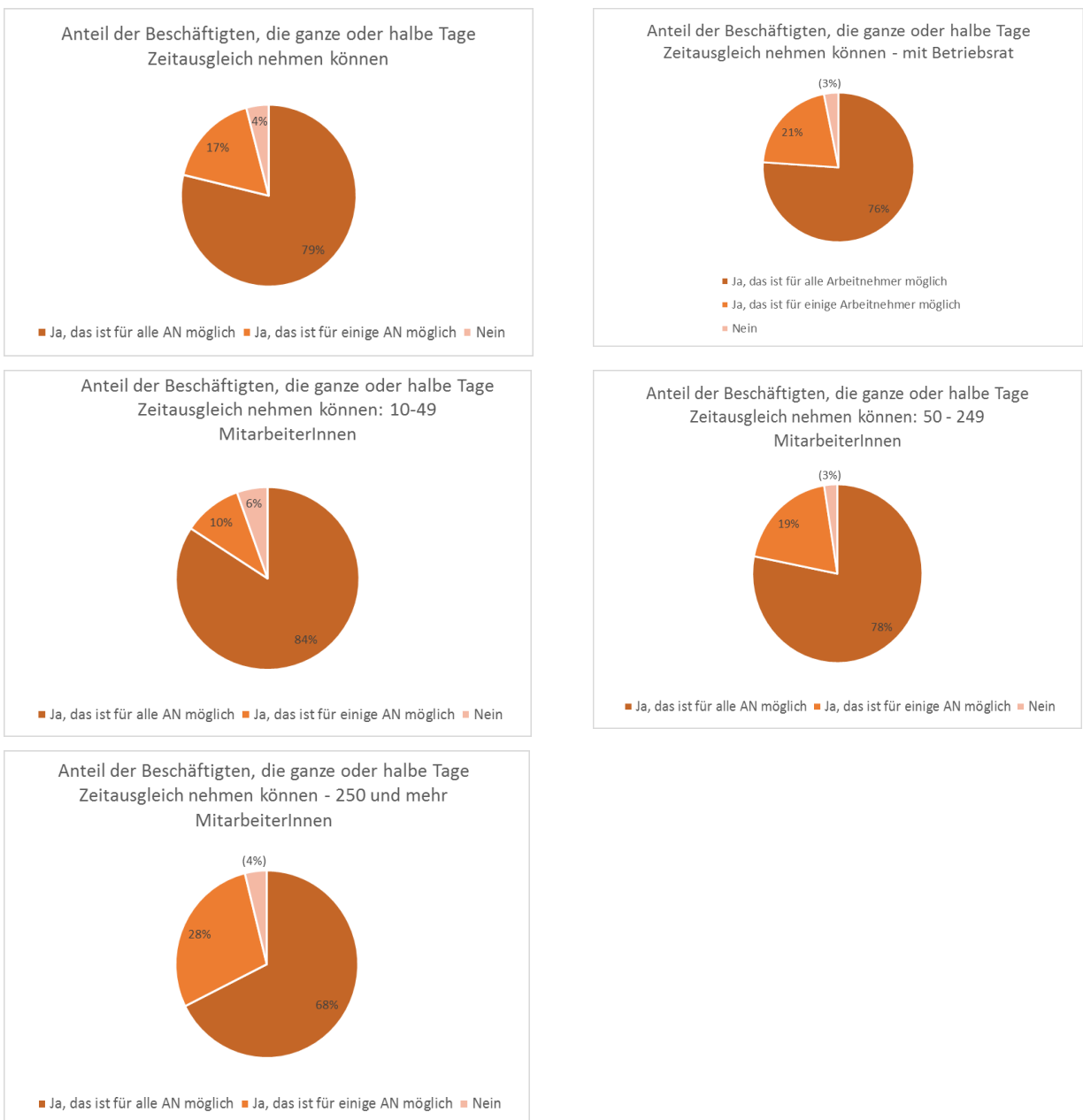


## 7.2. Zeitausgleich

Die zweite Frage, die im Zusammenhang mit der Arbeitszeitgestaltung gestellt wurde, zielt auf die Möglichkeit von Zeitausgleich in ganzen oder halben Tagen ab. In 79 Prozent der österreichischen Unternehmen können – nach Angaben einer befragten Person aus dem Management -- alle MitarbeiterInnen für angesammelte Über- oder Mehrstunden Zeitausgleich in Anspruch nehmen. In weiteren 17 Prozent der Unternehmen ist dies für einen Teil der Beschäftigten möglich und nur in 4 Prozent haben kein Mitarbeiter bzw. keine Mitarbeiterin diese Möglichkeit.

Abbildung 7-2: Anteil der Beschäftigten mit Zeitausgleich



Quelle: European Company Survey 2013, n = in der Reihe der Grafiken 971; 452; 444; 320; 207

In Betrieben mit Betriebsrat ist der Anteil, in denen ein Teil der MitarbeiterInnen Zeitausgleich nehmen kann, etwas größer und der Anteil, in denen dies für die gesamte Belegschaft möglich ist, etwas geringer. Hier gibt es wohl ebenfalls einen Zusammenhang mit der Betriebsgröße, da dort wie bereits mehrmals erwähnt, häufiger BetriebsrätInnen vorhanden sind.

In größeren Unternehmen können seltener alle MitarbeiterInnen Zeitausgleich in Anspruch nehmen. Dies ist auch hier wohl durch stärker ausdifferenzierte Tätigkeitsprofile in größeren Unternehmen erklärbar. Im Gegenzug steigt der Anteil von Unternehmen, in denen ein Teil der MitarbeiterInnen Über- oder Mehrstunden in Form von Zeitausgleich entgolten bekommt. Der (geringe) Anteil von Unternehmen, in denen diese Möglichkeit den Beschäftigten nicht zur Verfügung steht, ändert sich mit der Größe des Unternehmens nur kaum und ist nur mehr mit wenigen Fällen in der Stichprobe belegt.

Der Vergleich zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat fördert nur geringfügige Unterschiede zutage und wird hier nicht gesondert grafisch dargestellt. Einzig in großen Unternehmen ab 250 MitarbeiterInnen können in 69 Prozent alle MitarbeiterInnen Zeitausgleich in Anspruch nehmen. Bei den schon sehr wenigen Betrieben dieser Größe ohne Betriebsrat sind dies knapp über die Hälfte (54 Prozent). D.h. bei großen Betrieben gibt es – basierend auf wenigen Fallzahlen – Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen der Möglichkeit für Zeitausgleich und dem Vorhandensein eines Betriebsrates.

Ebenfalls von geringem Umfang sind Differenzen in den Möglichkeiten zum Zeitausgleich zwischen den Sektoren.

Abschließend soll noch darauf hingewiesen werden, dass Österreich beim Vergleich der nationalen ECS-Ergebnisse mit den Ergebnissen aus anderen Ländern bei flexiblem Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Möglichkeit zu Zeitausgleich gemeinsam mit Ländern wie Dänemark und Schweden im europäischen Spitzenfeld liegt (vgl. dazu näher: Stadler 2016).