

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	45,9%	37,3%	38,9%	30,9%	28,2%	30,0%	32,6%	32,8%	32,7%
GAR NICHT	15,6%	19,8%	19,0%	11,1%	15,2%	12,5%	11,7%	17,6%	14,5%
MIT EINER ANDEREN METHODE ZUR ZEITERFASSUNG	15,1%	14,7%	14,7%	11,0%	16,0%	12,8%	11,5%	15,4%	13,4%
INSGESAMT	2,2%	2,6%	2,5%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,3%	2,2%
INSGESAMT	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	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	95	332	427	509	242	751	605	574	1.179
GAR NICHT	32	177	209	183	130	313	217	308	525
MIT EINER ANDEREN METHODE ZUR ZEITERFASSUNG	31	131	162	182	138	320	214	269	483
INSGESAMT	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.

➤ **Überstundenonderregelung**

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.

Überstundenonderregelungen 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.