

VII. VEREINBARKEIT VON ARBEIT UND LEBEN

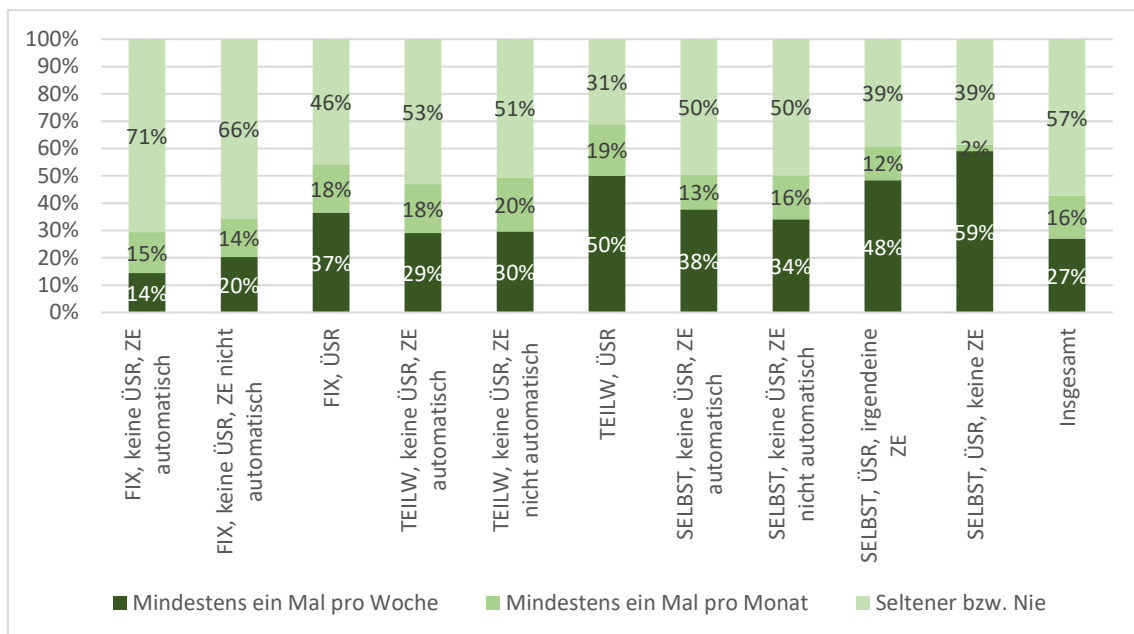
- Personen mit stärker selbstgesteuerten Arbeitszeiten berichten eher auch von arbeitgeberseitigen Flexibilitätsanforderungen betroffen zu sein.
- Die Differenz zwischen den von Frauen und Männern mit Kindern geleisteten Vollzeit-Arbeitszeiten ist bei automatischer Zeiterfassung am geringsten.
- Auch bei vollkommen selbstbestimmten Arbeitszeiten sind die Vollzeit-Arbeitszeiten von Frauen und Männern mit Kindern – auf hohem Niveau – ähnlich.
- Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitorganisation steigt tendenziell mit dem Grad der Arbeitszeitautonomie.
- Besonders unzufrieden mit der Arbeitszeitorganisation sind Beschäftigte mit fixen Arbeitszeiten und einer Überstundenonderregelung.
- Auch verlängerte Arbeitszeiten wirken sich negativ auf die Zufriedenheit aus.
- Mit Ausnahme von Männern, die vollständig selbstgesteuerte Arbeitszeiten haben, steigt die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung, wenn es keine Zeiterfassung gibt.

➤ Entgrenzung

In den Daten des Ad-hoc-Moduls finden sich auch zwei Variablen, die explizit mit Entgrenzung in Verbindung gebracht werden können. So wird erfragt, wie häufig erwartet wird, dass man länger in der Arbeit bleibt (erwartete Flexibilität) und wie häufig man in der Freizeit arbeitsbezogen kontaktiert wird (Verfügbarkeit in der Freizeit).

In den deskriptiven Analysen zeigt sich, dass jeweils mit stärker ausgeprägter Selbststeuerung, einer Überstundenonderregelung und keiner automatischen Zeiterfassung die Wahrscheinlichkeit für erwartete Flexibilität tendenziell zunimmt. So wird nur von einem Drittel der Vollzeitbeschäftigten mit fixen Arbeitszeiten, automatischer Zeiterfassung und keiner Überstundenonderregelung einmal pro Monat oder häufiger erwartet, länger zu bleiben (Abbildung 9). Bei Beschäftigten mit fixen Arbeitszeiten und Überstundenonderregelung trifft das bereits auf die Hälfte zu. Am ehesten wird von Beschäftigten mit teilweise selbstbestimmten Arbeitszeiten und Überstundenonderregelung eine Bereitschaft zu Flexibilität erwartet. Von ihnen wird zu 69 Prozent zumindest einmal im Monat oder öfter verlangt, dass sie länger arbeiten. Interessant ist allerdings, dass sich zwischen teilweise und vollständig selbstbestimmten Arbeitszeiten hinsichtlich der erwarteten Flexibilität kaum ein Unterschied zeigt. Es scheint, dass, wenn einmal von einer gewissen Flexibilität ausgegangen wird, hinsichtlich der Entgrenzung keine großen Unterschiede mehr gemacht werden, egal, ob vollständig oder nur teilweise selbstgesteuert gearbeitet wird. Eine andere Leseart wäre, dass man bei vollständiger Selbststeuerung so eigenverantwortlich arbeitet, dass man eben keine Instanz hat, die einem direkte Vorgaben macht.

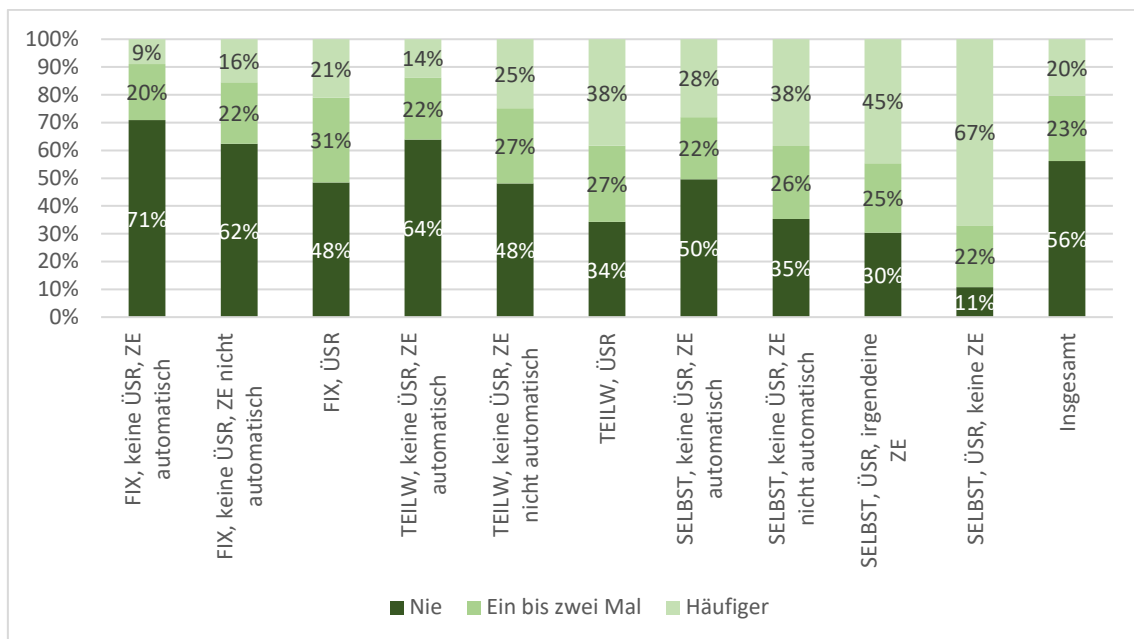
Abbildung 9: ArbeitgeberInnenseitige Flexibilitätsanforderungen nach Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitarrangements, 2015



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Auch hinsichtlich der Verfügbarkeit in der Freizeit sind Vollzeitbeschäftigte in eher selbstgesteuerten Arbeitsverhältnissen stärker betroffen (Abbildung 10). Tendenziell weniger betroffen sind Personen mit automatischer Zeiterfassung und jene, die keine Überstundenonderregelung haben. So werden zum Beispiel Vollzeitbeschäftigte mit fixen Arbeitszeiten, keiner Überstundenregelung und automatischer Zeiterfassung zu 71 Prozent nie in der Freizeit kontaktiert. Aber auch bei vollkommen selbstgesteuerten Arbeitszeiten werden 50 Prozent der Beschäftigten, wenn sie eine automatische Zeiterfassung haben, nicht in der Freizeit kontaktiert. Am stärksten von Entgrenzung betroffen sind Vollzeitbeschäftigte mit völlig selbstgesteuerten Arbeitszeiten, keiner Zeiterfassung und einer Überstundenonderregelung. Hier wird nur mehr von 19 Prozent keine Verfügbarkeit in der Freizeit angegeben.

Abbildung 10: Verfügbarkeit in der Freizeit nach Arbeitszeitarrangements von unselbständig Vollzeitbeschäftigten, 2015



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ – Jahresdurchschnitt 2015, eigene Berechnungen.

Es scheint also, dass eine automatische Zeiterfassung tendenziell auch mit einer mechanischeren Trennung der Sphären von Arbeit und Leben einhergeht.

➤ **Möglichkeit, frei zu nehmen**

Die Möglichkeit, kurzfristig frei zu nehmen, ist neben der Selbststeuerung von Arbeitszeit besonders wichtig für arbeitnehmerInnenbezogene Flexibilität. Besteht die Möglichkeit, einfach und kurzfristig einzelne Tage oder Stunden frei zu nehmen, können auch fixe Arbeitszeiten besser mit dem Leben außerhalb der Erwerbssphäre vereinbart werden. Im Ad-hoc-Modul von 2015 liefern zwei Variablen diesbezügliche Informationen.

Kurzfristig Freinehmen wird tendenziell mit dem Grad der Selbststeuerung einfacher.⁵ So ist es für Vollzeitbeschäftigte mit teilweise selbstgesteuerten Arbeitszeiten durchwegs einfacher möglich, einzelne Stunden frei zu nehmen als für jene, die fixe Arbeitszeiten haben (Abbildung 11). Interessant ist allerdings, dass es innerhalb der Kategorien jeweils für jene mit automatischer Zeiterfassung und keiner Überstundensonderregelung noch am einfachsten ist, kurzfristig frei zunehmen. Zum Teil erklärt sich das durch die unterschiedliche Branchenzusammensetzung. So haben Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen oder in Erziehung und Unterricht, die sich vergleichsweise schwer

⁵ Personen, die vollständig selbstbestimmte Arbeitszeiten haben, bekommen die Frage zur Möglichkeit, kurzfristig einzelne Stunden frei zu nehmen nicht.