

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 Überstundenonderregelung.

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 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	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.