

## **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“<sup>1</sup>
- 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“.

---

<sup>1</sup> 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.