

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