoren in einem logistischen Regressionsmodell bestätigt. Die mit Digitalisierung verbundenen neuen Qualifikationsanforderungen betreffen nicht nur hoch gebildete ArbeitnehmerInnen, sondern ebenso Erwerbstätige mit geringer formaler Bildung. Die hier präsentierten Ergebnisse geben Anlass zur Forderung, verstärkt bei der Gruppe der Geringqualifizierten Anstrengungen zu unternehmen, um dieser den Zugang zur beruflichen Bildung zu ermöglichen.

Bei der Frage, ob die Ausbildung innerhalb der bezahlten Arbeitszeit stattfindet oder in der Freizeit und damit in den meisten Fällen wohl auch selbst finanziert wird, zeigt sich ein deutlicher Einfluss von Teilzeitarbeit. Männer arbeiten in vielen Fällen in Teilzeit, während sie eine Ausbildung absolvieren, und diese Ausbildung wird dann in der Freizeit

besucht. Auch Frauen in Teilzeit besuchen zu erhöhten Teilen ihre Ausbildungen in der Freizeit. Nachdem insgesamt am Arbeitsmarkt viele Frauen Teilzeitmodelle vereinbaren, um sich um Kinder oder andere Personen zu kümmern, wäre weiter zu untersuchen, ob bei diesen der gleiche Mechanismus wie bei den Männern wirkt oder ob Frauen verstärkt während der Kinderbetreuungs-Karenz weitere Ausbildungen besuchen. Ebenfalls noch zu untersuchen wäre, wie weit diese Ausbildungen innerhalb einer Bildungsteilzeit oder auch einer Bildungskarenz besucht werden.

IX. DISKUSSION UND ZUSAMMENFASSUNG

Ziel des hier vorliegenden Berichtes ist, die Verbreitung und Charakteristika von selbstgesteuerten Arbeitszeiten im Vergleich zu fixen Arbeitszeiten mit Daten des Mikrozensus Ad-hoc-Moduls von 2015 zu Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung zu untersuchen. Theoretisch abgeleitet wurde aus den Variablen „Selbstbestimmung der Arbeitszeit“, „Überstundenonderregelung“ und „Art der Zeiterfassung“ eine Typologie entwickelt, die die Vielfalt moderner Arbeitszeitarrangements abdecken soll.

Bereits in der Verteilung der Typen zeigt sich, dass die These von entgrenzt-selbstgesteuerten Arbeitsweisen als Normalfall der derzeitigen Produktionssysteme zurückgewiesen werden muss. Nach wie vor arbeiten mehr als die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten mit fixen Arbeitszeiten bei keiner Überstundenonderregelung. In diesen Arbeitszeitarrangements besteht also vermutlich wenig Spielraum der autonomen Arbeitszeitgestaltung. Und zwar weder im Sinne der Ausweitung der Arbeitszeit durch Formen indirekter Steuerung, noch im Sinne einer selbständigen Organisation der Sphären von Arbeit und Leben. Beides wären Charakteristika entgrenzt-selbstgesteuerter Arbeitszeiten. Den Gegenpol zu dieser dominanten, eher fordistischen Arbeitsorganisation bilden jene Beschäftigten, die nur mehr selbstbestimmt festlegen, wann sie arbeiten und die ihre Arbeitszeit gar nicht mehr erfassen. In Summe betrifft das aber mit 3 Prozent der Vollzeitbeschäftigten (1,4 Prozent mit Überstundenregelung plus 1,6 Prozent ohne Überstundenregelung) nur eine kleine Minderheit.

Die Zusammensetzung von Arbeitszeitarrangements in der Bevölkerung ist allerdings keinesfalls gleichverteilt, wie im Folgenden für Vollzeitbeschäftigte zusammengefasst wird:

Branchen

- Innerhalb der Branchen sind etwa in Herstellung von Waren nach wie vor fixe Arbeitszeiten und keine Überstundenonderregelungen das typische Arbeitszeitarrangement.
- Im Bau, der Gastronomie, Erziehung und Unterricht und dem Gesundheitswesen sind fixe Arbeitszeiten, aber keine automatische Zeiterfassung, besonders weit verbreitet.
- In der öffentlichen Verwaltung sind die Formen teilweise selbstbestimmter Arbeitszeiten besonders weit verbreitet.

- In Informations- und Kommunikationstechnologie und den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sind sowohl vollkommen als auch teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten besonders häufig anzutreffen. Zudem ist in diesen Branchen der Anteil an Personen mit Überstundensonderregelung besonders hoch.

(berufliche) Qualifikation

- Selbststeuerung betrifft vor allem höhere berufliche und ausbildungsbezogene Qualifikationen. Rund 70 Prozent der vollzeitbeschäftigten Uni- bzw. FH-AbsolventInnen haben teilweise oder vollkommen selbstbestimmte Arbeitszeiten.
- Im Modell der fixen Arbeitszeiten, einer Überstundensonderregelung mit automatischer Zeiterfassung sind vor allem niedrigerqualifizierte Personen und Hilfsarbeitskräfte tätig. So haben vollzeitbeschäftigte PflichtschulabsolventInnen zu beinahe 85 Prozent fix vorgegebene Arbeitszeiten.
- Größere Berufsgruppen mit höherer beruflicher Qualifikation unter den Vollzeitbeschäftigten mit fixen Arbeitszeiten sind vor allem akademische Gesundheitsberufe und Lehrkräfte.

Hinsichtlich der arbeitszeitbezogenen Charakteristika von Vollzeitbeschäftigten zeigen sich in den deskriptiven Analysen folgende Zusammenhänge:

- Die Arbeitszeit steigt jeweils mit dem Grad der Selbstbestimmung der Arbeitszeit, einer vorliegenden Überstundensonderregelung und wenn keine automatische Zeiterfassung erfolgt.
- Die Zahl unbezahlter Überstunden ist vor allem bei automatischer Zeiterfassung relativ niedrig. Besonders hoch sind die unbezahlten Überstunden bei vollkommen selbstgesteuerten Arbeitszeiten, wenn keine automatische Zeiterfassung erfolgt. Vergleichsweise hoch sind die unbezahlten Überstunden aber auch bei fixen Arbeitszeiten und gleichzeitigem Vorliegen einer Überstundensonderregelung.
- Arbeitszeitverkürzungswünsche sind vor allem bei jenen, die eine Überstundensonderregelung haben, besonders stark ausgeprägt. Aber auch bei vollkommen selbstgesteuerten Arbeitszeiten und keiner automatischen Zeiterfassung und keiner Überstundensonderregelung wünschen sich die Vollzeitbeschäftigten im Schnitt drei Stunden weniger Arbeit pro Woche.
- Die Häufigkeit, wie oft unter Zeitdruck gearbeitet wird, steigt nicht mit dem Grad der Selbstbestimmung der Arbeitszeiten, sondern steht in starkem Zusammenhang mit Überstundensonderregelungen. Es scheint also, dass Personen mit flexibler Arbeitszeitgestaltung die Option, ihre Arbeitszeit auszuweiten, nutzen, um Arbeitsspitzen zu decken - eine Möglichkeit, die Beschäftigten mit fix vorgegebenen Arbeitszeiten kaum zur Verfügung steht.

In den multivariaten Analysen zur Arbeitszeit spiegeln sich diese Ergebnisse allerdings nur bedingt wider. Zwar stehen selbstgesteuerte Arbeitszeiten in Verbindung mit längerer Arbeitszeit, allerdings zeigen sich diese Zusammenhänge bei der Anzahl der Überstunden und der Frage, ob diese bezahlt werden, nur bedingt. Das kann als Indiz dafür interpretiert

werden, dass die Unterscheidung zwischen Überstunden und der normalen Arbeitszeit bei Personen mit selbstgesteuerter Arbeitszeit nicht mehr so einfach möglich ist. Hinzu kommt, dass bei der Frage von unbezahlten Überstunden auch Branchenunterschiede von Bedeutung sind. In einzelnen Branchen treten diese offenbar gehäuft auf. Auch bei der automatischen Zeiterfassung zeigt sich, dass sie zwar mit kürzeren Arbeitszeiten einhergeht, nicht jedoch mit einer niedrigeren Anzahl von Überstunden.

Wenn wir uns nun auf einzelne Aspekte der Möglichkeit, Arbeit und Leben zu vereinen, konzentrieren, ergibt sich ein gemischtes Bild. So werden Personen mit mehr Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung auch eher in der Freizeit kontaktiert oder es wird von ihnen erwartet, dass sie länger in der Arbeit bleiben. Auf der anderen Seite ist es für sie aber auch einfacher, kurzfristig einzelne Stunden oder einzelne Tage frei zu nehmen. Subjektiv scheint sich der letzte Aspekt allerdings stärker in der Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung niederzuschlagen, die von Personen mit stärker selbstgesteuerten Arbeitszeiten besser bewertet wird. Auch in den multivariaten Modellen zeigt sich, dass Selbststeuerung tendenziell mit höherer Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung einhergeht. Bei Personen mit fixen Arbeitszeiten wirkt es sich zudem positiv auf die Zufriedenheit aus, wenn die Zeit nicht erfasst wird. In den Modellen werden keine wesentlichen Unterschiede zwischen Männern in Vollzeit und Frauen in Teilzeit sowie Vollzeit hinsichtlich der Arbeitszeitarrangements sichtbar.

Werfen wir nun einen Blick auf die Zufriedenheit im Kontext von Betreuungsaufgaben für Kinder. Lebt etwa ein gemeinsames Kind im Haushalt, sind vor allem Vollzeitbeschäftigte mit fixen Arbeitszeiten relativ unzufrieden, im Besonderen, wenn in ihrem Arbeitsvertrag eine Überstundenonderregelung vorliegt. Vollzeitbeschäftigte Frauen mit vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten und einer Überstundenonderregelung und Betreuungsverpflichtungen sind trotz besonders langer Arbeitszeiten relativ zufrieden mit der Arbeitszeitgestaltung. Hier findet die positive Bewertung vermutlich aufgrund der Möglichkeit statt, lange Arbeitszeiten mit dem Privatleben verbinden zu können. Bei Männern in Vollzeit macht ein Kind wenig Unterschied hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung aus.

Teilzeitbeschäftigte, egal ob Männer oder Frauen und unabhängig von Betreuungsverantwortung, sind deutlich zufriedener mit der Arbeitszeitgestaltung.

Bezüglich des Themas berufliche Aus- und Weiterbildung kann festgehalten werden, dass vor allem jene, die bereits einen hohen Bildungsabschluss haben, eher auch an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Frauen machen Weiterbildungen in viel höherem Ausmaß in der Freizeit. Auch wenn aufgrund der Datenbasis die Aussagekraft bereits eingeschränkt ist, scheint es, dass selbstgesteuerte Arbeitszeiten nicht mit einer allgemeinen Verlagerung von Weiterbildung in die Freizeit einhergehen.

Insgesamt zeitigen selbstgesteuerte Arbeitszeiten ambivalente Folgen. So steigt mit dem Grad der Selbststeuerung tendenziell die Länge der Arbeitszeit, nicht unbedingt hingegen die Zahl der Überstunden oder der unbezahlten Überstunden, was auf ein Verschwimmen der Grenze zwischen Überstunden und Normalarbeitszeit hinweist. Zudem sind Personen mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten, zumindest auf einer deskriptiven Ebene, stärker von

Entgrenzung betroffen. Auf der anderen Seite können sich Personen mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten auch einfacher einzelne Stunden und Tage freinehmen. So ist es nicht verwunderlich, dass sie auch zufriedener mit der Arbeitszeitgestaltung sind und auch nicht per se unter größerem Zeitdruck stehen.

ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten können, sind also deutlich zufriedener. Das bestätigen auch die Ergebnisse unserer Studie. Derzeit kommt diese Möglichkeit vor allem höher gebildeten ArbeitnehmerInnen mit anspruchsvollen Tätigkeiten zugute. Für diese ist die Flexibilität aber auch häufig mit langen Arbeitszeiten verbunden. Eine wichtige Aufgabe für zukünftige Arbeitszeitpolitik wäre, Flexibilität und Elemente der Selbststeuerung der Arbeitszeit auch für mehr Gruppen am Arbeitsmarkt möglich zu machen. Wichtige Voraussetzung dafür ist aber, dass die Arbeitszeiten für die ArbeitnehmerInnen planbar und so auch mit anderen Zeitinteressen außerhalb der Arbeit vereinbar sind. Eine kurzfristige, möglicherweise sogar am gleichen Tag angekündigte, Verlängerung der Arbeitszeit fällt nicht darunter. Zentral ist in diesem Zusammenhang, dass flexible Arbeitszeiten nicht an lange Arbeitszeiten gekoppelt sein dürfen.

Es bleibt also eine zentrale Frage, wie die Arbeitszeitautonomie von Beschäftigten gestärkt werden kann, ohne sie gleichzeitig zu Unterworfenen betrieblicher Flexibilitätsanforderungen zu machen. Ein wichtiger Aspekt, zeigt sich, ist die Notwendigkeit der korrekten Erfassung von Arbeitszeit gerade im Kontext von selbstgesteuerten Arbeitszeiten. Denn auch, wenn nach wie vor fixe Arbeitszeiten besonders weit verbreitet sind, haben zumindest 5,3 Prozent der Vollzeitbeschäftigten bereits jetzt keine Zeiterfassung und teilweise oder vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten. Das kann für Führungskräfte und andere Personenkreise mit besonders souverän gestalteten Arbeitszeiten, wie UniversitätsprofessorInnen, also all jene, die wenig direktionsgebunden sind, noch vertretbar sein. Problematisch wird es vor allem in Arbeitsverhältnissen, in denen Abhängigkeit von Vorgesetzten, wenig Autonomie in der Festlegung der Arbeitsziele in Kombination mit Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung auftritt. Diese Gruppe ist tendenziell gefährdet, besonders lange zu arbeiten und dabei hohem Stress und mangelnder Vereinbarkeit ausgesetzt zu sein. Dies entspricht den schädlichen Folgen der Entgrenzung. Dabei ist in Bereichen, die sehr starker innerbetrieblicher Konkurrenz und hohen Zielvorgaben ausgesetzt sind, auch von der Gefahr auszugehen, dass Arbeitszeit von den Beschäftigten selbst „unterschlagen“ wird, um die hohen Vorgaben erfüllen zu können. An dieser Stelle muss also wieder auf die Notwendigkeit und die Stärkung des Bewusstseins für die Notwendigkeit einer Zeiterfassung hingewiesen werden.

Strikte automatische Zeiterfassung am Arbeitsort würde diese Spielräume der Arbeitszeitausweitung bzw. sogar Arbeitszeitunterschlagung eindämmen, wird aber im Fall von eher ortsungebundener Arbeit wiederum einschränkend erlebt. Hier werden vermutlich auch im Zuge der Digitalisierung neue Methoden der Arbeitszeiterfassung gefunden werden. In weiterer Folge wird die konkrete Ausgestaltung in der Praxis darüber entscheiden, ob diese Methoden zur Steigerung der Arbeitszeitautonomie oder zu der Beschneidung dieser beitragen wird.

Die Frage, was nun alles zur Arbeitszeit zählt und was nicht, die in fordistischen Produktionssystemen relativ klar zu beantworten ist, muss in Formen stärker

selbstgesteuerter und flexibilisierter Arbeitszeit permanent auf persönlicher, betrieblicher und überbetrieblicher Ebene verhandelt werden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt selbstgesteuerter Arbeitszeiten, die häufig auch mit langen Arbeitszeiten verbunden sind, ist die Möglichkeit, Mehrstunden flexibel und eben auch selbstbestimmt wieder ausgleichen zu können. Hier kann nur bedingt auf Freiwilligkeit gebaut werden, da gesundheitsschädliche Praktiken auch von den Beschäftigten selbst manchmal nicht als solche wahrgenommen werden. In bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen zur Verlängerung der Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden pro Tag wird dieser zeitnahe Ausgleich üblicherweise mitbedacht. Im mit 1. September 2018 beschlossenen Abänderungsantrag zum Arbeitszeitgesetz ist dieser Ausgleich nicht vorgesehen. Im Gegenteil wird dort der Durchrechnungszeitraum bis zum erforderlichen Ausgleich von Mehrarbeit enorm verlängert.

Die spätestens langfristig negativen Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Gesundheit sind hinlänglich erforscht. Auch atypische Arbeitszeiten stellen ArbeitnehmerInnen vor Probleme, vor allem auch in Hinblick auf ihr Sozial- und Familienleben. Viele jüngere ArbeitnehmerInnen wünschen sich niedrigere Arbeitszeiten und damit mehr Lebenszeit, die für andere Interessen verwendet werden kann.

Die Notwendigkeiten, die mit der Betreuungsverantwortung für Kinder zusammenhängen, können nur zum Teil durch Kinderbetreuungseinrichtungen übernommen werden. Außerdem wünschen sich Eltern im Alltag Zeit, die sie mit ihren Kindern verbringen können. Diese Wünsche können durch flexible, selbstgesteuerte Arbeitszeiten mit flexiblem Zeitausgleich besser erfüllt werden als durch starre oder lange Arbeitszeiten. Zusätzlich stellt die zeitliche Verfügbarkeit beider Elternteile eine wichtige Grundlage für eine gerechte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit dar.

Weitere Bedeutung bekommt die Frage der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben durch die erfolgte Anhebung des Pensionsantrittsalters und die Aussicht, dass die Mehrzahl der ArbeitnehmerInnen bis zum Alter von 65 Jahren oder länger erwerbstätig sein wird. Erwerbstätige im höheren Erwerbsalter haben – häufig auch durch die Arbeit hervorgerufen – immer wieder mit chronischen Erkrankungen oder anderen Belastungen zu kämpfen und können von flexiblen und verkürzten Arbeitszeiten sehr profitieren, wie Modelle von Altersteilzeit zeigen.

Aus allen diesen Gründen sollte, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben in den verschiedenen Lebensphasen zu verbessern, das Ziel von Arbeitszeitpolitik nach wie vor die schrittweise Reduktion der Arbeitszeit sein. Im Fall von Arbeitszeitflexibilisierung sind Regelungen, die nicht zu einseitiger arbeitgeberInnenbezogener Flexibilität und auch nicht zu einer Verdichtung der Arbeit führen, unabdingbar. Die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen hat auf kollektiver und betrieblicher Ebene eine zentrale Rolle bei der Vertretung dieser Positionen in der Öffentlichkeit und – soweit dies auch nach Änderung des Arbeitszeitgesetzes möglich ist – im betrieblichen Umfeld.

X. LITERATUR

- Baumgartner, K., & Knittler, K. (2016). *Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung Modul der Arbeitskräfteerhebung 2015*. Wien: Statistik Austria.
- Eichmann, H., Saupe, B. (2014): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie. Sozialpolitische Studienreihe, Bd. 15, Wien: BMASK.
- Flecker, J., & Altreiter, C. (2014). Warum eine Arbeitszeitverkürzung sinnvoll ist. *WISO*, (3), 15–28.
- Haipeter, T., Lehndorff, S., Schilling, G., Voss-Dahm, D., & Wagner, A. (2002). Vertrauensarbeitszeit. *Leviathan*, 30(3), 360–383.
- Krenn, M. & R. Kasper, 2012: Weiterbildungsabstinenz und Milieuzugehörigkeit in Wien. FORBA-Forschungsbericht Nr. 2012/3. S. 1–86. Wien: FORBA.
- Matta, V. I. (2015). Führen selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden?/Do Self-Managed Work Schedules Lead to an Increase in the Number of Hours Worked? *Zeitschrift Für Soziologie*, 44(4), 253–271.
- Munz, E. (2005). Selbststeuerung der Arbeitszeiten aus Beschäftigtenperspektive. *Eine Empirische Analyse von Einsatz und Wirkung selbstgesteuerter Variabler Arbeitszeiten*. Universität Bremen: Dissertation.
- Peters, K., & Sauer, D. (2005). Indirekte Steuerung—eine neue Herrschaftsform. In H. Wagner (Ed.), *Rentier' ich mich noch - Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses* (pp. 23–58). Hamburg: VSA-Verlag.
- Schönauer, A., Astleithner, F., Nocker, M., Mairhuber, I., & Mittelberger, T. (2016). Überstunden und Mehrarbeitsstunden in Österreich: Entstehung und Verbreitung in Österreich; Umgang im internationalen Vergleich. Wien: FORBA.
- Schwendinger, M. (2015). Arbeitszeiten in Österreich: Zwischen Wünschen und Realität (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft No. 148). Wien: AK-Wien.
- Saupe, B., & Stadler, B. (2016). *Flexible Arbeitszeiten: die Perspektive der ArbeitnehmerInnen*. Wien: FORBA.
- Skinner, N., & Pocock, B. (2011). Flexibility and work-life interference in Australia. *Journal of Industrial Relations*, 53(1), 65–82.

- Stadler, B. & I. Mairhuber, 2018: Arbeitszeiten von Paaren Aktuelle Verteilungen und Arbeitszeitwünsche (No. 3). S. 1–66. Wien: FORBA.
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(1), Art. 22.
- Yvonne Lott. (2014). *Working time flexibility and autonomy: Facilitating time adequacy? - A European perspective* (WSI-Diskussionspapiere). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

XI. TABELLENANHANG

Tabelle 15: Arbeitszeitarrangements von unselbständig Beschäftigten nach dem Geschlecht und Voll-/Teilzeit, 2015

			FIX, keine ÜSR, ZE automatis ch	FIX, keine ÜSR, ZE nicht automatis ch	FIX, ÜSR	TEILW, keine ÜSR, ZE automatis ch	TEILW, keine ÜSR, ZE nicht automatis ch	TEILW, ÜSR	SELBST, keine ÜSR, ZE automatis ch	SELBST, keine ÜSR, ZE nicht automatis ch	SELBST, ÜSR, irgendein e ZE	SELBST, ÜSR, keine ZE	Insgesamt
Teilzeit bis 35 h/Wo	M	n (Tsd)	26	71	(4)	10	40	(5)	(5)	44	x	x	207
		%	12%	34%	(2%)	5%	19%	(2%)	(2%)	21%	x	x	100%
	W	n (Tsd)	113	376	30	84	136	15	18	108	10	x	891
		%	13%	42%	3%	9%	15%	2%	2%	12%	1%	x	100%
	Insgesamt	n (Tsd)	138	446	34	94	176	19	23	152	12	(3)	1.098
		%	13%	41%	3%	9%	16%	2%	2%	14%	1%	(0%)	100%
Vollzeit ab 36 h/Wo	M	n (Tsd)	380	448	93	172	169	147	41	89	78	29	1.647
		%	23%	27%	6%	10%	10%	9%	3%	5%	5%	2%	100%
	W	n (Tsd)	163	317	49	98	92	47	25	38	23	6	859
		%	19%	37%	6%	11%	11%	5%	3%	4%	3%	1%	100%
	Insgesamt	n (Tsd)	543	766	142	270	262	194	66	127	101	36	2.506
		%	22%	31%	6%	11%	10%	8%	3%	5%	4%	1%	100%
Insgesamt	M	n (Tsd)	406	521	98	182	210	151	46	133	80	30	1.858
		%	22%	28%	5%	10%	11%	8%	2%	7%	4%	2%	100%
	W	n (Tsd)	276	693	79	182	229	62	43	147	33	8	1.751
		%	16%	40%	4%	10%	13%	4%	2%	8%	2%	0%	100%
	Insgesamt	n (Tsd)	682	1.215	177	364	439	213	89	280	113	38	3.609
		%	19%	34%	5%	10%	12%	6%	2%	8%	3%	1%	100%

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, (SELBST: vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, TEILW: teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, FIX: fix vorgegebene Arbeitszeiten, ÜSR: Überstundensonderregelung; ZE: Zeiterfassung.); x: Wert aufgrund der Fallzahl nicht interpretierbar, (...) Wert unterliegt einer großen Schwankungsbreite. Eigene Berechnungen.

Tabelle 16: Arbeitszeitarrangements von unselbständig Teilzeitbeschäftigten nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, 2015

		FIX, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	FIX, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	FIX, ÜSR	TEILW, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	TEILW, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	TEILW, ÜSR	SELBST, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	SELBST, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	SELBST, ÜSR, IRGENDE INE ZE	SELBST, ÜSR, KEINE ZE	INSGESA MT
PFLICHTSCHULE/KEINE PFLICHTSCHULE	%	20,4%	48,1%	(2,8%)	3,8%	12,3%	x	x	10,7%	x	x	100,0%
LEHRABSCHLUSS (BERUFSSCHULE)	%	14,5%	47,9%	3,4%	6,4%	14,0%	1,6%	(0,9%)	9,8%	(1,5%)	x	100,0%
BERUFSBILD. MITTLERE SCHULE (OHNE BERUFSSCHULE)	%	10,2%	44,0%	2,4%	11,5%	15,2%	1,5%	3,4%	10,9%	0,8%	0,0%	100,0%
ALLGEMEINBILDENDE HÖHERE SCHULE	%	10,9%	35,0%	x	10,4%	13,7%	x	x	23,0%	x	x	100,0%
BERUFSBILDENDE HÖHERE SCHULE	%	12,3%	30,6%	(3,7%)	13,6%	16,7%	x	x	17,1%	x	x	100,0%
BHS-ABITURIENTENLEHRGANG, KOLLEG	%	x	x	x	x	(33,2%)	18,2%	x	x	x	x	100,0%
HOCHSCHULVERW. LA, UNIVERSITÄTSLEHRGÄNGE	%	x	47,7%	(12,1%)	x	(21,1%)	x	x	x	x	x	100,0%
UNIVERSITÄT, FACHHOCHSCHULE	%	6,7%	26,1%	(2,2%)	10,1%	24,2%	(2,6%)	4,3%	21,2%	(2,0%)	x	100,0%
INSGESAMT	%	12,6%	40,6%	3,1%	8,6%	16,0%	1,7%	2,1%	13,9%	1,1%	(0,3%)	100,0%
PFLICHTSCHULE/KEINE PFLICHTSCHULE	n (Tsd)	30	71	(4)	6	18	x	x	16	x	X	147
LEHRABSCHLUSS (BERUFSSCHULE)	n (Tsd)	51	168	12	22	49	6	3	34	(5)	x	350
BERUFSBILD. MITTLERE SCHULE (OHNE BERUFSSCHULE)	n (Tsd)	19	80	4	21	28	3	6	20	2	0	182
ALLGEMEINBILDENDE HÖHERE SCHULE	n (Tsd)	11	36	x	11	14	x	x	24	x	x	104
BERUFSBILDENDE HÖHERE SCHULE	n (Tsd)	15	38	(5)	17	21	x	(5)	21	x	x	124
BHS-ABITURIENTENLEHRGANG, KOLLEG	n (Tsd)	x	x	x	x	(3)	x	x	x	x	x	9
HOCHSCHULVERW. LA, UNIVERSITÄTSLEHRGÄNGE	n (Tsd)	x	10	(3)		(4)	x	x	x	x	x	21
UNIVERSITÄT, FACHHOCHSCHULE	n (Tsd)	11	42	(4)	16	39	(4)	7	34	(3)	x	160
INSGESAMT	n (Tsd)	138	446	34	94	176	19	23	152	12	(3)	1.098

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, gewichtete Fälle. (SELBST: vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, TEILW: teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, FIX: fix vorgegebene Arbeitszeiten, ÜSR: Überstundensonderregelung; ZE: Zeiterfassung); x: Wert aufgrund der Fallzahl nicht interpretierbar, (...) Wert unterliegt einer großen Schwankungsbreite. Eigene Berechnungen.

Tabelle 17: Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, 2015

		FIX, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	FIX, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	FIX, ÜSR	TEILW, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	TEILW, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	TEILW, ÜSR	SELBST, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	SELBST, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	SELBST, ÜSR, IRGENDE INE ZE	SELBST, ÜSR, KEINE ZE	INSGESA MT
PFLICHTSCHULE/KEINE PFLICHTSCHULE	%	40,2%	40,2%	3,8%	4,0%	5,0%	(1,5%)	x	3,7%	x	x	100,0%
LEHRABSCHLUSS (BERUFSSCHULE)	%	29,9%	32,3%	5,9%	10,4%	8,6%	5,0%	2,0%	3,3%	1,8%	0,7%	100,0%
BERUFSBILD. MITTLERE SCHULE (OHNE BERUFSSCHULE)	%	17,1%	36,3%	5,1%	10,7%	10,1%	6,6%	3,1%	6,0%	4,1%	(0,8%)	100,0%
ALLGEMEINBILDENDE HÖHERE SCHULE	%	11,6%	28,4%	4,7%	10,2%	12,6%	14,5%	6,0%	6,0%	(3,2%)	(2,8%)	100,0%
BERUFSBILDENDE HÖHERE SCHULE	%	11,2%	20,3%	7,0%	17,5%	14,8%	10,4%	3,4%	7,7%	5,8%	2,0%	100,0%
BHS-ABITURIENTENLEHRGANG, KOLLEG	%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	100,0%
HOCHSCHULVERW. LA, UNIVERSITÄTSLEHRGÄNGE	%	(4,6%)	60,1%	x	(7,9%)	15,8%	x	x	x	x	x	100,0%
UNIVERSITÄT, FACHHOCHSCHULE	%	4,9%	20,3%	6,3%	11,4%	14,4%	16,9%	3,9%	7,6%	11,0%	3,4%	100,0%
INSGESAMT	%	21,7%	30,6%	5,7%	10,8%	10,4%	7,7%	2,6%	5,1%	4,0%	1,4%	100,0%
PFLICHTSCHULE/KEINE PFLICHTSCHULE	n (Tsd)	110	110	10	11	14	(4)	x	10	x	x	273
LEHRABSCHLUSS (BERUFSSCHULE)	n (Tsd)	309	334	61	107	89	52	21	34	19	8	1.033
BERUFSBILD. MITTLERE SCHULE (OHNE BERUFSSCHULE)	n (Tsd)	54	114	16	34	32	21	10	19	13	(3)	315
ALLGEMEINBILDENDE HÖHERE SCHULE	n (Tsd)	14	33	6	12	15	17	7	7	(4)	(3)	117
BERUFSBILDENDE HÖHERE SCHULE	n (Tsd)	35	64	22	55	47	33	11	24	18	6	314
BHS-ABITURIENTENLEHRGANG, KOLLEG	n (Tsd)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	8
HOCHSCHULVERW. LA, UNIVERSITÄTSLEHRGÄNGE	n (Tsd)	(2)	29	x	(4)	8	x	x	x	x	x	49
UNIVERSITÄT, FACHHOCHSCHULE	n (Tsd)	20	81	25	45	57	67	15	30	44	13	398
INSGESAMT	n (Tsd)	543	766	142	270	262	194	66	127	101	36	2.506

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, gewichtete Fälle. (SELBST: vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, TEILW: teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, FIX: fix vorgegebene Arbeitszeiten, ÜSR: Überstundenonderregelung; ZE: Zeiterfassung) ; x: Wert aufgrund der Fallzahl nicht interpretierbar, (...) Wert unterliegt einer großen Schwankungsbreite. Eigene Berechnungen.

Tabelle 18: Arbeitszeitarrangements von unselbständig Beschäftigten nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, 2015

		FIX, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	FIX, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	FIX, ÜSR	TEILW, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	TEILW, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	TEILW, ÜSR	SELBST, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	SELBST, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	SELBST, ÜSR, IRGENDE INE ZE	SELBST, ÜSR, KEINE ZE	INSGESA MT
PFLICHTSCHULE/KEINE PFLICHTSCHULE	%	33,2%	42,9%	3,5%	4,0%	7,6%	1,2%	(0,7%)	6,1%	(0,7%)	x	100,0%
LEHRABSCHLUSS (BERUFSSCHULE)	%	26,0%	36,3%	5,3%	9,3%	10,0%	4,1%	1,7%	5,0%	1,7%	0,5%	100,0%
BERUFSBILD. MITTLERE SCHULE (OHNE BERUFSSCHULE)	%	14,6%	39,1%	4,3%	11,0%	12,0%	4,8%	3,2%	7,7%	2,9%	(0,5%)	100,0%
ALLGEMEINBILDENDE HÖHERE SCHULE	%	11,2%	31,9%	3,8%	10,2%	13,0%	8,4%	3,5%	13,9%	(2,3%)	(1,6%)	100,0%
BERUFSBILDENDE HÖHERE SCHULE	%	11,5%	23,3%	6,0%	16,4%	15,3%	7,8%	3,5%	10,3%	4,2%	1,7%	100,0%
BHS-ABITURIENTENLEHRGANG, KOLLEG	%	x	(15,3%)	x	x	(23,1%)	x	x	(19,0%)	x	(12,6%)	100,0%
HOCHSCHULVERW. LA, UNIVERSITÄTSLEHRGÄNGE	%	(3,9%)	56,3%	(6,5%)	(7,5%)	17,4%	x	x	(4,7%)	x	x	100,0%
UNIVERSITÄT, FACHHOCHSCHULE	%	5,4%	21,9%	5,1%	11,0%	17,3%	12,7%	4,0%	11,5%	8,4%	2,6%	100,0%
INSGESAMT	%	18,9%	33,7%	4,9%	10,1%	12,2%	5,9%	2,5%	7,8%	3,1%	1,1%	100,0%
PFLICHTSCHULE/KEINE PFLICHTSCHULE	n (Tsd)	140	181	15	17	32	5	(3)	26	(3)	x	421
LEHRABSCHLUSS (BERUFSSCHULE)	n (Tsd)	360	502	73	129	138	57	24	69	24	8	1.385
BERUFSBILD. MITTLERE SCHULE (OHNE BERUFSSCHULE)	n (Tsd)	72	194	21	55	60	24	16	39	14	(3)	497
ALLGEMEINBILDENDE HÖHERE SCHULE	n (Tsd)	25	71	9	23	29	19	8	31	(5)	(4)	222
BERUFSBILDENDE HÖHERE SCHULE	n (Tsd)	51	102	26	72	67	34	15	45	18	7	439
BHS-ABITURIENTENLEHRGANG, KOLLEG	n (Tsd)	x	(3)	x	x	(4)	x	x	(3)	x	(2)	17
HOCHSCHULVERW. LA, UNIVERSITÄTSLEHRGÄNGE	n (Tsd)	(3)	39	(5)	(5)	12	x	x	(3)	x	x	70
UNIVERSITÄT, FACHHOCHSCHULE	n (Tsd)	30	123	28	62	97	71	22	64	47	14	559
INSGESAMT	n (Tsd)	682	1.215	177	364	439	213	89	280	113	38	3.609

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, gewichtete Fälle. (SELBST: vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, TEILW: teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, FIX: fix vorgegebene Arbeitszeiten, ÜSR: Überstundensonderregelung; ZE: Zeiterfassung); x: Wert aufgrund der Fallzahl nicht interpretierbar, (...) Wert unterliegt einer großen Schwankungsbreite. Eigene Berechnungen.

Tabelle 19: Arbeitszeitarrangements von unselbständig Teilzeitbeschäftigten nach Wirtschaftsabschnitten, 2015

		FIX, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	FIX, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	FIX, ÜSR	TEILW, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	TEILW, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	TEILW, ÜSR	SELBST, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	SELBST, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	SELBST, ÜSR, IRGENDE INE ZE	SELBST, ÜSR, KEINE ZE	INSGESA MT
HERSTELLUNG VON WAREN	%	21%	26%	x	23%	8%	x	8%	8%	x	x	100%
BAU	%	x	50%	x	x	(15%)	x	x	23%	x	x	100%
HANDEL	%	23%	41%	4%	7%	11%	(2%)	x	10%	x	x	100%
VERKEHR	%	26%	35%	x	x	(12%)	x	x	(16%)	x	x	100%
GASTRONOMIE	%	10%	58%	x	(8%)	15%	x	x	(4%)	x	x	100%
IKT	%	(10%)	(15%)	x	x	25%	x	x	24%	x	x	100%
FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DL	%	x	24%	x	31%	(16%)	x	x	(18%)	x	x	100%
FREIBERUFL., WISS., SONST DL	%	11%	36%	x	5%	18%	x	(3%)	22%	(3%)	x	100%
ÖFF. VERWALTUNG	%	10%	18%	x	20%	28%	(6%)	x	15%	x	x	100%
ERZIEHUNG, UNTERRICHT	%	(5%)	45%	6%	(3%)	24%	x	x	13%	x	x	100%
GESUNDHEIT	%	8%	56%	5%	(3%)	15%	x	x	10%	x	x	100%
ANDERE BRANCHEN	%	(6%)	40%	x	9%	16%	x	(3%)	24%	x	x	100%
HERSTELLUNG VON WAREN	n (Tsd)	19	24	x	21	7	x	7	7	x	x	91
BAU	n (Tsd)	x	16	x	x	(5)	x	x	8	x	x	33
HANDEL	n (Tsd)	50	91	8	15	25	(3)	x	22	x	x	219
VERKEHR	n (Tsd)	8	11	x	x	(4)	x	x	(5)	x	x	31
GASTRONOMIE	n (Tsd)	7	43	x	(6)	11	x	x	(3)	x	x	73
IKT	n (Tsd)	(3)	(5)	x	x	8	x	x	8	x	x	34
FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DL	n (Tsd)	x	8	x	10	(5)	x	x	(6)	x	x	32
FREIBERUFL., WISS., SONST DL	n (Tsd)	13	44	x	6	22	x	(3)	28	(3)	x	122
ÖFF. VERWALTUNG	n (Tsd)	7	13	x	15	21	(4)	x	11	x	x	74
ERZIEHUNG, UNTERRICHT	n (Tsd)	(5)	47	7	(3)	25	x	x	14	x	x	105
GESUNDHEIT	n (Tsd)	16	106	10	(6)	28	x	x	19	x	x	189
ANDERE BRANCHEN	n (Tsd)	(5)	38	x	8	15	x	(3)	22	x	x	95

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015. (SELBST: vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, TEILW: teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, FIX: fix vorgegebene Arbeitszeiten, ÜSR: Überstundenonderregelung; ZE: Zeiterfassung); x: Wert aufgrund der Fallzahl nicht interpretierbar, (...) Wert unterliegt einer großen Schwankungsbreite. Eigene Berechnungen.

Tabelle 20: Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten nach Wirtschaftsabschnitten, 2015

		FIX, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	FIX, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	FIX, ÜSR	TEILW, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	TEILW, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	TEILW, ÜSR	SELBST, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	SELBST, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	SELBST, ÜSR, IRGENDE INE ZE	SELBST, ÜSR, KEINE ZE	INSGESA MT
HERSTELLUNG VON WAREN	%	42%	14%	3%	15%	6%	8%	4%	2%	5%	1%	100%
BAU	%	15%	50%	6%	4%	11%	6%	x	4%	3%	x	100%
HANDEL	%	28%	24%	9%	9%	6%	8%	3%	5%	5%	2%	100%
VERKEHR	%	34%	30%	5%	8%	7%	8%	x	5%	x	x	100%
GASTRONOMIE	%	16%	45%	11%	x	11%	6%	x	6%	x	x	100%
IKT	%	(5%)	15%	x	11%	13%	25%	x	(6%)	16%	x	100%
FINANZ- UND VERSICHERUNGS- DL	%	x	7%	(5%)	19%	17%	20%	(5%)	10%	10%	(4%)	100%
FREIBERUFL., WISS., SONST DL	%	12%	26%	5%	9%	12%	8%	(3%)	12%	10%	(2%)	100%
ÖFF. VERWALTUNG	%	8%	26%	3%	25%	17%	8%	5%	5%	(2%)	x	100%
ERZIEHUNG, UNTERRICHT	%	(3%)	57%	8%	(2%)	17%	(3%)	x	6%	x	x	100%
GESUNDHEIT	%	14%	57%	7%	5%	10%	(2%)	x	(2%)	x	x	100%
ANDERE BRANCHEN	%	16%	30%	4%	11%	16%	8%	(3%)	9%	(2%)	x	100%
HERSTELLUNG VON WAREN	n (Tsd)	243	79	20	87	35	46	22	12	30	8	582
BAU	n (Tsd)	38	124	15	10	27	14	x	11	7	x	249
HANDEL	n (Tsd)	86	74	29	28	17	25	10	15	14	7	306
VERKEHR	n (Tsd)	53	48	8	13	11	13	x	8	x	x	158
GASTRONOMIE	n (Tsd)	19	53	13	x	13	7	x	7	x	x	119
IKT	n (Tsd)	(4)	10	x	8	9	18	x	(4)	11	x	70
FINANZ- UND VERSICHERUNGS- DL	n (Tsd)	x	7	(4)	18	15	18	(5)	9	9	(4)	91
FREIBERUFL., WISS., SONST DL	n (Tsd)	18	39	7	13	17	12	(4)	18	15	(3)	147
ÖFF. VERWALTUNG	n (Tsd)	17	58	7	55	36	17	12	12	(4)	x	217
ERZIEHUNG, UNTERRICHT	n (Tsd)	(6)	108	15	(5)	33	(6)	x	12	x	x	191
GESUNDHEIT	n (Tsd)	28	112	14	11	20	(4)	x	(5)	x	x	199
ANDERE BRANCHEN	n (Tsd)	29	53	7	20	29	14	(5)	16	(4)	x	178

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015. (SELBST: vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, TEILW: teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, FIX: fix vorgegebene Arbeitszeiten, ÜSR: Überstundensonderregelung; ZE: Zeiterfassung); x: Wert aufgrund der Fallzahl nicht interpretierbar, (...) Wert unterliegt einer großen Schwankungsbreite. Eigene Berechnungen.

Tabelle 21: Arbeitszeitarrangements von unselbständig Beschäftigten (Voll- und Teilzeit) nach Wirtschaftsabschnitten, 2015

		FIX, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	FIX, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	FIX, ÜSR	TEILW, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	TEILW, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	TEILW, ÜSR	SELBST, KEINE ÜSR, ZE AUTOMA TISCH	SELBST, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMA TISCH	SELBST, ÜSR, IRGENDE INE ZE	SELBST, ÜSR, KEINE ZE	INSGESA MT
HERSTELLUNG VON WAREN	%	39%	15%	3%	16%	6%	7%	4%	3%	5%	1%	100%
BAU	%	14%	50%	5%	4%	11%	5%	x	7%	3%	x	100%
HANDEL	%	26%	31%	7%	8%	8%	5%	2%	7%	3%	1%	100%
VERKEHR	%	32%	31%	5%	7%	8%	7%	x	7%	x	x	100%
GASTRONOMIE	%	14%	50%	7%	4%	13%	4%	x	5%	x	x	100%
IKT	%	7%	15%	(3%)	9%	17%	19%	(3%)	12%	12%	x	100%
FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DL	%	(3%)	12%	(4%)	22%	16%	15%	(5%)	12%	7%	(3%)	100%
FREIBERUFL., WISS., SONST DL	%	11%	31%	3%	7%	15%	5%	3%	17%	7%	(1%)	100%
ÖFF. VERWALTUNG	%	8%	25%	2%	24%	19%	7%	5%	8%	(1%)	x	100%
ERZIEHUNG, UNTERRICHT	%	4%	53%	7%	3%	20%	2%	x	9%	(1%)	(1%)	100%
GESUNDHEIT	%	11%	56%	7%	4%	12%	2%	x	6%	x	x	100%
ANDERE BRANCHEN	%	13%	33%	3%	10%	16%	5%	3%	14%	(1%)	x	100%
HERSTELLUNG VON WAREN	n (Tsd)	262	102	22	108	42	49	29	19	32	8	673
BAU	n (Tsd)	39	141	15	12	32	15	x	18	7	x	282
HANDEL	n (Tsd)	137	165	37	43	42	29	12	36	17	7	524
VERKEHR	n (Tsd)	61	59	9	14	15	13	x	13	x	x	189
GASTRONOMIE	n (Tsd)	27	97	14	8	24	8	x	10	x	x	194
IKT	n (Tsd)	7	16	(3)	10	18	19	(3)	12	13	x	104
FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DL	n (Tsd)	(4)	14	(5)	27	20	19	(6)	15	9	(4)	123
FREIBERUFL., WISS., SONST DL	n (Tsd)	31	83	9	20	39	14	8	46	18	(3)	270
ÖFF. VERWALTUNG	n (Tsd)	24	72	7	70	57	21	14	22	(4)	x	292
ERZIEHUNG, UNTERRICHT	n (Tsd)	11	156	21	8	58	7	x	26	(3)	(4)	295
GESUNDHEIT	n (Tsd)	44	219	25	16	48	6	x	24	x	x	389
ANDERE BRANCHEN	n (Tsd)	34	91	9	28	44	14	8	38	(4)	x	273

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015 (SELBST: vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten, TEILW: teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, FIX: fix vorgegebene Arbeitszeiten, ÜSR: Überstundensonderregelung; ZE: Zeiterfassung); x: Wert aufgrund der Fallzahl nicht interpretierbar, (...) Wert unterliegt einer großen Schwankungsbreite. Eigene Berechnungen.

Tabelle 22: Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit fix vorgegebenen Arbeitszeiten, keiner Überstundenorderregelung und automatischer Zeiterfassung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015

FIX, keine ÜSR, ZE automatisch		
Größte Berufsuntergruppen	Anzahl	Anteil
(522) Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	65.871	10%
(722) Grobschmiede, Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe	44.983	7%
(411) Allgemeine Bürokräfte	41.830	6%
(311) Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	37.198	5%
(723) Maschinenmechaniker und -schlosser	31.413	5%
(933) Hilfsarbeiter in Transport und Lagerei	29.851	4%
(932) Hilfsarbeiter bei der Herstellung von Waren	25.737	4%
(911) Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros	23.113	3%
(833) Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse	20.402	3%
(741) Elektroinstallateure und -mechaniker	19.095	3%
(821) Montageberufe	14.271	2%
(322) Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	13.068	2%
(721) Blechkaltverformer, Baumetallverformer, Former (für Metallguss), Schweißer und verwandte Berufe	12.396	2%
(334) Sekretariatsfachkräfte	11.690	2%
(432) Bürokräfte im Bereich Materialwirtschaft und Transport und verwandte Berufe	11.426	2%
(752) Holzbearbeiter, Möbeltischler und verwandte Berufe	11.238	2%
(818) Bediener sonstiger stationärer Anlagen und Maschinen	10.794	2%
(532) Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	10.733	2%
(441) Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	9.394	1%
(751) Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung und verwandte handwerkliche Fachkräfte	9.018	1%
(422) Berufe im Bereich Kundeninformation	8.769	1%
(711) Baukonstruktions- und verwandte Berufe	8.198	1%
(431) Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik	8.156	1%
(541) Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	7.820	1%
(814) Bediener von Maschinen zur Herstellung von Gummi-, Kunststoff- und Papierwaren	7.645	1%
(812) Bediener von Anlagen in der Metallerzeugung, -umformung und -veredlung	7.268	1%
(332) Vertriebsagenten, Einkäufer und Handelsmakler	6.766	1%
(523) Kassierer und Kartenverkäufer	6.557	1%
(513) Kellner und Barkeeper	6.498	1%
(834) Bediener mobiler Anlagen	6.313	1%
(813) Bediener von Anlagen und Maschinen für chemische und fotografische Erzeugnisse	6.154	1%
(515) Hauswarte und Hauswirtschaftsleiter	6.146	1%
Rest	141.725	21%
Insgesamt	681.534	100%

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Tabelle 23: Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit fix vorgegebenen Arbeitszeiten, keiner Überstundenonderregelung und keiner autom. Zeiterfassung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015

FIX, keine ÜSR, ZE nicht automatisch		
Größte Berufsuntergruppen	Anzahl	Anteil
(522) Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	113.997	9%
(911) Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros	71.665	6%
(322) Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	62.655	5%
(532) Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	60.352	5%
(234) Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	56.031	5%
(233) Lehrkräfte im Sekundarbereich	50.219	4%
(712) Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe	43.964	4%
(711) Baukonstruktions- und verwandte Berufe	35.178	3%
(411) Allgemeine Bürokräfte	33.351	3%
(833) Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse	31.257	3%
(334) Sekretariatsfachkräfte	30.977	3%
(941) Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	30.912	3%
(513) Kellner und Barkeeper	30.614	3%
(741) Elektroinstallateure und -mechaniker	22.423	2%
(514) Friseure, Kosmetiker und verwandte Berufe	21.747	2%
(531) Kinder- und Lernbetreuer	19.921	2%
(311) Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	19.799	2%
(341) Nicht akademische juristische, sozialpflegerische und religiöse Berufe	19.130	2%
(512) Köche	18.271	2%
(541) Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	18.232	2%
(723) Maschinenmechaniker und -schlosser	16.312	1%
(931) Hilfsarbeiter im Bergbau und im Bau	15.770	1%
(515) Hauswarte und Hauswirtschaftsleiter	15.189	1%
(325) Sonstige Assistenzberufe im Gesundheitswesen	15.009	1%
(235) Sonstige Lehrkräfte	13.204	1%
(834) Bediener mobiler Anlagen	13.166	1%
(422) Berufe im Bereich Kundeninformation	13.152	1%
(611) Gärtner und Ackerbauern	12.546	1%
(713) Maler, Gebäudereiniger und verwandte Berufe	11.670	1%
(431) Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik	11.067	1%
(933) Hilfsarbeiter in Transport und Lagerei	10.824	1%
(523) Kassierer und Kartenverkäufer	10.354	1%
(832) Kraftfahrzeugführer	10.321	1%
(751) Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung und verwandte handwerkliche Fachkräfte	10.053	1%
(932) Hilfsarbeiter bei der Herstellung von Waren	9.480	1%
(752) Holzbearbeiter, Möbeltischler und verwandte Berufe	9.451	1%
(831) Lokomotivführer und verwandte Berufe	9.205	1%
(412) Sekretariatskräfte (allgemein)	9.191	1%
(335) Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung	8.946	1%
(321) Medizinische und pharmazeutische Fachberufe	8.789	1%
(226) Sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe	8.729	1%
(221) Ärzte	7.996	1%
(312) Produktionsleiter im Bergbau, bei der Herstellung von Waren und im Bau	7.456	1%
(754) Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	6.801	1%
(524) Sonstige Verkaufskräfte	6.621	1%
Rest	152.667	13%
Insgesamt	1.214.662	100%

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Tabelle 24: Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit fix vorgegebenen Arbeitszeiten und einer Überstundenonderregelung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015

FIX, ÜSR		
Größte Berufsuntergruppen	Anzahl	Anteil
(522) Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	18.396	10%
(233) Lehrkräfte im Sekundarbereich	11.250	6%
(221) Ärzte	6.843	4%
(322) Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	6.617	4%
(234) Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	6.314	4%
(513) Kellner und Barkeeper	5.696	3%
(532) Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	5.694	3%
(311) Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	5.589	3%
(512) Köche	5.060	3%
Rest	105.501	60%
Insgesamt	176.961	100%

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Tabelle 25: Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten, keiner Überstundenonderregelung und automatischer Zeiterfassung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015

TEILW, keine ÜSR, automatische Zeiterfassung		
Größte Berufsuntergruppen	Anzahl	Anteil
(311) Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	38.267	11%
(411) Allgemeine Bürokräfte	36.442	10%
(334) Sekretariatsfachkräfte	27.897	8%
(431) Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik	19.650	5%
(522) Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	13.129	4%
(251) Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen	12.070	3%
(722) Grobschmiede, Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe	11.674	3%
(723) Maschinenmechaniker und -schlosser	10.253	3%
(331) Nicht akademische Fachkräfte im Bereich Finanzen und mathematische Verfahren	9.910	3%
(412) Sekretariatskräfte (allgemein)	9.094	3%
(335) Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung	7.710	2%
(214) Ingenieurwissenschaftler (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation)	7.433	2%
(432) Bürokräfte im Bereich Materialwirtschaft und Transport und verwandte Berufe	7.180	2%
(441) Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	7.109	2%
(351) Techniker für den Betrieb von Informations- und Kommunikationstechnologie und für die Anwenderbetreuung	6.795	2%
(252) Akademische und vergleichbare Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke	6.519	2%
(242) Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der betrieblichen Verwaltung	6.491	2%
(741) Elektroinstallateure und -mechaniker	6.357	2%
(421) Schalterbedienstete, Inkassobeauftragte und verwandte Berufe	6.254	2%
(513) Kellner und Barkeeper	5.028	1%
Rest	108.279	30%
Insgesamt	363.543	100%

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Tabelle 26: Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit teilw. selbstbestimmten Arbeitszeiten, keiner Überstundenonderregelung und keiner automat. Zeiterfassung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015

TEILW, keine ÜSR, keine automatische Zeiterfassung			
Größte Berufsuntergruppen	Anzahl	Anteil	
(334) Sekretariatsfachkräfte	27.073	6%	
(311) Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	22.519	5%	
(411) Allgemeine Bürokräfte	21.538	5%	
(522) Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	17.210	4%	
(233) Lehrkräfte im Sekundarbereich	16.258	4%	
(911) Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros	15.768	4%	
(431) Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik	13.038	3%	
(515) Hauswarte und Hauswirtschaftsleiter	10.239	2%	
(331) Nicht akademische Fachkräfte im Bereich Finanzen und mathematische Verfahren	10.046	2%	
(335) Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung	9.464	2%	
(251) Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen	9.009	2%	
(263) Sozialwissenschaftler, Geistliche und Seelsorger	8.889	2%	
(341) Nicht akademische juristische, sozialpflegerische und religiöse Berufe	8.155	2%	
(532) Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	8.080	2%	
(741) Elektroinstallateure und -mechaniker	7.826	2%	
(234) Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	7.483	2%	
(513) Kellner und Barkeeper	7.436	2%	
(332) Vertriebsagenten, Einkäufer und Handelsmakler	7.401	2%	
(322) Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	7.344	2%	
(412) Sekretariatskräfte (allgemein)	7.268	2%	
(241) Akademische und vergleichbare Fachkräfte im Bereich Finanzen	6.849	2%	
(832) Kraftfahrzeugführer	6.834	2%	
(235) Sonstige Lehrkräfte	6.784	2%	
Rest	176.437	40%	
Insgesamt	438.950	100%	

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Tabelle 27: Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten und einer Überstundenonderregelung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015

TEILW, ÜSR		
	Anzahl	Anteil
(311) Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	9.679	5%
(411) Allgemeine Bürokräfte	7.186	3%
(334) Sekretariatsfachkräfte	6.200	3%
(431) Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik	6.050	3%
Rest	184.019	86%
Insgesamt	213.134	100%

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Tabelle 28: Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten, keiner Überstundenonderregelung und automatischer Zeiterfassung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015

SELBST, KEINE ÜSR, ZE AUTOMATISCH		
	Anzahl	Anteil
(311) Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	9.679	11%
(411) Allgemeine Bürokräfte	7.186	8%
(334) Sekretariatsfachkräfte	6.200	7%
(431) Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik	6.050	7%
Rest	59.592	67%
Insgesamt	88.707	100%

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Tabelle 29: Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten, keiner Überstundenonderregelung und keiner autom. Zeiterfassung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015

SELBST, KEINE ÜSR, ZE NICHT AUTOMATISCH		
	Anzahl	Anteil
(411) Allgemeine Bürokräfte	22.648	8%
(911) Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros	19.036	7%
(431) Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik	15.427	6%
(332) Vertriebsagenten, Einkäufer und Handelsmakler	13.543	5%
(515) Hauswarte und Hauswirtschaftsleiter	13.053	5%
(522) Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	12.111	4%
(334) Sekretariatsfachkräfte	11.837	4%
(251) Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen	8.463	3%
(532) Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	8.103	3%
(263) Sozialwissenschaftler, Geistliche und Seelsorger	7.533	3%
(311) Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	7.224	3%
(241) Akademische und vergleichbare Fachkräfte im Bereich Finanzen	6.468	2%
(235) Sonstige Lehrkräfte	5.982	2%
(613) Landwirte mit Ackerbau und Tierhaltung (ohne ausgeprägten Schwerpunkt)	5.508	2%
Rest	123.150	44%
Insgesamt	280.087	100%

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Tabelle 30: Zusammensetzung von unselbständig Beschäftigten mit vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten, keiner Überstundenonderregelung und irgendeiner Zeiterfassung nach Berufen (ISCO-3-Steller), 2015

SELBST, ÜSR, IRGENDEINE ZE		
	Anzahl	Anteil
(122) Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung	11.431	10%
(251) Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen	8.900	8%
(311) Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	8.451	7%
(332) Vertriebsagenten, Einkäufer und Handelsmakler	7.288	6%
(215) Ingenieure in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik	6.001	5%
(334) Sekretariatsfachkräfte	5.431	5%
(214) Ingenieurwissenschaftler (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation)	5.414	5%
(411) Allgemeine Bürokräfte	5.007	4%
Rest	55.332	49%
Insgesamt	113.256	100%

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Autor:

Franz Astleithner ist Sozialwissenschaftler bei der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen soziale Ungleichheit, industrielle Beziehungen, Arbeitsmärkte und Arbeitszeit.

Bettina Stadler ist Sozialwissenschaftlerin bei der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt.

<p>„Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft“ Die Working Paper-Reihe der AK Wien</p>
--

sind unregelmäßig erscheinende Hefte, in denen aktuelle Fragen der Wirtschaftspolitik behandelt werden. Sie sollen in erster Linie Informationsmaterial und Diskussionsgrundlage für an diesen Fragen Interessierte darstellen.

Ab Heft 80 sind die Beiträge auch als pdf-Datei zum Herunterladen im Internet

<http://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/MaterialienzuWirtschaftundGesellschaft/index.html>

Heft 163	Michael Mies u.a	Extension of the Empirical Stock-Flow Consistent Model for Austria, Nov. 2016
Heft 164	Xavier Timebau u.a	The Elusive Recovery. Independent Annual Growth Survey 2017, Nov. 2016
Heft 165	Markus Griesser	Verankerung wohlstandsorientierter Politik, Dezember 2016
Heft 166	Michael Mesch	Erwerbs- und Einkommenschancen in Österreich im Kontext der intergenerationellen Einkommenspersistenz, August 2017
Heft 167	Benjamin Ferschli	Vermögenskonzentration in Österreich und Europa, September 2017
Heft 168	Julia Groß	Vermögensunterschiede nach Geschlecht in Österreich und Deutschland: Eine Analyse auf der Personenebene, September 2017
Heft 169	Benjamin Herr	Riding in the gig-economy: An in-depth study of a branch in the app-based on-demand food delivery industry, November 2017
Heft 170	Reinhold Russinger	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen 1995-2016, Dezember 2017
Heft 171	Xavier Timbeau	Independent Annual Growth Survey 2018, Dezember 2017
Heft 172	Stefan Ederer	Will wealth become more concentrated in Europe?, Dezember 2017
Heft 173	Stefan Vogtenhuber	Arbeitskräfteangebot und -nachfrage: Verdrängung durch Bildungsexpansion?, Jänner 2018
Heft 174	Romana Brait	Budgetanalyse 2018-2022, April 2018
Heft 175	Georg Feigl	Wohlstandsbericht 2018, Mai 2018
Heft 176	Stefan Jestl	Inheritance Tax Regimes, Juli 2018
Heft 177	Sebastian Leitner	Factors driving wealth inequality in European countries, Juli 2018
Heft 178	Vasily Astrov	Die Lohnentwicklung in den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsländern der EU
Heft 179	Joachim Becker	Neo-Nationalismus in der EU: sozio-ökonomische Programmatik und Praxis
Heft 180	Oliver Picek	Kann nationale Konjunkturpolitik noch Beschäftigung schaffen?
Heft 181	Stefan Ederer	Making Sense of Piketty's 'Fundamental Laws' in a Post-Keynesian Framework: The Transitional Dynamics of Wealth Inequality
Heft 182	Franz Astleithner u.a	Flexible Arbeitszeitarrangements aus der Perspektive österreichischer ArbeitnehmerInnen

Eigentümer, Verleger, Herausgeber und Vervielfältiger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien; alle: 1041 Wien, Prinz Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

ARD

AKTUELLES RECHT ZUM DIENSTVERHÄLTNIS

Mit dem neuen **ARD-Abo** sind Sie immer und überall bestens informiert. Denn alle Inhalte des gedruckten Hefts stehen Ihnen ab sofort auch **digital** zur Verfügung. Dazu erhalten Sie die wichtigsten News zu Ihrem Fachgebiet und weitere Services wie z.B. Übersichten zu aktuellen Gesetzesvorhaben, Fristentabellen und autorenspezifische Artikelsammlungen – für PC, Tablet und Smartphone.

Die Zeitschrift **ARD** bietet seit fast 70 Jahren verlässlich, objektiv und rasch Neuigkeiten aus dem Arbeits-, Steuer und Sozialversicherungsrecht und seit 2014 auch zum Bereich Human Resources.

Zusätzliche
digitale
Inhalte!



30 Tage GRATIS lesen!

Lexis 360®

Ihre Absicherung im Arbeitsrecht

mit dem innovativsten Online-Portal zum Personalrecht

- ✓ Übersichtlich & Klar: Von den Grundlagen bis zu Spezialwissen
- ✓ Laufende Aktualisierung durch Experten
- ✓ Mehr als 200 Muster, Checklisten, Beispiele & Formulare



Alles rund ums Arbeitsrecht

Von Grundlagen bis Detailinfos aus Arbeitsrecht und Personalverrechnung. Alle Bestimmungen und Ansprüche im Blick behalten.



Lexis Briefings®

Von Experten verfasst, von Personalisten mitgestaltet: übersichtliche und verständliche Fachinformation in kürzestmöglicher Form ohne Details wegzulassen.



Laufende Aktualisierung

durch Österreichs Top-Experten. Benachrichtigungen zu Änderungen der Rechtslage.



Jetzt kostenlos testen: <https://Lexis.at/360hr>



MARIE JAHODA

Lebensgeschichtliche Protokolle
der arbeitenden Klassen 1850–1930.
Dissertation 1932

Herausgegeben von Johann Bacher,
Waltraud Kannonier-Finster und Meinrad Ziegler
(Innsbruck/StudienVerlag)

Die Publikation enthält die unveröffentlichte Dissertation der österreichischen Sozialforscherin und Sozialpsychologin Marie Jahoda (1907–2001) aus dem Jahr 1932.

Die Arbeit beruht empirisch auf 52 Protokollen aus lebensgeschichtlichen Interviews mit Frauen und Männern, die um 1850 geboren sind. Damit wird erstmals eine einzigartige Datenquelle erschlossen und der Öffentlichkeit präsentiert, in der sich die Lebenswelt ‚einfacher‘ Menschen unter den Bedingungen raschen sozialen und politischen Wandels zwischen dem ausgehenden 19. und den ersten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts spiegelt. Sozial gehören die Befragten unterschiedlichen Gruppen der Arbeiterschaft an, den Gewerbetreibenden, den Arbeitern in Handwerk oder Industrie oder – insbesondere die Frauen unter den Befragten – der Hausdienerschaft. Die Lebensgeschichten machen Arbeitsverhältnisse, räumliche und soziale Mobilität, Geschlechterbeziehungen, Familienwelten, glückliche und unglückliche Zeiten dieser historischen Periode nachvollziehbar.

Der historische Text wird in drei unterschiedliche Kontexte eingebettet:

Meinrad Ziegler erläutert die theoretischen und historischen Hintergründe der Entstehung der Dissertation. Sie wurde am Psychologischen Institut der Universität Wien bei der Entwicklungspsychologin Charlotte Bühler im Rahmen des Forschungsprogramms zur Lebenspsychologie eingereicht.

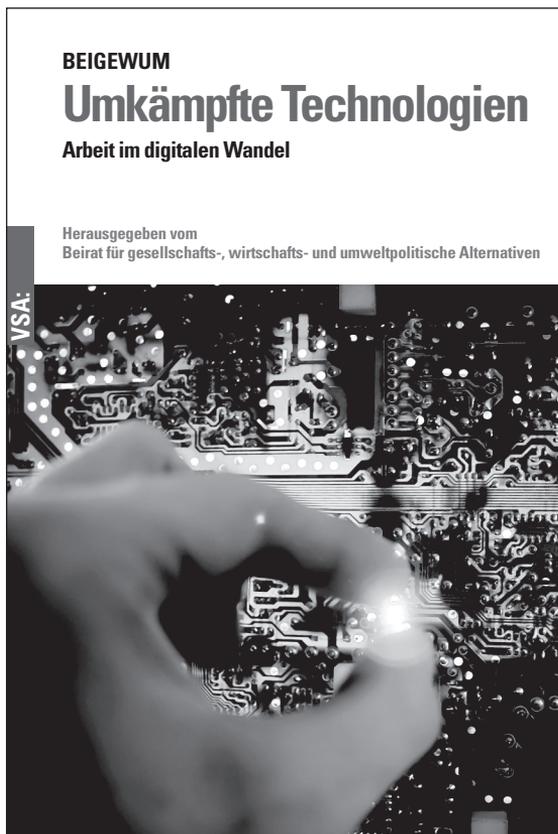
Josef Ehmer entwickelt einen Rahmen für das empirische Material und skizziert Sozialstruktur, Arbeits- und Lebensverhältnisse in Wien zwischen 1850 und 1930.

Christian Fleck entwirft ein ausführliches Porträt über Leben und Werk von Marie Jahoda und verortet sie in den Sozialwissenschaften des 20. Jahrhunderts.

„Es ist das Verdienst dieses Buches eine bedeutende Sozialwissenschaftlerin in Erinnerung zu rufen, deren Leben und wissenschaftliches Werk in einzigartiger – und teilweise schmerzlicher – Weise die politische Geschichte Österreichs widerspiegelt.“ (Helga Nowotny)

392 Seiten, fest gebunden, viele Abbildungen, ISBN 978-3-7065-5567-8
Bestellungen unter www.studienverlag.at oder in Ihrer Buchhandlung
Mehr zu Marie Jahoda: www.mariejahoda.at Mehr zum Buch: www.transblick.com

Neu bei VSA:



BEIGEWUM

Umkämpfte Technologien

Arbeit im digitalen Wandel

Herausgegeben vom Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen

224 Seiten | 2018 | EUR 16.80

ISBN 978-3-89965-847-7

Wer gestaltet technologischen Wandel und wer profitiert davon? In diesem Buch werden gesellschaftlich umkämpfte Prozesse betrachtet, deren Richtung und Ausgang offen ist. Die Autorinnen und Autoren liefern Argumente und Handlungsoptionen für politische und betriebliche Zusammenhänge – denn Arbeit 4.0 heißt auch Arbeitskampf 4.0.

Der technologische Wandel und seine Auswirkungen auf Arbeits- und Lebenswelten prägen die Debatte in Öffentlichkeit, Politik und Wissenschaft. Dabei wird üblicherweise davon ausgegangen, dass die gegenwärtige Entwicklung einerseits unausweichlich ist und andererseits »disruptiven« Charakter hat, also noch nie dagewesene Veränderungen mit sich bringt. Seitens der Beschäftigten wird der Diskurs oft defensiv geführt und schwankt zwischen Zukunftsangst und anpassungswilligem »Technooptimismus«, während die Kapitaleseite den Wandel wegen seiner disziplinierenden Wirkung fördert.

In diesem Band wird eingangs besprochen, wo und wie technologischer Wandel stattfindet und welche Rolle er in der kapitalistischen Entwicklung einnimmt. Danach werden die Auswirkungen vorgestellt: unter anderem auf die Verteilung von Wohlstand und Arbeit sowie die zunehmende Prekarisierung. Schließlich werden Gestaltungsspielräume aufgezeigt: Arbeitszeitverkürzung, Arbeitsrecht, Verteilung, soziale Sicherung und Formen der Organisation des Arbeitskampfes, insbesondere in der sich ausbreitenden Plattformökonomie.

Der Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen (BEIGEWUM) ist ein Verein von SozialwissenschaftlerInnen aus unterschiedlichen Disziplinen, der das Ziel verfolgt, Ergebnisse kritischer Forschungstätigkeit in die laufende politische Debatte einzubringen. Bei VSA: veröffentlichte er die erfolgreiche »Mythen«-Reihe zu den Themen Reichtum (2014), Sparen (2013), Krise (2010) und Ökonomie (2005).

www.vsa-verlag.de



978-3-7063-0755-0