



Flexible Arbeitszeiten – die Perspektive der ArbeitnehmerInnen

**Endbericht im Auftrag der Arbeiterkammern Wien,
Niederösterreich und Oberösterreich**

*Bernhard Saupe
Bettina Stadler*

FORBA-Forschungsbericht 11/2016

Wien, Mai 2016

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5
Tel.: +431 21 24 700
Fax: +431 21 24 700-77
office@forba.at
<http://www.forba.at>

INHALT

EXECUTIVE SUMMARY	1
1. EINLEITUNG	11
2. AUSGANGSPUNKT, ERKENNTNISINTERESSE UND FORSCHUNGSFRAGEN DES PROJEKTS.....	13
3. OPERATIONALISIERUNG DER LEITFRAGESTELLUNGEN, METHODISCHES VORGEHEN	15
3.1. Operationalisierung Modellfrage	15
3.2. Operationalisierung Autonomiefrage.....	16
3.3. Operationalisierung Mehrleistungsfrage	17
3.4. Operationalisierung Gesundheitsfrage.....	17
3.5. Operationalisierung Zufriedenheitsfrage.....	17
3.6. Die Befragung.....	18
4. ARBEITSZEITMODELLE UND BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR DER UNTERSUCHTEN BRANCHEN	19
4.1. Überblick über die Modelle der Arbeitszeitgestaltung.....	20
4.1.1. Betriebsrat im Betrieb und Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitszeit	22
4.1.2. Vollzeit- und Teilzeitarbeit	23
4.1.3. Bildungsstruktur, Beschäftigungsdauer und Einkommensverteilung.....	25
4.1.4. Einkommen.....	27
4.1.5. Beschäftigungsdauer.....	30
5. ARBEITSZEITEN – VERTRAGLICHE VEREINBARUNGEN UND GEWÜNSCHTE ARBEITSZEITEN.....	33
5.1. Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit	34
5.1.1. Unterschiede nach Branchen	34

5.1.2.	<i>Die Arbeitszeiten von Angestellten und ArbeiterInnen</i>	36
5.1.3.	<i>Die Arbeitszeiten nach Altersgruppen</i>	36
5.2.	<i>Gewünschte Arbeitszeiten</i>	37
5.2.1.	<i>Unterschiede nach Branchen und Stellung im Beruf</i>	37
5.2.2.	<i>Altersgruppen</i>	40
5.2.3.	<i>Betreuungspflichten</i>	41
5.2.4.	<i>Vergleich tatsächliche Arbeitszeit und gewünschte Arbeitszeit</i>	42
6.	AUTONOMIE IN DEN ARBEITSZEITMODELLEN	45
6.1.	<i>Gleich bleibende wöchentliche Arbeitsstunden</i>	45
6.2.	<i>Gleitzeit</i>	51
6.2.1.	<i>Gestaltung der Gleitzeitarbeit</i>	54
6.2.2.	<i>Verbrauch von Zeitguthaben im Gleitzeitmodell</i>	58
6.2.3.	<i>Zeitguthaben oder -schuld am Ende der Gleitzeitperiode</i>	59
6.2.4.	<i>Abgeltung von Plusstunden am Ende der Gleitzeitperiode</i>	63
6.2.5.	<i>Abgeltung von Mehrleistung in Gleitzeitmodellen</i>	66
6.3.	<i>Arbeit in regelmäßigen Schichten</i>	68
6.4.	<i>Schwankende Arbeitszeit (weder Schicht noch Gleitzeit)</i>	73
6.5.	<i>Zwischenbilanz: ArbeitnehmerInnen- und arbeitgeberbestimmte Arbeitszeitflexibilität in den unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen</i>	79
7.	MEHRLEISTUNGEN (ÜBERSTUNDEN, MEHRSTUNDEN)	85
7.1.1.	<i>Häufigkeit von Über- und Mehrstunden</i>	87
7.1.2.	<i>Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden</i>	90
7.1.1.	<i>Lange Arbeitstage und -wochen</i>	96
7.1.2.	<i>Abgeltung von Über- und Mehrstunden</i>	98
7.1.3.	<i>Überstundenausgleich mit oder ohne Zuschlag</i>	100
7.1.4.	<i>Zusammenschau nicht abgeleitete Mehrleistungen</i>	105
7.1.5.	<i>Konsumation von Zeitausgleich</i>	105
7.1.6.	<i>Formen der Arbeitszeiterfassung</i>	106

8.	<i>GESUNDHEITLICHE AUSWIRKUNGEN VON ARBEITSZEITEN</i>	111
8.1.1.	<i>Allgemeiner Gesundheitszustand</i>	111
8.1.2.	<i>Zahl der Krankenstandstage 2014</i>	114
8.1.3.	<i>Gesundheitliche Beeinträchtigung durch Arbeitszeiten</i>	115
8.1.4.	<i>Arbeitsbedingte körperliche und emotionale Erschöpfung</i>	118
8.1.5.	<i>Ausübung der aktuellen Tätigkeit bis zum Pensionsantritt</i>	121
9.	<i>ZUFRIEDENHEIT MIT DER ARBEITSZEITGESTALTUNG</i>	125
9.1.	<i>Überblick</i>	126
9.2.	<i>Die Dimensionen von Zufriedenheit im Detail</i>	128
9.2.1.	<i>Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitmodell</i>	128
9.2.2.	<i>Zufriedenheit mit der betrieblichen Fairness im Umgang mit Arbeitszeit</i>	131
9.2.3.	<i>Zufriedenheit mit der Fairness bei der Abgeltung von Mehrarbeit</i>	133
9.2.4.	<i>Zufriedenheit mit der Mitbestimmung bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit</i>	136
9.2.5.	<i>Zufriedenheit mit dem Einkommen</i>	138
9.2.6.	<i>Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und persönlichen Lebensumständen</i>	141
10.	<i>ZUSAMMENFASSENDE ANALYSE WICHTIGER BELASTUNGSFAKTOREN</i>	146
10.1.	<i>Überblick</i>	146
10.1.1.	<i>Risiko kurze Ankündigungsfristen der Arbeitsplanung</i>	147
10.1.2.	<i>Risiko atypische Arbeitszeiten</i>	150
10.1.3.	<i>Risiko häufige und hohe Zahl von Überstunden</i>	152
10.1.4.	<i>Risiko lange Tage und Wochen</i>	155
10.2.	<i>Belastungsfaktoren und Zufriedenheit</i>	157
11.	<i>TABELLENANHANG</i>	163
12.	<i>FRAGEBOGEN</i>	185

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 4.1:	Anteil der Beschäftigten mit Vertretung durch einen Betriebsrat nach Betriebsgröße.....	23
Abbildung 4.2:	Bildungsstruktur der ArbeitnehmerInnen nach Branchen – Alle	26
Abbildung 4.3:	Bildungsstruktur der ArbeitnehmerInnen nach Branchen – Männer	26
Abbildung 4.4:	Bildungsstruktur der ArbeitnehmerInnen nach Branchen – Frauen	27
Abbildung 4.5:	Monatliches Bruttoeinkommen nach Branchen – Alle.....	29
Abbildung 4.6:	Monatliches Bruttoeinkommen nach Branchen – Männer	29
Abbildung 4.7:	Monatliches Bruttoeinkommen nach Branchen – Frauen	30
Abbildung 4.8:	Beschäftigungsdauer nach Branchen – Alle	31
Abbildung 4.9:	Beschäftigungsdauer nach Branchen – Männer.....	31
Abbildung 4.10:	Beschäftigungsdauer nach Branchen – Frauen.....	32
Abbildung 5.1:	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Branchen – Männer.....	35
Abbildung 5.2:	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Branchen – Frauen.....	35
Abbildung 5.3:	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Stellung im Beruf.....	36
Abbildung 5.4:	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Altersgruppen	37
Abbildung 5.5:	Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit nach Branchen – Männer	38
Abbildung 5.6:	Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit nach Branchen – Frauen.....	39
Abbildung 5.7:	Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit nach Stellung im Beruf	40
Abbildung 5.8:	Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit nach Altersgruppen	40
Abbildung 5.9:	Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit nach Betreuungspflichten.....	41
Abbildung 5.10:	Gewünschte Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit – Männer.....	43
Abbildung 5.11:	Gewünschte Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit – Frauen.....	43
Abbildung 6.1:	ArbeitnehmerInnen mit wöchentlich gleichen Arbeitsstunden nach fixen oder wechselnden Arbeitszeiten	46
Abbildung 6.2:	Ankündigungszeitraum der Arbeitgeber über die Arbeitsplanung.....	47
Abbildung 6.3:	Berücksichtigung der Wünsche der ArbeitnehmerInnen bei der Dienstplanerstellung.....	48
Abbildung 6.4:	Häufigkeit des Diensttausches zwischen KollegInnen	48
Abbildung 6.5:	Häufigkeit von Arbeitszeitänderungen auf Wunsch des/der ArbeitnehmerInnen nach Arbeitszeit und Geschlecht.....	49
Abbildung 6.6:	Häufigkeit von Arbeitszeitänderungen auf Wunsch des Arbeitgebers nach Arbeitszeit und Geschlecht	50
Abbildung 6.7:	ArbeitnehmerInnen mit Gleitzeitvereinbarung nach Stellung im Beruf und Geschlecht	53
Abbildung 6.8:	ArbeitnehmerInnen mit Gleitzeitvereinbarung nach Vollzeit und Teilzeit	53
Abbildung 6.9:	Faktoren für die Gestaltung der Arbeitszeit im Gleitzeitmodell – Alle	55
Abbildung 6.10:	Faktoren für die Gestaltung der Arbeitszeit im Gleitzeitmodell – Männer.....	56
Abbildung 6.11:	Faktoren für die Gestaltung der Arbeitszeit im Gleitzeitmodell – Frauen.....	57

Abbildung 6.12:	Faktoren für die Gestaltung der Arbeitszeit im Gleitzeitmodell – männliche Angestellte in Vollzeit.....	58
Abbildung 6.13:	Verbrauch von Gleitzeitguthaben nach Branche.....	59
Abbildung 6.14:	Eintrag am Stundenkonto am Ende der Gleitzeitperiode – Alle.....	60
Abbildung 6.15:	Eintrag am Stundenkonto am Ende der Gleitzeitperiode – Männer.....	61
Abbildung 6.16:	Eintrag am Stundenkonto am Ende der Gleitzeitperiode – Frauen.....	61
Abbildung 6.17:	Eintrag am Stundenkonto am Ende der Gleitzeitperiode – Vollzeit.....	62
Abbildung 6.18:	Eintrag am Stundenkonto am Ende der Gleitzeitperiode – Teilzeit.....	62
Abbildung 6.19:	Abgeltung von Plusstunden am Ende der Gleitzeitperiode nach Branchen.....	63
Abbildung 6.20:	Abgeltung übertragener Plusstunden zu einem späteren Zeitpunkt.....	64
Abbildung 6.21:	Beschäftigte mit teilweise oder vollständig nicht abgegoltenen Plusstunden.....	65
Abbildung 6.22:	Ankündigungszeitraum der Schichtarbeit von ArbeiterInnen nach Branchen.....	69
Abbildung 6.23:	Ankündigungszeitraum – Arbeiter.....	70
Abbildung 6.24:	Ankündigungszeitraum – Arbeiterinnen.....	70
Abbildung 6.25:	Kurzfristiger Schichttausch mit KollegInnen nach Branche.....	71
Abbildung 6.26:	Häufigkeit der Schichtänderungen durch den Arbeitgeber.....	72
Abbildung 6.27:	Planung schwankende Arbeitszeit.....	74
Abbildung 6.28:	Berücksichtigung von Wünschen der ArbeitnehmerInnen bei der Dienstplanung.....	75
Abbildung 6.29:	Änderungen der vereinbarten Arbeitszeit durch ArbeitnehmerInnen.....	76
Abbildung 6.30:	Änderungen der vereinbarten Arbeitszeit durch Arbeitgeber.....	76
Abbildung 6.31:	Häufigkeit des Dienstaustausches mit KollegInnen.....	77
Abbildung 6.32:	Häufigkeit von Zeitschulden der ArbeitnehmerInnen mit schwankender Arbeitszeit.....	77
Abbildung 6.33:	Selbstbestimmung beim Ausgleich von Zeitschuld, Absolutwerte.....	78
Abbildung 6.34:	Arbeitszeitflexibilität nach Branchen.....	82
Abbildung 6.35:	Kurzfristige Arbeitszeitänderungen nach Branchen.....	83
Abbildung 7.1:	Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Voll- und Teilzeit und Geschlecht.....	89
Abbildung 7.2:	Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Stellung im Beruf und Geschlecht.....	90
Abbildung 7.3:	Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden pro Woche nach Branchen – Alle.....	91
Abbildung 7.4:	Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden pro Woche nach Branchen – Männer.....	92
Abbildung 7.5:	Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden pro Woche nach Branchen – Frauen.....	92
Abbildung 7.6:	Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden pro Woche nach Arbeitszeitmodell.....	93
Abbildung 7.7:	Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden pro Woche nach Vollzeit und Teilzeit.....	94
Abbildung 7.8:	Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden pro Woche nach Stellung im Beruf.....	95

Abbildung 7.9:	Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden pro Woche nach Einkommensgruppen	96
Abbildung 7.10:	Anteil der ArbeitnehmerInnen mit überlangen Tages- oder Wochenarbeitszeiten, mehrmals im Monat	97
Abbildung 7.11:	Anteil der ArbeitnehmerInnen mit überlangen Tages- oder Wochenarbeitszeiten, mehrmals im Monat – Vollzeitbeschäftigte mit Überstunden.....	98
Abbildung 7.12:	Abgeltung von Über- und Mehrstunden mit oder ohne Zuschlag nach Form der Abgeltung – Alle	101
Abbildung 7.13:	Abgeltung von Über- und Mehrstunden mit oder ohne Zuschlag nach Form der Abgeltung – Vollzeitbeschäftigte	102
Abbildung 7.14:	Abgeltung von Über- und Mehrstunden mit oder ohne Zuschlag nach Form der Abgeltung – Teilzeitbeschäftigte	102
Abbildung 7.15:	Abgeltung von Über- und Mehrstunden mit oder ohne Zuschlag nach Branche - Alle	103
Abbildung 7.16:	Abgeltung von Über- und Mehrstunden mit oder ohne Zuschlag Branche - Vollzeit.....	104
Abbildung 7.17:	Abgeltung von Über- und Mehrstunden mit oder ohne Zuschlag Branche - Teilzeit.....	104
Abbildung 7.18:	Selbstbestimmung beim Konsum von Zeitausgleich nach Branche	106
Abbildung 7.19:	Die Bedeutung von Einkünften aus Über- und Mehrstunden nach Brutto-Monatseinkommen.....	110
Abbildung 8.1:	Allgemeiner Gesundheitszustand nach Branche	111
Abbildung 8.2:	Allgemeiner Gesundheitszustand der ArbeitnehmerInnen nach Arbeitszeitmodell.....	112
Abbildung 8.3:	Allgemeiner Gesundheitszustand nach Geschlecht und Arbeitszeit.....	113
Abbildung 8.4:	Allgemeiner Gesundheitszustand nach Arbeitszeitflexibilität	113
Abbildung 8.5:	Gesundheitliche Beeinträchtigung durch Arbeitszeit nach Branche	115
Abbildung 8.6:	Gesundheitliche Beeinträchtigung durch Arbeitszeit nach Altersgruppen und Geschlecht	116
Abbildung 8.7:	Gesundheitliche Beeinträchtigung durch Arbeitszeit nach Arbeitszeitmodell und Arbeitszeitflexibilität.....	117
Abbildung 8.8:	Gesundheitliche Beeinträchtigung durch Arbeitszeit nach Arbeitszeitflexibilität	118
Abbildung 8.9:	Arbeitsbedingte Auswirkungen, alle Befragten	119
Abbildung 8.10:	Arbeitsbedingte körperliche Erschöpfung nach Arbeitszeitmodell und Arbeitszeitflexibilität.....	120
Abbildung 8.11:	Arbeitsbedingte körperliche Erschöpfung nach Arbeitszeitflexibilität	121
Abbildung 8.12:	Wahrscheinlichkeit, die derzeitige Tätigkeit bis Pensionsantritt ausüben zu können nach Arbeitszeitmodell	121
Abbildung 8.13:	Wahrscheinlichkeit, die derzeitige Tätigkeit bis Pensionsantritt ausüben zu können nach Branche	122
Abbildung 8.14:	Wahrscheinlichkeit, die derzeitige Tätigkeit bis Pensionsantritt ausüben zu können nach ArbeiterInnen/Angestellte und Geschlecht	123
Abbildung 8.15:	Wahrscheinlichkeit, die derzeitige Tätigkeit bis Pensionsantritt ausüben zu können nach Arbeitszeitflexibilität.....	123

Abbildung 9.1:	Gesamtüberblick Zufriedenheit mit der Arbeitssituation – Alle.....	127
Abbildung 9.2:	Gesamtüberblick Zufriedenheit mit der Arbeitssituation – Männer	127
Abbildung 9.3:	Gesamtüberblick Zufriedenheit mit der Arbeitssituation – Frauen	128
Abbildung 9.4:	Mit dem Arbeitszeitmodell wenig bis gar nicht Zufriedene nach Branche.....	129
Abbildung 9.5:	Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitmodell nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht.....	130
Abbildung 9.6:	Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitmodell nach Arbeitszeitflexibilität.....	131
Abbildung 9.7:	Mit der betrieblichen Fairness im Umgang mit Arbeitszeit wenig bis gar nicht Zufriedene nach Branche.....	132
Abbildung 9.8:	Zufriedenheit mit der betrieblichen Fairness im Umgang mit Arbeitszeit nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht.....	132
Abbildung 9.9:	Zufriedenheit mit der betrieblichen Fairness im Umgang mit Arbeitszeit nach Arbeitszeitflexibilität.....	133
Abbildung 9.10:	Mit der Abgeltung von Mehrarbeit wenig bis gar nicht Zufriedene nach Branche.....	134
Abbildung 9.11:	Zufriedenheit mit der Fairness bei der Abgeltung von Mehrarbeit nach Arbeitszeit nach Geschlecht.....	135
Abbildung 9.12:	Zufriedenheit mit der Fairness bei der Abgeltung von Mehrarbeit nach Arbeitszeitflexibilität.....	136
Abbildung 9.13:	Mit der Mitbestimmung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit wenig bis gar nicht Zufriedene nach Branche	136
Abbildung 9.14:	Zufriedenheit mit der Mitbestimmung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht.....	137
Abbildung 9.15:	Zufriedenheit mit der Mitbestimmung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit nach Arbeitszeitflexibilität.....	138
Abbildung 9.16:	Mit dem Einkommen wenig bis gar nicht Zufriedene nach Branche	139
Abbildung 9.17:	Zufriedenheit mit dem Einkommen nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht	140
Abbildung 9.18:	Zufriedenheit mit dem Einkommen nach Arbeitszeitflexibilität	141
Abbildung 9.19:	Mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und persönlichen Lebensumständen wenig bis gar nicht Zufriedene nach Branche	142
Abbildung 9.20:	Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und persönlichen Lebensumständen nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht	143
Abbildung 9.21:	Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und persönlichen Lebensumständen nach Arbeitszeitflexibilität	143
Abbildung 9.22:	Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und persönlichen Lebensumständen nach Arbeitszeit und Geschlecht	145
Abbildung 10.1:	Allgemeiner Gesundheitszustand nach Ankündigungsfrist der Arbeitszeit	148
Abbildung 10.2:	Wahrscheinlichkeit die gegenwärtige Arbeit bis zum Pensionsantritt auszuüben nach Ankündigungsfrist der Arbeitszeit.....	149
Abbildung 10.3:	Einfluss der Arbeitszeiten auf die Gesundheit nach Ankündigungsfrist.....	150
Abbildung 10.4:	Allgemeiner Gesundheitszustand nach Häufigkeit von atypischen Arbeitszeiten.....	151
Abbildung 10.5:	Wahrscheinlichkeit die gegenwärtige Arbeit bis zum Pensionsantritt auszuüben nach Häufigkeit von atypischen Arbeitszeiten	151
Abbildung 10.6:	Einfluss der Arbeitszeit auf die Gesundheit nach Häufigkeit von atypischen Arbeitszeiten	152

Abbildung 10.7:	Allgemeiner Gesundheitszustand nach Häufigkeit und Zahl von Über- und Mehrstunden	153
Abbildung 10.8:	Wahrscheinlichkeit die gegenwärtige Arbeit bis zum Pensionsantritt auszuüben nach Häufigkeit und Zahl von Über- und Mehrstunden.....	154
Abbildung 10.9:	Einfluss der Arbeitszeit auf die Gesundheit nach Häufigkeit und Zahl von Über- und Mehrstunden	155
Abbildung 10.10:	Allgemeiner Gesundheitszustand nach Häufigkeit von langen Tagen und Wochen	156
Abbildung 10.11:	Wahrscheinlichkeit die gegenwärtige Arbeit bis zum Pensionsantritt auszuüben nach Häufigkeit von langen Tagen und Wochen	156
Abbildung 10.12:	Einfluss der Arbeitszeit auf die Gesundheit nach Häufigkeit von langen Tagen und Wochen.....	157
Abbildung 10.13:	Aspekte von Zufriedenheit nach Ankündigungsfrist der Arbeitszeit.....	158
Abbildung 10.14:	Aspekte von Zufriedenheit nach atypischen Arbeitszeiten.....	159
Abbildung 10.15:	Aspekte von Zufriedenheit nach regelmäßigen hohen Über- und Mehrstunden.....	160
Abbildung 10.16:	Aspekte von Zufriedenheit nach langen Tagen und Wochen	161

VERZEICHNIS DER ÜBERSICHTEN

Übersicht 3.1:	<i>Die Struktur der Befragten</i>	18
Übersicht 4.1:	<i>Die Bedeutung der Arbeitszeitmodelle in den Branchen.....</i>	20
Übersicht 4.2:	<i>Arbeitszeitmodelle nach Stellung im Beruf im Sektor Metall (Industrie und Gewerbe) und in der Elektroindustrie.....</i>	21
Übersicht 4.3:	<i>Betriebsrat in Betrieben mit fünf und mehr MitarbeiterInnen.....</i>	22
Übersicht 4.4:	<i>Vollzeit- und Teilzeitarbeit nach Branchen.....</i>	24
Übersicht 4.5:	<i>Brutto-Monatseinkommen von Frauen und Männern.....</i>	28
Übersicht 6.1:	<i>Anteil der Beschäftigten mit gestrichenen Plusstunden und Zahl der gestrichenen Stunden</i>	66
Übersicht 6.2:	<i>Form der Arbeitszeitvereinbarung.....</i>	74
Übersicht 6.3:	<i>Arbeitszeitmodell nach Arbeitszeitflexibilität und Branche (in Spalten%)</i>	81
Übersicht 7.1:	<i>Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Branchen</i>	88
Übersicht 7.2:	<i>Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Arbeitszeitmodell</i>	89
Übersicht 7.3:	<i>Überwiegende Form der Abgeltung von Über- und Mehrstunden nach Branchen (in Personen).....</i>	100
Übersicht 7.4:	<i>Die Form der Arbeitszeiterfassung nach Betriebsgröße</i>	107
Übersicht 7.5:	<i>Die Form der Arbeitszeiterfassung nach Branchen</i>	108
Übersicht 7.6:	<i>Die Bedeutung von Einkünften aus Über- und Mehrstunden.....</i>	109
Übersicht 8.1:	<i>Krankenstandsstage</i>	114

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 11.1:	<i>Arbeitszeitmodelle nach Branchen.....</i>	163
Tabelle 11.2:	<i>Vorhandensein eines Betriebsrates im Betrieb.....</i>	164
Tabelle 11.3:	<i>Männer und Frauen in Voll- oder Teilzeit nach Branchen.....</i>	165
Tabelle 11.4:	<i>Gleichbleibende wöchentliche Arbeitszeit: Verteilung der Arbeitsstunden auf die Arbeitswoche.....</i>	166
Tabelle 11.5:	<i>Änderung der Verteilung von fixen Arbeitsstunden.....</i>	167
Tabelle 11.6:	<i>Häufige und sehr häufige Faktoren für die Arbeitszeitgestaltung in der Gleitzeit.....</i>	168
Tabelle 11.7:	<i>Gleitzeit: Selbstbestimmung beim Verbrauch von Zeitguthaben.....</i>	169
Tabelle 11.8:	<i>Eintrag am Stundenkonto am Ende der Gleitzeitperiode.....</i>	170
Tabelle 11.9:	<i>Nicht abgeleitete Plusstunden werden:.....</i>	171
Tabelle 11.10:	<i>Änderung von Schichtplänen.....</i>	172
Tabelle 11.11:	<i>Arbeitsplanung schwankende Arbeitszeit.....</i>	173
Tabelle 11.12:	<i>Arbeitsplanung schwankende Arbeitszeit.....</i>	174
Tabelle 11.13:	<i>Änderung der Verteilung von schwankenden Arbeitsstunden.....</i>	175
Tabelle 11.14:	<i>Häufigkeit Mehrleistungen.....</i>	176
Tabelle 11.15:	<i>Anzahl der Über- oder Mehrstunden pro Woche.....</i>	177
Tabelle 11.16:	<i>Abgeltung Mehrleistungen.....</i>	178
Tabelle 11.17:	<i>Bedeutung von Einkünften aus Überstunden bzw. Mehrstunden für den Lebensunterhalt.....</i>	179
Tabelle 11.18:	<i>Art der Zeiterfassung.....</i>	180
Tabelle 11.19:	<i>Gesundheitszustand und Krankenstandstage.....</i>	181
Tabelle 11.20:	<i>Derzeitige Arbeit bis zum Pensionsantritt ausüben?.....</i>	182
Tabelle 11.21:	<i>Faktoren der Arbeitszufriedenheit mit Nennung wenig oder gar nicht zufrieden.....</i>	183

EXECUTIVE SUMMARY

In diesem Bericht präsentieren wir die zentralen Ergebnisse einer Befragung von Mitgliedern der österreichischen Arbeiterkammern.

Insgesamt wurden im Spätsommer 2015 2.008 ArbeitnehmerInnen aus den Branchen Banken, Elektroindustrie, Gastronomie und Beherbergung, Handel, IT, Metallindustrie und -gewerbe und Reinigung telefonisch interviewt.

Im Fokus der Untersuchung lagen die folgenden Arbeitszeitmodelle: Schichtarbeit, fixe Wochenstundenanzahl, Gleitzeit, schwankende Arbeitszeiten ohne Schicht und Gleitzeit.

Die wichtigsten Fragen des Forschungsprojekts beleuchten die flexible Gestaltung von Arbeitszeit und ihre Auswirkungen auf Gesundheit und Zufriedenheit von ArbeitnehmerInnen. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen folgende Fragen:

- Wie verbreitet sind unterschiedliche Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung in welchen Branchen?
- Sind flexible Arbeitszeiten überwiegend von Interessen der Arbeitgeber oder der ArbeitnehmerInnen bestimmt?
- Werden im Rahmen flexibler Formen der Arbeitszeitgestaltung geleistete Über- und Mehrstunden entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen auch entlohnt?
- Welche gesundheitlichen Auswirkungen haben flexible Arbeitszeiten?
- Wie zufrieden sind ArbeitnehmerInnen mit der Gestaltung ihrer Arbeitszeit?
- Gibt es besondere Risikofaktoren, die sich negativ auf Gesundheit und Zufriedenheit auswirken?
- Welche Gruppen von ArbeitnehmerInnen sind diesen Risikofaktoren besonders ausgesetzt?

Die zentralen Ergebnisse der Befragung sind:

- Beschäftigte, deren Arbeitszeitflexibilität überwiegend durch ihren Arbeitgeber bestimmt wird, sind häufiger arbeitsbedingt körperlich erschöpft, weniger optimistisch in der Einschätzung ihrer beruflichen Zukunft und weniger zufrieden mit ihrer Arbeitszeit als Befragte, die die Flexibilität ihrer Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen können.
- Beschäftigte in Gleitzeitmodellen gestalten ihre Arbeitszeit primär nach Maßgabe der ihnen zugeteilten Arbeitsmenge, sowie der Notwendigkeit, zu bestimmten Zeiten anwesend zu sein; erst an dritter Stelle werden eigene Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen genannt. Die geringste Bedeutung für die Gestaltung der Arbeitszeit in Gleitzeitmodellen haben direkte Anweisungen der Vorgesetzten. Mehr als die Hälfte der Gleitzeitbeschäftigten (59%) ist von gestrichenen Plusstunden oder anderweitig nicht oder nur teilweise abgegoltener Mehrarbeit betroffen.

- Die Abgeltung von Mehrleistung (Über- oder Mehrstunden) erfolgt häufig ohne Zuschlag: Die Hälfte der befragten ArbeitnehmerInnen gibt an, für Über- und Mehrstunden keinen Zuschlag zu bekommen. Dabei erfolgt die Bezahlung von Über- und Mehrstunden häufiger mit Zuschlag als die Abgeltung in Form von Zeitausgleich. Zeitausgleich für Über- oder Mehrstunden wird üblicherweise ohne Zuschlag (70% der ArbeitnehmerInnen) gewährt. Teilzeitbeschäftigte erhalten deutlich seltener als Vollzeitbeschäftigte Zuschläge auf Über- und Mehrstunden.
- Die höchste Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeitszeitgestaltung nannten ArbeitnehmerInnen bezüglich der betrieblichen Fairness im Umgang mit Arbeitszeit. Abgeltung von Mehrarbeit ist vor allem für Beschäftigte in der Gastronomie und für Beschäftigte mit schwankender Stundenanzahl ein Grund für Unzufriedenheit. Mit ihren Möglichkeiten, Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit mitzubestimmen, sind Beschäftigte in der Reinigung und im Metallsektor weniger zufrieden. Männer in Schichtmodellen sind weniger zufrieden als der Durchschnitt, Gleitzeitbeschäftigte sind am zufriedensten. Insgesamt die geringste Zufriedenheit gibt es mit dem Einkommen. Besonders unzufrieden mit ihrem Einkommen sind Beschäftigte in der Reinigung, in der Gastronomie und im Handel. Frauen sind, obwohl sie meist weniger verdienen, tendenziell zufriedener mit ihrem Einkommen als Männer.
- Kurzfristige Ankündigung der Arbeitseinteilung hat deutliche Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der Betroffenen. Ebenso geben Befragte mit atypischen Arbeitszeiten (d.h. Arbeit abends, nachts und an Wochenenden) häufiger gesundheitliche Probleme an als Personen mit Regelarbeitszeit. Befragte mit hohem Über- oder Mehrstundenausmaß oder regelmäßigen langen Tagen oder Wochen (über 10 bzw. 50 Stunden) beurteilen ihren aktuellen Gesundheitszustand genauso positiv wie Personen, die weniger arbeiten; die Möglichkeit, ihre aktuelle Tätigkeit bis zur Pension auszuüben, sehen Befragte, die häufig Mehrarbeit leisten, aber deutlich weniger wahrscheinlich als Befragte mit geringerem Über- oder Mehrstundenausmaß. Die Zufriedenheit mit den abgefragten Aspekten der Arbeitszeitgestaltung ist bei Befragten mit einem der vier Belastungsfaktoren durchwegs geringer als bei denjenigen, die den jeweiligen Faktor nicht aufweisen; besonders groß sind die Abweichungen bei der Zufriedenheit mit der Abgeltung von Mehrarbeit und der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und allgemeinen Lebensumständen.

Ausgewählte detailliertere Ergebnisse:

Arbeitszeitmodelle

- Die untersuchten vier Arbeitszeitmodelle haben in den verschiedenen Branchen stark unterschiedliche Bedeutung: Wöchentlich gleich bleibende Arbeitsstunden werden häufig in der Reinigung, in Banken, im Handel und in der Gastronomie gearbeitet, Gleitzeitmodelle sind in der IT weit verbreitet, in Banken sind diese ebenfalls häufiger zu finden. In regelmäßigen Schichten wird vor allem im Metallsektor und in der

Elektroindustrie gearbeitet. Schichtarbeit betrifft dort häufig ArbeiterInnen. In der Gastronomie arbeiten vermehrt Beschäftigte mit wöchentlich schwankender Stundenzahl ohne Schicht- oder Gleitzeitmodell.

- BetriebsrätInnen kommt bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Unternehmen eine wichtige Rolle zu. Der Anteil der Beschäftigten, die durch einen Betriebsrat vertreten werden, korreliert in der untersuchten Stichprobe stark mit der Größe des Betriebes und der Branche. Beschäftigte in größeren Unternehmen werden meist durch einen Betriebsrat vertreten, in kleineren Betrieben in der Gastronomie, der Reinigung und dem Handel ist selten ein Betriebsrat zu finden. In den meisten Betrieben mit Betriebsrat gibt es eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit.

Beschäftigtenstruktur

- Der höchste Anteil an AkademikerInnen arbeitet in der IT, gefolgt von der Elektroindustrie. In Banken haben besonders viele Beschäftigte AHS oder BHS-Abschluss. Im Metallsektor, der Gastronomie und im Handel arbeiten die meisten LehrabsolventInnen. Die höchsten Anteile an PflichtschulabsolventInnen gibt es in der Reinigung und in der Gastronomie. Niedrige Einkommen werden insgesamt überwiegend von Frauen, hohe Einkommen in der Mehrzahl von Männern erzielt. Zum Teil liegen diese Differenzen in unterschiedlichen Arbeitszeiten begründet.

Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

- Die überwiegende Mehrzahl der Männer in der untersuchten Stichprobe hat einen Vertrag über eine Vollzeitbeschäftigung, d.h. zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche. In der Gastronomie hat ein Viertel der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber eine Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden pro Woche vereinbart. Frauen arbeiten in der Mehrzahl in einer Teilzeitanstellung. In der Gastronomie, der Reinigung und in der IT arbeiten viele Frauen geringfügig, d.h. bis zu 12 Stunden pro Woche. Männliche Arbeiter haben mit ihren Arbeitgebern häufiger Arbeitszeiten jenseits von 40 Stunden vereinbart als männliche Angestellte. Frauen arbeiten ab dem mittleren Alter häufiger in einem Teilzeitvertrag als jüngere Frauen, Teilzeit wird häufig in der Phase der Betreuung von Kindern gewählt. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von jüngeren und älteren Männern unterscheidet sich im Gegensatz hierzu nicht.

Gewünschte Arbeitszeit

- Neben der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wurde auch die gewünschte Arbeitszeit erhoben. In der Reinigung und im Handel möchte eine etwas größere Zahl von Männern mehr als 40 Stunden pro Woche (inklusive Über- und Mehrstunden) arbeiten als dies vertraglich vereinbart haben. Vor dem Hintergrund der Einkommenssituation in diesen Branchen mag hier das Ziel eines höheren Einkommens maßgeblich sein. Zugleich wünschen sich auch viele Männer Arbeitszeiten von weniger als 36 Stunden pro Woche. Frauen wünschen sich häufiger als vertraglich vereinbart Anstellungen mit einem Stundenausmaß zwischen 25 und 35 Stunden. Mit zunehmendem Alter geht der Wunsch von Männern nach sehr hohen Arbeitsstunden zurück, zugleich steigt der Anteil der Männer, die sich Teilzeitarbeit wünschen, mit dem Alter etwas an.

Gewünschte vs. vereinbarte Arbeitsstunden

- Vollzeitbeschäftigte (zwischen 36 und 40 Wochenstunden) sind mehr als zur Hälfte mit ihren Arbeitsstunden zufrieden. Darüber hinaus gehende Arbeitszeiten scheinen häufig nicht auf Wunsch der ArbeitnehmerInnen geleistet zu werden. Der überwiegende Teil der Männer als auch der Frauen mit vereinbarten Arbeitszeiten von über 40 Stunden pro Woche möchte weniger arbeiten.¹ Die größte Übereinstimmung zwischen vertraglich vereinbarter und gewünschter Arbeitszeit findet sich bei Beschäftigten mit einem Stundenausmaß zwischen 25 und 35 Stunden. Etwa die Hälfte der Beschäftigten mit sehr geringem Stundenausmaß (bis 12 Stunden) möchte ihre Arbeitszeit stark erhöhen

Gleich bleibende wöchentliche Arbeitsstunden

- 39% der ArbeitnehmerInnen arbeiten von Über- und Mehrstunden abgesehen jede Woche die gleiche Stundenanzahl. Den höchsten Anteil an ArbeitnehmerInnen mit fixierten wöchentlichen Arbeitszeiten gibt es in der Reinigung. In der Gastronomie arbeiten viele ArbeitnehmerInnen gleich bleibende Stunden, ein Teil leistet diese Stundenanzahl aber zu unterschiedlichen Zeiten. Jede und jeder vierte ArbeitnehmerIn mit wechselnden Dienstplänen wird erst eine Woche vorher oder noch kurzfristiger von der Arbeitsplanung informiert. Die Arbeitszeitwünsche von ArbeitnehmerInnen mit wechselnden Dienstplänen werden von den Arbeitgebern meist berücksichtigt. ArbeitnehmerInnen mit wechselnden Dienstplänen tauschen nur selten ihre Dienste.

Gleitzeit

- Gleitzeitmodelle sind vor allem in der IT, aber auch im Bereich der Banken und der Elektroindustrie weit verbreitet. Männliche Angestellte arbeiten besonders häufig mit einer Gleitzeitvereinbarung. Weibliche Angestellte sind unter den Gleitzeitbeschäftigten etwas weniger als in der Gesamtgruppe vertreten.

Faktoren für die Gestaltung der Arbeitszeit im Gleitzeitmodell

- Insgesamt lassen sich drei Gruppen von Faktoren für die Gestaltung der Arbeitszeit im Gleitzeitmodell identifizieren: Erstens kann die Arbeitsorganisation in Form der zugeteilten Arbeitsmenge, von angesetzten Besprechungen oder Zeiten mit Anwesenheitspflichten gestaltend wirken. Zweitens können direkte Vorgaben in Form von Anweisungen oder Erwartungen von Vorgesetzten ausschlaggebend sein. Eine dritte Möglichkeit stellen private Bedürfnisse oder Verpflichtungen, die z.B. mit der Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen verbunden sind, sowie andere Formen eigener Arbeitszeitbedürfnisse dar.

Die Arbeitszeit von Gleitzeitbeschäftigten wird am stärksten von der zugeteilten Arbeitsmenge gesteuert. Ebenfalls häufig genannt werden Anwesenheitspflichten zu bestimmten Zeiten. Eigene Arbeitszeitbedürfnisse werden von Gleitzeitbeschäftigten

¹ Zu den Ausnahmen vgl. vorhergehender Absatz.

am dritthäufigsten angeführt. Besprechungen mit Vorgesetzten oder KollegInnen werden an vierter Stelle genannt. Drei dieser vier Punkte entsprechen dem ersten Faktor². Private Interessen oder Freizeitaktivitäten sind von geringerer Bedeutung. Direkte Weisungen von Vorgesetzten sind für die Arbeitszeitgestaltung schließlich kaum von Belang. Der zweite beschriebene Faktor (private Interessen und Verpflichtungen sowie eigene Arbeitszeitbedürfnisse) ist somit deutlich weniger gestaltungswirksam als der erste Faktor. Der dritte Faktor, Erwartungen und vor allem Anweisungen von Vorgesetzten, wirkt schließlich am geringsten.

Zeitguthaben oder -schuld am Ende der Gleitzeitperiode

- Gleitzeitvereinbarungen enthalten üblicherweise eine Abrechnungsperiode, an deren Ende gesammelte und bis dahin nicht wieder in Form von Zeitausgleich konsumierte Plusstunden entweder abgegolten, in die nächste Abrechnungsperiode übertragen oder gestrichen werden.³ Meist können Gleitzeitguthaben in geringerem Umfang übertragen werden, größere Guthaben werden häufig zumindest teilweise gestrichen. Etwas mehr als die Hälfte der ArbeitnehmerInnen mit Gleitzeit hat am Ende der Abrechnungsperiode zwischen 0 und 20 Plusstunden angesammelt. JedeR fünfte hat 21 bis 40 Plusstunden noch nicht ausgeglichen. Im Schnitt jede und jeder siebte ArbeitnehmerIn bilanziert mit 41 bis 100 Plusstunden. Männer sammeln tendenziell mehr Plusstunden an als Frauen. Basierend auf bereits geringeren Fallzahlen gibt es Anzeichen, dass vor allem männliche Beschäftigte in der IT und im Handel sehr viele Plusstunden erwerben.

Bei der Frage der Abgeltung von Plusstunden im Gleitzeitmodell scheint es in den verschiedenen untersuchten Branchen unterschiedliche Muster zu geben. Häufig abgegolten oder vollständig übertragen werden Plusstunden im Bereich Metall. Im Bankensektor gibt es insgesamt den höchsten Anteil an Beschäftigten mit teilweise oder vollständig gestrichenen Plusstunden. Im Fall von Stundenstreichungen verlieren die ArbeitnehmerInnen im Schnitt 58 Stunden pro Jahr. Ein Drittel der ArbeitnehmerInnen mit Gleitzeit kann ihr Zeitguthaben nur zum Teil oder gar nicht selbstbestimmt verbrauchen. Beschäftigte in Vollzeit erwerben mehr Zeitguthaben als Teilzeitbeschäftigte

Gleitzeitbeschäftigte leisten über die Gleitzeit-Plusstunden hinaus häufig noch weitere Über- und Mehrstunden. Werden gestrichene Plusstunden, nicht gewährte Zuschläge auf Über- und Mehrstunden oder im Rahmen von All In-Verträgen bzw. Überstundenpauschalen nicht abgedeckte Mehrarbeit zusammengenommen, ist die Arbeitssituation für mehr als die Hälfte der Beschäftigten (59%) mit nicht oder unvollständig entgoltenen Mehrarbeit verbunden. Beschäftigte mit nicht (vollständig) entgoltenen Mehrleistung äußern entsprechend geringere Zufriedenheit mit der Fairness bei der Abgeltung von Mehrleistungen.

² Eigene Arbeitszeitbedürfnisse, das am dritthäufigsten genannte Motiv für die Arbeitszeitgestaltung, zählt zum zweiten Faktor.

³ Das Streichen von Plusstunden ist gesetzlich nicht zulässig, wird jedoch von Unternehmen praktiziert.

Schichtarbeit

- Arbeit in regelmäßigen Schichten ist vor allem in der Metall- und Elektroindustrie von Bedeutung. Aber auch eine und einer von zehn Befragten in der Gastronomie gibt an, in Schichten zu arbeiten. Zwei Drittel der SchichtarbeiterInnen sind immer im gleichen Schichttrad beschäftigt. Über weniger als zwei Wochen Planungszeit berichtet ein Sechstel der ArbeitnehmerInnen mit Schichtmodell. Kurzfristige Änderungen einmal angekündigter Schichtpläne werden nur selten vorgenommen. Drei Viertel der Beschäftigten mit Schichtmodell berichten, dass ihre Wünsche bei der Schichtplanerstellung berücksichtigt werden.

Schwankende Arbeitszeiten

- Schwankende Arbeitszeiten treten gehäuft in der Gastronomie, der Reinigung und im Handel auf. Knapp die Hälfte der ArbeitnehmerInnen mit schwankender Arbeitszeit kann die Verteilung der Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen. Vermehrt in der Gastronomie erfahren ArbeitnehmerInnen weniger als zwei Wochen vorher von ihrer Dienstenteilung. Dieser Befund ist allerdings durch wenige Fälle in der Stichprobe belegt. Wünsche bei der Dienstenteilung werden tendenziell berücksichtigt. Es gibt – basierend ebenfalls auf einer geringen Zahl an Befragten – Anzeichen, dass im Handel und abgeschwächt auch in der Gastronomie teilweise größere Zeitschulden aufgebaut werden, die später in Form von längeren Arbeitszeiten ausgeglichen werden.

Über- und Mehrstunden

- In Österreich ist die Leistung von Über- und Mehrstunden für viele ArbeitnehmerInnen Teil des Arbeitsalltags. Mindestens einmal pro Woche erbringt etwas mehr als ein Viertel (28%) der befragten ArbeitnehmerInnen Über- und Mehrstunden, weitere 21% tun dies mehrmals im Monat. Am höchsten ist dieser Anteil bei den Banken. Vier von zehn Beschäftigten dort arbeiten jede Woche länger als vertraglich vereinbart. Auch in der IT und in der Elektroindustrie fallen häufig Über- oder Mehrstunden an. Am seltensten zu Über- und Mehrstunden kommt es in der Reinigungsbranche. Dort leisten viele ArbeitnehmerInnen regelmäßig tatsächlich die vereinbarten Arbeitsstunden.

ArbeitnehmerInnen mit Gleitzeitmodell leisten vermehrt Über- und Mehrstunden, hier kann es aber Überschneidungen mit Plusstunden im Gleitzeitmodell geben. Auch Beschäftigte mit schwankender Arbeitszeit leisten häufig Über- und Mehrstunden. Bei den anfallenden Über- und Mehrstunden zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern: vier von zehn vollzeitbeschäftigten Männern leisten jede Woche Überstunden, noch höher ist dieser Anteil bei den Männern in Angestelltenberufen, dort sind dies knapp fünf von zehn Männern.

Im Rahmen der Studie wurde nicht nur nach der Häufigkeit von Über- und Mehrstunden gefragt, sondern auch die durchschnittliche Zahl der zusätzlich geleisteten Stunden erhoben.⁴

- Ein besonders hohes Ausmaß an Über- und Mehrstunden wird regelmäßig in der Metallbranche geleistet. Auch in der IT gibt es einen hohen Anteil an „Vielarbeiter(Inne)n“. Geringe Zahlen an regelmäßigen Über- und Mehrstunden fallen in der Reinigung an. In der Gastronomie gibt es sowohl viele Beschäftigte mit wenigen als auch einen höheren Anteil an Beschäftigten mit vielen Über- und Mehrstunden. Frauen sind bei den sehr hohen Überstundenzahlen weniger stark vertreten, eine mittlere Anzahl von Über- und Mehrstunden leisten aber auch viele Frauen.

Zum Thema Mehrstundenleistung wurde auch erfragt, wie häufig ArbeitnehmerInnen lange Arbeitstage und -wochen leisten, d.h. wie oft sie pro Tag mehr als 10 Stunden bzw. pro Woche sogar mehr als 50 Stunden arbeiten. Ein Viertel der Beschäftigten in der IT arbeitet mehrmals im Monat oder sogar jede Woche länger als 10 Stunden. Im Metallsektor und in der Gastronomie ist dies ein Fünftel. Mehr als 50 Stunden pro Woche werden mehrmals im Monat von 9% der Beschäftigten in der Gastronomie geleistet.

Eng verknüpft mit Fragen nach Über- und Mehrstunden ist die Frage nach der Abgeltung dieser Arbeitsstunden

- Insgesamt 84% der ArbeitnehmerInnen mit Über- und Mehrstunden erhalten eine gesonderte Abgeltung dieser Stunden. Die restlichen 16% leisten diese Stunden entweder im Rahmen eines All-In-Vertrages (4%)⁵, einer Überstundenpauschale (5%) oder als unbezahlte Mehrarbeit (7%)⁶. Die Gruppe der ArbeitnehmerInnen mit gesonderter Abgeltung der Über- und Mehrstunden (84%) ist auf 44 Prozentpunkte mit Zeitausgleich, 14 Prozentpunkte mit Bezahlung und 26 Prozentpunkte mit einer Kombination aus beiden Formen der Abgeltung verteilt. All-In-Verträge als Form der Abgeltung von Über- und Mehrstunden sind in der IT stärker verbreitet. In Banken wird die Vereinbarung von Überstundenpauschalen häufiger genutzt. Etwa der Hälfte der Beschäftigten mit All-In-Vertrag wurden nicht alle im Vorjahr geleisteten Über- und Mehrstunden abgegolten.

Die Bezahlung von Über- und Mehrstunden erfolgt meist (zu 64%) mit Zuschlag. Im Gegensatz dazu wird Zeitausgleich üblicherweise ohne Zuschlag (70%) gewährt. Teilzeitbeschäftigte erhalten nur in einer Minderheit der Fälle Zuschläge auf Über- und Mehrstunden.

⁴ Diese Information wurde allerdings in Kategorien von „keine/weniger als 1/1-2/3-4/5-10/mehr als 10“ erhoben. Weiterführende Berechnungen sind auf dieser Basis nicht möglich.

⁵ All-In-Verträge stellen im arbeitsrechtlichen Sinne eine Form der Abgeltung von Über- und Mehrstunden dar. Somit liefern die in diesem Bericht präsentierten Werte zu All-In-Verträgen keine Informationen über die Gesamtzahl von Personen mit einem solchen Vertrag, sondern nur über Personen, deren Über- und Mehrstunden in dieser Form ausgeglichen werden.

⁶ Hier sind gestrichene Plusstunden von Gleitzeitbeschäftigten enthalten.

Für die Konsumation von Zeitausgleich ist entscheidend, ob die ArbeitnehmerInnen selbst über den Zeitpunkt des Guthabenverbrauchs entscheiden können oder an Vorgaben des Arbeitgebers gebunden sind. Besonders eingeschränkt sind Beschäftigte in der Gastronomie, im Handel und in der Reinigung. Dort können sieben bzw. sechs von zehn ArbeitnehmerInnen nicht selbst über den Zeitpunkt des Zeitausgleichs entscheiden.

Form der Arbeitszeiterfassung

- In größeren Betrieben wird die Arbeitszeit meist strukturiert, häufig auch elektronisch erfasst. In kleineren Betrieben zeichnen ArbeitnehmerInnen in vielen Fällen die Arbeitszeit selbst auf oder es gibt keine strukturierte Arbeitszeiterfassung.

Die Bedeutung von Einkünften aus Über- und Mehrstunden für den Lebensunterhalt

- 19% der befragten ArbeitnehmerInnen brauchen die Einkünfte aus Über- und Mehrstunden für die Existenzsicherung oder die Aufrechterhaltung ihres Lebensstandards. Für die Mehrzahl der ArbeitnehmerInnen zählen diese Einkünfte aber zu den Ersparnissen oder ermöglichen zusätzliche Ausgaben.

Gesundheit

- Breiter Raum wurde im Rahmen der Studie Fragen der gesundheitlichen Auswirkungen von Arbeitszeiten gegeben. Beschäftigte, die in regelmäßigen Schichten arbeiten, sind am stärksten durch ihre Arbeitszeiten gesundheitlich beeinträchtigt, Beschäftigte in Gleitzeit am wenigsten. Den insgesamt schlechtesten Gesundheitszustand haben Beschäftigte in der Gastronomie, den besten weisen ArbeitnehmerInnen im IT- und Bankenbereich auf.

In den geringer qualifizierten Dienstleistungsbranchen (Gastronomie, Reinigung, Handel) gehen weniger Beschäftigte in Krankenstand, die Krankheitsdauer ist bei denjenigen, die in Krankenstand gehen, aber höher.

Beschäftigte mit arbeitgeberseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität sind häufiger durch ihre Arbeitszeit gesundheitlich beeinträchtigt, sowie häufiger arbeitsbedingt körperlich erschöpft als Beschäftigte, die die Verteilung ihrer Arbeitszeit stärker selbst bestimmen können. Besonders deutlich ist dieser Zusammenhang in Gastronomie, Reinigung, Handel.

Beschäftigte in der Reinigung sind am wenigsten optimistisch, ihre derzeitige Tätigkeit bis zur Pension ausüben zu können. Ebenso sind ArbeiterInnen deutlich weniger optimistisch als Angestellte.

Zufriedenheit

- Insgesamt zeigen die RespondentInnen mit vielen Aspekten ihrer Arbeitssituation und der Arbeitszeitgestaltung sehr oder zumindest ziemlich zufrieden. Die insgesamt höchste Zufriedenheit unter verschiedenen Aspekten der Arbeitszeitgestaltung nannten ArbeitnehmerInnen mit der betrieblichen Fairness im Umgang mit Arbeitszeit. Mit diesem Punkt herrscht überwiegend sehr bzw. ziemlich große Zufriedenheit. Das Thema Abgeltung von Mehrarbeit ist vor allem für Beschäftigte in der Gastro-

nomie und für (dort auch häufig vertretene) Beschäftigte mit schwankender Stundenzahl ein Grund für Unzufriedenheit. Beschäftigte in der Reinigung und im Metallsektor sind mit ihren Möglichkeiten zur Mitbestimmung bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit weniger zufrieden. Männer in Schichtmodellen sind weniger zufrieden als der Durchschnitt, Gleitzeitbeschäftigte sind am zufriedensten.

Insgesamt die geringste Zufriedenheit gibt es mit dem Einkommen. Besonders unzufrieden mit ihrem Einkommen sind Beschäftigte in der Reinigung, in der Gastronomie und im Handel. Frauen sind, obwohl sie meist weniger verdienen als Männer, tendenziell zufriedener mit ihrem Einkommen als diese.⁷

Mit der Vereinbarkeit zwischen Arbeitszeit und persönlichen Lebensumständen zeigen sich Beschäftigte in der Gastronomie am wenigsten zufrieden. Beschäftigte, deren Arbeitszeitflexibilität vom Arbeitgeber bestimmt wird, sind mit den abgefragten Aspekten durchwegs weniger zufrieden als Beschäftigte, die ihre Arbeitszeitflexibilität stärker selbst bestimmen können.

Belastungsfaktoren

- Für die Analyse wurden vier Formen arbeitszeitbezogener Belastung der ArbeitnehmerInnen zusammenfassend untersucht: kurze Ankündigungsfristen der Arbeitszeit, atypische Arbeitszeiten, d.h. Arbeit abends, nachts oder an Wochenenden, ein hohes Über- oder Mehrstundenausmaß sowie regelmäßige überlange Arbeitstage und -wochen (mehr als 10 bzw. 50 Stunden). Eine kurzfristige Ankündigung der Arbeitseinteilung hat deutliche Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der Betroffenen. Befragte mit atypischen Arbeitszeiten geben ebenfalls häufiger gesundheitliche Probleme an als Personen mit Regelarbeitszeit. Befragte mit hohem Über- oder Mehrstundenausmaß und langen Arbeitstagen und -wochen beurteilen ihren aktuellen Gesundheitszustand ähnlich den Personen mit geringeren Arbeitszeiten. Die Möglichkeit, ihre aktuelle Tätigkeit bis zur Pension auszuüben, sehen Befragte, die häufig Mehrarbeit oder lange Arbeitstage leisten, aber deutlich weniger wahrscheinlich als Befragte mit geringerem Über- oder Mehrstundenausmaß.

Die Zufriedenheit ist bei Befragten mit einem der vier Belastungsfaktoren durchwegs geringer als bei denjenigen, die den jeweiligen Faktor nicht aufweisen. Besonders groß sind die Abweichungen bei der Zufriedenheit mit der Abgeltung von Mehrarbeit und der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und den allgemeinen Lebensumständen.

⁷ Mögliche Gründe für diesen Befund könnten sein, dass Frauen ihr Einkommen nicht mit jenem der Männer vergleichen sondern mit dem anderer Frauen oder ihren Beitrag zum Haushaltseinkommen bewerten.

1. EINLEITUNG

Die Ausweitung von Spielräumen flexibler Arbeitszeitgestaltung ist immer wieder Gegenstand politischer und sozialpartnerschaftlicher Auseinandersetzungen – ein aktuelles Beispiel bildete der Abschluss der KV-Verhandlungen im Metallbereich im Herbst 2015, der unter dem Titel Arbeitszeitkonto eine deutliche Ausweitung des bisherigen Durchrechnungsmodells enthält. Als in unterschiedlichen Zusammenhängen wiederkehrendes Generalthema kann dabei der arbeitgeberseitige Wunsch nach einer „Verbilligung“ variierender Arbeitszeitmuster, konkret vor allem einer Abschwächung der Zuschlagspflicht für Mehrarbeit, betrachtet werden. Begründet wird dies häufig mit der Notwendigkeit, im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben und auf kurzfristiger werdende Schwankungen im Arbeitsanfall besser reagieren zu können. ArbeitnehmerInnenseitig wird derartigen Forderungen das beträchtliche Ausmaß bereits vorhandener Flexibilisierungsoptionen, sowie die Junktimierung arbeitgeberseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität mit der hinreichenden Berücksichtigung von ArbeitnehmerInneninteressen entgegengehalten.

Dieser hohen sozialpolitischen Relevanz des Flexibilisierungsthemas steht eine sozialwissenschaftliche Daten- und Forschungslage gegenüber, die im Hinblick auf die Nutzung aktuell verfügbarer Flexibilisierungsoptionen und ihrer Implikationen auf betrieblicher und individueller Ebene von vergleichsweise geringer Ergiebigkeit ist. Vor allem das Verhältnis zwischen praktischer Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitregulierung bleibt weitgehend unterbelichtet. Gerade in dieser Hinsicht können sozialwissenschaftliche Evidenzen aber wichtige Entscheidungsgrundlagen und Hintergrundinformationen für politische Entscheidungsprozesse liefern.

Um die Auswirkungen flexibler Arbeitszeitgestaltung auf die Beschäftigten zu adressieren, beauftragten die Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich ein Forschungsprojekt, das die Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung auf individueller Ebene genauer untersuchen sollte. Dazu wurde eine telefonische Befragung durchgeführt, die es durch die ausreichend große Stichprobe von rund 2000 Befragten ermöglicht, belastbare quantitative Evidenzen zur Verbreitung flexibler Arbeitszeitformen und ihren Auswirkungen auf die betroffenen Beschäftigten bereitzustellen. Um ausreichend große Fallzahlen für die Analyse branchenspezifischer Arbeitszeitmuster zu gewährleisten, war eine Beschränkung auf wenige Branchen erforderlich.

In diesem Bericht stellen wir nun die zentralen Ergebnisse der Fragebogenerhebung vor. Zu Beginn werden die Ausgangspunkte, das Erkenntnisinteresse und die fünf daraus abgeleiteten forschungsleitenden Fragen des Projekts dargestellt; daran anschließend wird das methodische Vorgehen entlang der Operationalisierung dieser fünf Fragen dargelegt.

Anschließend werden die wichtigsten Ergebnisse beschrieben und anhand von zahlreichen Übersichten und Abbildungen präsentiert.⁸ Nach einem einleitenden Überblick über die Struktur der ArbeitnehmerInnen in den untersuchten Branchen und der in diesen Branchen dominierenden Modelle der Arbeitszeitregelung, geht der Bericht näher auf die in den untersuchten Branchen geleisteten regelmäßigen Arbeitsstunden ein. Diese werden den gewünschten Arbeitsstunden gegenübergestellt. In den nun folgenden Abschnitten wird die Praxis der Arbeitszeitgestaltung in den vier untersuchten Arbeitszeitmodellen detailliert dargestellt. Die Ergebnisse dieser Analysen werden in Form einer Zwischenbilanz zusammengefasst. Nach dieser Bilanz werden die Ergebnisse zu den Themen Über- und Mehrstunden, gesundheitliche Folgen von Arbeitszeiten und der Fragen zur Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung ausführlich diskutiert. Abschließend wird die Auswirkung von sehr kurzen Ankündigungsfristen, atypischen Arbeitszeiten und häufigen und zahlreichen Über- und Mehrstunden auf Gesundheit und Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen untersucht.

Am Beginn jedes Kapitels werden die wichtigsten Ergebnisse zusammenfassend präsentiert.

⁸ Rundungsdifferenzen in den Übersichten und Abbildungen sind nicht ausgeglichen.

2. **AUSGANGSPUNKT, ERKENNTNISINTERESSE UND FORSCHUNGSFRAGEN DES PROJEKTS**

Als Hintergrund des hier vorzustellenden Projekts ist zentral, dass die bislang verfügbaren quantitativen Daten zu flexibler Arbeitszeitgestaltung durchwegs auf Einzelaspekte der Arbeitszeitpraxis abstellen und, nicht zuletzt auf Grund des internationalen Charakters der wichtigsten Erhebungsprogramme, die Dimension der Arbeitszeitregulierung weitgehend ausblenden. So enthält der European Working Conditions Survey der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions einige Fragen zur Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitswoche (Zahl der normalerweise pro Woche gearbeiteten Arbeitstage, fixe tägliche Beginn- und Endzeiten), sowie zum Verhältnis zwischen arbeitgeber- und arbeitnehmerInnenseitig bestimmter Arbeitszeitgestaltung. Die Arbeitskräfteerhebung liefert Daten zu Sonderformen der Arbeitszeit und zum durchschnittlichen wöchentlichen Über- oder Mehrstundenausmaß. Zusätzlich liegen einige österreichische Einzelstudien zu Aspekten wie den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten oder dem Verbreitungsgrad einzelner Arbeitszeitmodelle wie der Gleitzeit vor. Diese quantitativen Evidenzen erlauben durchaus spannende Einblicke in die Arbeitszeitgestaltung der österreichischen Beschäftigten. Umfassende Rekonstruktionen unterschiedlicher Arbeitszeitmuster unter Bezugnahme auf den Status Quo der Arbeitszeitregulierung und die darin grundgelegten Arbeitszeitmodelle sind auf ihrer Basis aber nicht möglich. Genau darauf bezog sich aber das zentrale Erkenntnisinteresse der Auftraggeber.

In dieser Ausgangslage wurden von den AuftraggeberInnen fünf Fragen identifiziert, die das dem Projektauftrag zugrunde liegende Erkenntnisinteresse näher spezifizieren. Diese Fragen bildeten zugleich den Ausgangspunkt für die Konzeption des standardisierten Erhebungsinstruments, mit dem Beschäftigte aus den sieben ausgewählten Branchen befragt wurden. Hier eine kurze Rekapitulation der fünf Leitfragestellungen:

Modellfrage: Mit dem Fragebogeninstrument werden die Befragten einem der grundlegenden Arbeitszeitmodelle, die das österreichische Arbeitsrecht vorsieht, zugeordnet. Zugleich sollen auch mögliche Varianten innerhalb des jeweiligen Modells möglichst genau abgebildet werden. Dies ermöglicht es nicht nur, den Verbreitungsgrad der Modelle einschließlich ihrer Varianten in den untersuchten Branchen präzise abzubilden; auch die Ergebnisse der weiteren Fragestellungen können jeweils auf die erhobenen Arbeitszeitmodelle rückbezogen werden. Diese können damit in ihren Auswirkungen auf Beschäftigtenautonomie in der Arbeitszeitgestaltung, den Umgang mit Über- und Mehrstunden, gesundheitliche Auswirkungen sowie die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeitszeit verglichen werden. Der Vergleich der Arbeitszeitmodelle bildet daher neben dem Branchenvergleich einen weiteren Analysefokus, der sich durch die Ergebnisdarstellung zieht.

Autonomiefrage: Die Frage, in welchem Ausmaß Beschäftigte innerhalb eines Arbeitszeitmodells die Möglichkeit haben, Aspekte ihrer Arbeitszeitgestaltung selbst zu bestimmen, ist in der Erforschung flexibler Arbeitszeitgestaltung von zentraler

Bedeutung. Dies nicht zuletzt deshalb, weil in der schwierigen Frage, woran ein fairer Abgleich zwischen Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInneninteressen das Maß an arbeitszeitbezogener Selbstbestimmung der Beschäftigten einen möglichen Bezugspunkt bildet. Die Frage, was unter Arbeitszeitautonomie verstanden werden kann, ist freilich nur in Relation zum jeweiligen Arbeitszeitmodell beantwortbar.

Mehrleistungsfrage: Hier ist die Frage, wie sich flexible Arbeitszeitmodelle auf Mehrarbeit (und vor allem auf ihre Abgeltung) auswirken, direkt angesprochen. Das diesbezügliche Interesse der AuftraggeberInnen richtete sich vor allem auf die Abbildung branchenspezifischer Abgeltungskulturen und ihres Zusammenhangs mit den jeweils zur Anwendung kommenden Arbeitszeitmodellen. Besonderes Augenmerk war dabei auf All-In-Verträge und Überstundenpauschalen zu richten, einschließlich der Frage, inwieweit die arbeitsrechtlich zwingend vorgesehene nachträgliche Überprüfung, ob die gewährte Pauschalabgeltung die tatsächlich geleistete Mehrarbeit abdeckt oder weitere Mehrarbeit noch abgegolten werden muss, in der Praxis tatsächlich durchgeführt wird. Letzteres wurde empirisch noch kaum untersucht.

Gesundheitsfrage: Die negativen gesundheitlichen Folgen *langer* Arbeitszeiten und arbeitsbezogenen Zeitdrucks sind recht gut erforscht (siehe dazu den erwähnten Literaturüberblick im Endbericht des BMASK-Projekts, Hermann et al. 2015, S. 29f.). Zu den gesundheitlichen Auswirkungen *flexibler* Arbeitszeiten liegen bislang deutlich weniger Forschungsbefunde vor. Das Fragebogeninstrument liefert auch hierzu relevante Informationen aus der Sicht der Beschäftigten.

Zufriedenheitsfrage: Fragen nach der Zufriedenheit mit Aspekten der Arbeitszeitgestaltung sollten vor allem deshalb in das Erhebungsinstrument integriert werden, um die erhobenen Branchen und Arbeitszeitmodelle in ihren Auswirkungen auf die Zufriedenheit der davon betroffenen Beschäftigten miteinander vergleichen zu können.

3. OPERATIONALISIERUNG DER LEITFRAGESTELLUNGEN, METHODISCHES VORGEHEN

Das in Zusammenarbeit mit den Auftraggebern entwickelte Erhebungsinstrument ist eng an den fünf soeben vorgestellten Leitfragestellungen orientiert, weshalb in der Darstellung des konkreten methodischen Vorgehens im Projekt nochmals auf die fünf Fragen Bezug genommen wird.

3.1. Operationalisierung Modellfrage

Wie im vorigen Abschnitt erläutert, ging die hier vorgestellte Erhebung im Unterschied zu den gängigen standardisierten Befragungen von den Arbeitszeitmodellen aus, die vom österreichische Arbeitsrecht grundgelegt werden. Dies macht zum einen rekonstruierbar, wie diese Arbeitszeitmodelle in der Praxis gelebt werden, wozu bislang wie erwähnt nur wenige sozialwissenschaftliche Forschungsbefunde vorliegen; zum anderen können Ergebnisse zur Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung oder zum Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Gesundheit präzise auf das jeweilige Modell rückbezogen werden. Die zentrale Herausforderung in der Fragebogenentwicklung bestand darin, die Modelle möglichst trennscharf abzufragen und dabei eine Balance zwischen sachlicher Adäquanz und niederschwelliger Frageformulierung zu finden. Konkret wurde dabei zwischen den folgenden Arbeitszeitmodellen unterschieden:

- **Jede Woche die gleiche Arbeitszeit:** Hier ist das klassische Normalarbeitszeitmodell angesprochen, das außer Über- oder Mehrstunden keine Abweichungen von der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit vorsieht. In der klassischen Variante bleibt auch die Lage der Arbeitszeit von Woche zu Woche gleich; es gibt allerdings auch die Möglichkeit einer variierenden Verteilung der gleichbleibenden Stundenanzahl auf die Arbeitswoche, was bei der Erhebung berücksichtigt wurde.
- **Gleitzeit:** Im Arbeitszeitgesetz findet sich die Möglichkeit einer betrieblichen Gleitzeitvereinbarung, die die Beschäftigten ermächtigt, Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb eines betrieblich definierten Rahmens selbst zu bestimmen. Dabei lässt die gesetzliche Regelung den betrieblichen Vereinbarungen viel Spielraum. Die Gleitzeitvereinbarung muss den Gleitzeitrahmen und die sogenannte Gleitzeitperiode festlegen, außerdem das Ausmaß, in dem Zeitguthaben oder -schulden aus einer Gleitzeitperiode in die nächste mitgenommen werden können. Für die Länge der Gleitzeitperiode und die Mitnahme von Zeitguthaben oder -schulden werden aber keine Höchstgrenzen festgelegt. Das Arbeitszeitgesetz erlaubt damit recht heterogene Ausgestaltungen des definierten Rahmens für Gleitzeitmodelle. Zur Nutzung dieser Möglichkeiten durch die österreichischen Betriebe liegen allerdings kaum empirische Daten vor. Dies gilt auch für die Frage, inwieweit die der arbeitsrechtlichen Gleitzeitregelung zugrundeliegende Intention, die Arbeitszeitautonomie der Beschäftigten zu erhöhen,

in der praktischen Umsetzung von Gleitzeitmodellen auffindbar ist, bzw. in welchem Ausmaß Gleitzeitmodelle auch im Arbeitgeberinteresse eingesetzt werden, insbesondere zur Einsparung von Mehrarbeitszuschlägen.

- **Schichtarbeit:** Schichtarbeit liegt vor, wenn ein Arbeitsplatz an einem Arbeitstag von mehreren einander abwechselnden ArbeitnehmerInnen eingenommen wird bzw. wenn Arbeitsgruppen in bestimmten Betriebsabteilungen einander zeitlich nachfolgend ablösen (vgl. <http://tinyurl.com/zwcp2wk>).
- **Schwankende Arbeitszeit, aber weder Schicht noch Gleitzeit:** Hier handelt es sich um eine Art Residualkategorie. Einerseits fallen hierunter Beschäftigte, die in einem Durchrechnungs- bzw. Bandbreitenmodell arbeiten, d.h. ihre Normalarbeitszeit kann in Phasen erhöhten Arbeitsanfalls arbeitgeberseitig erhöht werden, anschließend wird diese Mehrarbeit wieder ausgeglichen, sodass die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit über den festgelegten Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt nicht überschritten wird. In diese Kategorie fallen aber auch Beschäftigte, deren Arbeitszeit in einer Weise schwankt, die von arbeitsrechtlichen Mindeststandards abweicht. Aus der Beratungstätigkeit des Auftraggebers bekannte Beispiele dafür bilden Angestellte in Gastronomie oder Handel, die nach sehr kurzfristig bekanntgegebenen, wöchentlich wechselnden Dienstplänen arbeiten, wobei die gesetzliche Ankündigungsfrist von (normalerweise) vierzehn Tagen deutlich unterschritten wird.

3.2. Operationalisierung Autonomiefrage

Wie schon im vorigen Abschnitt festgestellt, hängt die Frage, was unter autonomer Arbeitszeitgestaltung verstanden werden kann, stark vom Spielraum ab, den das jeweils vorliegende Arbeitszeitmodell einräumt. Die Autonomiefrage wurde dementsprechend für jedes der erhobenen Arbeitszeitmodelle separat operationalisiert.

Beim Modell fixer wöchentlicher Arbeitszeiten ging es dabei vor allem darum auszuloten, inwieweit es trotz fixierter Wochenarbeitszeit zu kurzfristigen Anpassungen des Arbeitszeitausmaßes kommt und in welchem Verhältnis dabei Vorgaben des Arbeitgebers und Wünsche der Beschäftigten stehen. In vergleichbarer Weise stand beim Schichtmodell im Mittelpunkt, ob bei der Schichtplanerstellung die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigt werden, wie häufig und wie kurzfristig die Beschäftigten Dienste tauschen und inwieweit die Schichtpläne kurzfristig geändert werden.

Am anspruchsvollsten war die Operationalisierung der Autonomiefrage naheliegender Weise beim Gleitzeitmodell. Zum Verhältnis zwischen individuellen Arbeitszeitwünschen und -präferenzen auf der einen und den arbeitgeberseitigen Arbeitszeitanforderungen und -interessen auf der anderen Seite wurde eine Itematterie entwickelt. Einen weiteren Fokus bildete die Frage, inwieweit der für angesparte Zeitguthaben anfallende Zeitausgleich selbstbestimmt konsumiert werden kann.

Die Selbstbestimmung beim Verbrauch von Zeitguthaben bildete auch bei schwankender Arbeitszeit ohne Schicht- oder Gleitzeitmodell einen wichtigen Fokus in der

Operationalisierung der Autonomiefrage. Darüber hinaus ging es hier um die Frage, wie Ausmaß und Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit überhaupt bestimmt werden, wie kurzfristig dies bekanntgegeben wird und in welchem Ausmaß die Beschäftigten dabei eigene Wünsche einbringen können.

3.3. Operationalisierung Mehrleistungsfrage

Die für die Autonomiefrage festgestellte Modellabhängigkeit trifft bis zu einem gewissen Grad auch auf die Mehrleistungsfrage zu. Dies betrifft vor allem das Gleitzeitmodell. Bei diesem können zuschlagspflichtige Über- oder Mehrstunden auf zweierlei Weise entstehen. Zum einen, wenn Arbeitszeit außerhalb des festgelegten Gleitzeitrahmens anfällt (in diesem Fall ist die Über- oder Mehrstunde sofort als solche erkennbar). Zum anderen, wenn das Zeitguthaben am Ende einer Gleitzeitperiode das maximal in die nächste Periode übertragbare Zeitkontingent überschreitet (in diesem Fall werden Stunden erst im Nachhinein zu zuschlagspflichtigen Über- oder Mehrstunden). Für Befragte in Gleitzeitmodellen wurden daher Fragen zu beiden Möglichkeiten des Überstundenanfalls in das Befragungsinstrument integriert. Für die übrigen Arbeitszeitmodelle war keine modellspezifische Operationalisierung der Mehrleistungsfrage erforderlich, hier wurde jeweils nach Häufigkeit und Abgeltung von Über- oder Mehrstunden gefragt.

3.4. Operationalisierung Gesundheitsfrage

Für die Gesundheitsfrage wurden geeignete Fragen aus verschiedenen bereits erprobten Erhebungsinstrumenten übernommen, so eine allgemeine Frage nach dem Gesundheitszustand oder die Bitte, die Anzahl der Krankenstandstage im vergangenen Kalenderjahr abzuschätzen. Es ist klar, dass man sich damit auf vergleichsweise pauschale Selbsteinschätzungen beschränkt, die es jedoch gestatten, die „gefühlten Fehlbeanspruchungen“ der Beschäftigten mit den vorliegenden Arbeitszeitmodellen und –praxen in Verbindung zu bringen. Ebenfalls in den gesundheitsbezogenen Fragenblock integriert wurden Fragen zu Sonderformen der Arbeitszeit, sowie zur Häufigkeit, mit der die Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit überschritten werden.

3.5. Operationalisierung Zufriedenheitsfrage

Die Operationalisierung der Zufriedenheitsfrage erfolgte über eine Itematterie, die unter anderem die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten arbeitszeitbezogener Selbstbestimmung, der Vereinbarkeit zwischen Arbeitszeitanforderungen und privaten Präferenzen und Verpflichtungen sowie dem Arbeitszeitausmaß abbildete.

Über die dargestellte Operationalisierung der forschungsleitenden Hauptfragestellungen hinaus wurden einige Fragen zu demographischen Merkmalen in das Erhebungsinstrument aufgenommen (u.a. Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, monatliches Einkommen).

3.6. Die Befragung

Die Durchführung der Befragung erfolgte durch ein Marktforschungsinstitut (Telemark Marketing). Insgesamt wurden österreichweit 2.008 ArbeitnehmerInnen telefonisch interviewt. Die Stichprobenbasis der Befragung bildeten Mitgliederdaten der Arbeiterkammern in allen österreichischen Bundesländern. Die Interviews wurden in der zweiten Augushälfte und im September 2015 durchgeführt. Die Befragung konzentrierte sich wie erwähnt auf die Branchen Metall (Industrie und Gewerbe), Elektroindustrie, Gastronomie und Hotellerie, IT, Banken, Reinigung und Handel. Vorgabe für die Befragung war, in allen diesen Branchen etwa gleich viele ArbeitnehmerInnen zu befragen. Diese Anforderung wurde in der Metallbranche etwas über- und in den restlichen Branchen etwas untererfüllt. Trotzdem entspricht die Struktur der Beschäftigten in den beschriebenen Branchen, was die Anteile von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung betrifft, weitgehend jener der Erwerbstätigen in diesen Branchen insgesamt.

Übersicht 3.1: Die Struktur der Befragten

	Geschlecht			
	männlich		weiblich	
	Anzahl	(%)	Anzahl	(%)
Gesamt	1.263	100,0%	745	100,0%
Metall (Industrie oder Gewerbe)	345	27,3%	53	7,1%
Elektroindustrie	219	17,3%	48	6,4%
Gastronomie und Beherbergung	86	6,8%	191	25,6%
IT	217	17,2%	38	5,1%
Banken	164	13,0%	108	14,5%
Reinigung	116	9,2%	158	21,2%
Handel	116	9,2%	149	20,0%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 2008

4. **ARBEITSZEITMODELLE UND BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR DER UNTERSUCHTEN BRANCHEN**

Arbeitszeitmodelle

- Die untersuchten Arbeitszeitmodelle haben in den verschiedenen Branchen stark unterschiedliche Bedeutung:
- Wöchentlich gleich bleibende Arbeitsstunden werden häufig in der Reinigung, in Banken, im Handel und in der Gastronomie gearbeitet
- Gleitzeitmodelle sind in der IT weit verbreitet, in Banken sind diese ebenfalls häufiger zu finden
- In regelmäßigen Schichten wird vor allem im Metallsektor und in der Elektroindustrie gearbeitet. Schichtarbeit betrifft dort häufig ArbeiterInnen
- In der Gastronomie arbeiten vermehrt Beschäftigte mit wöchentlich schwankender Stundenzahl ohne Schicht- oder Gleitzeitmodell
- Beschäftigte in größeren Unternehmen werden meist durch einen Betriebsrat vertreten
- In kleineren Betrieben in der Gastronomie, der Reinigung und dem Handel ist selten ein Betriebsrat zu finden
- In den meisten Betrieben mit Betriebsrat gibt es eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit

Beschäftigtenstruktur

- Mit Ausnahme der Elektroindustrie arbeiten Frauen zu hohen Anteilen in Teilzeit
- Der höchste Anteil an AkademikerInnen arbeitet in der IT, gefolgt von der Elektroindustrie
- In Banken haben besonders viele Beschäftigte AHS oder BHS-Abschluss
- Im Metallsektor, der Gastronomie und im Handel arbeiten die meisten LehrabsolventInnen
- Die höchsten Anteile an PflichtschulabsolventInnen gibt es in der Reinigung und in der Gastronomie
- Niedrige Einkommen werden überwiegend von Frauen, hohe Einkommen in der Mehrzahl von Männern erzielt. Zum Teil liegen diese Differenzen in unterschiedlichen Arbeitszeiten begründet

Um mit der Untersuchung ein möglichst breites Spektrum an Arbeitszeitlagen und -anforderungen abzudecken, wurden – wie eingangs bereits beschrieben – sieben Branchen ausgewählt. Neben zwei Branchen aus dem Produktionssektor (Metallindustrie und -gewerbe, Elektroindustrie) wurden sowohl Dienstleistungsbranchen mit durchschnittlich eher niedrigerer Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (Gastronomie, Reinigung, Handel) als auch mit im Schnitt höherer Qualifikation (IT, Banken) in die Untersuchung aufgenommen.

Für die Analyse dieser Branchen wurde zwischen insgesamt vier Modellen der Arbeitszeitgestaltung unterschieden:

- Jede Woche das gleiche Arbeitszeitausmaß
- Gleitzeit
- Schichtarbeit
- Schwankende Arbeitszeit, aber weder Schicht- noch Gleitzeit

Diese Arbeitszeitmodelle haben in den einzelnen betrachteten Branchen unterschiedliche quantitative Bedeutung. Abhängig ist dies u.a. von der Produktionsform in einer Branche oder von der dort vorhandenen Notwendigkeit, Dienstleistungen zu bestimmten Zeiten anzubieten oder zu erbringen. Zusätzlich haben sich in den verschiedenen Branchen unterschiedliche Strategien herausgebildet, um die Flexibilitätswünsche des Arbeitgebers mit den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen zumindest bis zu einem gewissen Grad in Einklang zu bringen.

4.1. Überblick über die Modelle der Arbeitszeitgestaltung

Bevor auf die Besonderheiten der einzelnen Arbeitszeitmodelle näher eingegangen wird, gibt Übersicht 4.1 einen Überblick über die anteilmäßige Verteilung der Arbeitszeitmodelle in den sieben ausgewählten Branchen.

Übersicht 4.1: Die Bedeutung der Arbeitszeitmodelle in den Branchen

	Alle	Jede Woche ... Stunden	In einem Gleitzeitmodell	In regelmäßigen Schichten	Mit schwankender Stundenanzahl, kein Gleitzeit- oder Schichtmodell
Gesamt	100%	40%	31%	15%	14%
Metall (Industrie oder Gewerbe)	100%	33%	32%	29%	6%
Elektroindustrie	100%	24%	42%	28%	5%
Gastronomie und Beherbergung	100%	49%	5%	15%	30%
IT	100%	15%	74%	3%	8%
Banken	100%	50%	42%	2%	6%
Reinigung	100%	56%	10%	11%	23%
Handel	100%	50%	17%	13%	20%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 2008

Der im Gesamtdurchschnitt größte Anteil der ArbeitnehmerInnen (40%) hat mit dem Arbeitgeber eine **wöchentlich gleich bleibende Anzahl an Arbeitsstunden** vereinbart. Diese fixen Arbeitsstunden können entweder auch zu den immer gleichen Zeiten geleistet

werden oder die Verteilung der Arbeitszeit variiert von Woche zu Woche. In der Reinigung arbeiten 56% der ArbeitnehmerInnen in diesem Modell, im Bereich der Banken und des Handels ist dies jeweils genau die Hälfte der Beschäftigten. Selten sind wöchentlich gleich bleibende Arbeitszeiten in der IT (15%) und der Elektroindustrie (24%).

Gleitzeitmodelle sind unter allen untersuchten Branchen in der IT am meisten verbreitet, hier arbeiten 74% der Beschäftigten in einem solchen Modell. An zweiter Stelle folgen der Bankensektor und die Elektroindustrie. Jeweils 42% der ArbeitnehmerInnen im Bankensektor und in der Elektroindustrie arbeiten in Gleitzeit. Im Metallsektor sind dies 32%. In den direkt an KundenInnenaufkommen und KundenInnenwünschen ausgerichteten Branchen Gastgewerbe (5%), Reinigung (10%) und Handel (17%) kommt nur wenig Gleitzeit vor.

In **regelmäßigen Schichten** arbeiten insgesamt 15% der Befragten, deutlich höher ist dieser Anteil in der Metall- und der Elektroindustrie mit 29% bzw. 28% der Beschäftigten. Aber auch in der Gastronomie ordnen sich 15% und im Handel 13% der Beschäftigten dem Modell regelmäßig wiederkehrender Schichten zu.

Mit **wöchentlich schwankender Stundenanzahl** aber ohne Gleitzeit- oder Schichtmodell arbeiten schließlich insgesamt 14% der Befragten. Von größerer Bedeutung ist dieses Modell in der Gastronomie (30%) und in der Reinigung (23%).

In den Produktionssektoren Metall (Industrie und Gewerbe) und Elektro sind die Differenzen zwischen den Arbeitszeitmodellen der ArbeiterInnen und jenen der Angestellten groß, dies macht Übersicht 4.1 deutlich. ArbeiterInnen sind vor allem in regelmäßigen Schichten oder mit gleich bleibenden Stunden beschäftigt, Angestellte sind hauptsächlich in Gleitzeitmodellen angestellt.

Übersicht 4.2: Arbeitszeitmodelle nach Stellung im Beruf im Sektor Metall (Industrie und Gewerbe) und in der Elektroindustrie

		Alle	In einem Gleitzeitmodell	In regelmäßigen Schichten	Jede Woche ... Stunden	Mit schwankender Stundenanzahl
Metall (Industrie und Gewerbe)	Angestellte	100%	60%	6%	26%	8%
	ArbeiterInnen	100%	17%	41%	37%	5%
Elektroindustrie	Angestellte	100%	66%	6%	21%	7%
	ArbeiterInnen	100%	18%	50%	28%	4%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 2008

4.1.1. Betriebsrat im Betrieb und Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitszeit

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit in einem Betrieb kommt dem Betriebsrat eine wichtige Rolle zu. In vielen Betrieben mit einem Betriebsrat wird eine eigene Betriebsvereinbarung für die Regelung der Arbeitszeit abgeschlossen. Für die Einführung bestimmter flexibler Arbeitszeitmodelle ist eine Betriebsvereinbarung sogar zwingend notwendig (vgl. dazu näher: Hermann et al. 2016).

Aus diesem Grund wurde auch in der Befragung erhoben, ob es im Betrieb der Befragten einen Betriebsrat gibt und ob das angewandte Arbeitszeitmodell auf einer Betriebsvereinbarung beruht.

Im untersuchten Sample ist der Anteil der durch einen Betriebsrat vertretenen ArbeitnehmerInnen insgesamt in der Elektroindustrie (82%), dem Bankensektor (79%) und in der Metallindustrie und dem Metallgewerbe (73%) am höchsten. Dem steht ein Anteil von nur 21% vertretenen ArbeitnehmerInnen im Bereich Gastronomie und Beherbergung gegenüber. Ebenfalls sehr niedrig ist der entsprechende Anteil in der Reinigungsbranche (32%).

Übersicht 4.3: Betriebsrat in Betrieben mit fünf und mehr MitarbeiterInnen⁹

	Gesamt	Betriebsrat im Betrieb vorhanden	Darunter: Beruht Ihr Arbeitszeitmodell auf einer Betriebsvereinbarung?			Kein Betriebsrat	Weiß nicht/keine Angabe	
			Ja	Nein	Weiß nicht/keine Angabe			
			in %					
Gesamt	100%	58%	45%	6%	6%	39%	4%	
Metall	100%	73%	61%	5%	6%	26%	1%	
Elektroindustrie	100%	82%	68%	5%	9%	16%	2%	
Gastronomie und Beherbergung	100%	21%	14%	3%	4%	73%	6%	
IT	100%	54%	40%	8%	6%	44%	1%	
Banken	100%	79%	62%	11%	7%	20%	1%	
Reinigung	100%	32%	20%	7%	5%	54%	13%	
Handel	100%	45%	33%	4%	7%	52%	4%	

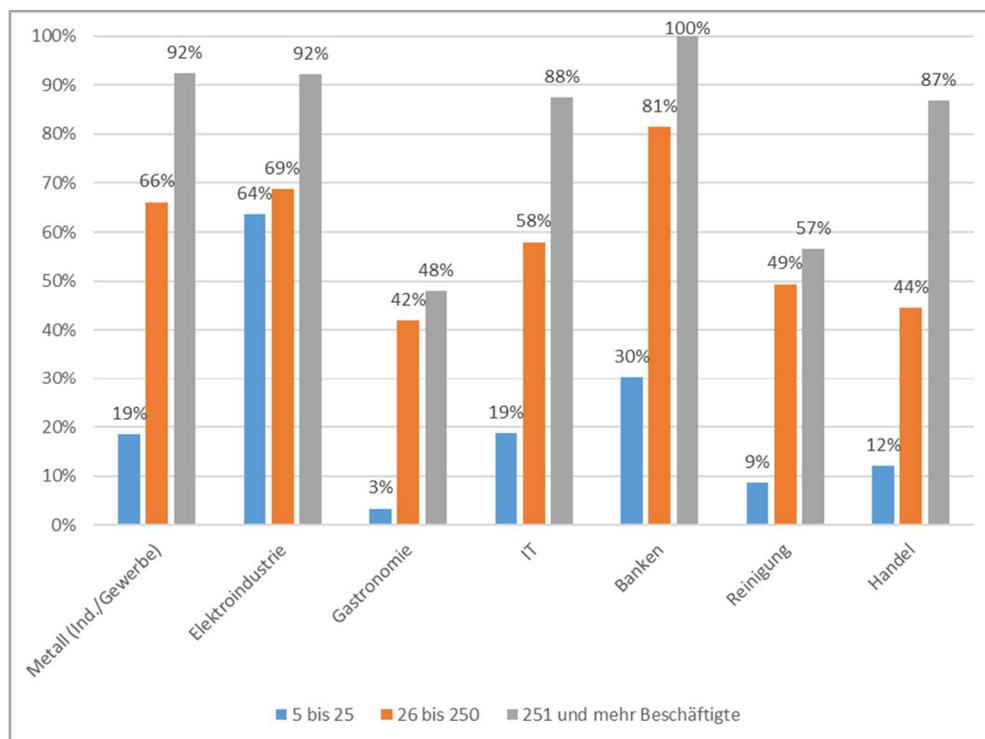
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 1839

⁹ Die Darstellung ist eingeschränkt auf Betriebe ab einer Größe von 5 oder mehr MitarbeiterInnen. In kleineren Betrieben kann es keinen Betriebsrat geben.

Aus dieser Situation ergeben sich auch sehr unterschiedliche Anteile von ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitszeitmodell auf einer Betriebsvereinbarung beruht (vgl. Übersicht 4.3). Gefragt, ob es im Betrieb eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit gibt, hat ein gegenüber den anderen Fragen erhöhter Anteil der Befragten (6%) angegeben, dies nicht zu wissen.

Insgesamt werden die Interessen der ArbeitnehmerInnen in größeren Betrieben wesentlich häufiger von einem Betriebsrat vertreten als in kleineren. Ob in kleineren und mittleren Betrieben ein Betriebsrat vorhanden ist, differiert je nach Branche stark. Besonders gering ist der Anteil kleinerer Betriebe (ab fünf MitarbeiterInnen) mit Betriebsrat in den Branchen Gastronomie, Reinigung und Handel.

Abbildung 4.1: Anteil der Beschäftigten mit Vertretung durch einen Betriebsrat nach Betriebsgröße



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 1932

4.1.2. **Vollzeit- und Teilzeitarbeit**

Ein wesentlicher Faktor für die flexible Gestaltung der Arbeitszeit ist die Frage, ob ArbeitnehmerInnen in Voll- oder Teilzeit beschäftigt sind. Teilzeitbeschäftigung kann die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten erleichtern, den Besuch einer Ausbildung ermöglichen oder Freiraum für selbstgewählte Aktivitäten schaffen, führt

aber auch zu geringerem Einkommen, schlechterer sozialer Absicherung und schlechteren Aufstiegschancen in Unternehmen. Teilzeitanstellungen können auch von Arbeitgeberseite ein Element flexibler Arbeitszeitgestaltung sein.

Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über die Anteile der vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den untersuchten Branchen gegeben. Eine detailliertere Darstellung der vertraglich vereinbarten und der gewünschten Arbeitszeiten folgt in Kapitel 5.

Übersicht 4.4: Vollzeit- und Teilzeitarbeit nach Branchen

Gesamt	Männlich		Weiblich		Frauenanteil in der Branche	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit		
	in %					
Gesamt	100%	89%	11%	32%	68%	37%
Metall (Industrie oder Gewerbe)	100%	94%	6%	38%	62%	13%
Elektroindustrie	100%	92%	8%	71%	29%	18%
Gastronomie und Beherbergung	100%	86%	14%	31%	69%	69%
IT	100%	89%	11%	32%	68%	15%
Banken	100%	93%	7%	40%	60%	40%
Reinigung	100%	74%	26%	19%	81%	58%
Handel	100%	86%	14%	28%	72%	56%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 2006

Die Verteilung männlicher und weiblicher Beschäftigter im untersuchten Datensatz entspricht der Struktur der österreichischen ArbeitnehmerInnen insgesamt.

Den insgesamt höchsten Frauenanteil gibt es innerhalb der Stichprobe in der Gastronomie. In dieser Branche sind 69% der befragten ArbeitnehmerInnen weiblich.¹⁰ Ebenfalls ein hoher Frauenanteil findet sich in der Reinigung (58%) und im Handel (56%). Besonders wenige Frauen sind im Bereich Metall, in der IT und in der Elektroindustrie beschäftigt.

Das Niveau der Teilzeitbeschäftigung in den betrachteten Branchen wird anhand der Daten etwas höher eingeschätzt, als dies andere Quellen wie z.B. der Mikrozensus nahe

¹⁰ Die hier wiedergegebenen Werte beziehen sich auf die RespondentInnen der durchgeführten Befragung. Diese Ergebnisse können von den Werten für alle Beschäftigten in Österreich etwas abweichen. So sind z.B. lt. den aktuellen Ergebnissen des Labour Force Survey der Statistik Austria im Jahr 2014 64% der unselbständig Beschäftigten in der Gastronomie weiblich.

legen.¹¹ Die Positionen im Vergleich der Branchen untereinander entsprechen jedoch dem dort gezeichneten Bild. Den höchsten Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen gibt es mit 81% in der Reinigung, gefolgt vom Handel (72%), der Gastronomie (69%) und der IT (68%). Sehr wenige Frauen sind in der Elektroindustrie teilzeitbeschäftigt, dieser Wert steht aber vor dem Hintergrund einer insgesamt niedrigen Frauenbeschäftigung von 18% in dieser Branche.

4.1.3. Bildungsstruktur, Beschäftigungsdauer und Einkommensverteilung

In der Reinigung gibt es mit 33% aller Beschäftigten den höchsten Anteil an Personen mit Pflichtschule als höchster abgeschlossener Ausbildung. Eine Differenzierung nach Geschlecht macht deutlich, dass dieser Anteil bei in der Reinigung beschäftigten Frauen mit 48% noch wesentlich höher ist als bei Männern (13%). Viele Männer in der Reinigungsbranche haben nach der Pflichtschule noch eine Lehre absolviert (65%).

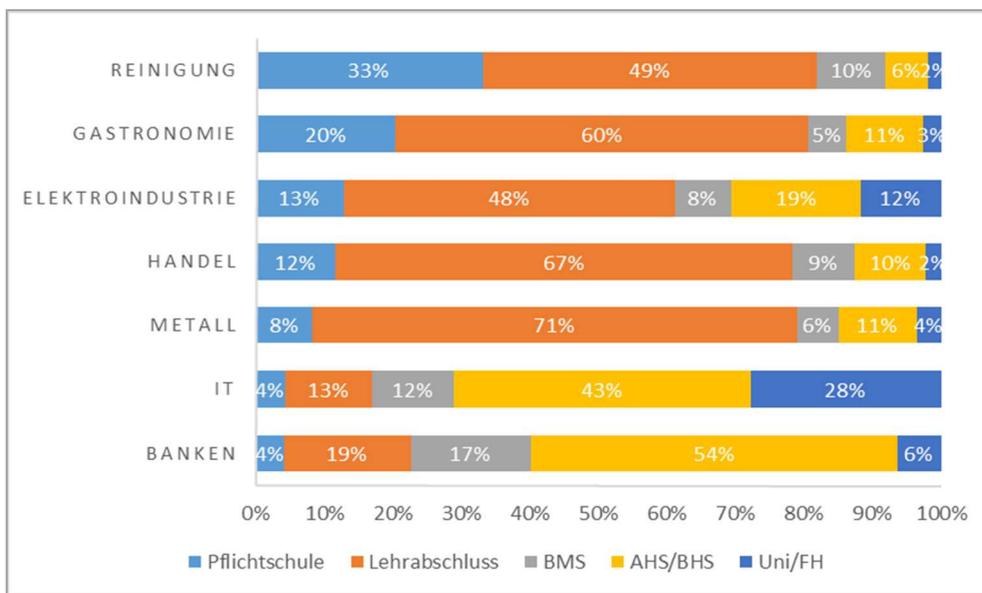
Ähnlich ist die Situation auch in den Branchen Gastronomie und Handel. In diesen Bereichen beschäftigte Männer haben ebenfalls zu wesentlich höheren Anteilen eine Lehre abgeschlossen als die dort beschäftigten Frauen. Ob der jeweilige Lehrabschluss auch für eine Beschäftigung in der Reinigung, der Gastronomie oder dem Handel qualifiziert oder in einem anderen Bereich erworben wurde, geht aus den Daten nicht hervor.

Ein besonders hoher Anteil von Personen mit mittleren Abschlüssen – d.h. mit BMS, AHS oder BHS, ist in den Bereichen IT (43%) und Banken (54%) beschäftigt, hier finden sich auch nur geringe Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

In der IT sind besonders viele AkademikerInnen angestellt, 29% der dort beschäftigten Männer und 21% der Frauen haben ein Studium abgeschlossen. Auch in der Elektroindustrie ist der AkademikerInnenanteil sowohl bei Frauen als auch bei Männern höher als im Durchschnitt der untersuchten Branchen.

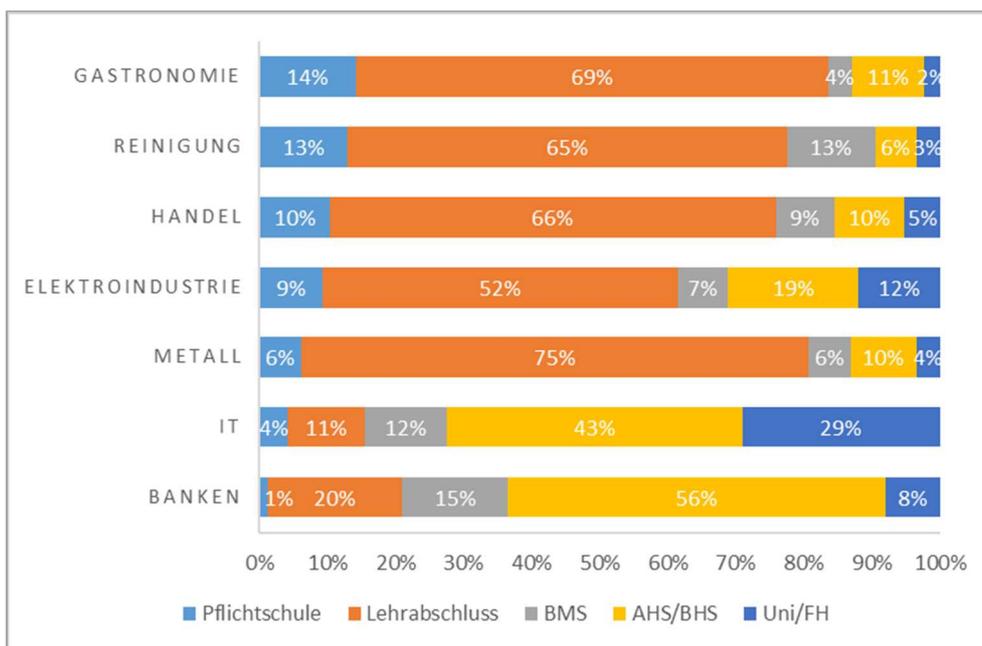
¹¹ Gründe für diese Niveauunterschiede können z.B. im Zeitpunkt der Befragung (saisonale Schwankungen in der Beschäftigung), der unterschiedlichen Stichprobenbasis (Zentrales Melderegister vs. Mitgliederdaten der Arbeiterkammern) und in allgemeiner Schwankung von Stichprobenergebnissen liegen.

Abbildung 4.2: Bildungsstruktur der ArbeitnehmerInnen nach Branchen – Alle



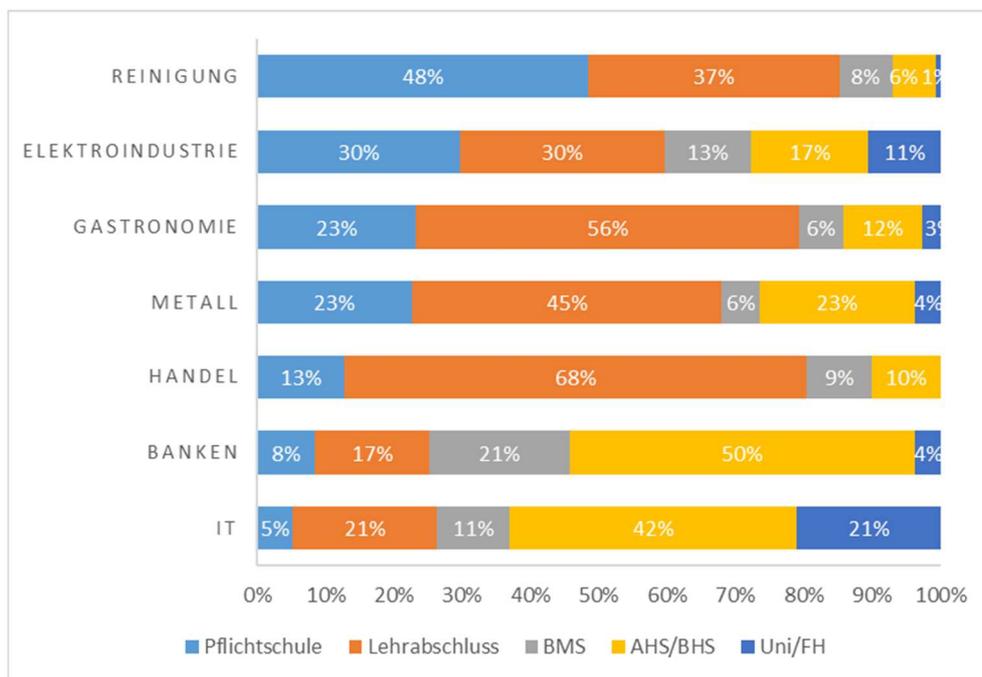
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 1990

Abbildung 4.3: Bildungsstruktur der ArbeitnehmerInnen nach Branchen – Männer



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 1253

Abbildung 4.4: Bildungsstruktur der ArbeitnehmerInnen nach Branchen – Frauen



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 737

4.1.4. Einkommen

Ebenso wie die Bildungsstruktur spiegelt die Verteilung des Einkommens in den für diesen Bericht analysierten Daten die insgesamt in Österreich vorhandene Einkommensverteilung wider. Die präsentierte Darstellung bildet das monatliche Bruttoeinkommen der RespondentInnen ab.¹²

Insgesamt erhalten 4% der Männer, aber 36% der Frauen ein monatliches Bruttoeinkommen von 1.000 € oder weniger (vgl. Übersicht 4.5). Auch in der Gruppe zwischen 1.001 und 2.000 € ist der Anteil der Frauen doppeltso hoch als jener der Männer. Bei monatlichen Bruttoeinkommen über 2.000 € kehrt sich dieses Verhältnis um und der Anteil der Männer steigt sukzessive an. In der höchsten Einkommensgruppe ab 5.001 € liegt der Anteil der Männer bei 9% und jener der Frauen bei unter 1%.

¹² Diese Einkommen werden mit unterschiedlichen Arbeitszeiten erzielt, d.h. sie sind nicht nach Arbeitszeit standardisiert, bilden aber das verfügbare Einkommen der befragten Frauen und Männer ab.

Übersicht 4.5: Brutto-Monatseinkommen von Frauen und Männern

	Gesamt	bis 1.000 €	1.001 - 2.000 €	2.001 - 3.000 €	3.001 - 4.000 €	4.001 - 5000 €	5.001 € und höher
Gesamt	100%	16%	29%	25%	16%	8%	5%
Männer	100%	4%	21%	32%	22%	12%	9%
Frauen	100%	36%	43%	14%	5%	2%	0%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 1009

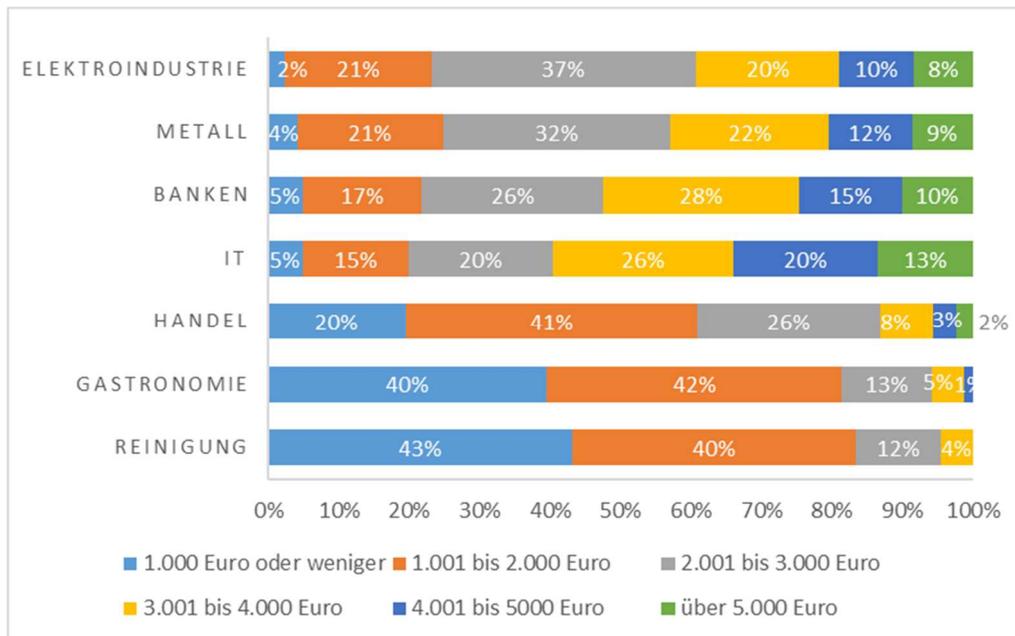
Die für die Untersuchung ausgewählten sieben Branchen können in zwei Gruppen gegliedert werden: Branchen mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit sehr niedrigem Einkommen und Branchen mit allgemein besseren Einkommenschancen.¹³ Zu ersten Gruppe zählen die Reinigung, die Gastronomie und – mit einem etwas geringeren Anteil an BezieherInnen von sehr niedrigen Einkommen – der Handel. Dieser Gruppe stehen die Elektroindustrie, der Metallsektor, der Bankenbereich und die IT gegenüber. Vor allem in der IT aber auch in den anderen Branchen werden höhere und – am stärksten in der IT – auch sehr hohe Gehälter bezahlt.

Diese hohen Gehälter, das zeigt die getrennte Darstellung für Frauen und Männer (vgl. Übersicht 4.5 und Abbildung 4.6), gehen zum überwiegenden Teil an Männer. Frauen erhalten auch in Branchen, in denen ein hoher Anteil der Männer gute Gehälter erzielt, häufig nur niedrige Einkommen. Diese Einkommensunterschiede sind nur zum Teil auf unterschiedliche Arbeitszeiten zurückzuführen.¹⁴

¹³ Detaillierte Analysen zu den Arbeitszeiten folgen im nächsten Kapitel.

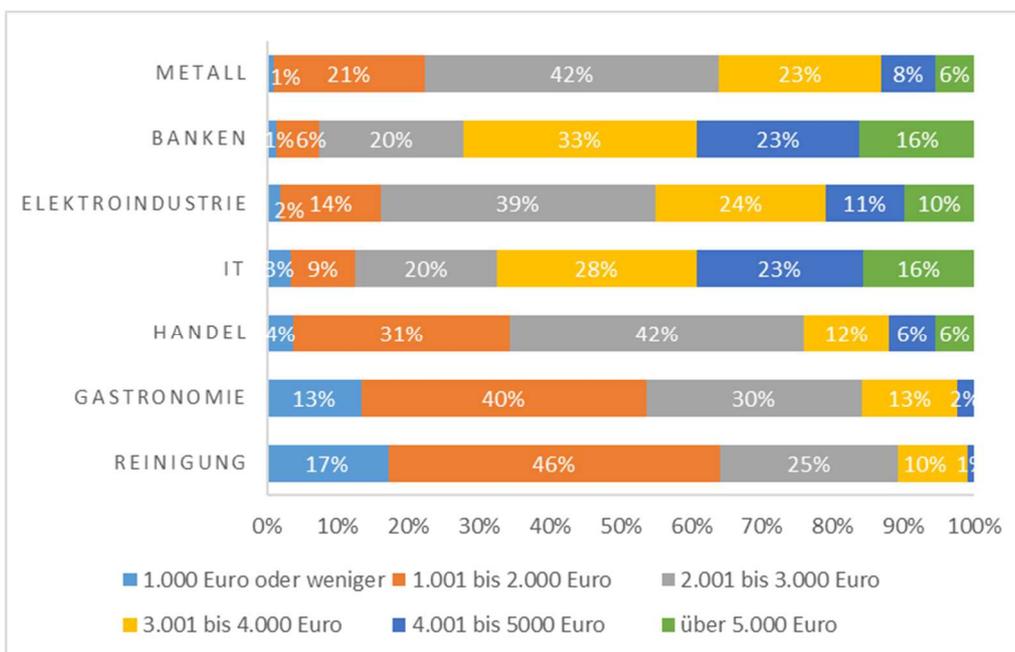
¹⁴ Eine detaillierte Analyse der Gründe für Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männer am Beispiel des Gender Pay Gap findet sich in: *Geisberger, Tamara/Glaser, Thomas (2014). Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede, in: Statistische Nachrichten, Vol. 3, S. 215–226*

Abbildung 4.5: Monatliches Bruttoeinkommen nach Branchen – Alle



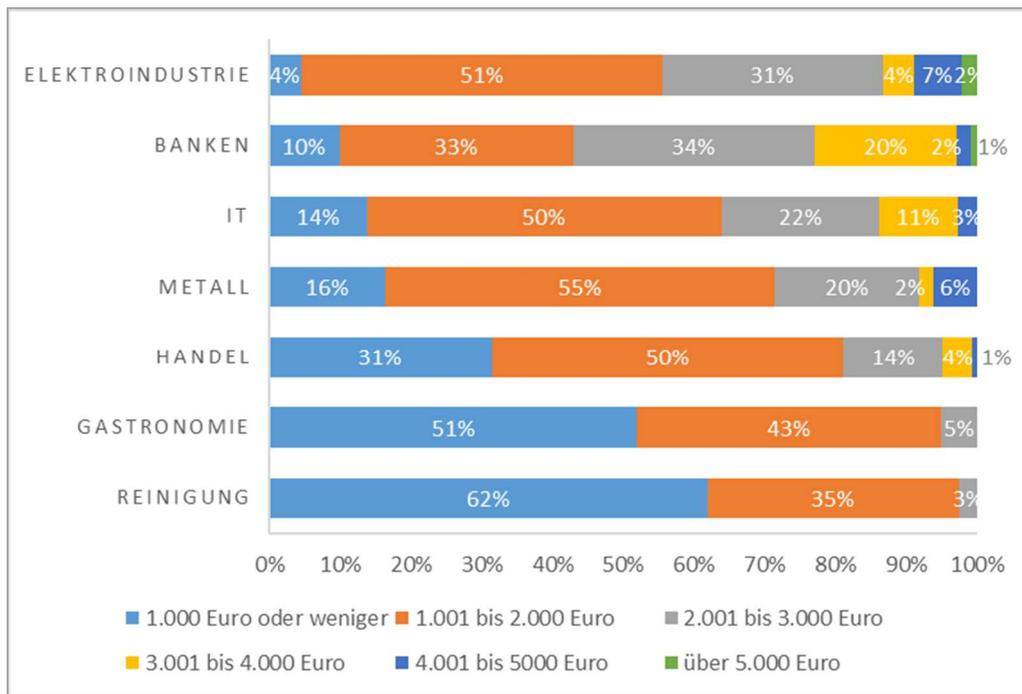
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 1900

Abbildung 4.6: Monatliches Bruttoeinkommen nach Branchen – Männer



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 1190

Abbildung 4.7: Monatliches Bruttoeinkommen nach Branchen – Frauen



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 710

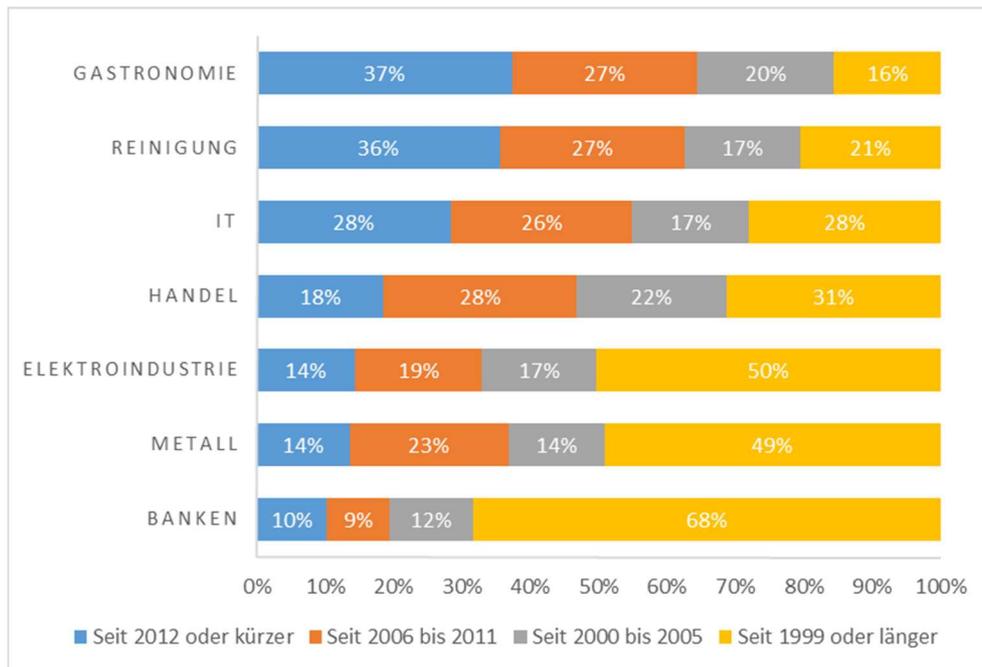
4.1.5. Beschäftigungsdauer

Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in einem Betrieb ist ein Indikator für die Stabilität der Beschäftigung in einer Branche. Auch erhalten in vielen Unternehmen schon länger Beschäftigte aufgrund von regelmäßigen Gehaltssprüngen höhere Gehälter als neu eingetretene ArbeitnehmerInnen. Jedoch kann der Anteil schon lange Beschäftigter auch dadurch höher sein, dass nur wenige neue ArbeitnehmerInnen aufgenommen werden und die Arbeitsplätze von ArbeitnehmerInnen, die das Unternehmen verlassen, nicht nachbesetzt werden. Diese Situation gibt es derzeit zum Teil im Bankensektor.

Den höchsten Anteil erst seit maximal drei Jahren Beschäftigter gibt es in der Gastronomie mit 37% (vgl. Abbildung 4.8). Auch in der Reinigung und auf etwas niedrigerem Niveau in der IT ist die Fluktuation vergleichsweise hoch. In der Reinigung sind 36% und in der IT sind 28% erst seit längstens drei Jahren im Betrieb beschäftigt. Besonders viele schon seit 15 und mehr Jahren Angestellte gibt es im Bereich der Banken mit 68%. Auch in der Elektroindustrie und im Metallsektor ist etwa die Hälfte der ArbeitnehmerInnen (50% bzw. 49%) schon seit mindestens 15 Jahren im Betrieb.

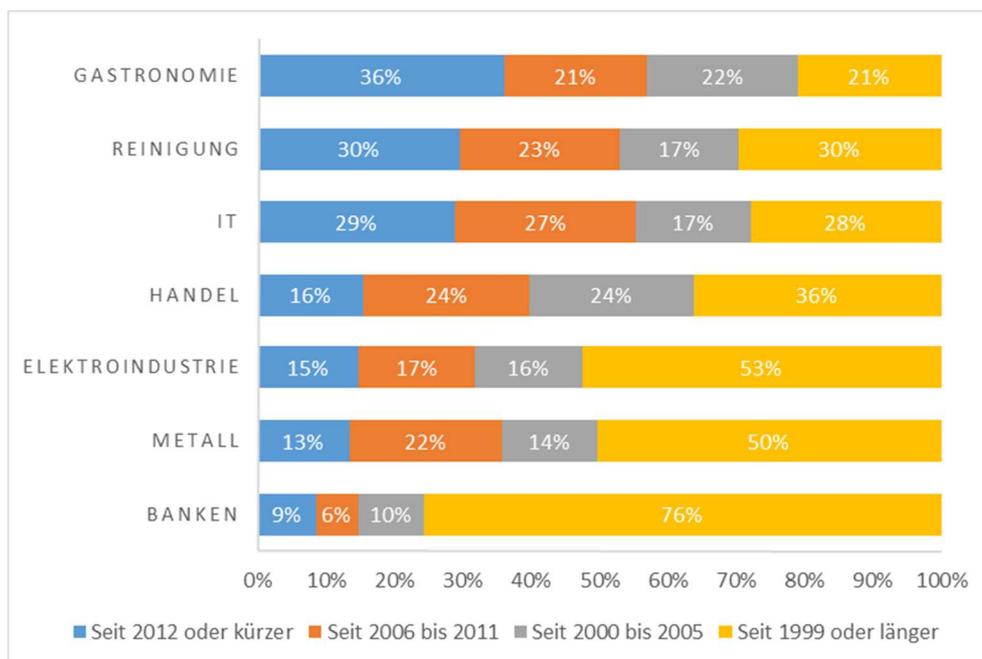
Unterschiede zwischen Frauen und Männern finden sich vor allem bei den schon sehr lange im gleichen Betrieb Beschäftigten, hier ist der Anteil der Frauen in allen Branchen etwas niedriger als jener der Männer (vgl. Abbildung 4.9 und Abbildung 4.10).

Abbildung 4.8: Beschäftigungsdauer nach Branchen – Alle



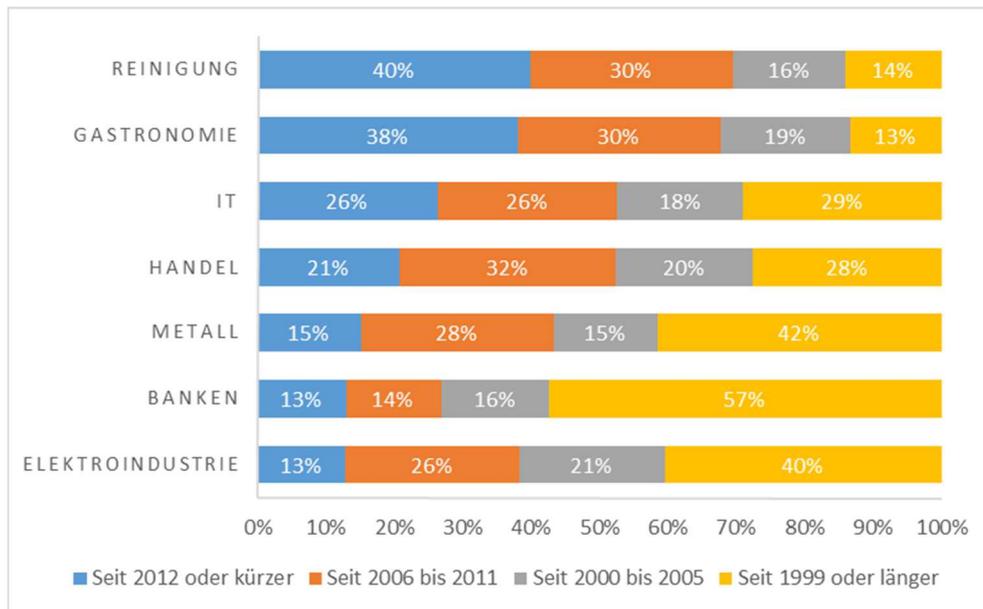
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 1999

Abbildung 4.9: Beschäftigungsdauer nach Branchen – Männer



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 1257

Abbildung 4.10: Beschäftigungsdauer nach Branchen – Frauen



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N = 742

5. **ARBEITSZEITEN – VERTRAGLICHE VEREINBARUNGEN UND GEWÜNSCHTE ARBEITSZEITEN**

Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

- Die überwiegende Mehrzahl der Männer hat einen Vertrag über eine Vollzeitbeschäftigung, d.h. zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche
- In der Gastronomie hat ein Viertel der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber eine Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden pro Woche vereinbart
- Frauen arbeiten in der Mehrzahl in einer Teilzeitanstellung
- In der Gastronomie, der Reinigung und in der IT arbeiten viele Frauen geringfügig, d.h. bis zu 12 Stunden pro Woche
- Männliche Arbeiter haben mit ihren Arbeitgebern häufiger Arbeitszeiten jenseits von 40 Stunden vereinbart als männliche Angestellte
- Frauen arbeiten ab dem mittleren Alter (ab 36 Jahren) häufiger in einem Teilzeitvertrag als jüngere Frauen
- Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von jüngeren und älteren Männern unterscheidet sich nicht

Gewünschte Arbeitszeit

- In der Reinigung, in der IT und im Handel möchte eine etwas größere Zahl von Männern mehr als 40 Stunden pro Woche (inklusive Über- und Mehrstunden) arbeiten als dies vertraglich vereinbart haben
- Zugleich wünschen sich auch viele Männer Arbeitszeiten von weniger als 36 Stunden pro Woche
- Frauen wünschen sich häufiger als sie das vertraglich vereinbart haben, Anstellungen mit einem Stundenausmaß zwischen 25 und 35 Stunden
- Mit zunehmendem Alter wünschen sich weniger Männer sehr hohe Arbeitsstunden, gleichzeitig steigt der Anteil der Männer, die sich Teilzeitarbeit wünschen mit dem Alter etwas an

Gewünschte vs. vereinbarte Arbeitsstunden

- Vollzeitbeschäftigte (zwischen 36 und 40 Wochenstunden) sind mehr als zur Hälfte mit ihren Arbeitsstunden zufrieden
- Der überwiegende Teil der Männer als auch der Frauen mit vereinbarten Arbeitszeiten von über 40 Stunden pro Woche möchte weniger arbeiten
- Die größte Übereinstimmung zwischen vertraglich vereinbarter und gewünschter Arbeitszeit findet sich bei Beschäftigten mit einem Stundenausmaß zwischen 25 und 35 Stunden
- Etwa die Hälfte der Beschäftigten mit sehr geringem Stundenausmaß (bis 12 Stunden) möchte ihre Arbeitszeit stark erhöhen

Übersicht 4.1 am Beginn von Kapitel 4 zeigt bereits die sehr unterschiedlichen Anteile teilzeitbeschäftigter Frauen und Männer in den untersuchten Branchen. Mit Ausnahme der Reinigung ist für Männer die Beschäftigung in Vollzeit das jedenfalls dominierende Beschäftigungsausmaß. Für Frauen hingegen stellt Teilzeitarbeit die am weitesten verbreitete Beschäftigungsform dar.

Hier werden nun die Arbeitszeiten der Beschäftigten näher untersucht und dargestellt, in welchen Branchen Frauen und Männer mit besonders hohen Arbeitszeiten konfrontiert sind und wo Anstellungen mit geringem Stundenumfang weit verbreitet sind. Zu Beginn werden die Ergebnisse der Frage nach der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit präsentiert, anschließend wird beschrieben, welche wöchentlichen Arbeitszeiten sich die Befragten wünschen.¹⁵ Am Ende des Kapitels werden die Antworten auf beide Fragen verglichen und gezeigt, mit welchen Arbeitszeiten sich Beschäftigte besonders häufig höhere Arbeitszeiten wünschen und wer gerne weniger als zum Zeitpunkt der Befragung arbeiten würde.¹⁶

5.1. Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

5.1.1. Unterschiede nach Branchen

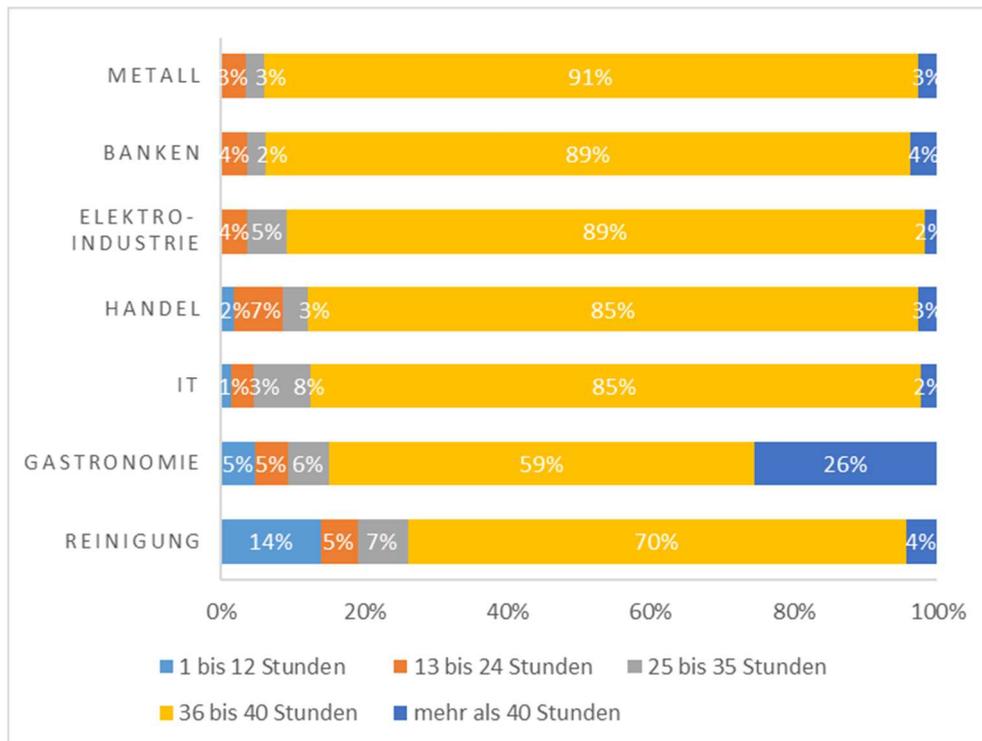
Abbildung 5.1 und Abbildung 5.2 zeigen die großen Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern in Österreich. Männer arbeiten zum überwiegenden Teil zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche. Am höchsten ist dieser Anteil in der Metallbranche mit 91% der beschäftigten Männer. In der Gastronomie ist der Anteil der zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche Beschäftigten etwas geringer, hier arbeiten insgesamt 16% der Männer weniger als 36 Stunden, zugleich sind 26% der Männer in dieser Branche mehr als 40 Wochenstunden angestellt. In der Reinigung sind mit 26% Männern vergleichsweise viele Männer weniger als 36 Wochenstunden beschäftigt.

Völlig anders gestaltet sich das Bild der Arbeitszeiten der befragten Frauen. Mit Ausnahme der Elektroindustrie, wo 71% der Frauen vollzeitbeschäftigt sind (d.h. zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche angestellt sind), arbeitet in allen Branchen weniger als die Hälfte der Frauen in Vollzeit. Mit jeweils 18% in der Gastronomie und in der Reinigung sind dort besonders viele Frauen 12 Stunden oder weniger pro Woche angestellt. Auch in der IT arbeiten 16% der Frauen in diesem geringen Ausmaß. Auf der anderen Seite gibt es nur in der Gastronomie einen größeren Anteil von Frauen, die über 40 Stunden pro Woche erwerbstätig sind.

¹⁵ Bei der Frage nach der Wunscharbeitszeit wurden die RespondentInnen ersucht mit zu bedenken, dass sie mit der gewünschten Arbeitszeit auch ihren Lebensunterhalt verdienen müssen.

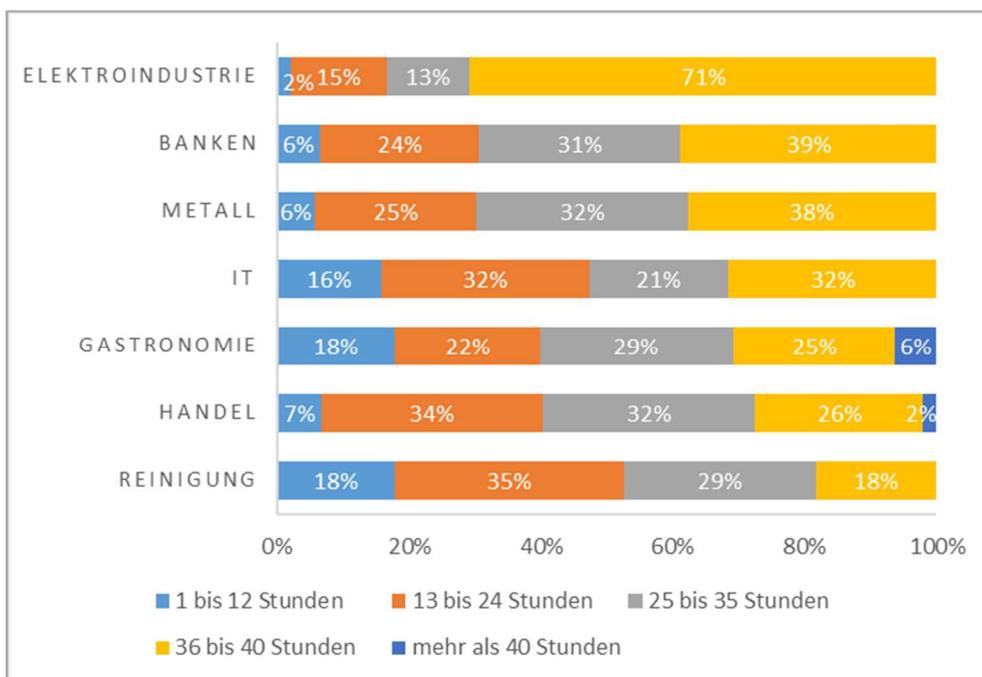
¹⁶ Da in den Interviews nach der vertraglich vereinbarten, nicht aber nach der tatsächlichen Wochenarbeitszeit gefragt wurde, ist diese Information Basis für die Vergleiche.

Abbildung 5.1: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Branchen – Männer



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1262

Abbildung 5.2: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Branchen – Frauen

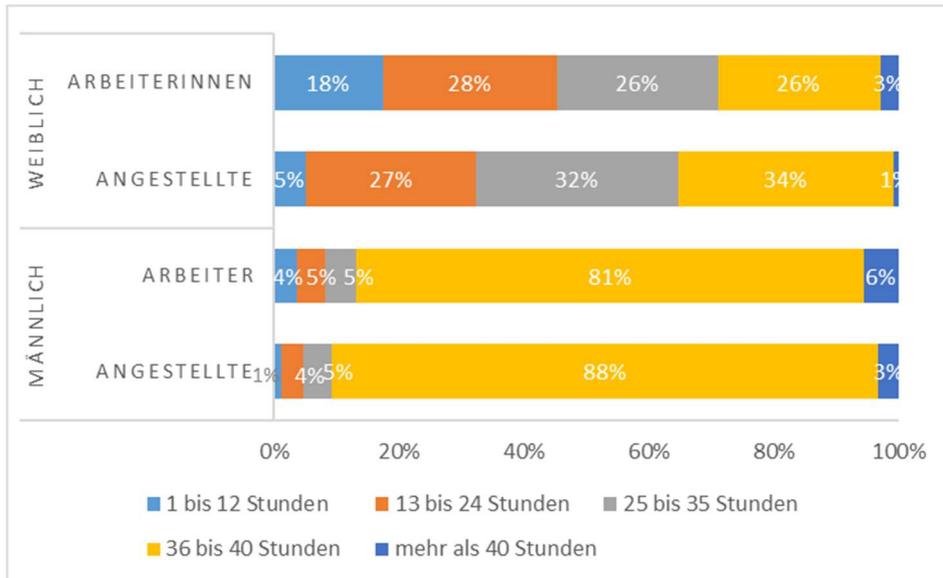


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=745

5.1.2. Die Arbeitszeiten von Angestellten und ArbeiterInnen

Welche Unterschiede sind nun zwischen ArbeiterInnen und Angestellten bei der Verteilung dieser Arbeitszeiten zu finden? Abbildung 5.3 zeigt, dass sowohl Arbeiterinnen als auch Arbeiter im Vergleich zu Angestellten etwas häufiger in Teilzeit und mit geringem Stundenausmaß arbeiten. Zugleich hat auch ein höherer Anteil aller ArbeiterInnen Arbeitszeiten über 40 Stunden pro Woche vereinbart.

Abbildung 5.3: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Stellung im Beruf



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2007

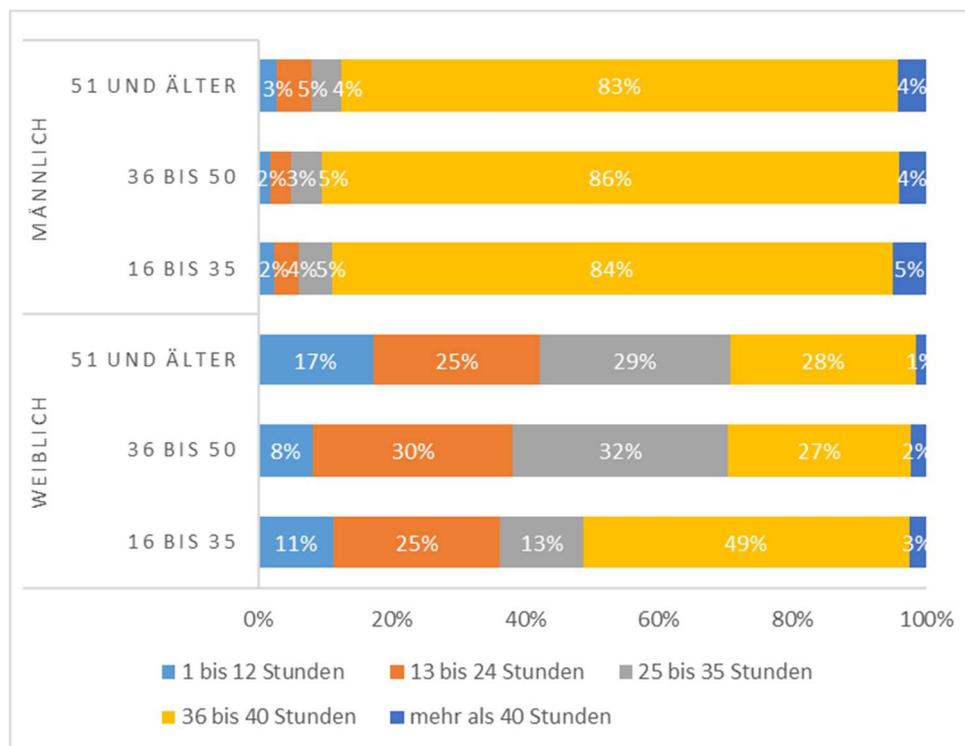
5.1.3. Die Arbeitszeiten nach Altersgruppen

Um Unterschiede der vereinbarten Arbeitszeiten zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen sichtbar zu machen, wurden drei Altersgruppen für Jüngere (16 - 35 Jahre), Personen im mittleren Alter (36 - 50 Jahre) und Ältere gebildet (ab 51 Jahren).

Männer ändern ihr Beschäftigungsausmaß im Verlauf ihrer Erwerbsbiographie kaum, alleine bei der älteren Gruppe kann ein leichter Anstieg des Anteils teilzeitbeschäftigter Männer beobachtet werden (vgl. Abbildung 5.4).

Anders ist die Situation der Frauen. Jüngere Frauen arbeiten noch knapp zur Hälfte (49%) in Vollzeit, hinzukommen weitere 3% Frauen, die mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. Ab dem mittleren Alter liegt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen bei etwas über einem Viertel. Frauen über 50 Jahren arbeiten zusätzlich zu 17% 12 Stunden oder weniger pro Woche.

Abbildung 5.4: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Altersgruppen



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2007

5.2. Gewünschte Arbeitszeiten

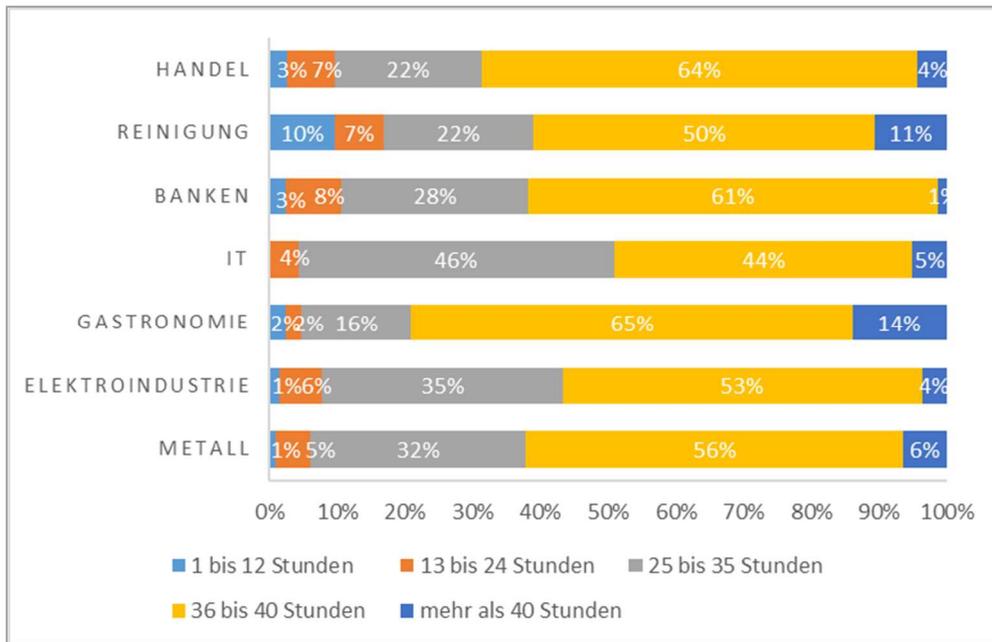
Neben der Frage nach der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit wurden die RespondentInnen der Befragung auch nach der von ihnen gewünschten Arbeitszeit gefragt. Sie wurden dabei ersucht, das für den Lebensunterhalt nötige Einkommen zu berücksichtigen. So wie die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten unterscheiden sich auch die gewünschten Arbeitszeiten nach Branchen und zwischen den Geschlechtern.

5.2.1. Unterschiede nach Branchen und Stellung im Beruf

Verglichen mit den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten wünscht sich ein hoher Anteil der Männer Arbeitszeiten von weniger als 36 Stunden pro Woche. Besonders stark ist dieser Wunsch in der IT ausgeprägt, in dieser Branche möchten 51% der Männer weniger als 36 Stunden pro Woche arbeiten (vgl. Abbildung 5.5). Mit 43% wünschen sich auch viele Beschäftigte in der Elektroindustrie Arbeitszeiten von unter 36 Stunden pro Woche. Mehr als ein Drittel der männlichen Beschäftigten in der Reinigung (39%), in Banken (38%) und in Metallindustrie und -gewerbe (38%) geben eine Wunscharbeitszeit von weniger als 36 Stunden pro Woche an.

Zugleich aber gibt in den meisten Branchen auch ein Teil der Männer an, mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten zu wollen. In der Gastronomie ist dies bei 14%, in der Reinigung bei 11% der Männer der Fall, auch im Metallbereich (6%), der IT (5%) und im Handel (4%) wird dieser Wunsch geäußert.

Abbildung 5.5: Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit nach Branchen – Männer



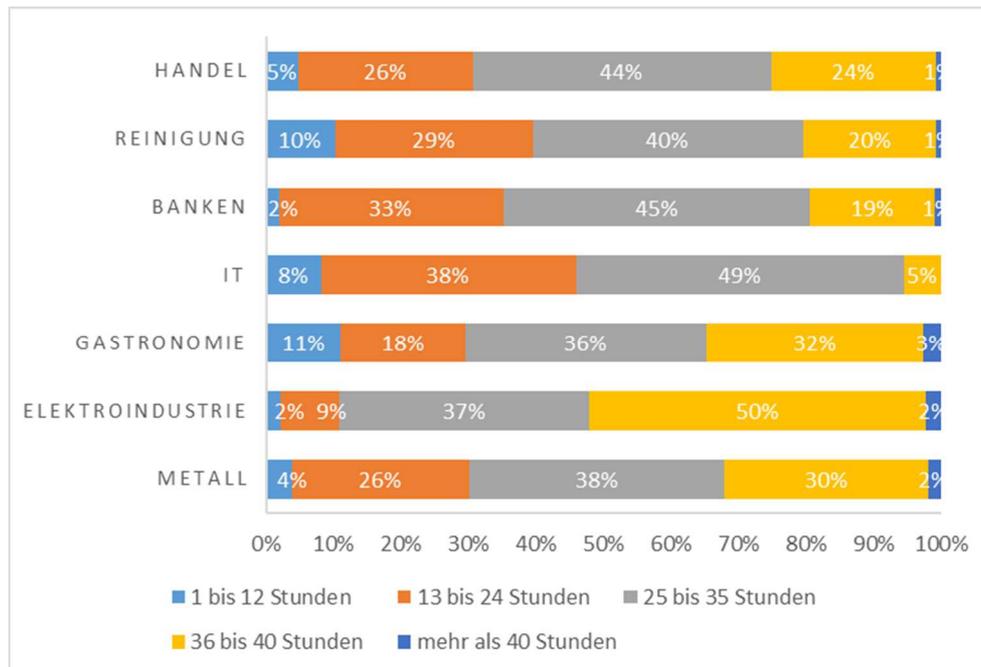
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1248

Frauen wünschen sich häufig Anstellungen mit einem Stundenausmaß zwischen 25 und 35 Wochenstunden (vgl. Abbildung 5.6). Über alle Branchen gaben zwischen 36% (Gastronomie) und 49% (IT) der Frauen Arbeit in diesem zeitlichen Ausmaß als bevorzugte Variante an. Im Vergleich mit den tatsächlichen Arbeitszeiten wird dieses Stundenausmaß deutlich häufiger gewünscht als es derzeit von Frauen ausgeübt wird (vgl. Abbildung 5.6). So arbeiten in der IT 21% der Frauen in diesem Stundenausmaß, einen entsprechenden Wunsch äußern aber wie erwähnt 49% der Frauen. Auch in der Elektroindustrie wären anstatt 13%, die tatsächlich in diesem Stundenbereich arbeiten, gerne 37% zwischen 25 und 35 Stunden pro Woche angestellt. In den Bereichen Reinigung, Handel und Gastronomie wird dieser Wunsch ebenfalls deutlich.

Jedoch nicht für alle Frauen würde ihre Wunscharbeitszeit auch eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit bedeuten. Im Gegenteil wäre die Umsetzung vor allem in der IT- und in der Elektroindustrie für viele Frauen mit einer Reduktion ihrer wöchentlichen Arbeitszeit verbunden. Zugleich wünschen sich aber auch zahlreiche Frauen mit noch

geringerem Stundenausmaß (unter 25 Stunden pro Woche) eine Anhebung ihrer Arbeitszeit.¹⁷

Abbildung 5.6: Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit nach Branchen – Frauen



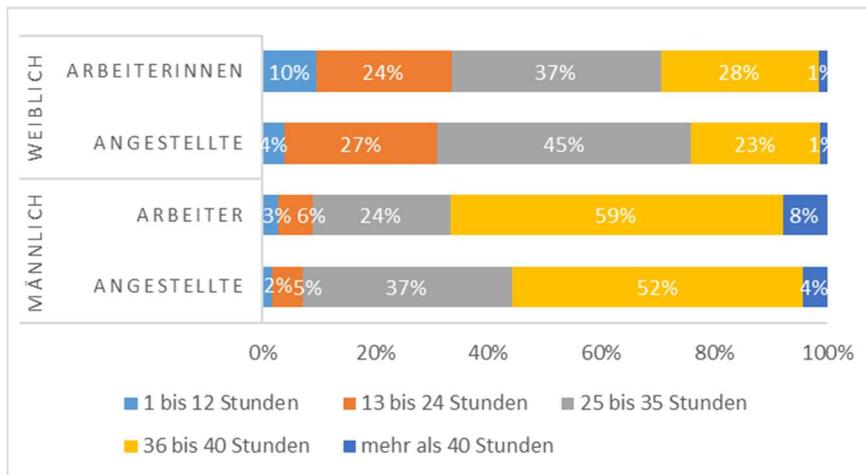
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=738

Im Vergleich zwischen vertraglich vereinbarter und gewünschter Arbeitszeit fällt auf, dass Arbeiterinnen tatsächlich zu 71% weniger als 36 Stunden pro Woche arbeiten, gewünscht wird dies ebenso von 71%. Allerdings arbeiten 18% der ArbeitnehmerInnen eine bis 12 Stunden pro Woche, was von nur 10% gewünscht wird. Entsprechend größer ist der Anteil von Frauen, die zwischen 26 und 35 Stunden arbeiten möchten (26% vs. 37%). Weibliche Angestellte möchten zu einem Viertel (24%) 36 oder mehr Stunden pro Woche arbeiten, tatsächlich sind 35% der angestellten Frauen in diesem Ausmaß beschäftigt. Ein Teil der vollzeitbeschäftigten Frauen würde also gerne weniger Stunden arbeiten.

Anders ist die Situation bei den männlichen Befragten. 87% der Arbeiter sind 36 und mehr Stunden pro Woche erwerbstätig, 67% wünschen sich auch eine Beschäftigung in diesem Stundenausmaß. Von den männlichen Angestellten sind 91% 36 Wochenstunden oder mehr beschäftigt, 56% der Beschäftigten wünscht sich auch eine Vollzeitstellung ab 36 Wochenstunden.

¹⁷ In Abbildung 5.10 und Abbildung 5.11 folgt ein direkter Vergleich der derzeitigen vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden mit den gewünschten Arbeitsstunden.

Abbildung 5.7: Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit nach Stellung im Beruf

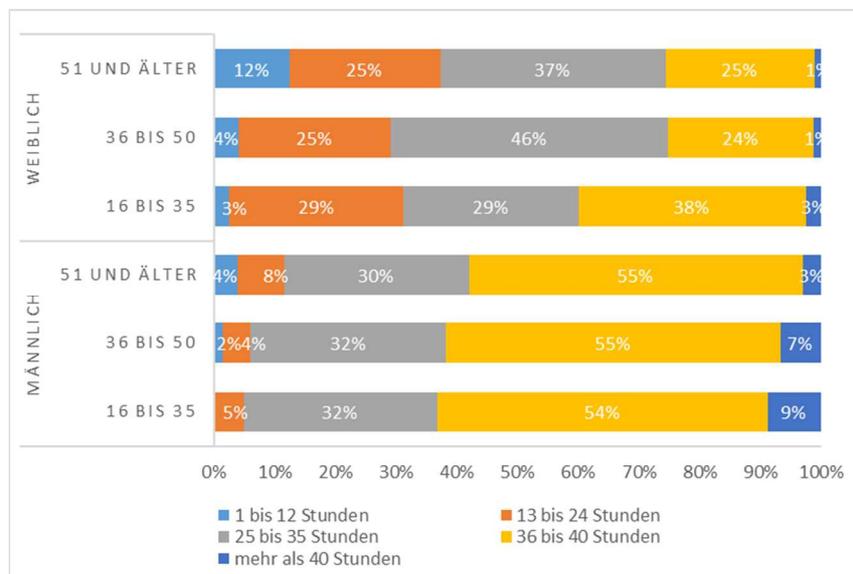


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1986

5.2.2. Altersgruppen

Die Darstellung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit hat nur bei den Frauen Unterschiede zwischen jüngeren Frauen, Frauen im mittleren Alter und älteren Frauen gezeigt (vgl. Abbildung 5.8). Wie erwähnt verändern Männer im Lauf ihres Lebens ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit wenig. Im Gegensatz hierzu verändert sich die gewünschte Arbeitszeit mit zunehmendem Alter. So geht bei Männern der Anteil der Befragten, die sich lange Arbeitszeiten über 40 Stunden pro Woche wünschen, mit zunehmendem Alter zurück.

Abbildung 5.8: Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit nach Altersgruppen



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1986

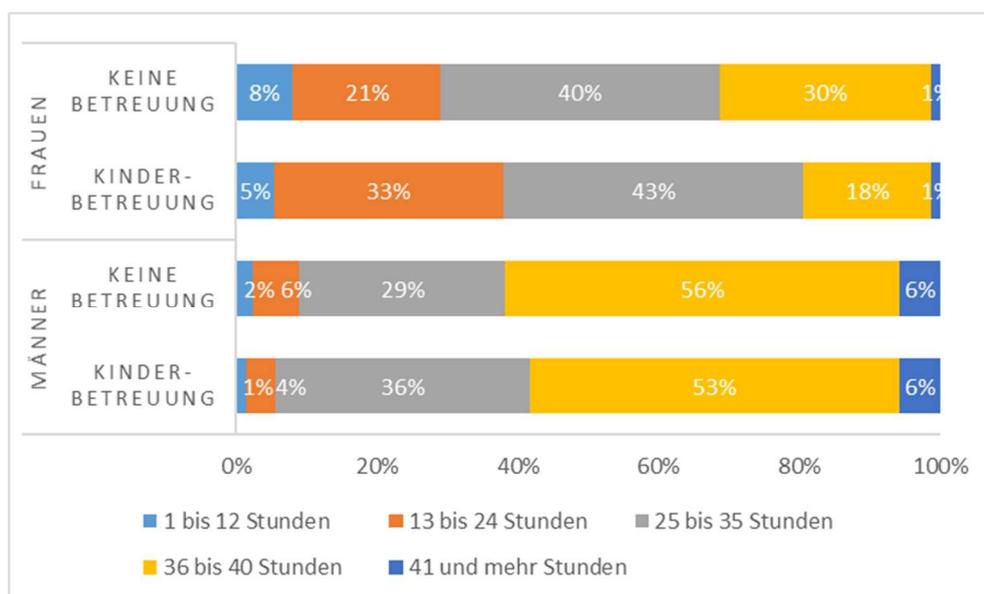
5.2.3. Betreuungspflichten

Um die Erwerbsarbeit mit Betreuungspflichten für Kinder und/oder Erwachsene vereinbaren zu können, arbeiten viele Arbeitnehmerinnen, die sich um Kinder oder erwachsene Angehörige kümmern, weniger Wochenstunden als Personen ohne Betreuungspflichten. So werden von vielen Frauen in Teilzeit Betreuungspflichten als Grund für Teilzeitarbeit genannt.¹⁸

In den hier analysierten Daten wurden alle ArbeitnehmerInnen gefragt, ob sie Kinder und/oder Erwachsene betreuen. Die Intensität der Betreuung und nähere Informationen wie z.B. das Alter der Kinder wurden nicht erhoben. Die überwiegende Mehrzahl der ArbeitnehmerInnen gab an, sich um Kinder zu kümmern oder keine Betreuungspflichten zu haben. Nur 5% der Männer und 7% der Frauen gaben an, sich um Erwachsene (teilweise in Kombination mit der Betreuung von Kindern) zu kümmern. Aus diesem Grund wird diese Art der Betreuung hier nicht näher ausgewiesen.

Ein Zusammenhang zwischen der gewünschten Arbeitszeit und der Kinderbetreuung zeigt sich nur bei Frauen, diese wünschen sich, wenn sie Kinder betreuen, zu etwas größeren Teilen Arbeitszeiten zwischen 13 und 24 Stunden pro Woche als dies Frauen ohne Betreuungspflichten tun. Unter den Männern ist der Anteil mit niedrigen Arbeitsstunden unter jenen ohne Betreuungspflichten höher, der Grund hierfür dürfte zumindest teilweise jedoch in einem Wunsch nach Altersteilzeitmodellen liegen.

Abbildung 5.9: Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit nach Betreuungspflichten



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1981

¹⁸ Vgl. Statistik Austria (2015) Arbeitsmarktstatistiken 2014. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung

5.2.4. Vergleich tatsächliche Arbeitszeit und gewünschte Arbeitszeit

Abschließend wird nun noch untersucht, wie sich die Wünsche nach erhöhter oder geringerer Wochenarbeitszeit auf die Arbeitszeitgruppen verteilen, d.h. ob sehr viele Personen mit derzeit geringer Arbeitszeit mehr Stunden arbeiten möchten und Personen mit gegenwärtig sehr hohen Arbeitszeiten diese zu reduzieren wünschen. Unterschieden wird in der Darstellung zwischen einer gewünschten Reduktion oder Erhöhung von jeweils bis zu 7 Stunden und einer Veränderung um mehr als 7 Wochenstunden.

Der überwiegende Teil sowohl der Männer als auch der Frauen mit Arbeitszeiten von über 40 Stunden pro Woche möchte die Arbeitszeit reduzieren.¹⁹ Von den Männern wünschen sich drei Viertel (73%) eine niedrigere Wochenarbeitszeit, von den Frauen sind dies vier Fünftel (80%). Auf der anderen Seite wünscht sich die Hälfte der Männer (52%) und mehr als die Hälfte (56%) der Frauen mit maximal 12 Wochenstunden eine höhere als die gegenwärtige Arbeitszeit. Überwiegend wird von dieser Gruppe eine Anhebung um mehr als 7 Wochenstunden gewünscht.

Vollzeitbeschäftigte, d.h. Personen mit einer Wochenarbeitszeit von 36 bis 40 Stunden sind etwas mehr als zur Hälfte mit ihrem derzeitigen Arbeitsausmaß zufrieden (Männer und Frauen jeweils 53%). Von den Männern wünscht sich etwas mehr als ein Drittel (37%) eine Reduktion der Arbeitszeit, insgesamt 11% möchten ihre Arbeitszeit aber auch erhöhen. Frauen in Vollzeit (36 bis 40 Stunden) möchten ihre Arbeitszeit noch häufiger als Männer reduzieren, von ihnen gaben 43% niedrigere Wunscharbeitszeiten an.

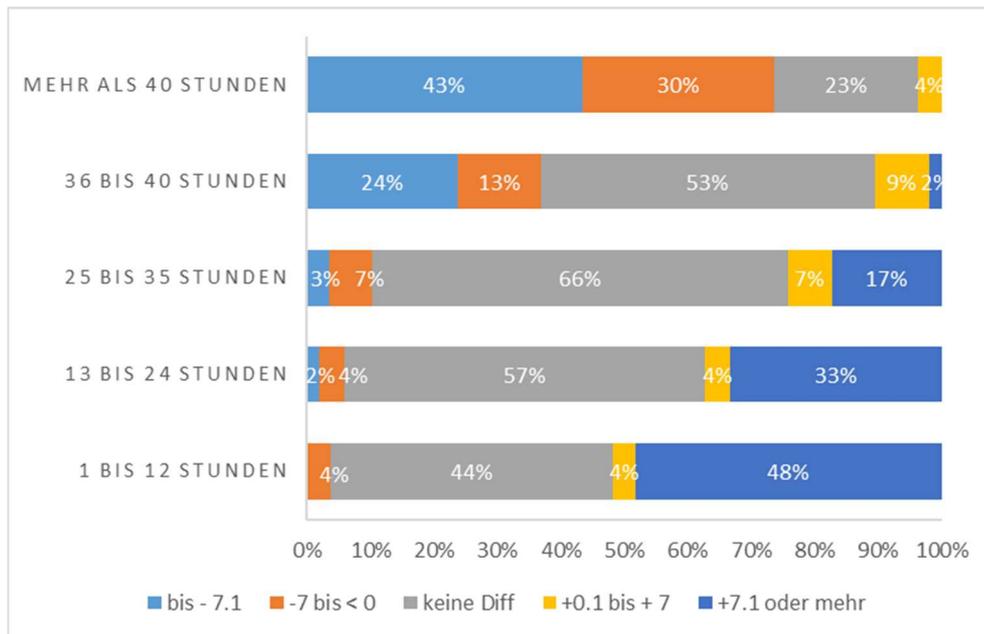
Die größte Übereinstimmung zwischen vertraglich vereinbarter und gewünschter Arbeitszeit findet sich bei Beschäftigten mit einem Stundenausmaß von 25 bis 35 Wochenstunden. Hier stimmen bei 66% der Männer und 62% der Frauen Wunsch und Wirklichkeit überein.²⁰

Auch Personen, die zwischen 13 und 24 Stunden pro Woche arbeiten, nennen häufig ähnliche gewünschte Arbeitszeiten, bei Männern sind dies 57%, bei den Frauen 59%. Viele in dieser Gruppen möchten jedoch auch mehr Stunden pro Woche arbeiten, sowohl von den Frauen als auch den Männern sind dies jeweils 37%.

¹⁹ Allerdings finden sich insgesamt nur 15 Frauen mit Arbeitszeiten von über 40 Stunden pro Woche in der Stichprobe.

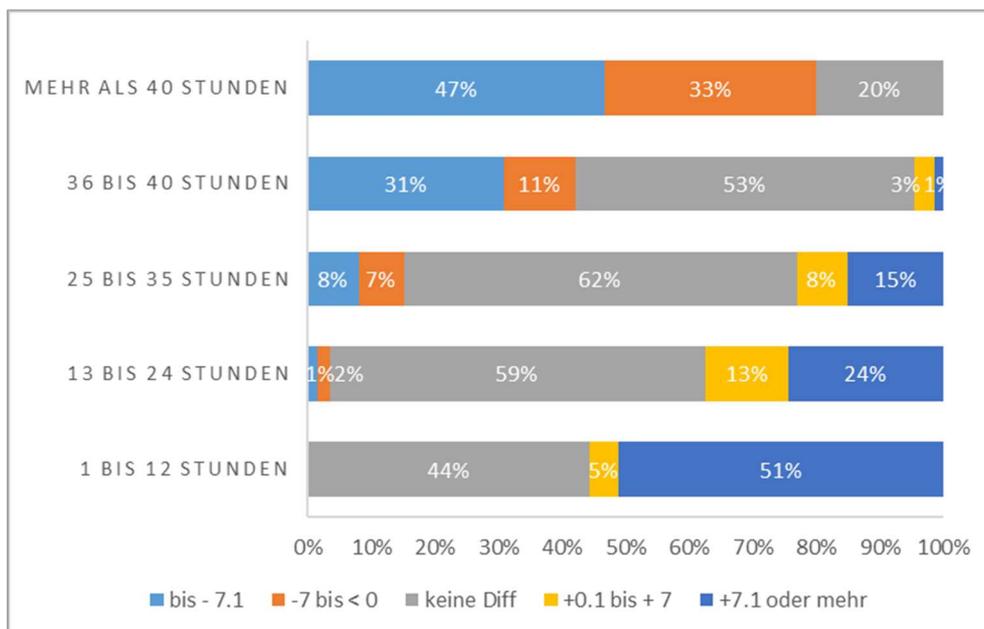
²⁰ Hier ist jedoch anzumerken, dass bei feinerer Differenzierung der gebildeten Stundenkategorien z.B. zwischen 25 - 30 Stunden und 31 - 35 Stunden sehr wohl mehr Abweichungen erkennbar wären.

Abbildung 5.10: Gewünschte Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit – Männer



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1247

Abbildung 5.11: Gewünschte Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit – Frauen



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=738

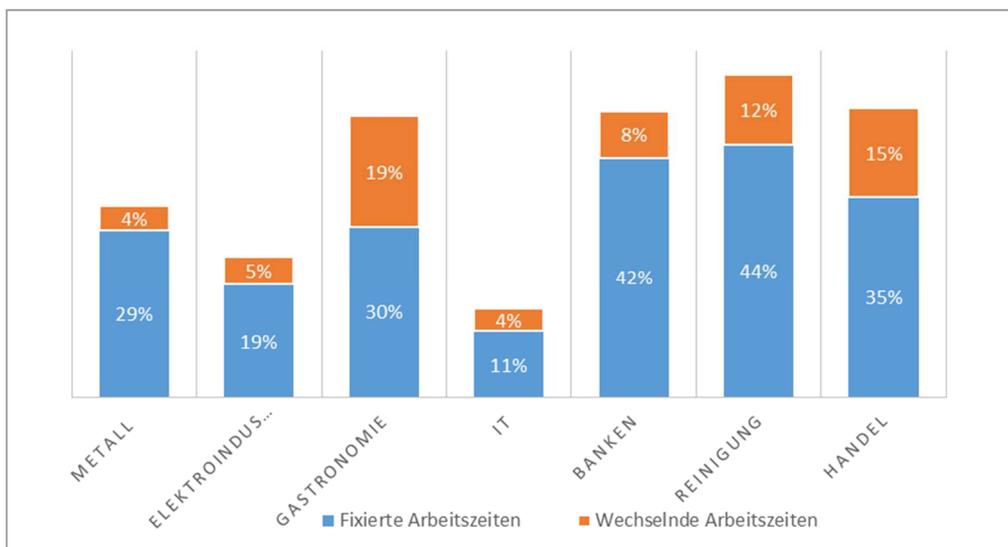
6. AUTONOMIE IN DEN ARBEITSZEITMODELLEN

6.1. Gleich bleibende wöchentliche Arbeitsstunden

- 39% der ArbeitnehmerInnen arbeiten von Über- und Mehrstunden abgesehen jede Woche die gleiche Stundenanzahl
- Den höchsten Anteil an ArbeitnehmerInnen mit fixierten Arbeitszeiten gibt es in der Reinigung
- In der Gastronomie arbeiten viele ArbeitnehmerInnen gleich bleibende Stunden, ein Teil leistet diese Stunden aber zu unterschiedlichen Zeiten
- Jede und jeder vierte ArbeitnehmerIn mit wechselnden Dienstplänen wird erst eine Woche vorher oder kürzer über die Arbeitsplanung informiert.
- Die Arbeitszeitwünsche von ArbeitnehmerInnen mit wechselnden Dienstplänen werden meist berücksichtigt
- ArbeitnehmerInnen mit wechselnden Dienstplänen tauschen nur selten ihre Dienste

Von Über- und Mehrstunden abgesehen haben insgesamt 39% aller befragten ArbeitnehmerInnen fixe, über das Jahr hinweg gleich bleibende wöchentliche Arbeitszeiten. Besonders stark verbreitet ist dieses Modell in den Dienstleistungsbranchen mit vorwiegend gering qualifizierten Beschäftigten, d.h. in der Gastronomie (49%), im Handel (50%) und vor allem in der Reinigung (56%). Unterschieden werden muss bei dieser Arbeitszeitvereinbarung wie eingangs schon erwähnt zwischen fixen, auch in der Lage gleich bleibenden Arbeitszeiten innerhalb der einzelnen Wochen und einer flexiblen Verteilung der fixen Stundenanzahl auf die Arbeitswoche, z.B. in Form von wechselnden Dienstplänen. Über alle Branchen hinweg ist bei gut drei Viertel der Befragten mit fixem wöchentlichem Arbeitszeitausmaß auch die Lage der Arbeitszeiten fixiert.

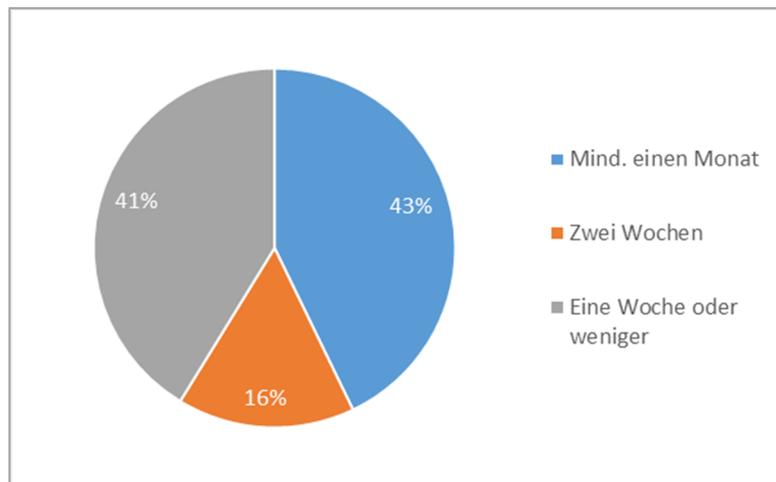
Abbildung 6.1: ArbeitnehmerInnen mit wöchentlich gleichen Arbeitsstunden nach fixen oder wechselnden Arbeitszeiten



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=792

Den höchsten Anteil von ArbeitnehmerInnen mit fixierter Lage der Arbeitszeiten gibt es in der Reinigung. Ebenfalls sehr häufig ist dieses Modell bei Banken und im Handel zu finden. Obwohl insgesamt ein hoher Anteil von ArbeitnehmerInnen auch in der Gastronomie gleich bleibende wöchentliche Arbeitszeiten vereinbart hat, ist die Arbeitszeit dort bei sehr viel mehr Beschäftigten von Woche zu Woche unterschiedlich verteilt. Dieser Umstand dürfte auf ein wechselnd verteiltes Arbeitsvolumen zurückzuführen sein, das vom Gästeaufkommen, der Saison und gegebenenfalls bestimmten Anlässen (Feiern etc.) abhängt. In der Metallindustrie ist nur ein sehr geringer Anteil der Beschäftigten mit gleich bleibenden Arbeitszeiten von unterschiedlicher Lage der Arbeitszeiten in den einzelnen Wochen betroffen.

Personen, die angegeben haben, zwar jede Woche die gleichen Arbeitsstunden zu arbeiten, diese aber zu unterschiedlichen Zeiten zu erbringen, wurden nach der Form der Vereinbarung und dem Zeitraum der Vorankündigung der Arbeitszeiten gefragt. ArbeitnehmerInnen, die angegeben hatten, die Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, wurden diese Fragen nicht gestellt.

Abbildung 6.2: Ankündigungszeitraum der Arbeitgeber über die Arbeitsplanung

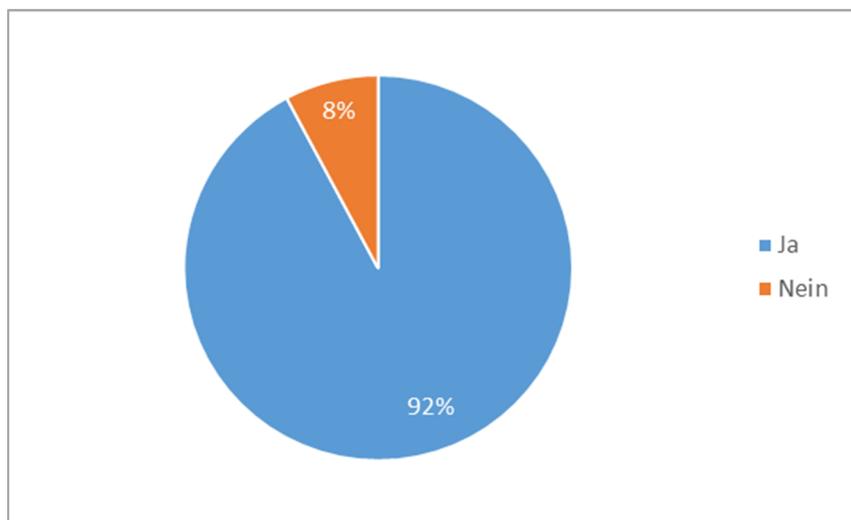
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=63

Die gesetzliche Mindestfrist für die Vorankündigung von Arbeitszeiten beträgt grundsätzlich, von Ausnahmeregelungen auf kollektivvertraglicher Ebene abgesehen, zwei Wochen. Bei 41% der ArbeitnehmerInnen mit wöchentlich gleich bleibenden Arbeitszeiten und vorgegebenen Dienstplänen des Arbeitgebers, von denen die wechselnde Lage der Arbeitszeiten abhängt, wird diese Frist nicht eingehalten. Es handelt sich hierbei vor allem um Beschäftigte in der Gastronomie.

Die gleiche Gruppe an ArbeitnehmerInnen wurde auch gefragt, ob ihre Wünsche bei der Dienstplanerstellung berücksichtigt werden (vgl. Abbildung 6.3). Der überwiegende Anteil (92%) bejaht diese Frage.

Damit wird klar, dass Ankündigungsfristen zwar häufig nicht eingehalten werden, die Dienstenteilung aber die Wünsche der ArbeitnehmerInnen nicht ignoriert.

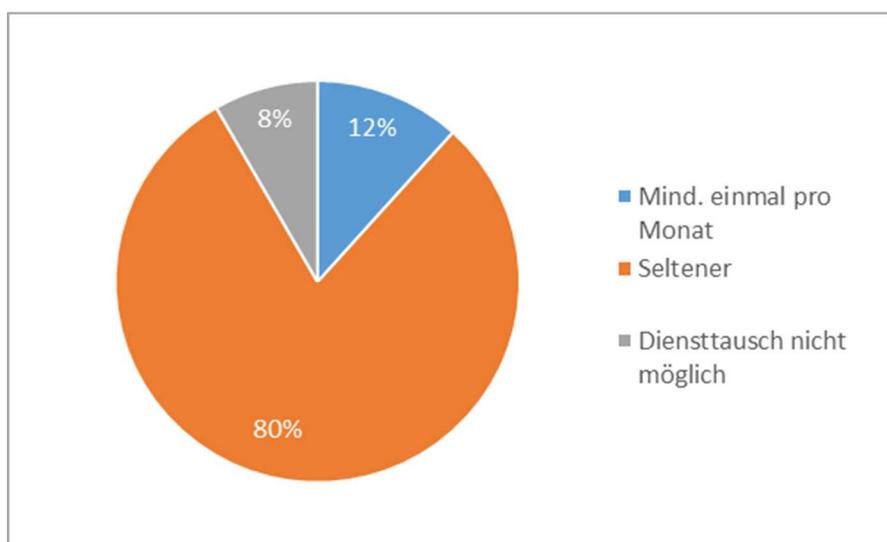
Abbildung 6.3: Berücksichtigung der Wünsche der ArbeitnehmerInnen bei der Dienstplannerstellung



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=64

Anschließend wurden die ArbeitnehmerInnen gefragt, ob und wie häufig sie Dienst mit ihren KollegInnen tauschen. Diese Möglichkeit kann auch die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung deutlich erhöhen. Insgesamt berichten 12% der ArbeitnehmerInnen, häufig, d.h. mehrmals im Monat oder noch öfter die Dienste mit KollegInnen zu tauschen. Der größte Teil der Befragten hat diese Möglichkeit zwar, nutzt sie aber nur selten (80%).

Abbildung 6.4: Häufigkeit des Diensttauses zwischen KollegInnen



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=60

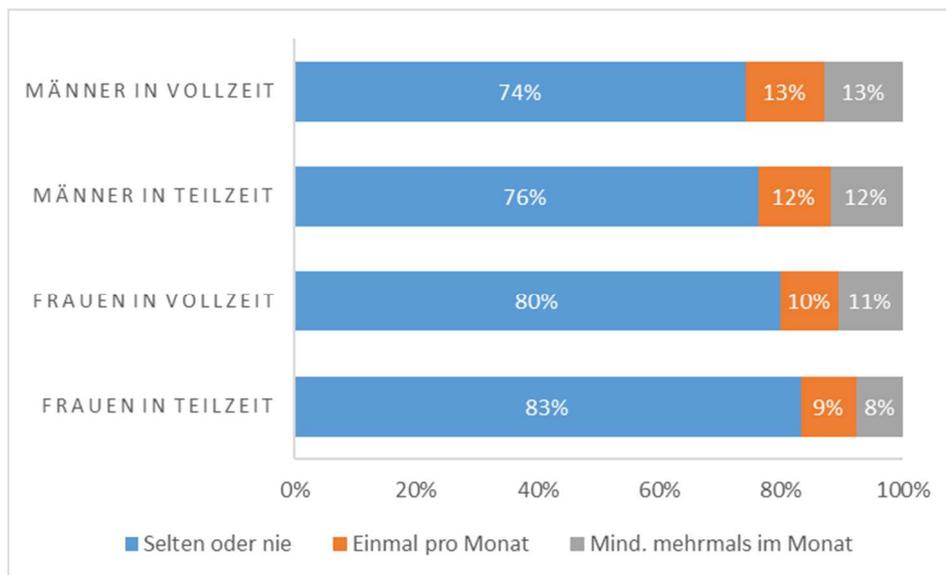
Kommt es zu Änderungen der Zahl an gearbeiteten Stunden, kann dies sowohl aufgrund von eigenen Flexibilitätsanforderungen des/der ArbeitnehmerIn als auch auf Wunsch des

Arbeitgebers geschehen. Abbildung 6.5 und Abbildung 6.6 zeigen, dass derartige Änderungen grundsätzlich selten vorgenommen werden. Wünsche in diese Richtung kommen etwas häufiger von den ArbeitnehmerInnen als von den Arbeitgebern.

Abbildung 6.5 und Abbildung 6.6 stellen die Antworten auf von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern gewünschten Änderungen der vereinbarten Arbeitszeit gegenüber. Sowohl von den meisten ArbeitnehmerInnen als auch der überwiegenden Zahl der Arbeitgeber werden solche Wünsche nur selten oder nie geäußert. Noch am häufigsten kommen Änderungswünsche von männlichen Arbeitnehmern in Vollzeit. Männer in Teilzeit sind nach eigener Aussage häufiger als andere Gruppen mit Änderungswünschen des Arbeitgebers konfrontiert.

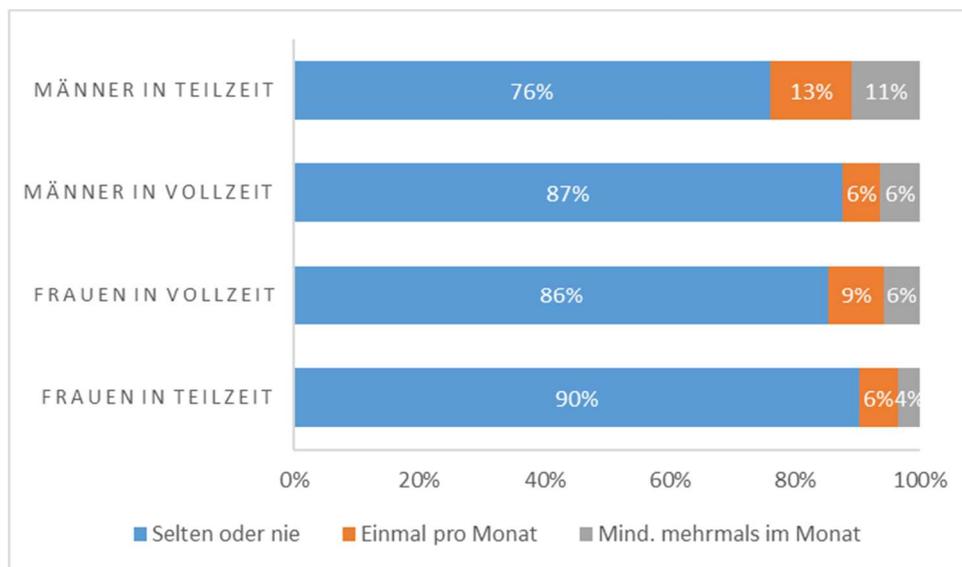
Vor allem in Hinblick auf die häufig kurzfristige Arbeitsplanung und die dort überwiegend gegebene Berücksichtigung von Wünschen der ArbeitnehmerInnen liegt die Annahme nahe, dass Anforderungen beider Seiten bereits in die Arbeitsplanung einfließen und aus diesem Grund kaum mehr kurzfristige Änderungen notwendig sind.

Abbildung 6.5: Häufigkeit von Arbeitszeitänderungen auf Wunsch des/der ArbeitnehmerInnen nach Arbeitszeit und Geschlecht



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=705

Abbildung 6.6: Häufigkeit von Arbeitszeitänderungen auf Wunsch des Arbeitgebers nach Arbeitszeit und Geschlecht



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=792

6.2. Gleitzeit

Allgemein

- Gleitzeitmodelle sind vor allem in der IT, aber auch im Bereich der Banken und der Elektroindustrie verbreitet
- Männliche Angestellte arbeiten besonders häufig mit einer Gleitzeitvereinbarung
- Weibliche Angestellte sind unter den Gleitzeitbeschäftigten etwas geringer als in der Gesamtgruppe vertreten

Faktoren für die Gestaltung der Arbeitszeit

- Die Arbeitszeit von Gleitzeitbeschäftigten wird am stärksten von der zugeteilten Arbeitsmenge gesteuert
- Ebenfalls häufig genannt werden Anwesenheitspflichten zu bestimmten Zeiten
- Eigene Arbeitszeitbedürfnisse werden als dritthäufigster Faktor für die Arbeitszeitgestaltung von Gleitzeitbeschäftigten angeführt
- Besprechungen mit Vorgesetzten oder KollegInnen werden an vierter Stelle genannt
- Private Interessen oder Freizeitaktivitäten, Erwartungen von Vorgesetzten und private Verpflichtungen sind von geringerer Bedeutung
- Direkte Weisungen von Vorgesetzten sind für die Arbeitszeitgestaltung kaum von Belang

Zeitguthaben oder -schuld am Ende der Gleitzeitperiode

- Etwas mehr als die Hälfte der ArbeitnehmerInnen mit Gleitzeit hat am Ende der Abrechnungsperiode zwischen 0 und 20 Plusstunden angesammelt
- JedeR fünfte hat 21 bis 40 Plusstunden noch nicht ausgeglichen
- JedeR siebte bilanziert mit 41 bis 100 Plusstunden
- Männer sammeln mehr Plusstunden an als Frauen
- Basierend auf bereits geringeren Fallzahlen gibt es Anzeichen, dass vor allem männliche Beschäftigte in der IT und im Handel sehr viel Plusstunden erwerben
- Ein Drittel der ArbeitnehmerInnen mit Gleitzeit kann ihr Zeitguthaben nur zum Teil oder gar nicht selbstbestimmt verbrauchen
- Beschäftigte in Vollzeit erwerben mehr Zeitguthaben als Teilzeitbeschäftigte

Abgeltung von Plusstunden

- Häufig abgegolten oder vollständig übertragen werden Plusstunden im Bereich Metall
- Vergleichsweise häufig nur teilweise übertragen oder gestrichen werden Plusstunden im Bereich der Banken
- Im Bankensektor gibt es den höchsten Anteil an Beschäftigten mit teilweise oder vollständig gestrichenen Plusstunden
- Im Fall von Stundenstreichungen verlieren die ArbeitnehmerInnen im Schnitt 58 Stunden pro Jahr

Abgeltung von Mehrarbeit bei Gleitzeitbeschäftigten

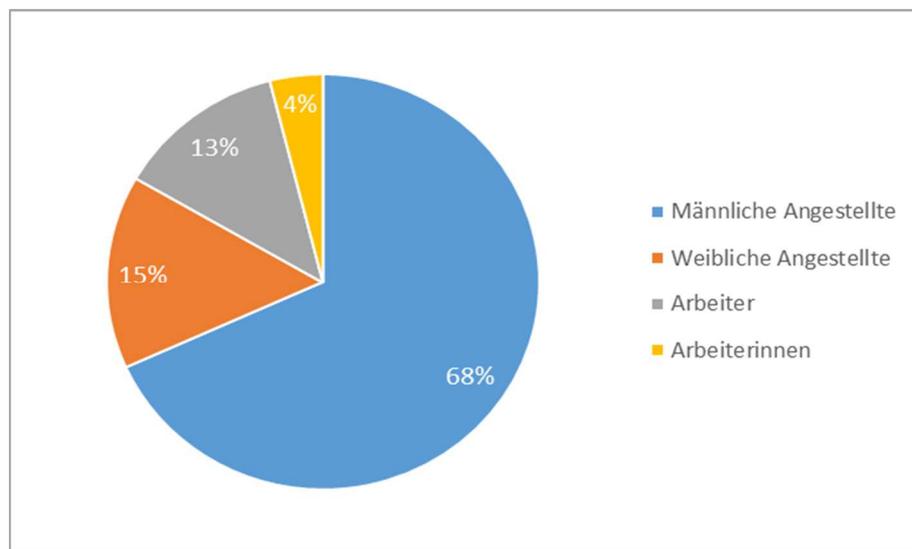
- Gleitzeitmodelle sind für mehr als die Hälfte der Beschäftigten (59%) mit nicht oder unvollständig entgolteener Mehrarbeit verbunden, entweder durch gestrichene Plusstunden, nicht gewährte Zuschläge oder im Rahmen von All In-Verträgen bzw. Überstundenpauschalen nicht abgedeckter Mehrarbeit
- Beschäftigte mit nicht (vollständig) entgolteener Mehrleistung äußern entsprechend geringere Zufriedenheit mit der Fairness bei der Abgeltung von Mehrleistungen

Wie der einleitende Überblick über die Bedeutung der verschiedenen Arbeitszeitmodelle in den untersuchten Branchen (vgl. Kapitel 4.1) gezeigt hat, sind Gleitzeitmodelle vor allem in der IT sehr weit verbreitet. Dort arbeiten nahezu drei Viertel (73%) der ArbeitnehmerInnen in einem solchen Modell. Auch im Bereich der Banken und der Elektroindustrie haben viele ArbeitnehmerInnen eine Gleitzeitvereinbarung. In der Reinigung und im Handel arbeitet im Gegensatz hierzu nur ein geringer Anteil der ArbeitnehmerInnen in einem Gleitzeitmodell. Die präsentierten Ergebnisse betreffen dort also nur wenige Befragte. In der Gastronomie und Beherbergung ist Gleitzeitarbeit insgesamt nur von geringer Bedeutung.

Zwei Drittel aller Beschäftigten mit Gleitzeitvereinbarung sind männliche Angestellte (68%), der Anteil an männlichen Arbeitern liegt bei 13% (vgl. Abbildung 6.7). Weibliche Angestellte bilden 15% aller Gleitzeitbeschäftigten, ArbeiterInnen stellen die übrigen 4%.

In der Gesamtstichprobe liegt der Anteil der männlichen Angestellten bei 35%, d.h. diese Gruppe verfügt überproportional häufig über eine Gleitzeitvereinbarung. Weibliche Angestellte sind in der Gruppe mit Gleitzeitvereinbarung etwas geringer repräsentiert als in der Gesamtgruppe, dort machen sie 17% aus. Ebenso haben Arbeiterinnen und Arbeiter wesentlich häufiger andere Formen der Arbeitszeitvereinbarung.

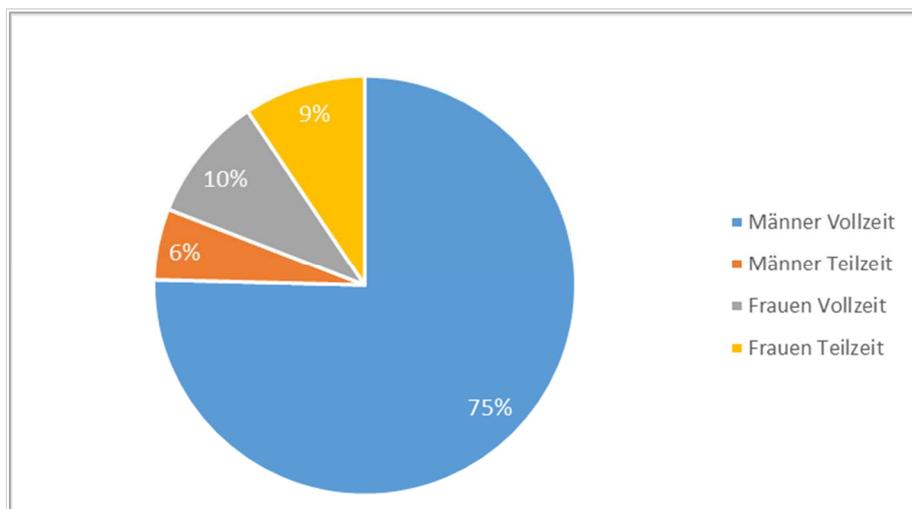
Abbildung 6.7: ArbeitnehmerInnen mit Gleitzeitvereinbarung nach Stellung im Beruf und Geschlecht



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=630

Drei Viertel aller Gleitzeitbeschäftigten sind Männer in Vollzeit. Damit ist diese Gruppe hier stärker als in der Gesamtstichprobe vertreten, dort hat sie einen Anteil von 56%. Nur jeweils etwa ein Zehntel der Gleitzeitbeschäftigten sind Frauen in Vollzeit (10%) und Frauen in Teilzeit (9%). Letztere sind auffallend unterrepräsentiert, in der Gesamtstichprobe sind 25% aller Befragten Frauen in Teilzeit. Männer in Teilzeit bilden mit 6% den kleinsten Anteil.

Abbildung 6.8: ArbeitnehmerInnen mit Gleitzeitvereinbarung nach Vollzeit und Teilzeit



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=630

6.2.1. Gestaltung der Gleitzeitarbeit

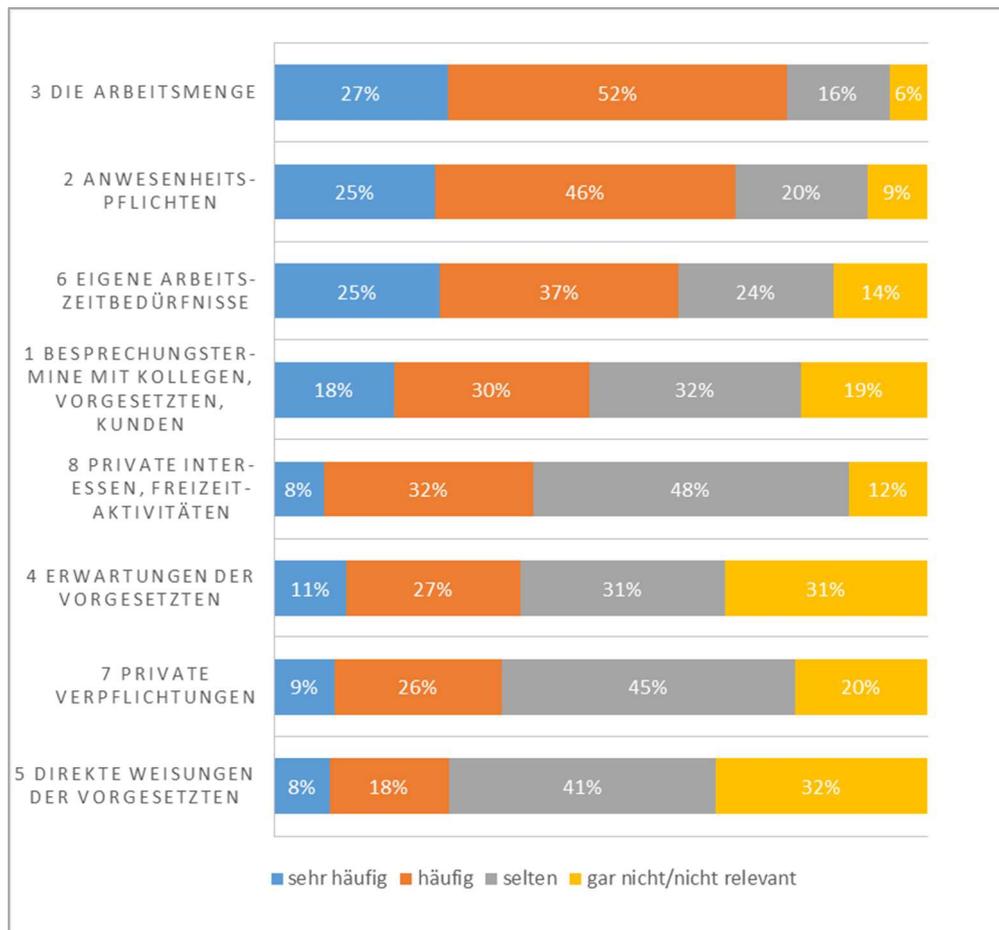
Gleitzeitmodelle beinhalten per definitionem ein bestimmtes Maß an Gestaltungsspielraum für die ArbeitnehmerInnen. Diese können vor- und nach vereinbarten Präsenzzeiten und jenseits von Mindest-Anwesenheitszeiten selbst entscheiden, wann und wie lange sie arbeiten. Motive für die Gestaltung der Arbeitszeiten können zum einen arbeitsbezogene Anforderungen darstellen. Zum anderen können auch persönliche Bedürfnisse und Verpflichtungen jenseits der Arbeitssituation bestimmend für die Arbeitszeitgestaltung sein.

Um nähere Informationen über die Faktoren für die Gestaltung der Arbeitszeiten von ArbeitnehmerInnen in einem Gleitzeitmodell zu gewinnen, wurden den RespondentInnen insgesamt acht Fragen zu Einflussfaktoren auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit vorgelegt. Die abgefragten Faktoren waren:

1. Besprechungstermine mit KollegInnen, Vorgesetzten, KundInnen
2. Die Notwendigkeit, zu bestimmten Zeiten anwesend zu sein (z.B. um sich mit KollegInnen auszutauschen oder KundInnen zu betreuen)
3. Die Arbeitsmenge, die sich aus der Aufgabenzuteilung ergibt
4. Erwartungen der Vorgesetzten, wann und wie lange ArbeitnehmerInnen arbeiten sollen
5. Direkte Weisungen der Vorgesetzten, mehr oder weniger zu arbeiten bzw. zu bestimmten Zeiten anwesend zu sein
6. Eigene Arbeitszeitbedürfnisse wie z.B. möglichst spät aufstehen zu wollen oder möglichst früh fertig zu sein
7. Private Verpflichtungen wie z.B. Kinder vom Kindergarten abholen, sonstige Betreuungspflichten oder Arzttermine
8. Private Interessen bzw. Freizeitaktivitäten

Die Frage lautete dabei, wie häufig die genannten Faktoren bei der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden; die Antwortmöglichkeiten waren: „sehr häufig“, „häufig“, „selten“, „gar nicht“ oder „nicht relevant“. Ein Überblick über die Verteilung der Nennungen findet sich in Abbildung 6.9.

Abbildung 6.9: Faktoren für die Gestaltung der Arbeitszeit im Gleitzeitmodell – Alle



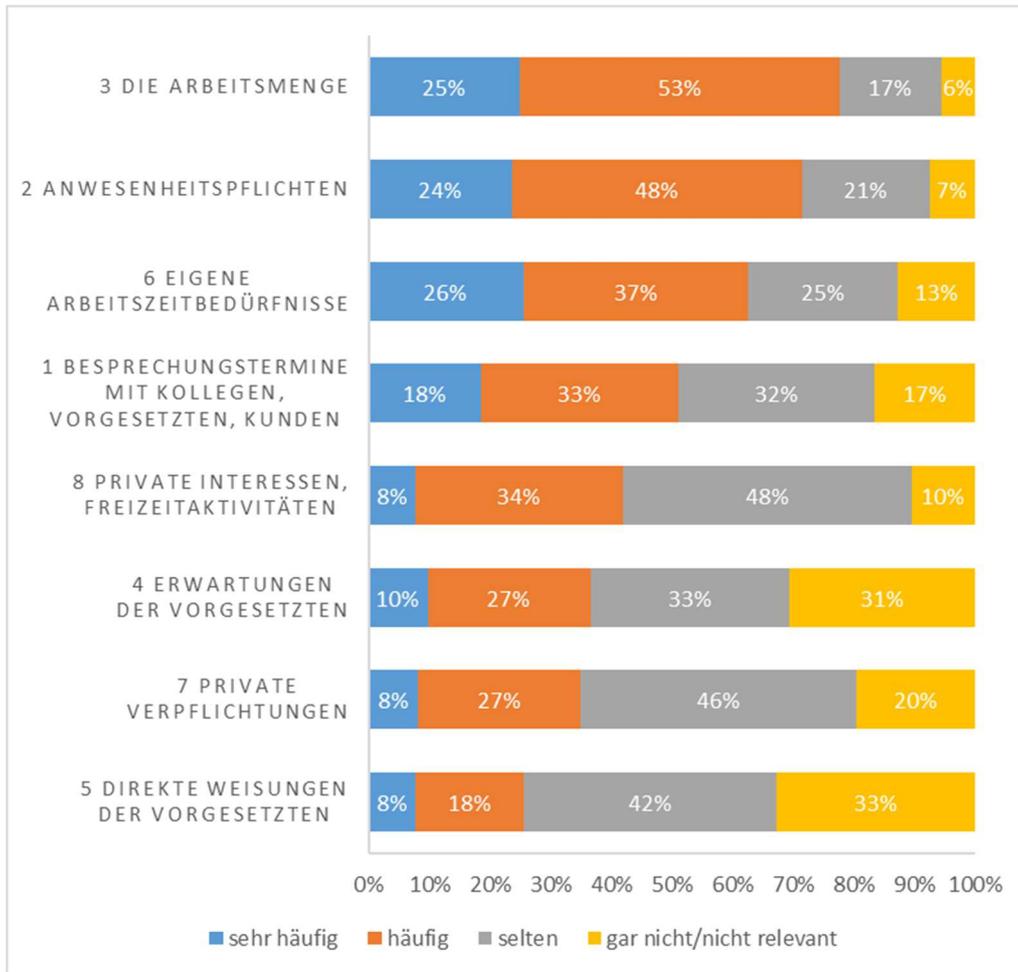
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=630

Im Durchschnitt aller erfassten Branchen wird **die zu bewältigende Arbeitsmenge** als wichtigster Faktor für die Gestaltung der Arbeitszeit genannt. 79% der Befragten geben an, sich bei ihrer Arbeitszeitplanung sehr häufig oder häufig an der Arbeitsmenge zu orientieren. Die Steuerung der Arbeitszeitgestaltung im Gleitzeitmodell erfolgt also sehr stark über die den ArbeitnehmerInnen zugeteilte Arbeitsmenge. Ebenfalls oft genannt wird **die Notwendigkeit zu bestimmten, festgelegten Zeiten anwesend zu sein** (71% Nennungen „sehr häufig“ oder „häufig“). An dritter Stelle folgen schließlich **eigene Arbeitszeitbedürfnisse** (62%).

Die geringste Bedeutung für die Gestaltung der Arbeitszeit haben **Weisungen von Vorgesetzten** mit nur 26%. Dies dürfte eine Folge der Tatsache sein, dass in Gleitzeitmodellen den ArbeitnehmerInnen jedenfalls ein gewisser Grad an Gestaltungsfreiheit zugestanden werden muss. Wenn sich Arbeitszeiten aus der Notwendigkeit von Anwesenheit, der Arbeitsmenge oder dem Austausch mit KollegInnen oder KundInnen ergeben, sind direkte Weisungen von Vorgesetzten tatsächlich kein notwendiges Steuerungsinstrument für die Arbeitszeitgestaltung.

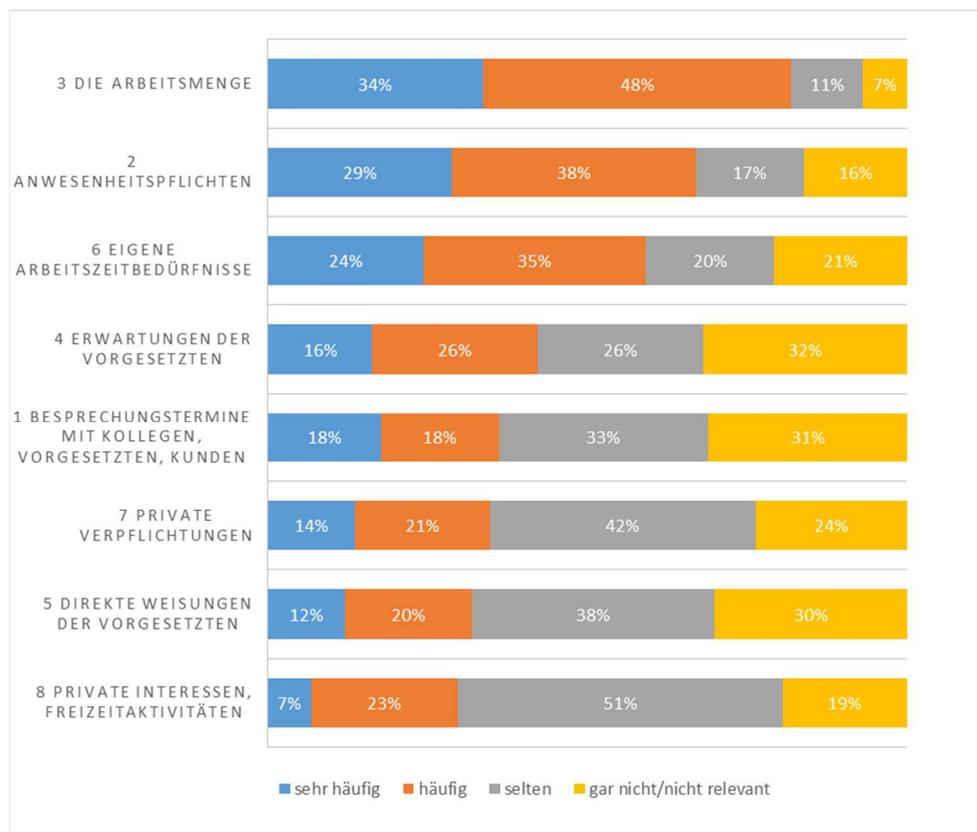
Der Vergleich zwischen Frauen und Männern zeigt ein ähnliches Bild: für beide Geschlechter sind die Arbeitsmenge und Anwesenheitspflichten die wichtigsten Faktoren, gefolgt von eigenen Arbeitszeitbedürfnissen. Der **Faktor private Interessen und Freizeitaktivitäten** wird allerdings von Männern an fünfter Stelle genannt (43% Nennungen „sehr häufig“ oder „häufig“), bei Frauen ist dies der am seltensten genannte Einflussfaktor mit 30% Nennungen „sehr häufig“ oder „häufig“.

Abbildung 6.10: Faktoren für die Gestaltung der Arbeitszeit im Gleitzeitmodell – Männer



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=510

Abbildung 6.11: Faktoren für die Gestaltung der Arbeitszeit im Gleitzeitmodell – Frauen



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=120

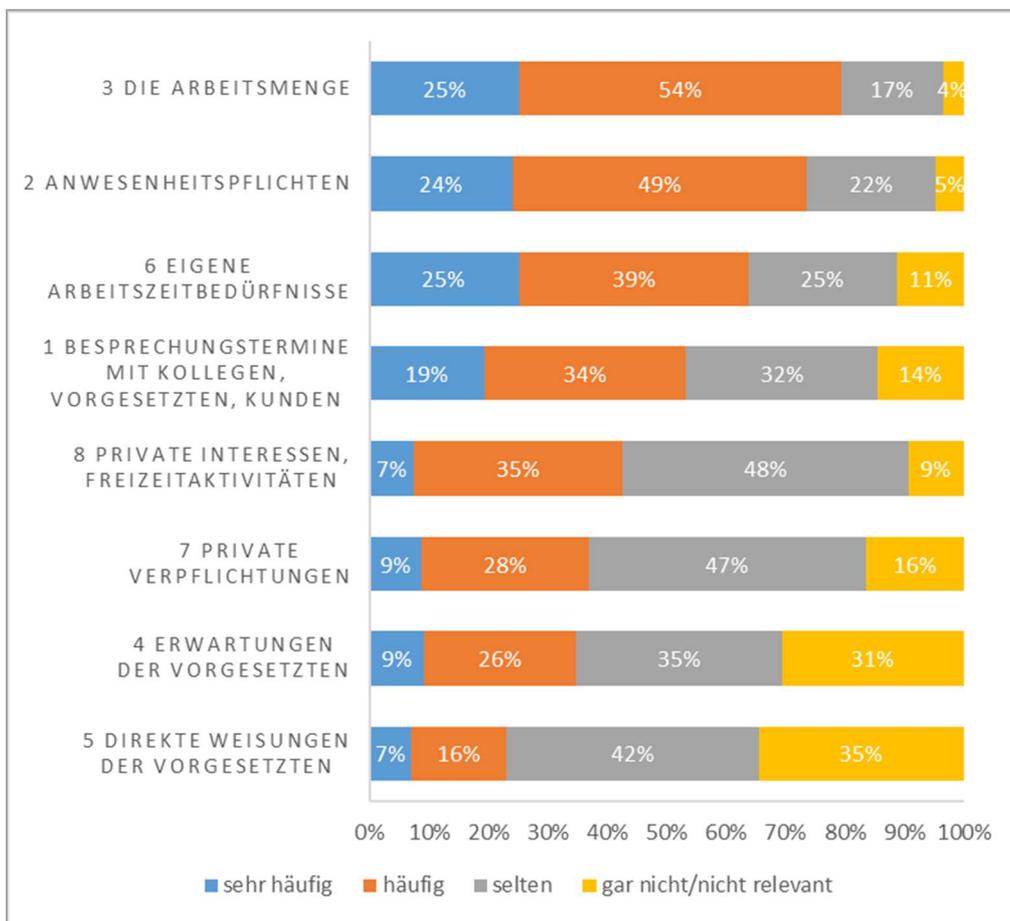
Schon der Vergleich zwischen Frauen und Männern hat gezeigt, dass es zwar einzelne Unterschiede in der Reihung der Faktoren gibt, im Gesamtbild unterscheiden sich die Geschlechter jedoch wenig. Auch die Frage, ob eine Person in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt ist, führt zu keinem wesentlich anderen Bild der wichtigen Faktoren für die Gestaltung der Arbeitszeit.

Die Darstellung der Faktoren macht auch deutlich, dass für die Entscheidung über die Wahl der Arbeitszeiten für ArbeitnehmerInnen in erster Linie arbeitsbezogene Einflussfaktoren wesentlich sind. Erst an dritter Stelle und schon mit deutlichem Abstand zu den vorher genannten Aspekten werden eigene Arbeitszeitbedürfnisse angeführt.

Männer geben wie erwähnt an fünfter Stelle von acht **private Interessen** an, bei Frauen nimmt dieser Faktor im Gegensatz dazu den letzten Platz ein. Dafür nennen Frauen **private Verpflichtungen** etwas häufiger (Platz 6) als Männer (Platz 7).

Werden also eigene, private Arbeitszeitbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen den Anforderungen des Arbeitgebers gegenübergestellt, haben die Verpflichtungen aus dem Dienstverhältnis für die Gestaltung der Arbeitszeit von Beschäftigten in Gleitzeitmodellen deutlich mehr Gewicht als Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen.

Abbildung 6.12: Faktoren für die Gestaltung der Arbeitszeit im Gleitzeitmodell – männliche Angestellte in Vollzeit



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=405

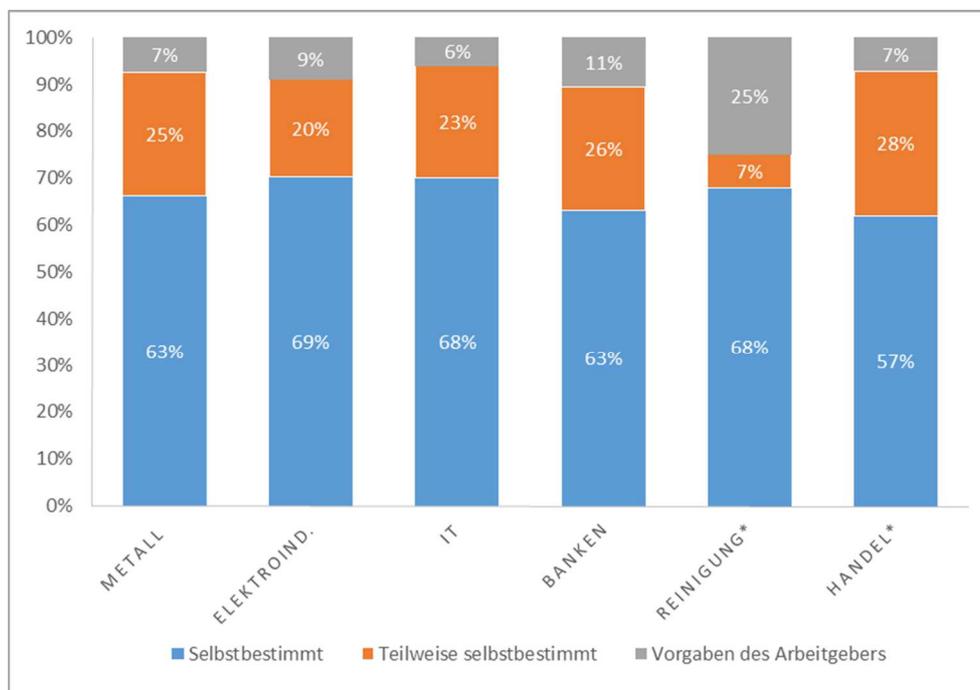
6.2.2. Verbrauch von Zeitguthaben im Gleitzeitmodell

Häufig werden in Gleitzeitmodellen Plusstunden angesammelt. Damit gewinnt die Frage an Bedeutung, in welchem Maß die Beschäftigten über den Verbrauch dieses Zeitguthabens selbst entscheiden können oder sich an den dienstlichen Anforderungen des Betriebes orientieren müssen.

Insgesamt kann ein Drittel der befragten ArbeitnehmerInnen mit Gleitzeitvereinbarung ihr Zeitguthaben nur teilweise nach eigenen Bedürfnissen oder ausschließlich nach Vorgaben des Arbeitgebers verbrauchen. Auffallend ist die Situation im Bereich der Banken, hier arbeitet ein relativ großer Anteil der Beschäftigten mit einer Gleitzeitvereinbarung, 11% der ArbeitnehmerInnen müssen sich beim Verbrauch von Plusstunden

aber stark an den Vorgaben des Arbeitgebers orientieren.²¹ Weitere 26% können nur teilweise selbst über den Abbau von Zeitguthaben bestimmen.

Abbildung 6.13: Verbrauch von Gleitzeitguthaben nach Branche²²



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=630

Im Bereich der IT arbeitet ebenfalls ein besonders hoher Anteil der Beschäftigten in einem Gleitzeitmodell, hier können auch 94% der ArbeitnehmerInnen den Zeitpunkt des Verbrauchs von angespartem Zeitguthaben zumindest zum Teil selbst bestimmen. In der Reinigungsbranche ist Gleitzeit nicht das dominierende Arbeitszeitmodell, wird dieses vereinbart, ist es besonders unflexibel, hier können sogar 25% der ArbeitnehmerInnen den Verbrauch von Zeitguthaben gar nicht selbst bestimmen.

6.2.3. Zeitguthaben oder -schuld am Ende der Gleitzeitperiode

Jedes Gleitzeitmodell umfasst eine bestimmte Abrechnungsperiode, z.B. ein Kalenderjahr, an deren Ende die angesammelten Plusstunden der ArbeitnehmerInnen entweder in die nächste Periode übertragen, abgegolten oder gestrichen werden. Im Falle von Minusstunden werden diese üblicherweise übertragen. Immer wieder finden sich auch

²¹ Entsprechend den bereits am Beginn dieses Kapitels präsentierten Ergebnissen hat diese Steuerung weniger die Form der direkten Anweisungen, sondern geschieht stärker über zugeteilte Arbeitsmengen, die erledigt werden müssen.

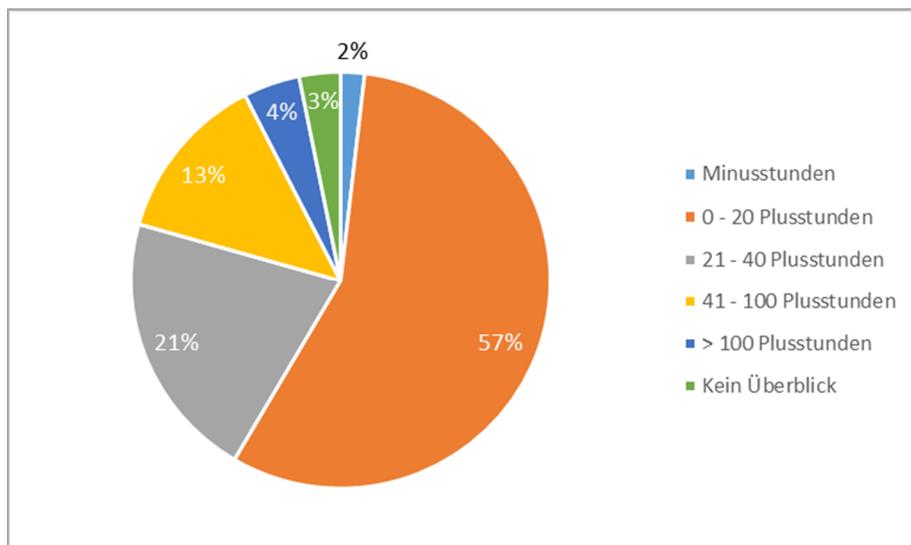
²² Aufgrund der geringen Fallzahlen basieren die Angaben für die Reinigung und den Handel auf weniger absoluten Fällen. Aus diesem Grund werden sie mit * gekennzeichnet. Werte für die Gastronomie werden wegen der sehr geringen Zahl an Befragten in Gleitzeit nicht gesondert ausgewiesen.

Modelle, die mehrere dieser Vorgangsweisen kombinieren und z.B. den Übertrag einer bestimmten Anzahl von Plusstunden erlauben, darüber hinaus angesammelte und bis zum Ende der Abrechnungsperiode nicht konsumierte Plusstunden werden jedoch gestrichen (obwohl dies arbeitsrechtlich nicht zulässig ist).

Hier wird nun in einem ersten Schritt dargestellt, von welchem Ausmaß an Plus- oder auch Minusstunden am Ende der Durchrechnungsperiode ArbeitnehmerInnen mit Gleitzeitmodell berichten. Anschließend wird näher auf die Frage eingegangen, wie diese Plusstunden abgegolten werden und ob es auch zu Streichungen von erworbenem Zeitguthaben kommt.

Am Ende der jeweiligen Abrechnungsperiode haben nur wenige ArbeitnehmerInnen Minusstunden auf ihrem Gleitzeitkonto. Nahezu alle haben Plusstunden angesammelt. Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten (57%) bilanziert mit einem Guthaben in eher geringem Umfang, d.h. am Ende der Gleitperiode sind zwischen 0 und 20 Stunden eingetragen. Jede und jeder Fünfte (21%) hat zwischen 21 und 40 Stunden an Guthaben erworben. Eine noch höhere Summe, zwischen 41 und 100 Plusstunden, verzeichnen 13% der ArbeitnehmerInnen. Mehr als 100 nicht verbrauchte Arbeitsstunden haben nur mehr wenige Beschäftigte auf ihrem Gleitzeitkonto (4%).

Abbildung 6.14: Eintrag am Stundenkonto am Ende der Gleitzeitperiode – Alle



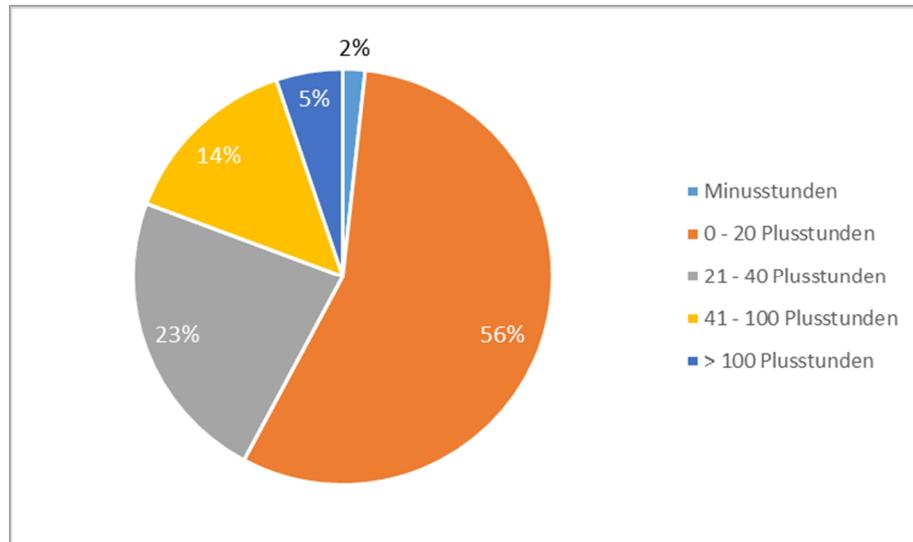
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=630

Im Vergleich der Geschlechter wird deutlich, dass Frauen am Ende der Gleitzeitperiode häufiger als Männer wenige Plusstunden, d.h. zwischen 0 und 20 Plusstunden angesammelt haben. Höhere Guthaben von bis zu oder sogar über hundert Plusstunden fallen häufiger bei Männern an (vgl. Abbildung 6.15 und Abbildung 6.16).

Diese Verteilung korreliert mit der Frage, ob jemand in Vollzeit oder in Teilzeit arbeitet. So ist auch bei den Teilzeitbeschäftigten der Anteil der Personen mit weniger Plusstunden am Ende der Abrechnungsperiode deutlich größer als bei den Vollzeitbeschäftigten. Hier

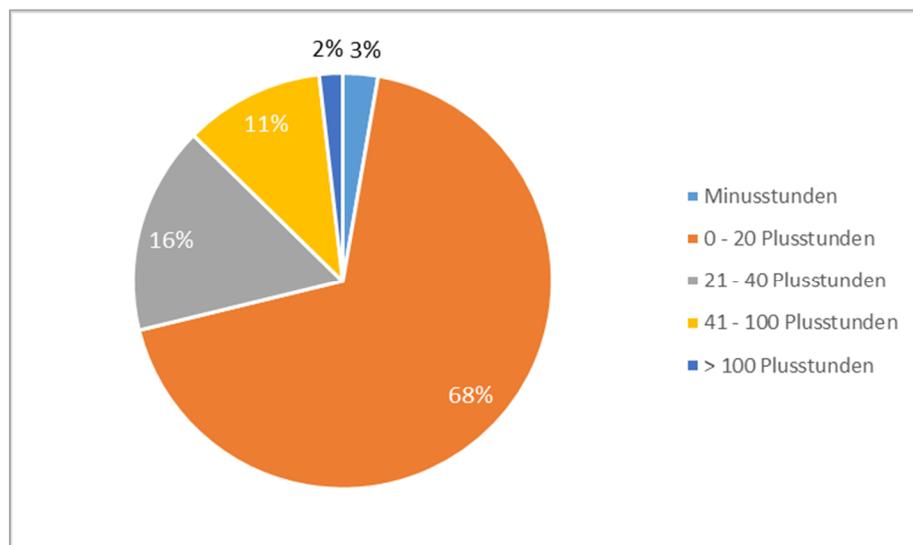
weisen mehr Beschäftigte 21 bis 40 Plusstunden oder sogar 41 bis 100 Plusstunden auf (vgl. Abbildung 6.17 und Abbildung 6.18).

Abbildung 6.15: Eintrag am Stundenkonto am Ende der Gleitzeitperiode – Männer



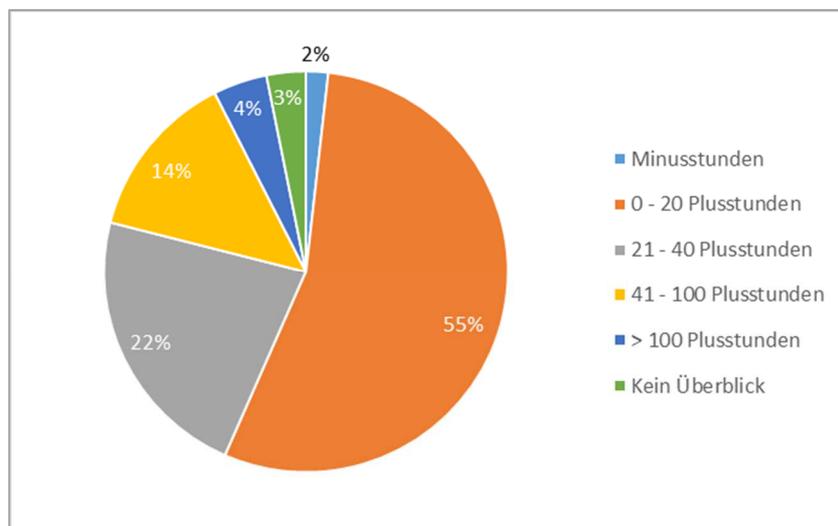
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=510

Abbildung 6.16: Eintrag am Stundenkonto am Ende der Gleitzeitperiode – Frauen



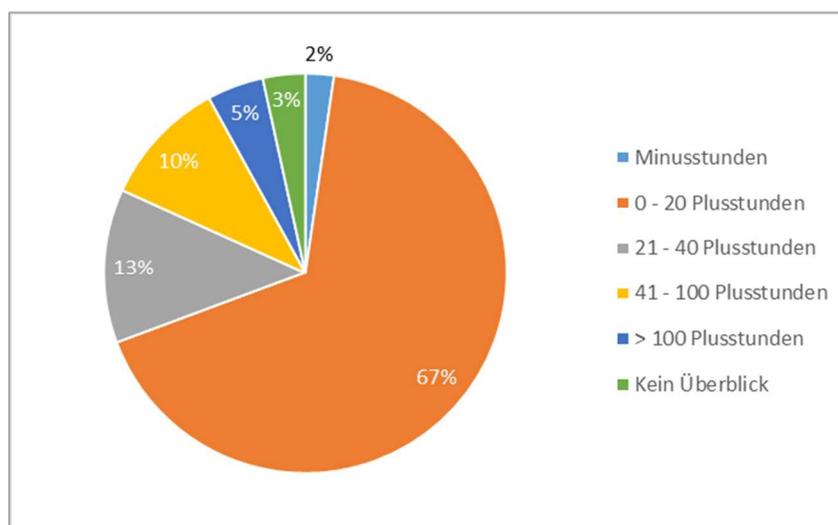
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=120

Abbildung 6.17: Eintrag am Stundenkonto am Ende der Gleitzeitperiode – Vollzeit



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=536

Abbildung 6.18: Eintrag am Stundenkonto am Ende der Gleitzeitperiode – Teilzeit



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=94

Nach Branchen verglichen gibt es – basierend auf bereits geringeren Fallzahlen bei den Befragten – Anhaltspunkte dafür, dass sehr viele angesammelte Plusstunden vor allem bei männlichen Beschäftigten in der IT und im Handel zu verzeichnen sind. Eher hoch ist der entsprechende Anteil auch in Metallindustrie und -gewerbe und in der Elektroindustrie. In den Banken bilanziert zwar ein sehr hoher Anteil von Beschäftigten mit Plusstunden, bei den allermeisten Beschäftigten bleiben diese aber in moderatem Umfang.

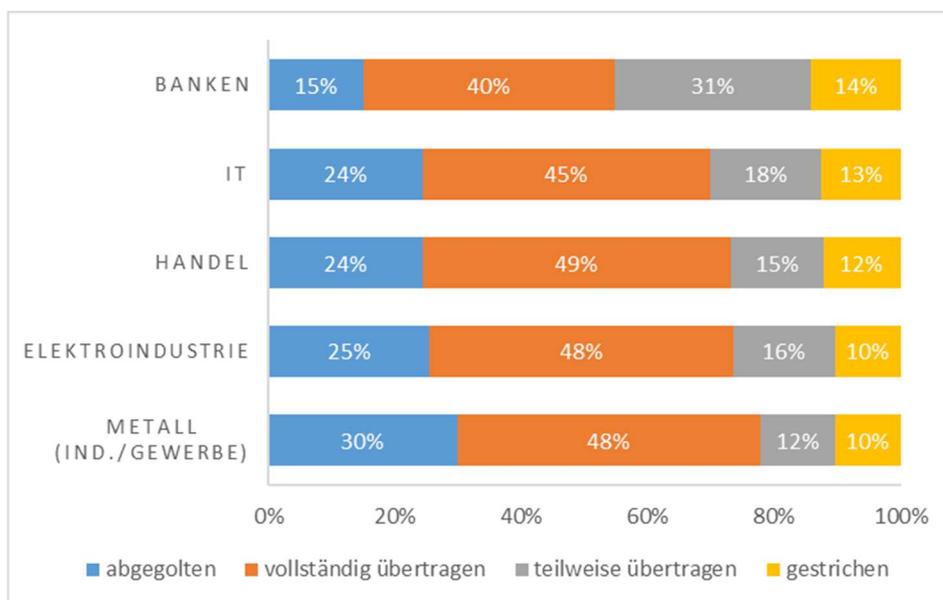
6.2.4. Abgeltung von Plusstunden am Ende der Gleitzeitperiode

Wenn am Ende der Gleitzeitperiode nicht alle Plusstunden verbraucht wurden, werden diese entweder abgegolten,²³ in die nächste Durchrechnungsperiode vollständig oder zum Teil übertragen oder auch – was gesetzlich nicht zulässig ist – gestrichen. Alle RespondentInnen, die angegeben haben am Ende der Abrechnungsperiode der Gleitzeit nicht alle Stunden verbraucht zu haben, wurden gefragt, wie diese Stunden weiter behandelt werden.

Am häufigsten abgegolten oder übertragen werden Plusstunden im Bereich Metall (Industrie und Gewerbe), dort werden bei 30% der Befragten die Plusstunden abgegolten und bei 48% der Plusstunden übertragen. Teilweise übertragen werden weitere 12%, von vollständigen Streichungen berichten 10% der Befragten.

Besonders ungünstig für viele Beschäftigte ist die Praxis der Abgeltung von Plusstunden im Bereich der Banken. Abgegolten oder vollständig übertragen werden die Plusstunden von etwas mehr als der Hälfte der dort Beschäftigten (55%). Nur teilweise übertragen oder insgesamt gestrichen werden die Plusstunden von 45% der RespondentInnen aus dieser Branche.

Abbildung 6.19: Abgeltung von Plusstunden am Ende der Gleitzeitperiode nach Branchen



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=585

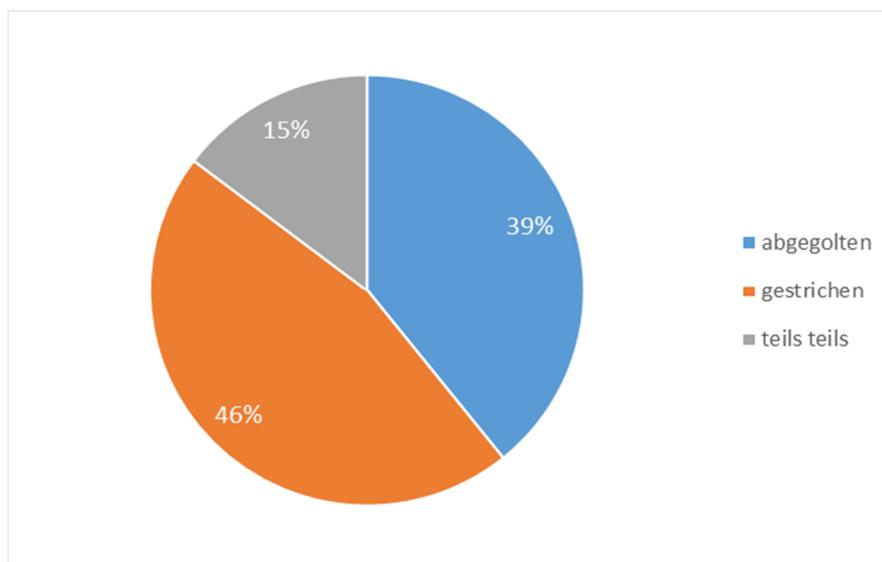
Wurden Plusstunden nur teilweise in die nächste Abrechnungsperiode übertragen, wurde im Rahmen der Befragung nochmals nachgefragt, ob diese nicht übertragenen Stunden **zu einem späteren Zeitpunkt** abgegolten oder gestrichen werden. Die entsprechenden

²³ Ob diese Abgeltung mit oder ohne gesetzlich vorgesehenen Zuschlägen erfolgt, wurde ihm Rahmen der Befragung nicht erhoben.

Ergebnisse finden sich in Abbildung 6.20. Aufgrund der geringeren Zahl an Befragten werden die Antworten hier nicht mehr nach Branchen aufgeschlüsselt.

61% der Beschäftigten berichten, dass ihnen die nicht übertragenen Plusstunden vollständig (46%) oder teilweise (15%) gestrichen werden. Nur 39% wird dieses Arbeitszeitguthaben abgegolten.

Abbildung 6.20: Abgeltung übertragener Plusstunden zu einem späteren Zeitpunkt

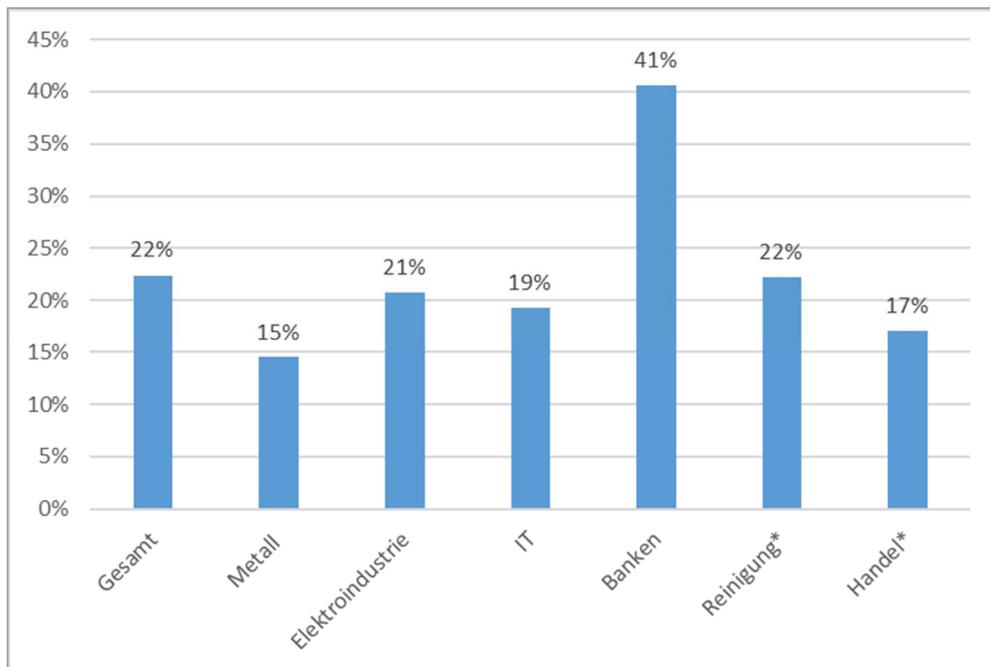


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=105

In Abbildung 6.21 wurde nochmals der Anteil aller Beschäftigten, denen Zeitguthaben am Ende der Gleitzeitperiode insgesamt oder teilweise gestrichen wurden zusammengeführt. Diese Abbildung gibt also Antwort auf die Frage, welcher Anteil an Beschäftigten in den jeweiligen Branchen insgesamt von Streichungen betroffen ist.

Besonders groß ist dieser Anteil im Bereich der Banken, hier wurden von 41% der Beschäftigten Plusstunden vollständig oder teilweise nicht abgegolten. Vergleichsweise geringer ist dieser Anteil mit 15% im Sektor Metall.

Abbildung 6.21: Beschäftigte mit teilweise oder vollständig nicht abgegoltenen Plusstunden



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=585

*) In der Reinigung und im Handel finden sich nur wenige Beschäftigte mit Gleitzeitmodellen.

Neben der Frage, wie viele MitarbeiterInnen in einer Branche von Stundenstreichungen betroffen sind, ist natürlich auch die Zahl der im Schnitt gestrichenen Stunden von Bedeutung. Im Metallsektor, in der Elektronikindustrie und in der Reinigung ist zwar nur ein geringerer Anteil von Beschäftigten von Stundenstreichungen betroffen. Werden jedoch Stunden gestrichen, handelt es sich häufig um eine sehr hohe Zahl an Stunden. Gänzlich anders ist das Bild in Banken: hier sind sehr viele ArbeitnehmerInnen von Streichungen betroffen, die Zahl der nicht entlohnten Stunden je MitarbeiterIn ist jedoch vergleichsweise gering.

Übersicht 6.1: Anteil der Beschäftigten mit gestrichenen Plusstunden und Zahl der gestrichenen Stunden

ArbeitnehmerInnen mit Gleitzeitmodell	Anteil der Gleitzeitbeschäftigten, die von Stundenstreichungen betroffen sind	Gesamtanteil der Beschäftigten je Branche, die von Streichungen betroffen sind in	Im Durchschnitt pro Person gestrichene Stunden	
Gesamt^{*)}	585	22%	6%	57,8
Metall	117	15%	4%	96,8
Elektro-industrie	106	21%	8%	89,3
IT	176	19%	13%	58,8
Banken	106	41%	16%	25,7
Reinigung ^{*)}	27	22%	2%	95,8
Handel ^{*)}	41	17%	3%	35,0

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=585

^{*)} Werte für Beschäftigte in der Gastronomie werden aufgrund der geringen Zahl an Gleitzeitbeschäftigten nicht gesondert ausgewiesen. Angaben für die Reinigung und den Handel basieren auf einer geringen Zahl an Beschäftigten.

6.2.5. Abgeltung von Mehrleistung in Gleitzeitmodellen

Dass Gleitzeitmodelle eine unvollständige Abgeltung von Mehrleistungen wahrscheinlicher machen, wurde bereits seit längerem vermutet. Zur Überprüfung dieser Vermutung lagen bislang jedoch kaum geeignete Daten vor. Die Daten des hier vorgestellten Projekts zeigen für die untersuchten Branchen, dass nicht oder nur teilweise entgeltete Mehrleistungen in Gleitzeitmodellen tatsächlich ein häufiges Phänomen sind. So berichten über alle untersuchten Branchen hinweg 59% der Befragten in Gleitzeitmodellen über mindestens eins der folgenden Probleme im Zusammenhang mit der Abgeltung von Mehrleistung:

- Plusstunden am Ende einer Gleitzeitperiode werden ganz oder teilweise gestrichen
- keine Abgeltung von Über- oder Mehrstunden
- Abgeltung von Über- oder Mehrstunden ohne Zuschlag
- Überstundenpauschale oder All-In-Vertrag deckt die geleisteten Über- oder Mehrstunden nicht vollständig ab, eine nachträgliche Abgeltung erfolgt nicht.

Am häufigsten ist dabei das vollständige oder teilweise Fehlen von Zuschlägen (45%), am seltensten die Angabe völlig unbezahlter Mehrarbeit (1%). Zwischen den Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede: Während in der Metallbranche ziemlich genau die

Hälfte der in Gleitzeitmodellen Beschäftigten keinerlei Probleme bei der Abgeltung von Mehrleistung angibt, sind im Bankenbereich 71% der in Gleitzeit Tätigen von einem Abgeltungsproblem betroffen, die IT-Branche liegt mit 60% genau im Durchschnitt. Sehr hohe Anteile Gleitzeitbeschäftigter mit unvollständiger Abgeltung von Mehrleistung zeigen sich auch in Gastronomie und Reinigung – allerdings sind die Fallzahlen in diesen Branchen jeweils zu gering für eine verlässliche Auswertung.

Was die Angaben zum Gesundheitszustand betrifft, zeigen sich zwischen Beschäftigten in Gleitzeit mit und ohne Problem bei der Abgeltung von Mehrleistung nur geringe Unterschiede. Befragte mit komplett abgegoltener Mehrleistung sind allerdings zu 55% selten oder nie von arbeitsbedingter emotionaler Erschöpfung betroffen, Befragte mit nicht oder nur teilweise abgegoltener Mehrleistung nur zu 49%. 11% aus letztgenannter Gruppe geben an, durch ihre Arbeitszeiten gesundheitlich beeinträchtigt zu sein, bei erstgenannter Gruppe sind es nur 5%.

Deutlicher sind die Unterschiede bei den Zufriedenheitsvariablen, am deutlichsten wenig überraschend bei der Zufriedenheit mit der betrieblichen Fairness die Abgeltung von Mehrarbeit betreffend. Hier sind bei den Gleitzeitbeschäftigten mit vollständiger Abgeltung von Mehrleistung zwei Drittel (65%) sehr zufrieden, bei den Beschäftigten mit unvollständiger Mehrleistungsabgeltung nur gut ein Drittel (36%). Mit dem allgemeinen betrieblichen Umgang mit Arbeitszeiten zeigen sich aus letztgenannter Gruppe 57% sehr zufrieden, aus erstgenannter 73%.

6.3. Arbeit in regelmäßigen Schichten

- Arbeit in regelmäßigen Schichten ist vor allem in der Metall- und Elektroindustrie von Bedeutung
- Aber auch eine und einer von zehn Befragten in der Gastronomie gab an, in Schichten zu arbeiten
- Zwei Drittel der SchichtarbeiterInnen sind immer im gleichen Schichttrad beschäftigt
- Über weniger als zwei Wochen Planungszeit berichtet ein Sechstel der ArbeitnehmerInnen mit Schichtmodell
- Kurzfristige Änderungen einmal angekündigter Schichtpläne werden selten vorgenommen
- Drei Viertel der Beschäftigten mit Schichtmodell berichten, dass ihre Wünsche bei der Schichtplanerstellung berücksichtigt werden

Arbeit in regelmäßigen Schichten ist vor allem in der Metall- und Elektroindustrie von Bedeutung. Hier arbeiten jeweils knapp drei von zehn befragten ArbeitnehmerInnen in diesem Modell. Aber auch im Gastgewerbe, im Handel und in der Reinigung arbeiten zwischen 15% und 11% der ArbeitnehmerInnen in regelmäßig wiederkehrenden Schichten. So gut wie bedeutungslos ist Schichtarbeit in der IT und im Bankensektor, weshalb für diese Branchen in weiterer Folge keine Auswertung der Beschäftigung in regelmäßigen Schichten erfolgt.

Insgesamt 82% aller ArbeitnehmerInnen in Schichtarbeit sind ArbeiterInnen, 18% sind als Angestellte beschäftigt. 26% der befragten ArbeiterInnen, aber nur 5% der befragten Angestellten arbeiten in regelmäßigen Schichten. Aus diesem Grund wurden für die folgenden Analysen nur ArbeiterInnen ausgewählt.

Die Verteilung nach Geschlechtern bei ArbeiterInnen mit Schichtmodell innerhalb der untersuchten Branchen entspricht weitgehend der branchenspezifischen Gesamtverteilung. So sind 87% der in Schichtmodellen Tätigen aus Metallindustrie und – gewerbe Männer, was genau dem Männeranteil unter allen Befragten des Metallbereichs entspricht. In der Elektroindustrie ist der Männeranteil bei den ArbeitnehmerInnen mit Schichtmodell mit 76% etwas geringer als in der Betrachtung über alle Arbeitszeitmodelle und ArbeiterInnen und Angestellte zusammen (82%), in der Gastronomie etwas höher (37% gegenüber 31%).²⁴

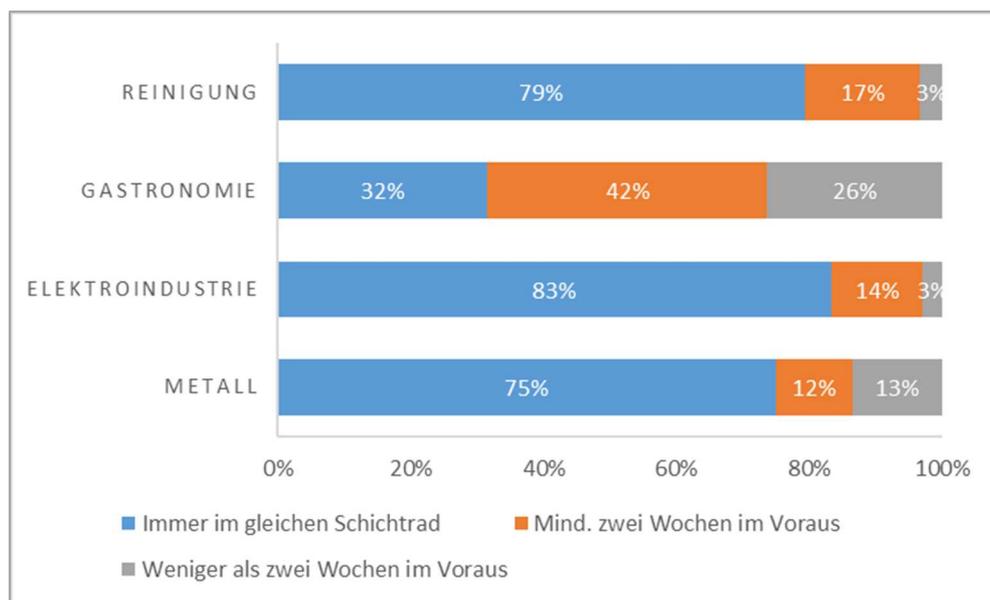
Aus arbeitsrechtlicher Perspektive handelt es sich bei Schichtarbeit um ein vergleichsweise starres Arbeitszeitmodell mit geringen Flexibilisierungsspielräumen. In der konkreten Ausgestaltung sind aber auch hier gewisse Abstufungen möglich, vor allem was die Berücksichtigung von Wünschen und die Häufigkeit kurzfristiger Änderungen betrifft. Zentral für die Frage der Flexibilität und Planbarkeit der Arbeitszeit ist darüber hinaus der Zeitpunkt der Einteilung von Dienst- bzw. Schichtplänen. Etwas mehr als zwei Drittel (71%) der schichtförmig tätigen Befragten geben an, dass sie immer in den

²⁴ Detailergebnisse für weitere Branchen können aufgrund der geringen Fallzahlen nicht ausgewiesen werden.

gleichen Schichten arbeiten und ihren Schichtplan daher prinzipiell immer im Voraus kennen. In der Metallbranche sind dies 75% der ArbeitnehmerInnen mit Schichtmodell, in der Elektroindustrie arbeiten sogar 83% der ArbeitnehmerInnen mit Schichtmodell immer im gleichen Schichtrad. Damit sind die Arbeitszeiten für den überwiegenden Teil der schichtförmig Beschäftigten in den erhobenen Industriebranchen schon lange im Voraus planbar. Auch in der Reinigung arbeiten 79% der ArbeiterInnen mit Schichtmodell immer im gleichen Schichtrad. Deutlich geringer sind die Anteile immer in den gleichen Schichten Tätiger in der Gastronomie (32%).

14% der schichtförmig Tätigen wissen über ihre Arbeitseinteilung einen Monat oder länger im Voraus Bescheid.²⁵ Über weniger als zwei Wochen Planungszeit berichten 14% der in Schichtarbeit Beschäftigten im Metallsektor und 26% der ArbeitnehmerInnen mit Schichtmodellen im Gastgewerbe; für die letztgenannten Gruppen ist die Zahl der Befragten jedoch schon sehr klein. Die vergleichsweise kurzen Ankündigungsfristen bei ArbeitnehmerInnen in schichtförmiger Arbeit finden sich jedoch auch bei den Beschäftigten mit schwankender Arbeitszeit in ebendieser Branche.

Abbildung 6.22: Ankündigungszeitraum der Schichtarbeit von ArbeiterInnen nach Branchen²⁶



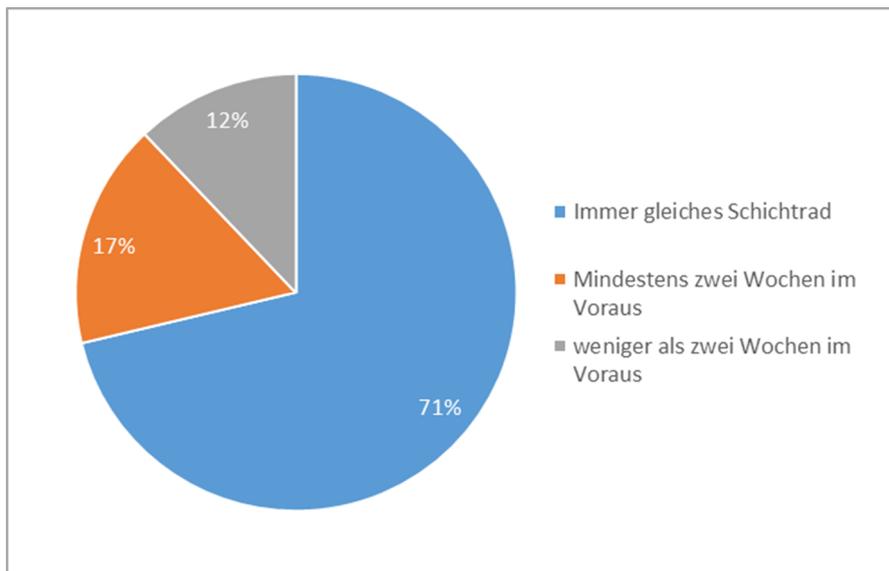
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=310

Branchenspezifische Ankündigungsgepflogenheiten dürften auch hinter den Unterschieden zwischen Männern und Frauen stehen, die in Abbildung 6.23 und Abbildung 6.24 dargestellt sind. Auffällig ist hier vor allem der etwas höhere Anteil männlicher Beschäftigter, die weniger als zwei Wochen im Voraus über ihre Arbeitszeit informiert werden (12% Arbeiter gegenüber 9% Arbeiterinnen).

²⁵ Eine Differenzierung nach Branchen ist hier aufgrund der geringen Absolutzahlen nicht mehr sinnvoll.

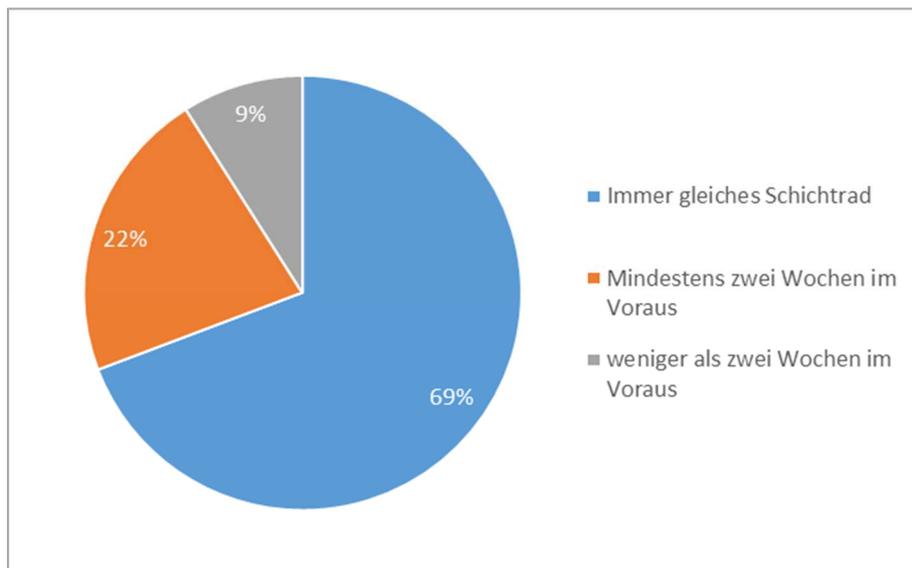
²⁶ Werte für Handel, IT und Banken wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Abbildung 6.23: Ankündigungszeitraum – Arbeiter



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=209

Abbildung 6.24: Ankündigungszeitraum – Arbeiterinnen



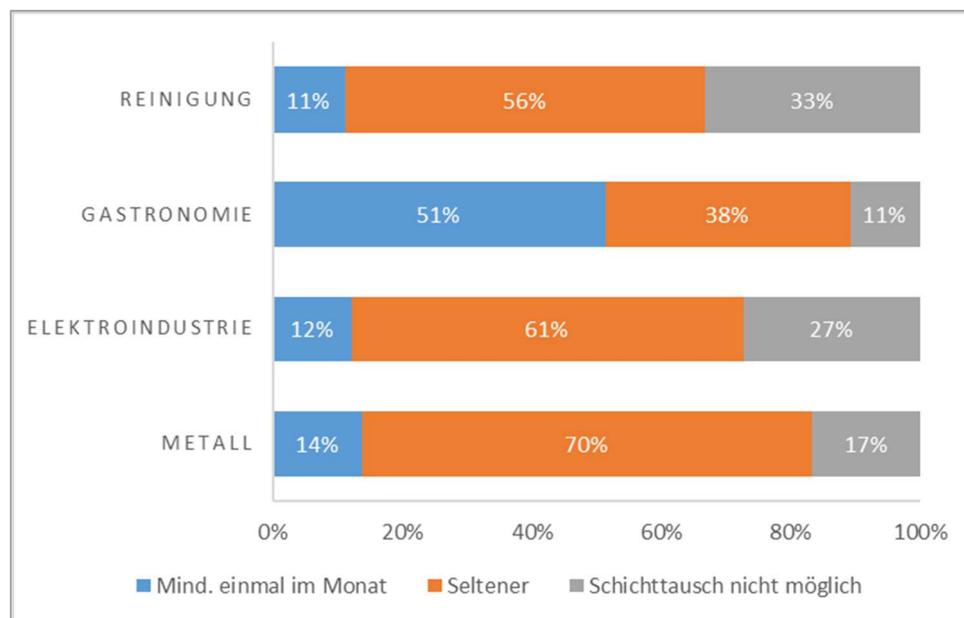
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=101

Kurzfristige Änderungen in den Schichtplänen werden insgesamt selten vorgenommen (vgl. Abbildung 6.25 und Abbildung 6.26): für zwei Drittel der befragten ArbeitnehmerInnen mit Schichtmodell ist kurzfristiger Schichttausch mit KollegInnen selten oder nie Teil ihres Arbeitsalltags. Noch höher ist der entsprechende Anteil im Metall- und Elektrobereich (87% bzw. 88%), deutlich niedriger in der Gastronomie (49%). Wenn es zu Änderungen kommt, geschieht dies etwas häufiger auf Wunsch des Arbeitnehmers

bzw. der Arbeitnehmerin als auf Betreiben des Arbeitgebers: 20% der befragten ArbeiterInnen mit Schichtmodell tauschen mindestens einmal pro Monat Schichten mit KollegInnen, bei 15% nimmt der Arbeitgeber mindestens einmal pro Monat kurzfristige Schichtplanänderungen vor. Sowohl ArbeitnehmerInnen- als auch arbeitgeberseitige kurzfristige Schichtplanänderungen mindestens einmal im Monat sind in der Elektroindustrie am seltensten (14% bzw. 12%), in der Gastronomie dagegen am häufigsten (51%).

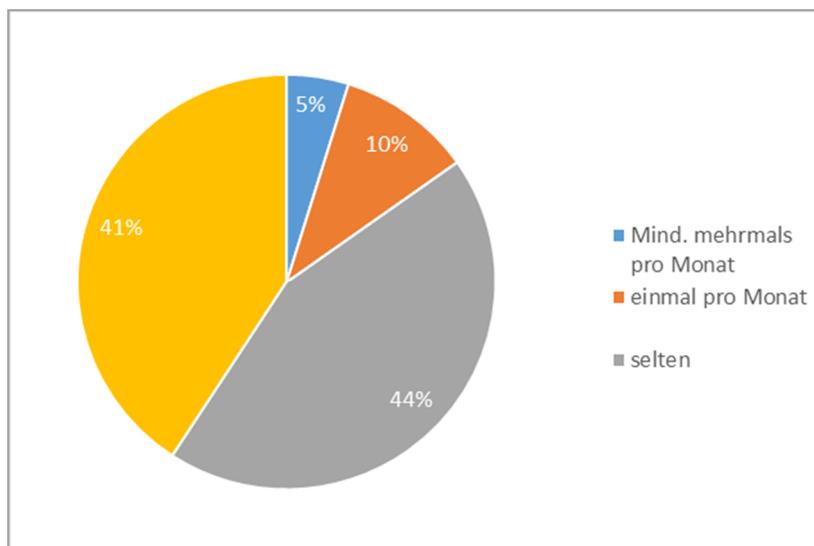
Mehr als drei Viertel aller Befragten (76%), die in regelmäßigen Schichten arbeiten, bejahen die Frage nach der Berücksichtigung ihrer Wünsche bei der Schichtplanerstellung. Im Metallbereich ist der entsprechende Wert mit 68% etwas geringer, in der Gastronomie geben fast alle ArbeitnehmerInnen mit Schichtmodell (97%) die Berücksichtigung ihrer Wünsche bei der Schichtplanerstellung an.

Abbildung 6.25: Kurzfristiger Schichttausch mit KollegInnen nach Branche



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=310

Abbildung 6.26: Häufigkeit der Schichtänderungen durch den Arbeitgeber



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=310

6.4. Schwankende Arbeitszeit (weder Schicht noch Gleitzeit)

- Schwankende Arbeitszeiten sind vor allem in der Gastronomie, der Reinigung und im Handel von Bedeutung
- Knapp die Hälfte der ArbeitnehmerInnen mit schwankender Arbeitszeit kann die Verteilung der Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen
- Vermehrt in der Gastronomie erfahren ArbeitnehmerInnen weniger als zwei Wochen vorher von ihrer Dienstenteilung (absolut wenige Fälle)
- Wünsche bei der Dienstenteilung werden tendenziell berücksichtigt
- Es gibt – basierend auf einer geringen Zahl an Befragten – Anzeichen, dass im Handel und abgeschwächt auch in der Gastronomie teilweise größere Zeitschulden aufgebaut werden

Schwankende Arbeitszeiten jenseits von Schichtmodellen und Gleitzeitvereinbarungen sind vor allem in der Gastronomie, der Reinigung und dem Handel von Bedeutung.²⁷ Drei von zehn Befragten aus der Gastronomie geben an, in den einzelnen Arbeitswochen jeweils eine unterschiedliche Anzahl von Arbeitsstunden zu leisten, aber kein Gleitzeit- oder Schichtmodell vereinbart zu haben. In der Reinigung trifft dies auf 23% der Befragten zu, im Handel haben sich 20% hier zugeordnet. In allen anderen untersuchten Branchen ist dieses Modell nur von geringer Bedeutung (was darauf hindeutet, dass sich Beschäftigte mit Durchrechnungs- bzw. Bandbreitenmodell, wie sie vor allem im Metall- und Elektrobereich vorkommen müssten, nicht dieser Kategorie zugeordnet haben).

Schwankende Arbeitszeiten ohne Schicht- oder Gleitzeitmodell bilden innerhalb der dem Erhebungsinstrument zugrundeliegenden Modelltypologie eine Art Residualkategorie, für die nicht ausgeschlossen werden kann, dass sie teilweise ohne arbeitsrechtliche Grundlage zur Anwendung kommt. Wer über die Planung der Arbeitszeit entscheidet, sowie wie lange im Voraus diese Planung erfolgt, ist vor diesem Hintergrund von besonders großer Bedeutung.

Etwas weniger als die Hälfte der ArbeitnehmerInnen mit schwankender Arbeitszeit (45%) gibt an, die Verteilung ihrer Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen zu können. Dies trifft vor allem auf die Reinigungsbranche zu, hier haben sich 47% der Befragten für diese Antwortmöglichkeit entschieden. Deutlich geringer sind die entsprechenden Anteile im Gastgewerbe (37%) und vor allem im Handel (29%). Im Gegenzug geben im Handel 52% der ArbeitnehmerInnen an, dass die Einteilung durch vorgegebene Dienstpläne des Arbeitgebers erfolgt. In der Reinigung sind dies 32% und in der Gastronomie 28%. Über eine Mischform, das Treffen von Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber, berichten im Handel und der Reinigung jeweils 19%, in der Gastronomie sind dies 31%.

²⁷ Da aus den anderen Branchen nur wenige Fälle für die Analyse zur Verfügung stehen, konzentriert sich diese auf die genannten Branchen.

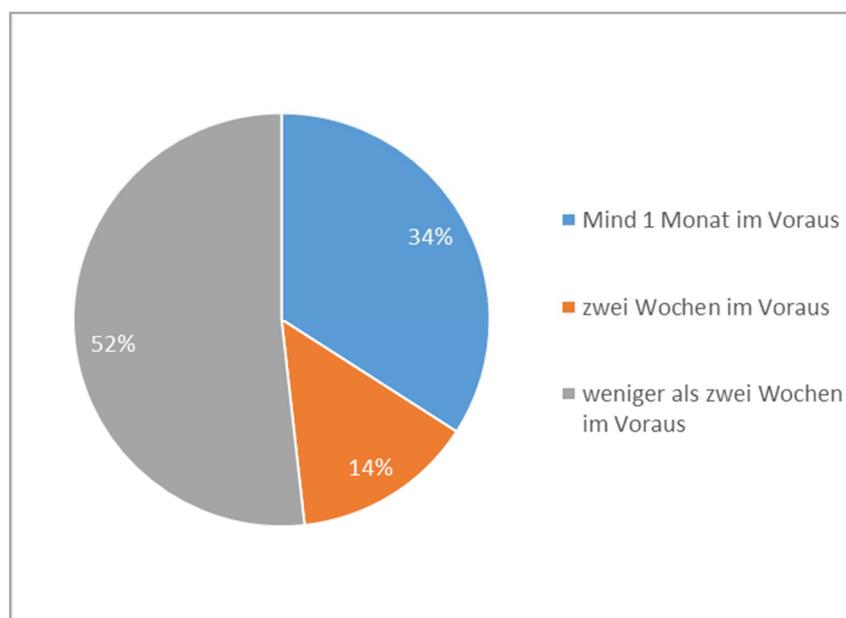
Übersicht 6.2: Form der Arbeitszeitvereinbarung

	Gesamt	Dienstpläne vom Arbeitgeber vorgegeben	Vereinbarung mit dem Arbeitgeber	Weitgehende Selbstbestimmung	Anderes	Weiß nicht/keine Angabe
		in %				
Gesamt	100%	32%	21%	45%	5%	0%
Gastronomie und Beherbergung	100%	28%	31%	37%	4%	0%
Reinigung	100%	32%	19%	47%	2%	0%
Handel	100%	52%	19%	29%	0%	0%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=197

Jene ArbeitnehmerInnen, deren schwankende Arbeitszeit durch Dienstpläne vorgegeben ist, wurden gefragt, wie lange im Voraus sie im Normalfall über ihre Arbeitszeiten Bescheid wissen. In absoluten Zahlen wurde hier nur mehr eine sehr kleine Gruppe befragt, trotzdem ist auffallend, dass in der Gastronomie gehäuft ArbeitnehmerInnen angaben, erst eine Woche vorher oder sogar noch kurzfristiger von ihrer Arbeitseinteilung zu wissen, womit die gesetzliche Ankündigungsfrist von 14 Tagen klar unterschritten wird. In der Reinigung und im Handel scheint dieses Problem ebenfalls häufiger aufzutreten.

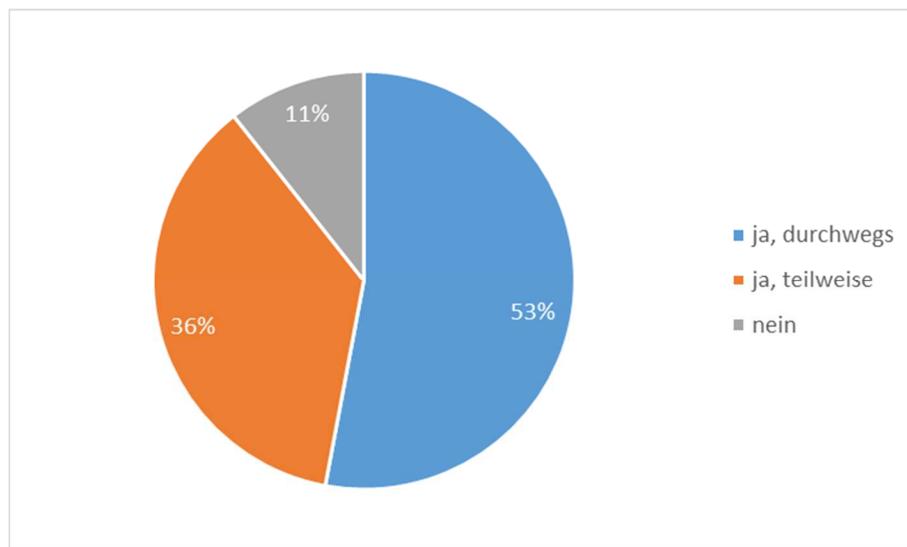
Abbildung 6.27: Planung schwankende Arbeitszeit



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=86

Was die Berücksichtigung der Wünsche der ArbeitnehmerInnen bei der Dienstplanerstellung betrifft (vgl. Abbildung 6.28), geben etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten an, dies sei durchwegs der Fall. Im Handel liegt – basierend auf einer nur mehr geringen Zahl an Befragten – dieser Wert noch etwas über diesem Schnitt.

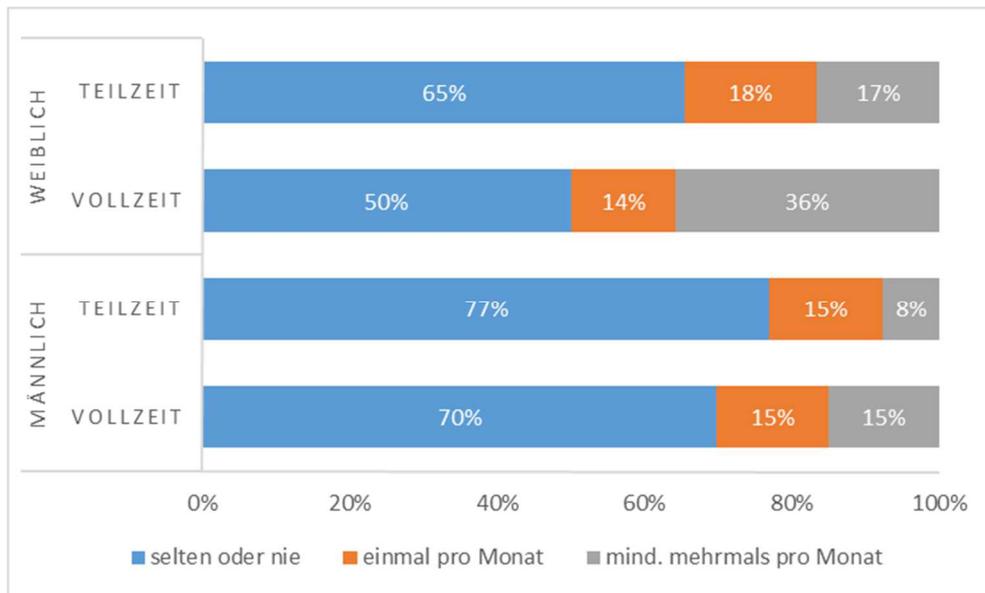
Abbildung 6.28: Berücksichtigung von Wünschen der ArbeitnehmerInnen bei der Dienstplanung



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=86

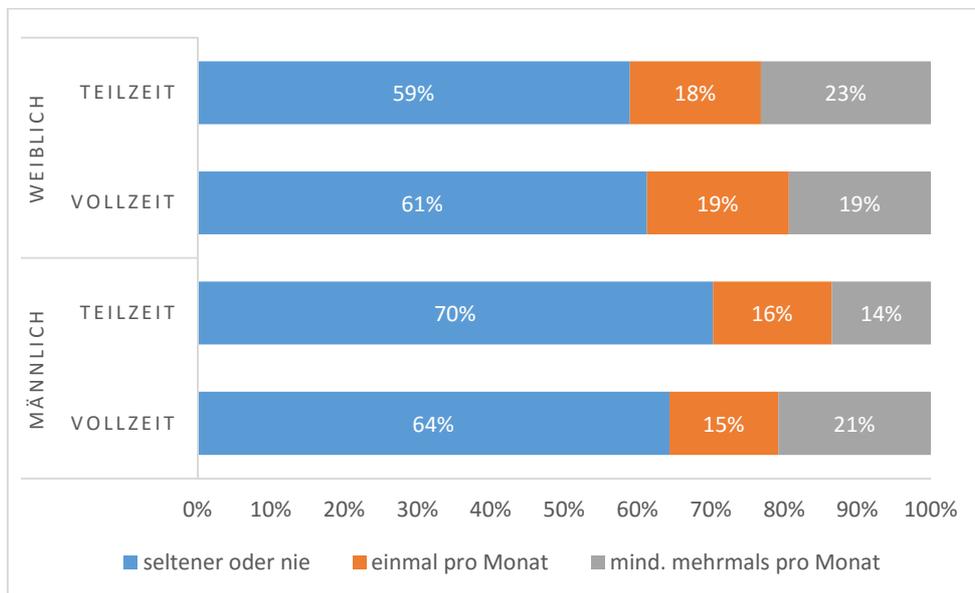
Zu kurzfristigen Änderungen der geplanten Arbeitszeit kommt es sowohl auf Wunsch des Arbeitgebers als auch der ArbeitnehmerInnen eher selten: gut 60% der Befragten mit schwankender Arbeitszeit geben an, dass beides selten oder nie der Fall ist. Auf Branchenebene ist dabei die deutlich größere Häufigkeit kurzfristiger arbeitgeberseitiger Dienstplanänderungen im Handel auffällig: Etwa die Hälfte der dort mit schwankender Arbeitszeit Beschäftigten sind mindestens einmal im Monat von kurzfristigen arbeitgeberseitigen Änderungen betroffen.

Abbildung 6.29: Änderungen der vereinbarten Arbeitszeit durch ArbeitnehmerInnen



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=137

Abbildung 6.30: Änderungen der vereinbarten Arbeitszeit durch Arbeitgeber

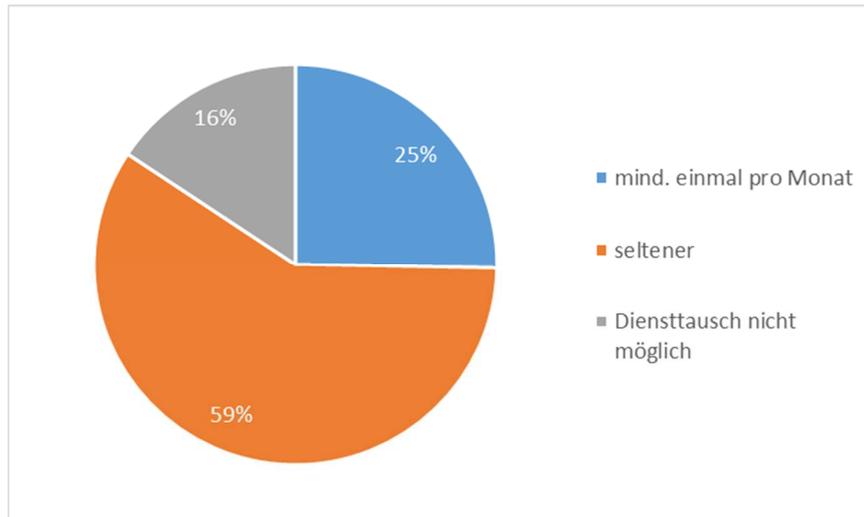


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=264

Besonders selten kommt es bei Beschäftigten mit schwankender Arbeitszeit ohne Schicht und Gleitzeit, die nach arbeitgeberseitig festgelegten Dienstplänen arbeiten, zu

kurzfristigem Tausch von Diensten: dies ist bei 72% der entsprechend Beschäftigten seltener als einmal pro Monat der Fall.

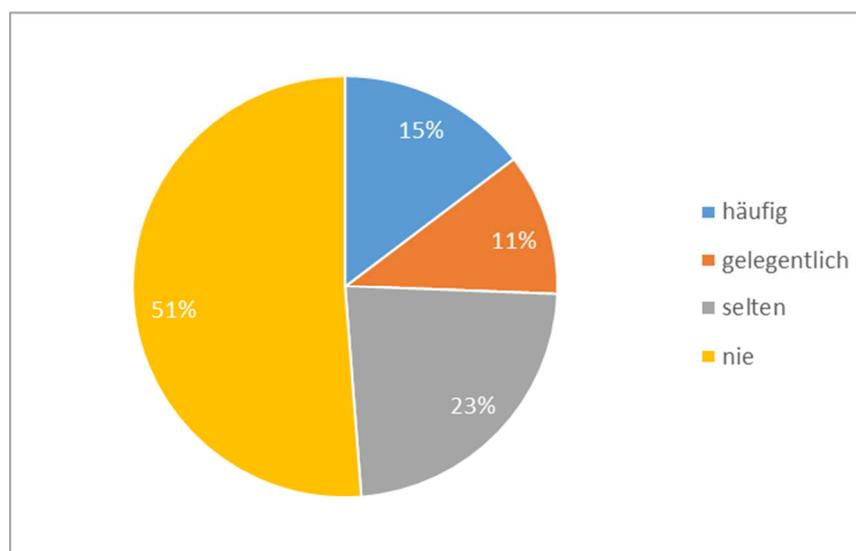
Abbildung 6.31: Häufigkeit des Dienstaushes mit KollegInnen



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=86

Diejenigen Befragten, deren Arbeitszeit durch Dienstpläne des Arbeitgebers festgelegt wird, wurden zusätzlich gefragt, inwieweit es im Zuge ihrer wöchentlich wechselnden Arbeitszeit zum Aufbau größerer Zeitschulden kommt und wie diese wieder ausgeglichen werden.

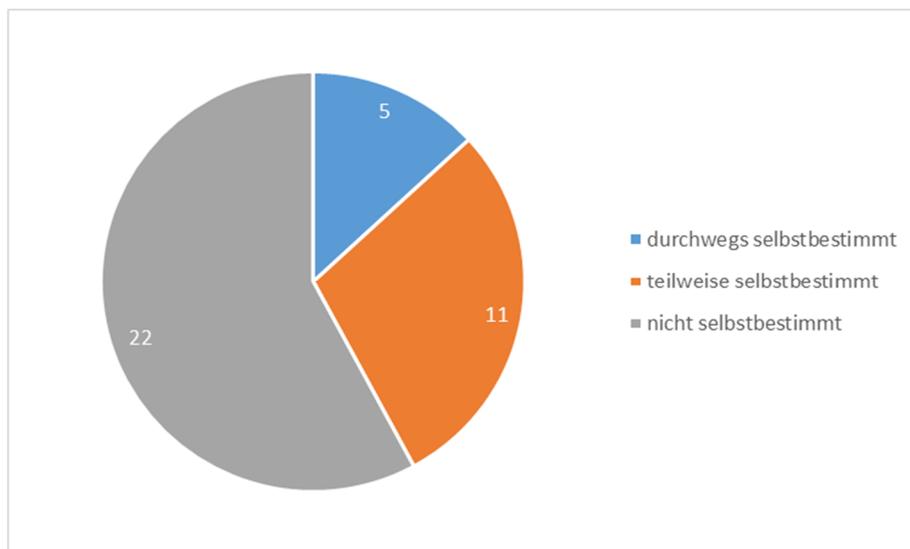
Abbildung 6.32: Häufigkeit von Zeitschulden der ArbeitnehmerInnen mit schwankender Arbeitszeit



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=86

Die Auswertung der darauf bezogenen Fragen basiert leider auf sehr geringen Fallzahlen (27 Befragte aus dem Handel, 23 aus der Gastronomie, 20 aus der Reinigung). Deutlich wird aber, dass der Aufbau größerer Zeitschulden tatsächlich im Handel am vergleichsweise stärksten verbreitet ist. Viele der im Handel von größeren Zeitschulden Betroffenen müssen sich bei deren Ausgleich nach den Vorgaben ihres Arbeitgebers richten.

Abbildung 6.33: Selbstbestimmung beim Ausgleich von Zeitschuld, Absolutwerte



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=38

Die Frage, inwieweit Zeitguthaben selbstbestimmt verbraucht werden können, wurde allen Beschäftigten mit schwankender Arbeitszeit gestellt. Das geringste Ausmaß an Selbstbestimmung zeigt sich wiederum im Handel, wo sich 39% der so Beschäftigten beim Verbrauch von Zeitguthaben in Stunden, ganzen Tagen oder längeren Zeitblöcken nach arbeitgeberseitigen Vorgaben richten müssen. In der Gastronomie sind dies nur 21%, in der Reinigung 20%.

6.5. *Zwischenbilanz: ArbeitnehmerInnen- und arbeitgeberbestimmte Arbeitszeitflexibilität in den unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen*

Wie bereits eingangs festgehalten, bildet das Ausmaß, in dem Flexibilität innerhalb eines Arbeitszeitmodells vom Arbeitgeber bzw. von den ArbeitnehmerInnen bestimmt wird, einen wichtigen Bezugspunkt für die Bewertung (mehr oder weniger) flexibler Arbeitszeitarrangements. Die Unterschiedlichkeit der erhobenen Arbeitszeitmodelle machte es dabei erforderlich, die Autonomiefrage wie einleitend beschrieben modellspezifisch zu operationalisieren. Dies impliziert, dass den RespondentInnen je nach Arbeitszeitmodell unterschiedliche Fragen zur Flexibilität ihrer Arbeitszeit und ihren diesbezüglichen Gestaltungsspielräumen gestellt wurden. Modellspezifische Flexibilitätsschnitte werden so recht präzise rekonstruierbar (siehe die bisherigen Ausführungen in Kapitel 6), Vergleiche zwischen den Modellen jedoch erschwert.

Um dennoch eine vergleichende Perspektive zu ermöglichen, wurde ein Indikator gebildet, der von den modellspezifischen Unterscheidungen zwischen ArbeitnehmerInnen- und arbeitgeberseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität ausgeht und die so gewonnen Kategorien aufeinander bezieht. Im Folgenden wird die konkrete Vorgangsweise für die einzelnen Arbeitszeitmodelle beschrieben.

Für Befragte mit fixer wöchentlicher Arbeitszeit wurde – anhand von Frage 8 im Erhebungsinstrument – zwischen drei Kategorien unterschieden:

- **Beschäftigte mit geringer Arbeitszeitflexibilität.** Angesprochen sind hier diejenigen Beschäftigten, deren Arbeitszeit sowohl das Ausmaß als auch die Lage betreffend fixiert ist (wie oben erwähnt die mit Abstand häufigste Kategorie innerhalb dieses Modells);
- **Beschäftigte mit stärker arbeitnehmerInnenseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität.** Hier sind Beschäftigte zugeordnet, die die Lage ihrer Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen können.
- **Beschäftigte mit stärker arbeitgeberseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität.** Zum einen sind hier Beschäftigte angesprochen, deren Arbeitszeitlage durch wechselnde Dienstpläne bestimmt ist. Darüber hinaus wurden auch Befragte hier zugeordnet, für die die Verteilung ihrer Arbeitszeit auf die Arbeitswoche durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber festgelegt wird.

In ähnlicher Weise wurden Befragte mit schwankender Arbeitszeit, die weder in Schicht noch in Gleitzeit arbeiten, anhand von Frage 28 in zwei Kategorien unterteilt:

- **Beschäftigte mit stärker arbeitnehmerInnenseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität.** Hier sind Befragte zugeordnet, die die Verteilung ihrer Arbeitszeit laut Frage 28 weitgehend selbst bestimmen können.
- **Beschäftigte mit stärker arbeitgeberseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität.** Hier sind wiederum Befragte enthalten, deren Arbeitszeit durch Dienstpläne oder Vereinbarung mit dem Arbeitgeber festgelegt wird.

Befragte, die in regelmäßigen Schichten arbeiten, wurden anhand von Frage 24 in zwei Kategorien unterteilt:

- **Beschäftigte mit stärker arbeitgeberseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität.** Hier sind Befragte zugeordnet, die laut Frage 24 weniger als zwei Wochen im Voraus wissen, zu welcher Schicht sie eingeteilt sind.
- **Beschäftigte mit geringer Arbeitszeitflexibilität.** Hier sind alle in regelmäßigen Schichten tätigen Befragten zugeordnet, die mindestens zwei Wochen im Voraus wissen, zu welcher Schicht sie eingeteilt sind.

Am schwierigsten erscheint die Abgrenzung zwischen arbeitnehmerInnen- und arbeitgeberbestimmter Arbeitszeitflexibilität bei der Gleitzeit. Ausgehend von der Annahme, dass Gleitzeitmodelle den in ihrem Rahmen Beschäftigten die Möglichkeit bieten sollten, ihre Arbeitszeiten an ihren Arbeitszeitpräferenzen, sowie ihren privaten Verpflichtungen und Interessen auszurichten, wurden Befragte in Gleitzeitmodellen nach dem Ausmaß, in dem sie bei der Festlegung ihrer Arbeitszeit ihre eigenen Arbeitszeitpräferenzen, private Verpflichtungen sowie private Interessen berücksichtigen (Fragen 14_6, 14_7 und 14_8), folgendermaßen kategorisiert:

- **Beschäftigte mit stärker arbeitgeberseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität.** Hier wurden Befragte zugeordnet, die mindestens zwei der drei genannten Kategorien (eigene Arbeitszeitpräferenzen, private Verpflichtungen, private Interessen) selten oder gar nicht berücksichtigen.
- **Beschäftigte mit stärker arbeitnehmerInnenseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität.** Komplementär sind hier Befragte enthalten, die mindestens zwei der drei Kategorien öfter als selten berücksichtigen.

Das auf diese Weise gebildete Kategorienschema kann zum einen in modellspezifischer Weise verwendet werden, z.B. um zu überprüfen, wie sich die unterschiedlichen Varianten flexibler Arbeitszeitgestaltung auf die Gesundheit der darin Beschäftigten oder auf ihre Zufriedenheit auswirken.

Übersicht 6.3: Arbeitszeitmodell nach Arbeitszeitflexibilität und Branche (in Spalten%)

	Metall	Elektro	Gastronomie	IT	Banken	Reinigung	Handel
fixe Arbeitszeiten	29%	20%	30%	12%	42%	44%	35%
Stunden fix, schwankende Lage arbeitgeberbestimmt	2%	1%	16%	1%	3%	4%	9%
Stunden fix, schwankende Lage arbeitnehmer-bestimmt	3%	4%	3%	3%	5%	8%	6%
schwankende Arbeitszeit arbeitgeberbestimmt	3%	2%	18%	0%	2%	12%	14%
schwankende Arbeitszeit arbeitnehmerbestimmt	3%	3%	11%	7%	4%	11%	6%
Gleitzeit stärker arbeitgeberbestimmt	14%	17%	3%	31%	20%	4%	6%
Gleitzeit stärker arbeitnehmerbestimmt	18%	26%	3%	43%	22%	6%	11%
Schichtarbeit geringe Flexibilität	25%	27%	12%	3%	2%	11%	11%
Schichtarbeit arbeitgeberbestimmt flexibel	4%	1%	4%	0%	0%	0%	2%

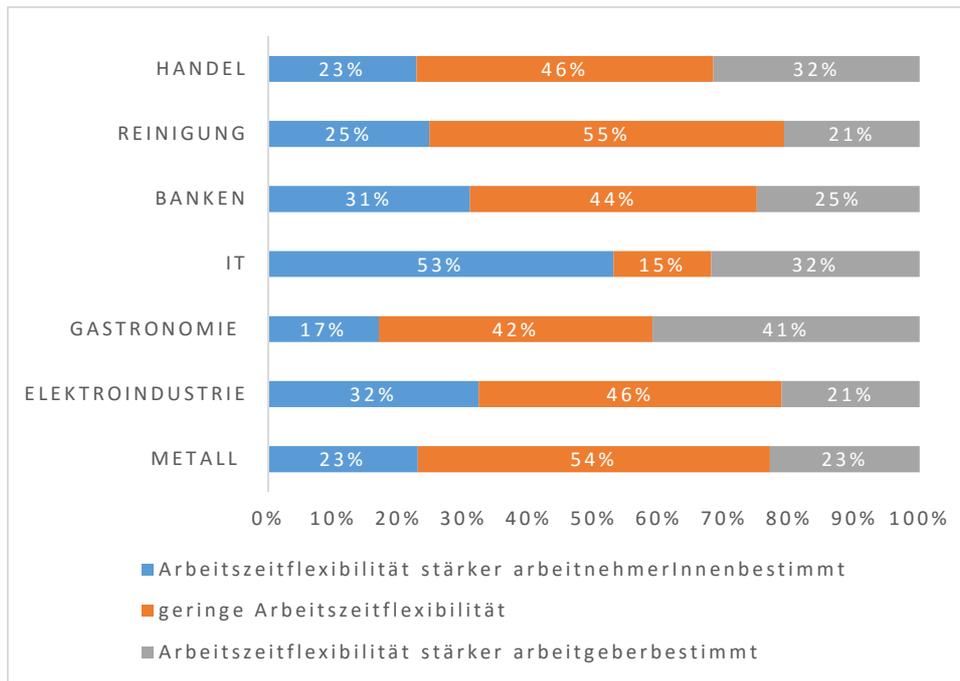
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1997

Wie Übersicht 6.3 zeigt, ist die Verbreitung wöchentlicher Arbeitszeiten, die in Ausmaß und Lage fixiert sind, in der Reinigung und den Banken mit 44% bzw. 42% am größten. Arbeitgeberseitige Bestimmung schwankender Arbeitszeitlage bzw. sowohl in Ausmaß als auch Lage schwankender Arbeitszeit ist in der Gastronomie mit 18% bzw. 16% jeweils besonders verbreitet. Schwankende Arbeitszeit, die durch wechselnde Dienstpläne bestimmt wird, auch im Handel und der Reinigung (14% und 12%).

Stark arbeitgeberbestimmte Gleitzeit findet sich besonders häufig in der IT und dem Bankenbereich (31%, 20%); in Letzterem ist stärker arbeitgeberbestimmte Gleitzeit (in der oben dargestellten Definition) nur unwesentlich seltener als stärker durch die ArbeitnehmerInnen bestimmte Gleitzeit (22%). Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitflexibilität und der Gesundheit und Zufriedenheit der Befragten werden in den entsprechenden Kapiteln dargestellt.

Um einen Überblick über die Verbreitung und Gestaltung von Arbeitszeitflexibilität in den erhobenen Branchen zu gewinnen, können die beschriebenen Kategorien auch modellübergreifend zusammengefasst werden (siehe die folgende Abbildung).

Abbildung 6.34: Arbeitszeitflexibilität nach Branchen



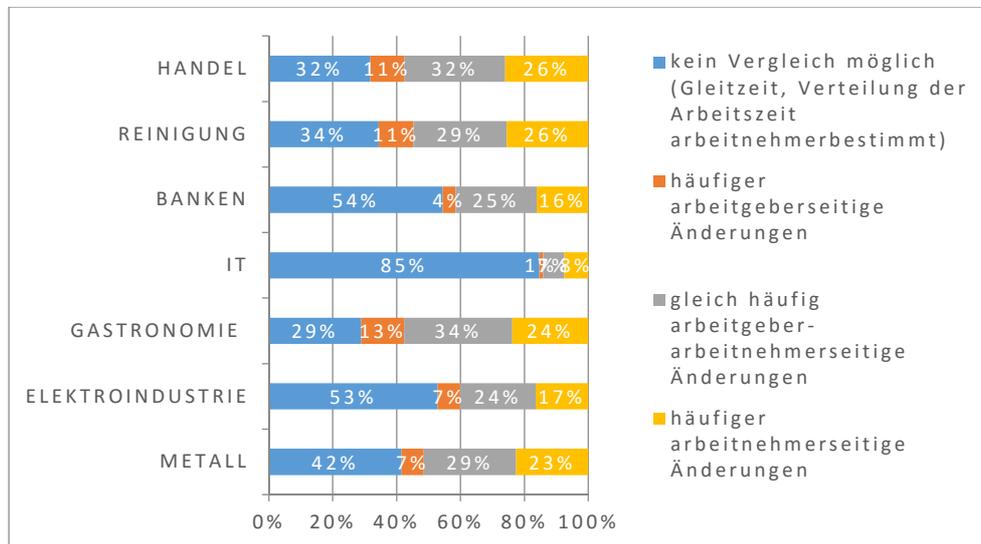
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1997

Der höchste Anteil von Beschäftigten mit geringer Arbeitszeitflexibilität zeigt sich in der Reinigung und im Metallbereich mit 55% bzw. 54% der Befragten. Beschäftigte, deren Arbeitszeitflexibilität stärker arbeitgeberseitig bestimmt wird, finden sich am häufigsten in der Gastronomie, wo diese Kategorie fast gleich häufig ist wie geringe Arbeitszeitflexibilität (41%), im Handel und in der IT (jeweils 32%). Stärker arbeitnehmerInnenseitig bestimmte Arbeitszeitflexibilität ist in der IT und der Elektroindustrie am stärksten verbreitet (53% bzw. 32%).

Zusätzlich zu den Informationen über die grundsätzliche Bestimmung der Arbeitszeit, die für den eben vorgestellten Indikator genutzt wurden, liefert der Fragebogen für die erhobenen Arbeitszeitmodelle mit Ausnahme der Gleitzeit auch Angaben zur Häufigkeit kurzfristiger Arbeitszeitänderungen. Inwieweit diese Angaben sowohl für arbeitgeber- als auch arbeitnehmerInnenseitige Änderungen erhoben wurden, hängt wiederum von der Art der Arbeitszeitflexibilität ab: Für Befragte mit fixer Wochenstundenanzahl oder schwankender Arbeitszeit jenseits von Schicht und Gleitzeit, die die Verteilung ihrer Arbeitszeit (gemäß Frage 8 bzw. Frage 28) überwiegend selbst bestimmen können, wurde nur nach der Häufigkeit kurzfristiger arbeitgeberseitiger Änderungen gefragt, weil kurzfristige arbeitnehmerInnenseitige Änderungen hier sowieso Teil des normalen Arbeitszeitarrangements sind. Kurzfristige arbeitgeber- wie arbeitnehmerInnenseitige Arbeitszeitänderungen wurden für Befragte mit fixem wöchentlichem Arbeitszeitausmaß und fixer Arbeitszeitlage, für Befragte, deren wechselnde Arbeitszeitlage oder deren in Ausmaß und Lage schwankende Arbeitszeit durch Dienstpläne oder Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bestimmt werden, sowie für alle Befragten, die in regelmäßigen

Schichten arbeiten, erhoben. Für diese kann jeweils ermittelt werden, ob kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit häufiger von Arbeitgeber- oder ArbeitnehmerInnenseite ausgehen, oder ob beides gleich häufig (bzw. selten) vorkommt.

Abbildung 6.35: Kurzfristige Arbeitszeitänderungen nach Branchen



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

Abbildung 6.35 zeigt die branchenspezifischen Häufigkeitsanteile, aus Vergleichsgründen jeweils zur Basis aller Befragten. Wie sich zeigt, werden kurzfristige arbeitgeber- und arbeitnehmerInnenseitige Änderungen meist gleich häufig vorgenommen – wobei, wie die obigen, modellspezifischen Ausführungen zeigen, gleich häufig in den meisten Fällen gleich selten bedeutet. Der höchste Anteil höherer arbeitgeberseitiger Änderungshäufigkeit zeigt sich in der Gastronomie, der höchste Anteil häufigerer arbeitnehmerInnenseitiger Änderungen in Handel und Reinigung.

7. MEHRLEISTUNGEN (ÜBERSTUNDEN, MEHRSTUNDEN)

Allgemein

- Die Leistung von Über- und Mehrstunden ist für viele ArbeitnehmerInnen Teil des Arbeitsalltags

Häufigkeit von Über- und Mehrstunden

- Jede Woche erbringt ein Viertel (28%) der befragten ArbeitnehmerInnen Über- und Mehrstunden, 21% tun dies mehrmals im Monat
- Vier von zehn Beschäftigten in Banken arbeiten jede Woche länger als vertraglich vereinbart
- Auch in der IT und in der Elektroindustrie fallen häufig Über- oder Mehrstunden an
- Am seltensten kommt es in der Reinigungsbranche zu Über- und Mehrstunden
- Beschäftigte mit schwankender Arbeitszeit haben häufig Über- und Mehrstunden
- Auch ArbeitnehmerInnen mit Gleitzeitmodell leisten vermehrt Über- und Mehrstunden, hier kann es aber Überschneidungen mit Plusstunden im Gleitzeitmodell geben
- Bei vier von zehn vollzeitbeschäftigten Männern kommt es jede Woche zu Überstunden, bei den Angestellten sind es knapp fünf von zehn Männern
- Vollzeitbeschäftigte Frauen leisten deutlich seltener Über- und Mehrstunden als vollzeitbeschäftigte Männer

Zahl der Über- und Mehrstunden

- Besonders viele Über- und Mehrstunden werden in der Metallbranche gearbeitet
- Auch in der IT gibt es eine hohe Zahl an „Vielarbeiter(Inne)n“
- Geringe Zahlen an Über- und Mehrstunden fallen in der Reinigung an
- In der Gastronomie gibt es sowohl viele Beschäftigte mit wenigen als auch einen höheren Anteil an Beschäftigten mit vielen Über- und Mehrstunden
- Frauen sind bei den sehr hohen Überstundenzahlen weniger stark vertreten, eine mittlere Anzahl von Über- und Mehrstunden leisten aber auch viele Frauen
- Überlange Arbeitszeiten treten gehäuft bei ArbeitnehmerInnen mit schwankender Stundenzahl auf, gefolgt von Gleitzeitmodellen
- Männliche Vollzeitbeschäftigte und Angestellte leisten die meisten Über- und Mehrstunden

Lange Arbeitstage und -wochen

- Ein Viertel der Beschäftigten in der IT arbeitet mehrmals im Monat oder sogar jede Woche länger als 10 Stunden
- Im Metallsektor und in der Gastronomie sind dies ein Fünftel
- Mehr als 50 Stunden pro Woche werden mehrmals im Monat von 9% der Beschäftigten in der Gastronomie geleistet

Abgeltung von Über- und Mehrstunden

- 84% der ArbeitnehmerInnen mit Über- und Mehrstunden erhalten eine gesonderte Abgeltung dieser Stunden
- Die restlichen 16% leisten diese Stunden entweder im Rahmen eines All-In-Vertrages (4%)²⁸, im Rahmen einer Überstundenpauschale (5%) oder als unbezahlte Mehrarbeit (7%)²⁹
- 44% der ArbeitnehmerInnen erhalten Zeitausgleich, 14% eine Bezahlung und 26% eine Kombination aus beiden Formen der Abgeltung
- All-In-Verträge als Form der Abgeltung von Über- und Mehrstunden sind in der IT stärker verbreitet
- In Banken wird die Vereinbarung von Überstundenpauschalen häufiger genutzt
- Etwa der Hälfte der Beschäftigten mit All-In-Vertrag wurden nicht alle im Vorjahr geleisteten Über- und Mehrstunden abgegolten

Abgeltung von Über- und Mehrstunden mit oder ohne Zuschlag

- Die Bezahlung von Über- und Mehrstunden erfolgt meist (zu 64%) mit Zuschlag
- Zeitausgleich erfolgt üblicherweise ohne Zuschlag (70%)
- Teilzeitbeschäftigte erhalten nur in einer Minderheit der Fälle Zuschläge auf Über- und Mehrstunden

Insgesamt wurde einem Drittel (32%) der Vollzeit-ArbeitnehmerInnen geleistete Überstunden oder Plusstunden im Gleitzeitmodell nicht vollständig abgegolten.

Konsumation von Zeitausgleich

- In der Gastronomie, im Handel und in der Reinigung können sieben bzw. sechs von zehn ArbeitnehmerInnen nicht selbst über Zeitausgleich entscheiden

Form der Arbeitszeiterfassung

- In größeren Betrieben wird die Arbeitszeit meist strukturiert, häufig auch elektronisch erfasst
- In kleineren Betrieben zeichnen ArbeitnehmerInnen in vielen Fällen die Arbeitszeit selbst auf oder es gibt keine strukturierte Arbeitszeiterfassung

Die Bedeutung von Einkünften aus Über- und Mehrstunden für den Lebensunterhalt

- 19% der ArbeitnehmerInnen brauchen die Einkünfte aus Über- und Mehrstunden für die Existenzsicherung oder die Aufrechterhaltung ihres Lebensstandards
- Für die Mehrzahl der ArbeitnehmerInnen zählen diese Einkünfte zu den Ersparnissen oder ermöglichen zusätzliche Ausgaben

²⁸ All-In-Verträge stellen im arbeitsrechtlichen Sinne eine Form der Abgeltung von Über- und Mehrstunden dar. Somit liefern die in diesem Bericht präsentierten Werte zu All-In-Verträgen keine Informationen über die Gesamtzahl von Personen mit einem solchen Vertrag, sondern nur über Personen, deren Über- und Mehrstunden in dieser Form ausgeglichen werden.

²⁹ Hier sind gestrichene Plusstunden von Gleitzeitbeschäftigten enthalten.

Über Schwankungen in der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen von Gleitzeit, Schichtarbeit oder sonstiger schwankender Arbeitszeit hinaus leisten viele ArbeitnehmerInnen regelmäßig Über- und Mehrarbeitsstunden. Von Mehrarbeitsstunden wird bei Teilzeitbeschäftigten, von Überstunden bei Vollzeiterwerbstätigen gesprochen. Wie viele Mehrarbeits- und Überstunden gearbeitet werden und, ob und wie diese zusätzlich gearbeiteten Stunden abgegolten werden. Hierzu wurden alle in die Stichprobe einbezogenen ArbeitnehmerInnen befragt.

7.1.1. Häufigkeit von Über- und Mehrstunden

Im Schnitt berichten 28% der befragten ArbeitnehmerInnen von regelmäßig jede Woche anfallenden Mehrarbeits- oder Überstunden.³⁰ Noch höher ist dieser Anteil im Bereich der Banken mit 41%, d.h. vier von zehn Befragten aus dem Bankensektor schildern wöchentliche Über- oder Mehrstunden. Ebenfalls noch über dem Durchschnitt liegt dieser Wert in der IT mit 37% und in der Elektroindustrie mit 33%. Mehrmals oder zumindest einmal im Monat zusätzliche Mehr- oder Überstunden werden überdurchschnittlich oft im Metallsektor und ebenfalls im Bereich der Banken und der IT geleistet. Bei einem Fünftel der Beschäftigten fallen mehrmals pro Monat zusätzliche Arbeitsstunden an.

Im Gegensatz dazu arbeiten 16% der befragten ArbeitnehmerInnen nie über das vertraglich vereinbarte Stundenausmaß hinaus, weitere 20% tun dies nur selten. Die wenigsten Über- und Mehrstunden werden in der Reinigungsbranche berichtet.

³⁰ In dieser Gruppe sind auch Beschäftigte mit einer Gleitzeitvereinbarung enthalten, diese wurden gefragt, ob sie zusätzlich zu Schwankungen im Rahmen der Gleitzeitvereinbarung Über- und Mehrstunden leisten. In den Nennungen der Befragten kann eine Vermischung dieser beiden Formen zusätzlicher Arbeitsstunden nicht vollständig ausgeschlossen werden.

Übersicht 7.1: Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Branchen

	Gesamt	Mindestens einmal pro Woche	Mehrmals pro Monat	Einmal pro Monat	Seltener	Nie
Gesamt	100%	28%	21%	15%	20%	16%
Metall (Industrie oder Gewerbe)	100%	29%	26%	16%	17%	12%
Elektroindustrie	100%	33%	18%	16%	18%	15%
Gastronomie und Beherbergung	100%	21%	19%	12%	24%	24%
IT	100%	37%	28%	14%	14%	7%
Banken	100%	41%	21%	14%	13%	10%
Reinigung	100%	13%	12%	16%	22%	35%
Handel	100%	23%	19%	14%	30%	13%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

Übersicht 7.1 zeigt die Verbreitung von Über- und Mehrstunden in den verschiedenen Arbeitszeitmodellen.

Beschäftigte mit jeder Woche gleich bleibenden Arbeitsstunden und ArbeitnehmerInnen in einem Schichtmodell leisten annähernd zur Hälfte (47% bzw. 43%) selten oder nie Über- und Mehrstunden.

Mindestens wöchentliche Über- und Mehrstunden geben 43% der Befragten mit Gleitzeitmodell an, auch mehrmals im Monat leisten viele in dieser Gruppe Über- und Mehrstunden (26%). Die Befragten mit Gleitzeitmodell wurden ersucht, hier nur zusätzliche, über Schwankungen in der Gleitzeitvereinbarung hinausgehende Über- und Mehrstunden anzugeben. Da diese beiden Formen zusätzlicher Arbeitsleistung für ArbeitnehmerInnen nicht zu jedem Zeitpunkt unterscheidbar sind, kann es hier zu Vermischungen gekommen sein. In jedem Fall jedoch weisen die Aussagen von Gleitzeitbeschäftigten auf eine unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit mit häufig vorkommenden langen Arbeitstagen hin.

Auch viele Beschäftigte mit schwankender Arbeitszeit leisten vermehrt Über- oder Mehrstunden. Ein Viertel (27%) gibt an, dass dies jede Woche, ein Fünftel (21%), dass dies mehrmals im Monat vorkommt. Weniger verbreitet sind Über- und Mehrstunden bei Beschäftigten mit jeder Woche gleich bleibenden Stunden und ArbeitnehmerInnen in einem Schichtmodell.

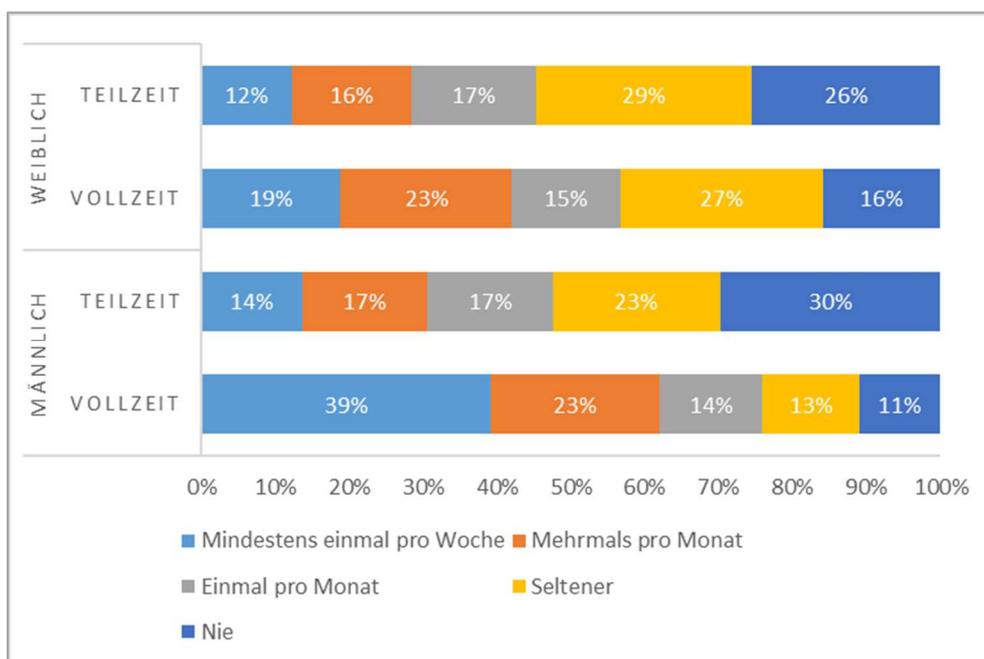
Übersicht 7.2: Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Arbeitszeitmodell

	Gesamt	Mindestens einmal pro Woche	Mehrmals pro Monat	Einmal pro Monat	Seltener	Nie
	in %					
Gesamt	100%	28%	21%	15%	20%	16%
Jede Woche ... Stunden	100%	21%	17%	15%	24%	23%
Schwankende Stundenzahl	100%	27%	21%	14%	19%	19%
Gleitzeitmodell*	100%	43%	26%	13%	13%	6%
Schichtmodell	100%	17%	20%	20%	24%	19%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

Über- und Mehrstunden kommen vor allem bei Vollzeitbeschäftigten und hier wiederum bei Männern häufig vor (vgl. Abbildung 7.1). 39% der in Vollzeit erwerbstätigen Männer arbeiten jede Woche zusätzliche Stunden, 23% mehrmals im Monat. Von besonders wenigen zusätzlichen Stunden berichten sowohl Frauen als auch Männer in Teilzeit. 55% der Frauen in Teilzeit leisten selten oder nie Über- und Mehrstunden, von den Männern in Teilzeit sind dies 53%.

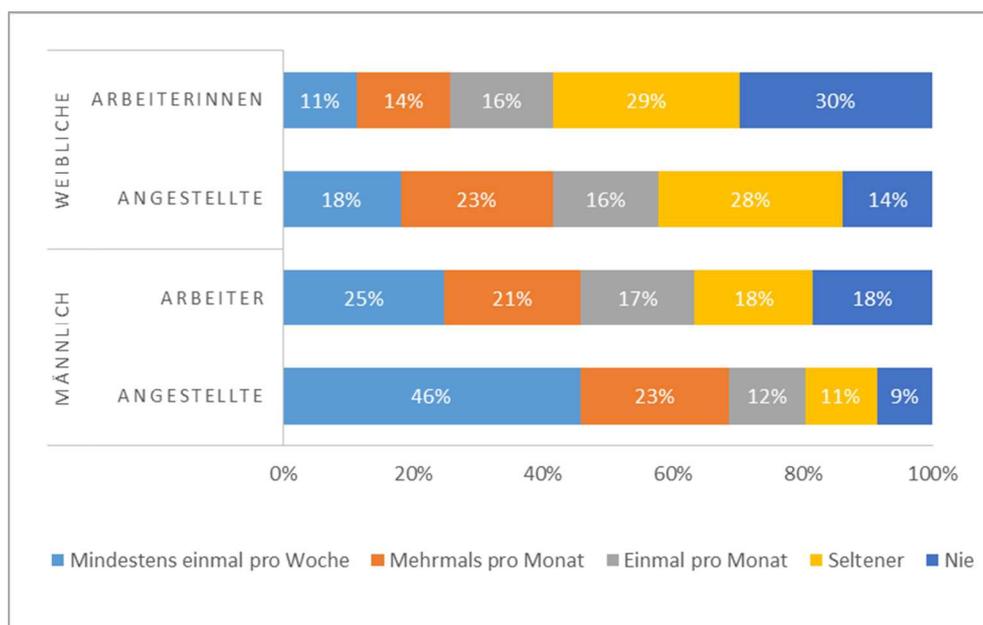
Abbildung 7.1: Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Voll- und Teilzeit und Geschlecht



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2006

Der Vergleich nach Stellung im Beruf macht deutlich, dass männliche Angestellte mit Abstand die meisten Überstunden arbeiten. Zwei Drittel (69%) dieser Gruppe leisten mindestens mehrmals monatlich zusätzliche Stunden. Männliche Arbeiter folgen schon mit Abstand, etwas weniger als die Hälfte von diesen arbeitet mehrmals im Monat oder noch häufiger über das vereinbarte Stundenausmaß hinaus. Von den weiblichen Angestellten ist dies mehr als ein Drittel (41%). Am geringsten ist der Anteil mit häufigen Über- und Mehrstunden unter den Arbeiterinnen. Hier leistet ein Viertel (25%) mehrmals im Monat oder öfter Über- und Mehrstunden.

Abbildung 7.2: Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Stellung im Beruf und Geschlecht



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

7.1.2. Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden

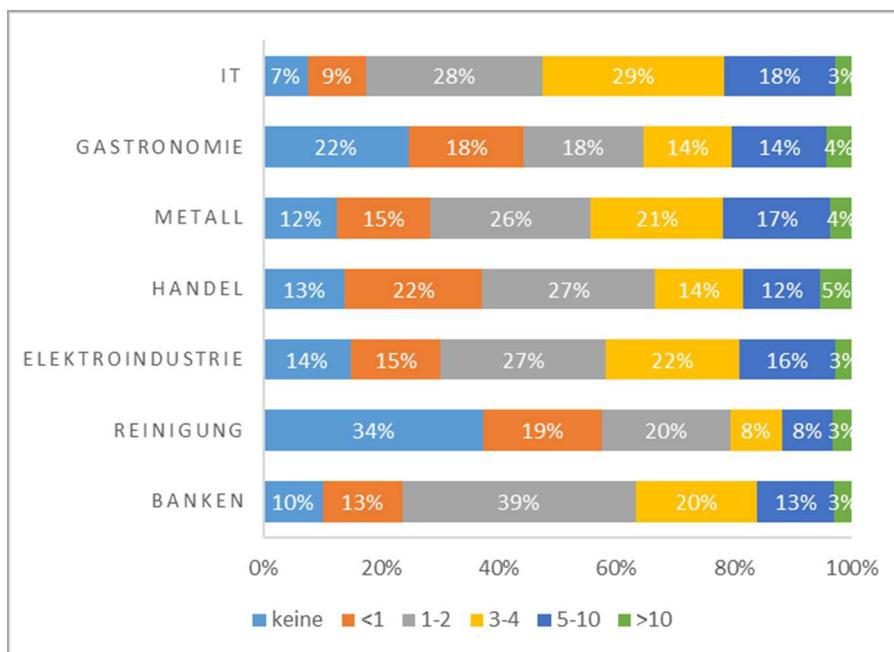
Im vorangegangenen Kapitel wurde dargestellt, **wie häufig** ArbeitnehmerInnen Über- und Mehrstunden leisten. In den nun folgenden Abschnitten wird untersucht, **wie viele** Über- und Mehrstunden von den befragten ArbeitnehmerInnen im Durchschnitt jede Woche gearbeitet werden. Gefragt wurde dabei nach der Anzahl der zusätzlichen Arbeitsstunden pro Woche.

Besonders viele Beschäftigte mit mindestens 5 oder sogar mehr als 10 Über- und Mehrstunden pro Woche gibt es in der Metallbranche (17%). Eine ähnliche hohe Zahl an „VielarbeiterInnen“ findet sich in der IT mit 18% mit mindestens 5 und 3% mit mehr als 10 Über- oder Mehrstunden pro Woche. Aber auch in allen anderen analysierten Branchen arbeitet ein Teil der ArbeitnehmerInnen regelmäßig sehr viel mehr als die vereinbarten Stunden. Sogar in der Reinigung, jener Branche mit den wenigsten Über-

und Mehrstunden, arbeiten noch 8% der Beschäftigten im Schnitt 5 oder mehr zusätzliche Stunden pro Woche und 3% sogar 10 und mehr Stunden.

Keine Über- und Mehrstunden leisten in der Reinigung 34% der ArbeitnehmerInnen, damit ist die Reinigung im Branchenvergleich der Bereich mit den geringsten durchschnittlichen Über- und Mehrstunden. Hinzu kommen in dieser Branche 19% ArbeitnehmerInnen, die im Schnitt weniger als eine Stunde pro Woche zusätzlich arbeiten. Ebenfalls vergleichsweise große ist die Gruppe mit wenig Über- und Mehrstunden in der Gastronomie mit 22% Beschäftigten ohne und 18% Beschäftigten mit höchstens einer zusätzlichen Stunde. Auch im Handel ist diese Gruppe mit 13% ohne und 22% Beschäftigte mit nur einer Über- oder Mehrstunde noch etwas größer.

Abbildung 7.3: Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden pro Woche nach Branchen – Alle

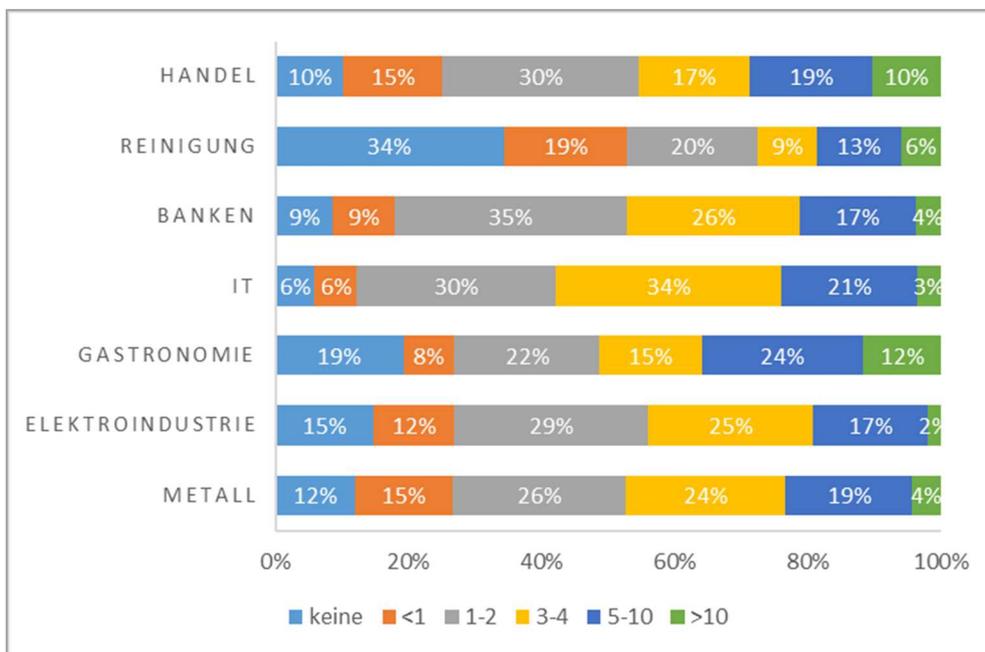


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

Nach Geschlechtern getrennt betrachtet wird deutlich, dass Frauen zwar insgesamt etwas häufiger als Männer keine Über- und Mehrstunden leisten, die größten Unterschiede zwischen den Geschlechtern finden sich aber bei den sehr hohen wöchentlichen Überstundenzahlen (vgl. Abbildung 7.4 und Abbildung 7.5). Mit Ausnahme der Elektroindustrie kommen mehr als zehn Überstunden pro Woche bei Frauen kaum vor. Fünf bis zehn Mehr- und Überstunden werden von einem deutlich geringeren Teil der Frauen als der Männer gearbeitet.

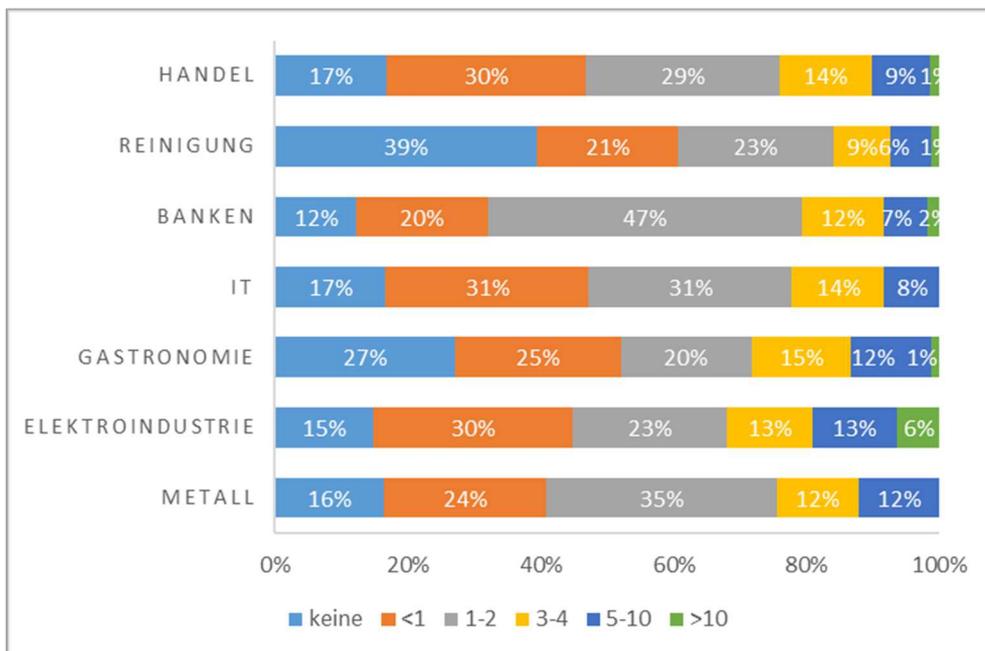
Die geringste durchschnittliche Zahl an Über- und Mehrstunden fällt – so wie bei den Männern – auch bei den in der Reinigung beschäftigten Frauen an. In allen anderen Branchen sind regelmäßige Über- und Mehrstunden für Frauen und für Männer Teil der Arbeitsrealität.

Abbildung 7.4: Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden pro Woche nach Branchen – Männer



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1263

Abbildung 7.5: Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden pro Woche nach Branchen – Frauen



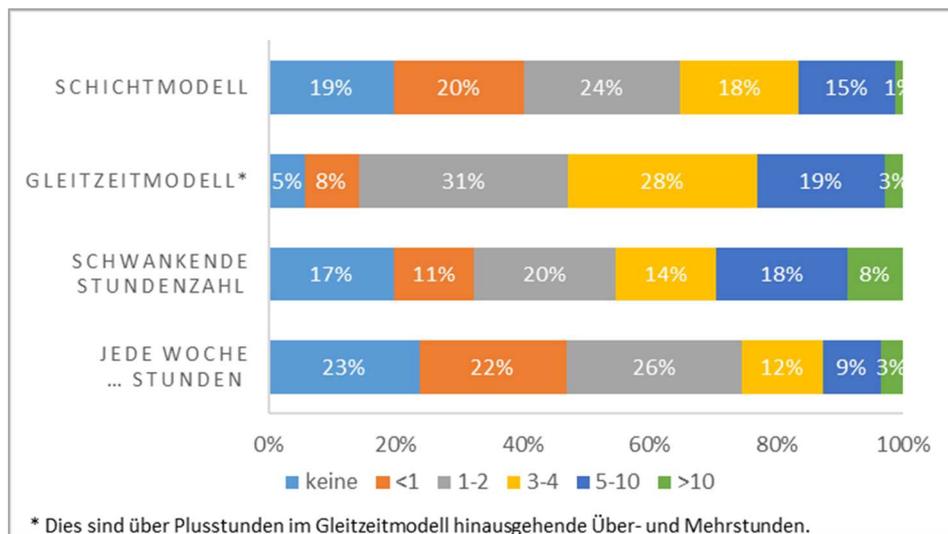
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=745

In welchem Arbeitszeitmodell werden am häufigsten Über- und Mehrstunden geleistet? Diese Frage ist nicht unabhängig von der im einleitenden Überblick des Berichts beschriebenen Dominanz unterschiedlicher Modelle in einzelnen Branchen zu sehen. Trotzdem gibt die Betrachtung nach den Formen der Regelung der Arbeitszeit Aufschluss darüber, welche Modelle auch „anfällig“ für überlange Arbeitszeiten sein könnten. In Abbildung 7.6 ist die durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden nach Arbeitszeitmodell abgebildet.

Von Über- und Mehrstunden in eher noch geringerem Umfang, d.h. zwischen 1 und 4 Wochenstunden, wird von 59% der Beschäftigten mit einem Gleitzeitmodell berichtet. Überlange Arbeitszeiten ab durchschnittlich 5 Über- und Mehrstunden pro Woche treten ebenfalls bei Beschäftigten in Gleitzeit (22%) und auch bei ArbeitnehmerInnen mit schwankender Stundenanzahl (26%) gehäuft auf. Bei letzterer Gruppe kommt es auch besonders häufig zu mehr als 10 Über- und Mehrstunden pro Woche (8%).

Wesentlich geringere Zahlen an regelmäßigen Über- und Mehrstunden berichten Beschäftigte in einem Schichtmodell und solche mit wöchentlich gleich bleibenden Arbeitsstunden.

Abbildung 7.6: Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden pro Woche nach Arbeitszeitmodell

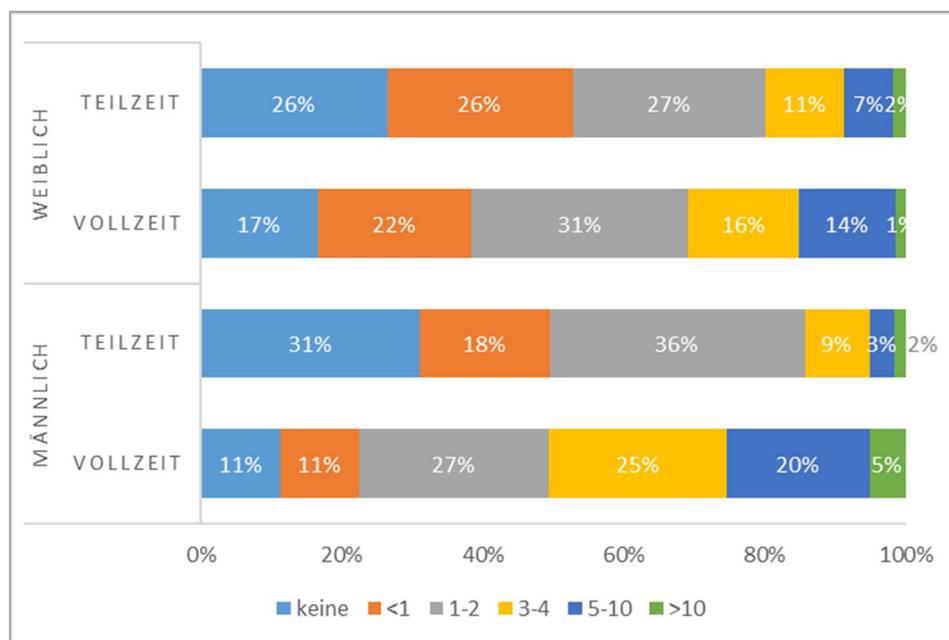


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

Über- und Mehrstunden werden wesentlich häufiger von Vollzeitbeschäftigten und in dieser Gruppe wiederum häufiger von Männern geleistet, dies zeigte bereits Abbildung 7.7 sehr deutlich. Nur 22% der vollzeiterwerbstätigen Männer leisten im Durchschnitt pro Woche keine oder weniger als eine Überstunde. Vollzeiterwerbstätige Frauen arbeiten auch häufiger zusätzliche Stunden, tun dies aber doch zu einem deutlich geringeren Anteil als Männer in Vollzeit. Frauen in Vollzeit arbeiten zu 39% regelmäßig kaum über das vertraglich vereinbarte Stundenausmaß hinaus.

Auch sehr hohe Über- und Mehrstunden werden regelmäßig von Vollzeitbeschäftigten gearbeitet, und hier wieder etwas häufiger von Männern als von Frauen.

Abbildung 7.7: Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden pro Woche nach Vollzeit und Teilzeit

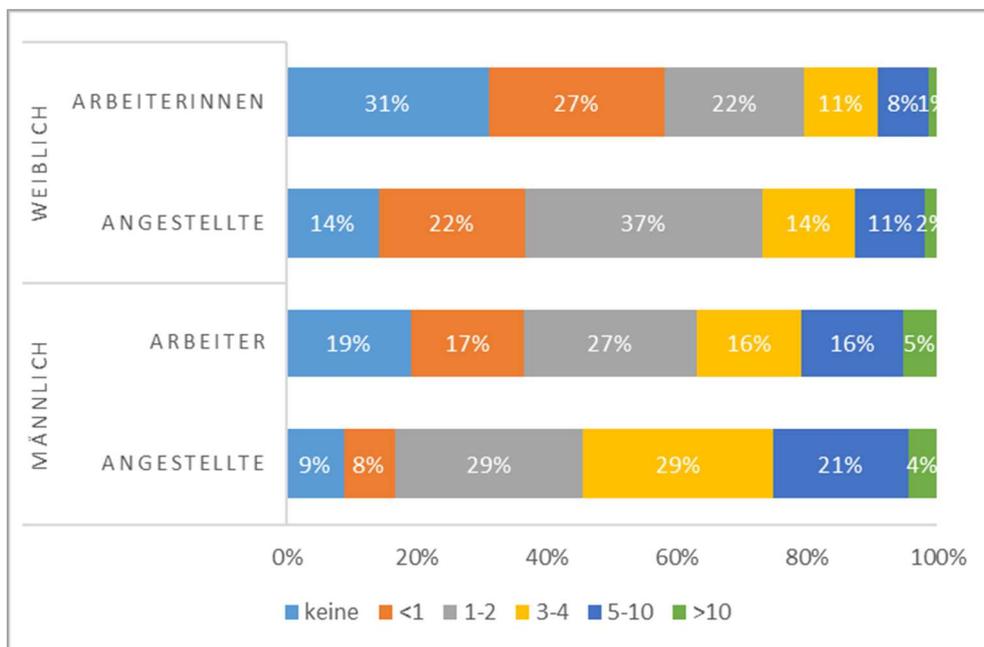


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2006

In Kapitel 5 wurde gezeigt, dass sich viele Teilzeitbeschäftigte ein höheres Stundenmaß wünschen, dies würde nahelegen, dass manche Teilzeitbeschäftigte aus diesem Grund Über- und Mehrstunden leisten. Tatsächlich werden zusätzliche Stunden jedoch überwiegend von Vollzeitbeschäftigten geleistet.

In einem nächsten Schritt wird nun untersucht, wie die Zahl der wöchentlichen Über- und Mehrstunden zwischen Angestellten und ArbeiterInnen verteilt ist. Auch hier dominieren männliche Angestellte vor männlichen Arbeitern. Nur insgesamt 19% der männlichen Angestellten leisten keine regelmäßigen Über- und Mehrstunden. Am anderen Ende des Spektrums befinden sich Arbeiterinnen. Für insgesamt 58% der Arbeiterinnen (Arbeiterinnen, die keine oder weniger als eine Über- und Mehrstunde leisten) stellt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit auch die tatsächlich geleistete Arbeitszeit dar.

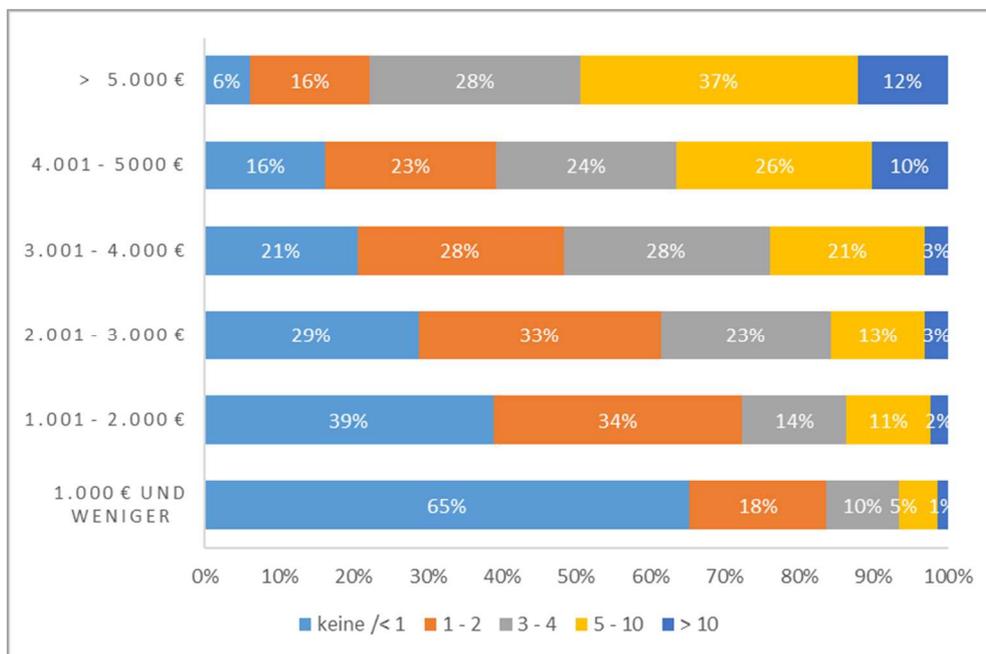
Abbildung 7.8: Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden pro Woche nach Stellung im Beruf



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2006

Abschließend wird die im Schnitt anfallende Zahl an Über- und Mehrstunden nach Einkommensgruppen betrachtet. Hohe Einkommen sind deutlich häufiger mit der Leistung vieler Über- und Mehrstunden verbunden als niedrigere Einkommen. Zwei Drittel der Personen mit einem (meist Teilzeit-) Einkommen von € 1.000 oder weniger gaben an, dass sie keine Über- und Mehrstunden leisten. Von den ArbeitnehmerInnen mit einem Einkommen über € 5.000 ist dies nur mehr jedr Sechste. Zugleich fallen bei der Hälfte dieser Gruppe im Normalfall fünf und mehr zusätzliche Stunden pro Woche an.

Abbildung 7.9: Durchschnittliche Zahl der Über- und Mehrstunden pro Woche nach Einkommensgruppen



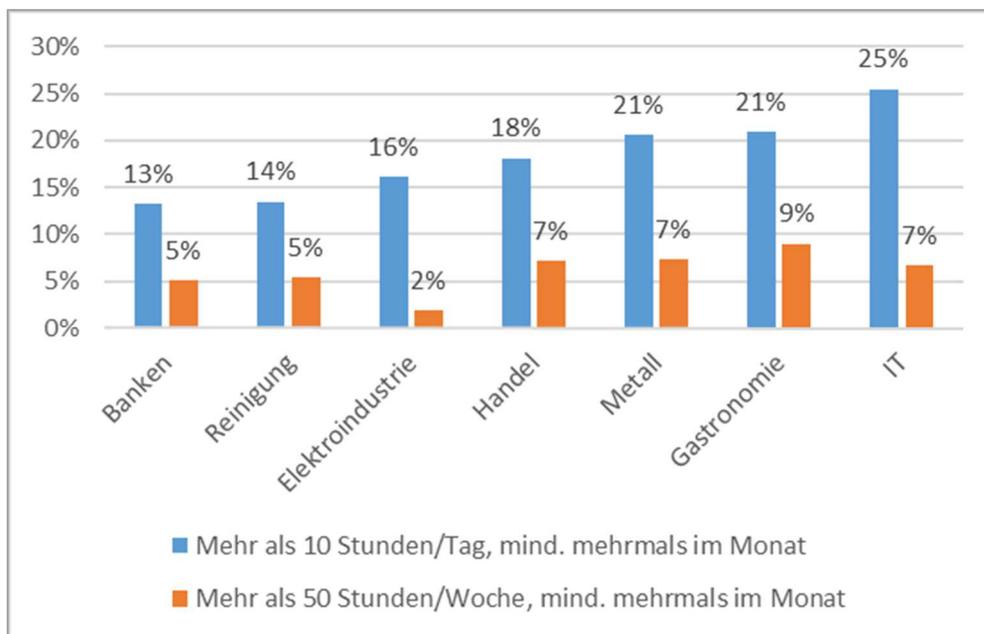
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N= 1793

7.1.1. Lange Arbeitstage und -wochen

Die in den vorangegangenen Abschnitten beschriebenen Über- und Mehrstunden können regelmäßig über alle Arbeitstage und -wochen verteilt sein oder an einzelnen Tagen und in einzelnen Wochen in Form von besonders langen Arbeitszeiten entstehen. Wie häufig es zu solchen überlangen Tages- oder Wochenarbeitszeiten kommt, wurde von den RespondentInnen ebenfalls erfragt.

Insgesamt gaben 18% der ArbeitnehmerInnen an, mehrmals im Monat länger als 10 Stunden an einem Tag zu arbeiten. Deutlich über dem Durchschnitt liegt dieser Wert in der IT mit einem Viertel aller RespondentInnen. 6 % aller ArbeitnehmerInnen berichteten, mehrmals im Monat mehr als 50 Stunden pro Woche zu arbeiten. Hier liegt der Wert für die Gastronomie mit 9% der ArbeitnehmerInnen noch deutlich über dem Durchschnitt aller erfassten Branchen.

Abbildung 7.10: Anteil der ArbeitnehmerInnen mit überlangen Tages- oder Wochenarbeitszeiten, mehrmals im Monat

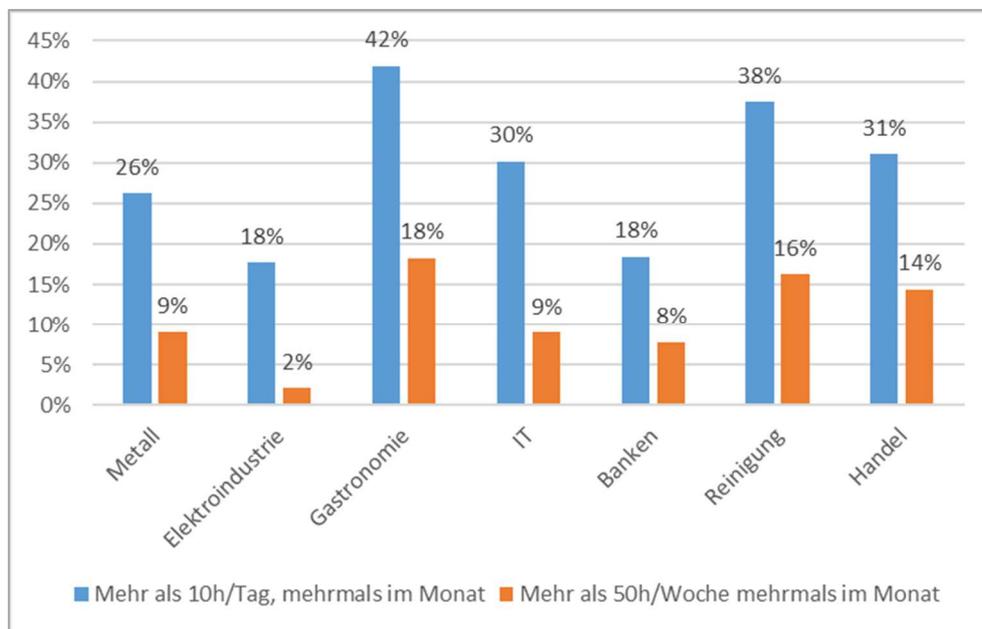


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1988

Noch größer sind diese Anteile, werden für die Darstellung nur Personen ausgewählt, die angeben, tatsächlich auch Über- und Mehrstunden zu leisten und vollzeiterwerbstätig zu sein. Hier leisten 42% der Beschäftigten in der Gastronomie mehrmals im Monat mehr als 10 Stunden pro Tag. Gefolgt wird die Gastronomie von der Reinigung, allerdings arbeitet in dieser Branche nur ein geringerer Teil der Beschäftigten in Vollzeit.

Vergleichsweise selten kommt es im Bereich der Elektroindustrie und bei den Banken zu sehr langen Arbeitstagen und -wochen.

Abbildung 7.11: Anteil der ArbeitnehmerInnen mit überlangen Tages- oder Wochenarbeitszeiten, mehrmals im Monat – Vollzeitbeschäftigte mit Überstunden



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1158

Aus der Anzahl der regelmäßigen Über- und Mehrstunden leiten sich weitere Fragen ab: einerseits können häufig vorkommende zusätzliche Arbeitsstunden zu gesundheitlichen Belastungen führen. Andererseits muss untersucht werden, ob den ArbeitnehmerInnen Über- aber auch Mehrstunden entsprechend abgegolten werden und diese nicht unbezahlte Mehrarbeit leisten müssen.

Auf mögliche gesundheitliche Belastungen durch längere Arbeitszeiten wird in Kapitel 8 und Kapitel 10 detailliert eingegangen. Die Frage der Abgeltung zusätzlicher Arbeitsstunden wird im Folgenden behandelt.

7.1.2. Abgeltung von Über- und Mehrstunden

Im Rahmen der Befragung von ArbeitnehmerInnen zur Gestaltung ihrer Arbeitszeit wurde auch das Thema Abgeltung von Über- und Mehrstunden behandelt. Dabei wurden die RespondentInnen gefragt, wie ihre Über- und Mehrstunden **überwiegend abgegolten** werden. Das Ergebnis ist also ein Überblick über die häufigste Form der Abgeltung, liefert jedoch keine Informationen, ob und in welcher Weise den befragten ArbeitnehmerInnen **ein Teil ihrer Über- und Mehrstunden** trotz überwiegender Bezahlung nicht abgegolten wurde.

Von allen ArbeitnehmerInnen, die Über- oder Mehrstunden leisten, erhalten 84% auch eine gesonderte Abgeltung dieser Stunden (vgl. Übersicht 7.3). Die restlichen Beschäftigten leisten diese Stunden entweder im Rahmen eines All In-Vertrags³¹ (4%), im Rahmen einer Überstundepauschale (5%) oder als unbezahlte Mehrarbeit (7%). Zu unbezahlter Mehrarbeit wurden auch Personen in Gleitzeit gerechnet, denen am Ende der Abrechnungsperiode – wie in Kapitel 6.2 beschrieben – Plusstunden gestrichen werden.

Jene ArbeitnehmerInnen, deren Über- oder Mehrstunden abgegolten werden, erhalten diese Abgeltung entweder in Form von Zeitausgleich (44% aller ArbeitnehmerInnen), als Kombination zwischen Zeitausgleich und Bezahlung (26%) oder – und hierbei handelt es sich um den geringsten Anteil – ausschließlich durch Bezahlung (14%).

Nach Branchen verglichen werden Über- und Mehrstunden in der Reinigung am häufigsten durch Bezahlung abgegolten. Wie oben gezeigt wurde, ist die Reinigung jedoch jene Branche mit der geringsten durchschnittlichen Zahl an Über- und Mehrstunden. Zeitausgleich ist in der Gastronomie sehr weit verbreitet, hier werden 61% der Beschäftigten ihre Über- und Mehrstunden in dieser Form abgegolten. Auch im Handel, in der Reinigung und im Bereich der Banken ist der Abbau von Über- und Mehrstunden durch Zeitausgleich recht verbreitet. Eine Kombination aus Bezahlung und Zeitausgleich dominiert in Metallindustrie und –gewerbe und in der Elektroindustrie.

All-In-Verträge und die Abgeltung von Über- und Mehrstunden mit solchen Verträgen sind in der IT stärker verbreitet, hier werden die Über- und Mehrstunden von 9% der Beschäftigten in dieser Form ausgeglichen. In Banken ist die Vereinbarung von Überstundenpauschalen ein häufiger genutztes Instrument um Über- und Mehrstunden abzugelten. Unbezahlte Mehrarbeit und gestrichene Plusstunden werden von 13% der Beschäftigten in der IT und von 11% der Beschäftigten in Banken berichtet.

³¹ All-In-Verträge stellen im arbeitsrechtlichen Sinne eine Form der Abgeltung von Über- und Mehrstunden dar und werden aus diesem Grund im Rahmen dieser Untersuchung auch so behandelt. Somit liefern die in diesem Bericht präsentierten Werte zu All-In-Verträgen keine Informationen über die Gesamtzahl von Personen mit einem solchen Vertrag, sondern nur über Personen, die angeben, dass ihre Über- und Mehrstunden in dieser Form ausgeglichen werden.

Übersicht 7.3: Überwiegende Form der Abgeltung von Über- und Mehrstunden nach Branchen (in Personen)

	Gesamt	Bezahlung	Zeitausgleich	Kombination Bezahlung/ Zeitausgleich	All In- Vertrag	Überstunden- pauschale	Unbezahlte Mehrarbeit/ Gestrichene Plusstunden
Gesamt	100%	14%	44%	26%	4%	5%	7%
Metall	100%	17%	32%	41%	3%	4%	4%
Elektroindustrie	100%	14%	33%	37%	6%	3%	8%
Gastronomie	100%	17%	61%	14%	2%	3%	5%
IT	100%	7%	32%	33%	9%	6%	13%
Banken	100%	4%	51%	17%	4%	14%	11%
Reinigung	100%	30%	51%	13%	0%	1%	5%
Handel	100%	11%	57%	20%	6%	2%	3%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1623

Beschäftigte mit einem All In-Vertrag und mit einer Überstundenpauschale wurden weiter gefragt, ob ihnen alle im Vorjahr geleisteten Über- und Mehrstunden abgegolten wurden. 53% der Befragten mit All In-Vertrag und 16% jener mit einer Überstundenpauschale gaben an, dass dies nicht der Fall sei. Auf die Nachfrage, ob sie eine nachträgliche Abgeltung erhalten hätten, gaben nur 9% der RespondentInnen in dieser Gruppe an, sie hätten eine solche erhalten.

7.1.3. Überstundenausgleich mit oder ohne Zuschlag

Für Überstunden, mitunter auch für Mehrstunden (abhängig vom Kollektivvertrag) gebührt den ArbeitnehmerInnen je nach Zeitpunkt, zu dem diese erbracht wurden, ein Zuschlag von zumindest 50 Prozent. Diese Zuschlagspflicht gilt sowohl für die Abgeltung durch Bezahlung als auch durch Zeitausgleich. Lediglich für Mehrstunden von Teilzeitbeschäftigten, die innerhalb von drei Monaten (oder eines anderen durch Kollektivvertrag bestimmten Zeitraumes) wieder durch Zeitausgleich abgebaut werden, entfällt die Zuschlagspflicht. Aus diesem Grund wurde detailliert erhoben, ob ArbeitnehmerInnen ihre Über- und Mehrstunden mit oder ohne Zuschlag abgegolten werden.

Insgesamt erhält die Hälfte der ArbeitnehmerInnen (51%) für ihre Über- und Mehrstunden keinen Zuschlag (vgl. Abbildung 7.12). Etwas mehr als einem Drittel (38%) der ArbeitnehmerInnen werden ihre Über- und Mehrstunden mit Zuschlag abgegolten und 11% erhalten zumindest teilweise Zuschläge.

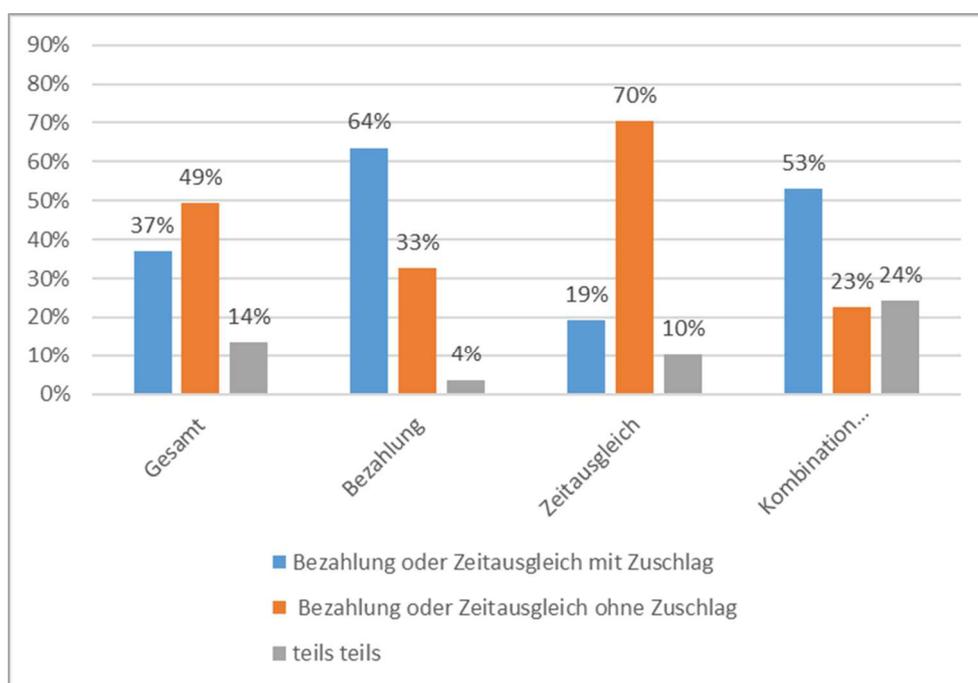
Recht große Unterschiede zwischen Abgeltung mit und ohne Zuschlag bestehen je nach der Form der Abgeltung. Bezahlte Über- und Mehrstunden werden zumindest in 64% der

Fälle mit Zuschlag entlohnt. 33% der ArbeitnehmerInnen berichten aber auch über ohne Zuschlag bezahlte Über- und Mehrstunden.

ArbeitnehmerInnen, deren Über- und Mehrstunden mit Zeitausgleich ausgeglichen werden, erhalten in der überwiegenden Mehrheit (70%) dafür keine Zuschläge. Weitere 10% erhalten den Zeitausgleich nur teilweise mit Zuschlag.

Werden Über- und Mehrstunden mit einer Kombination aus Bezahlung und Zeitausgleich entlohnt, erhalten 53% der ArbeitnehmerInnen diese Entlohnung mit Zuschlag, 23% erhalten diese Abgeltung ohne Zuschlag und 24% mit teilweisen Zuschlägen.

Abbildung 7.12: Abgeltung von Über- und Mehrstunden mit oder ohne Zuschlag nach Form der Abgeltung – Alle

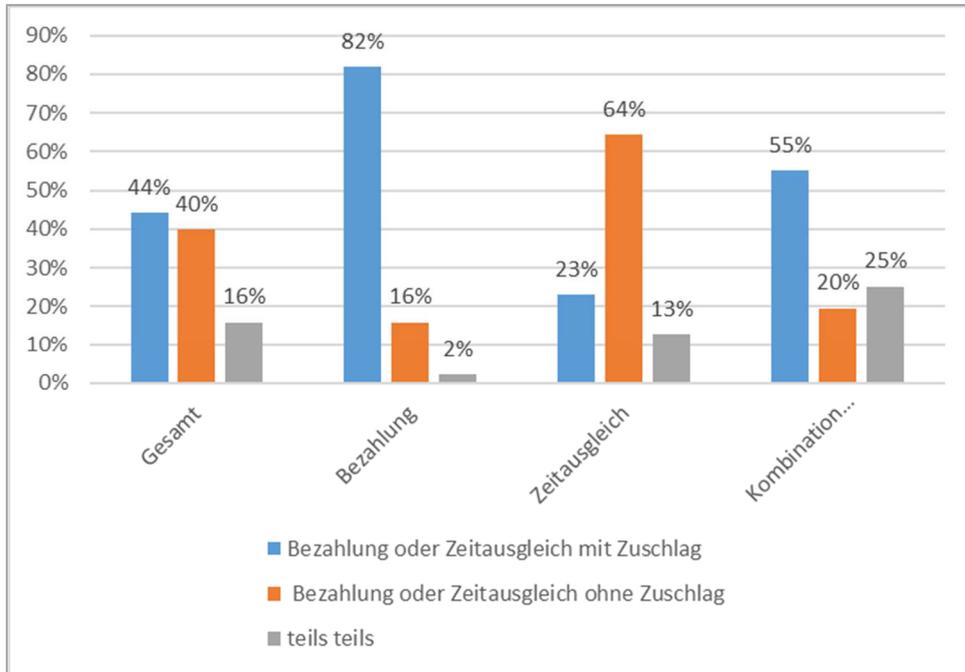


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1340

Da die arbeitsrechtlichen Regelungen, was die Abgeltung von Über- und Mehrstunden mit oder ohne Zuschlag betrifft, für Vollzeit- und für Teilzeitbeschäftigte unterschiedlich gestaltet sind, wurde für diese beiden Gruppen nochmals getrennt dargestellt, welche Form des Ausgleichs von Über- und Mehrstunden mit Zuschlägen erfolgt und in welcher Form kaum Zuschläge gewährt werden.

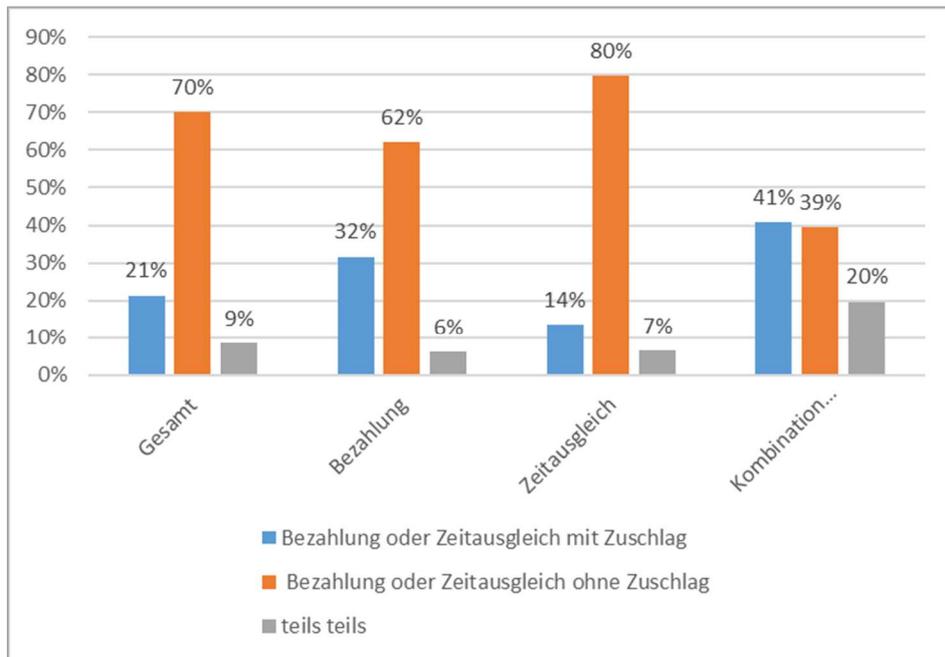
So werden sehr deutliche Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sichtbar. Die Abgeltung ohne Zuschläge ist bei Teilzeitkräften übliche Praxis, nur selten werden Zuschläge gewährt. Wie weit diese Praxis arbeitsrechtlich gedeckt ist, müsste gesondert untersucht werden.

Abbildung 7.13: Abgeltung von Über- und Mehrstunden mit oder ohne Zuschlag nach Form der Abgeltung – Vollzeitbeschäftigte



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=923

Abbildung 7.14: Abgeltung von Über- und Mehrstunden mit oder ohne Zuschlag nach Form der Abgeltung - Teilzeitbeschäftigte

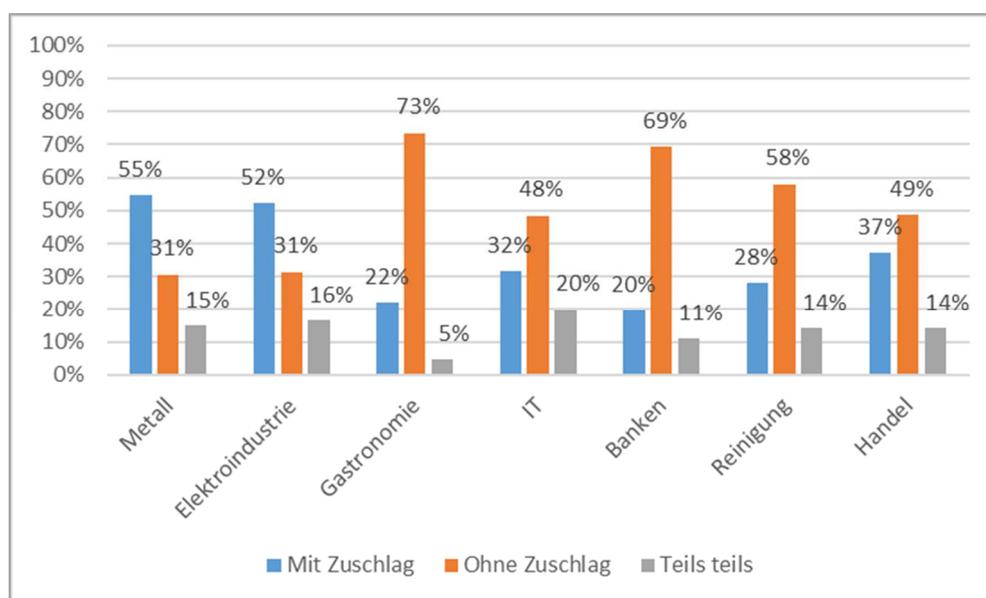


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=417

Im Vergleich der Branchen (vgl. Abbildung 7.15) treten vor allem das Gastgewerbe, die Banken, die IT und die Reinigung als Branchen mit hohen Anteilen ohne Zuschlag abgegoltener Über- und Mehrstunden hervor. In der Gastronomie erhalten drei von vier ArbeitnehmerInnen keine Zuschläge auf ihre Über- und Mehrstunden. In den Banken sind dies ebenfalls mehr als zwei Drittel der ArbeitnehmerInnen.

Günstiger ist die Situation im Metallsektor und in der Elektroindustrie, in der Elektroindustrie erhalten 52% der ArbeitnehmerInnen Zuschläge, im Bereich Metall sind dies immerhin noch 55%.

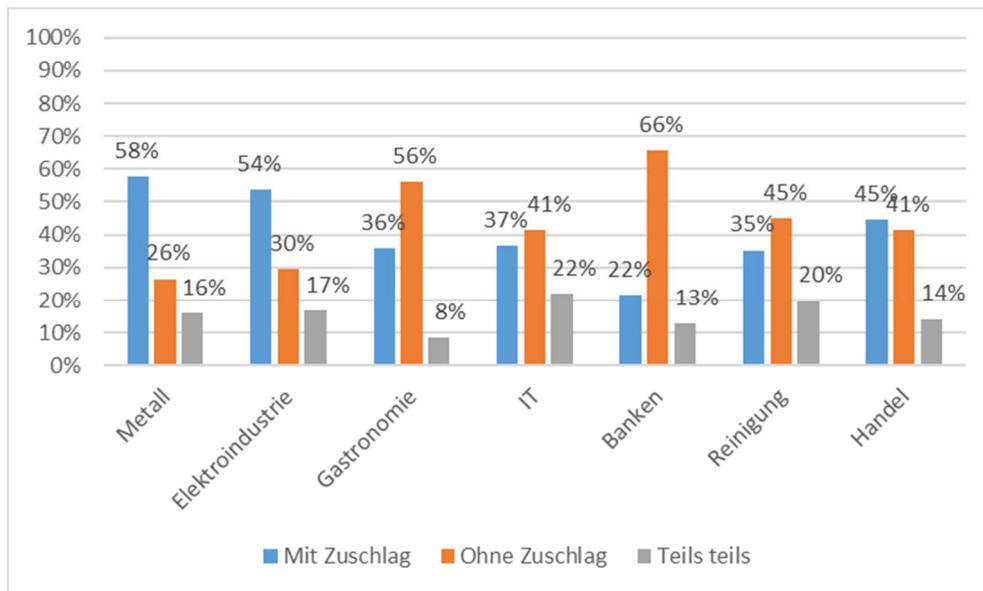
Abbildung 7.15: Abgeltung von Über- und Mehrstunden mit oder ohne Zuschlag nach Branche - Alle



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1340

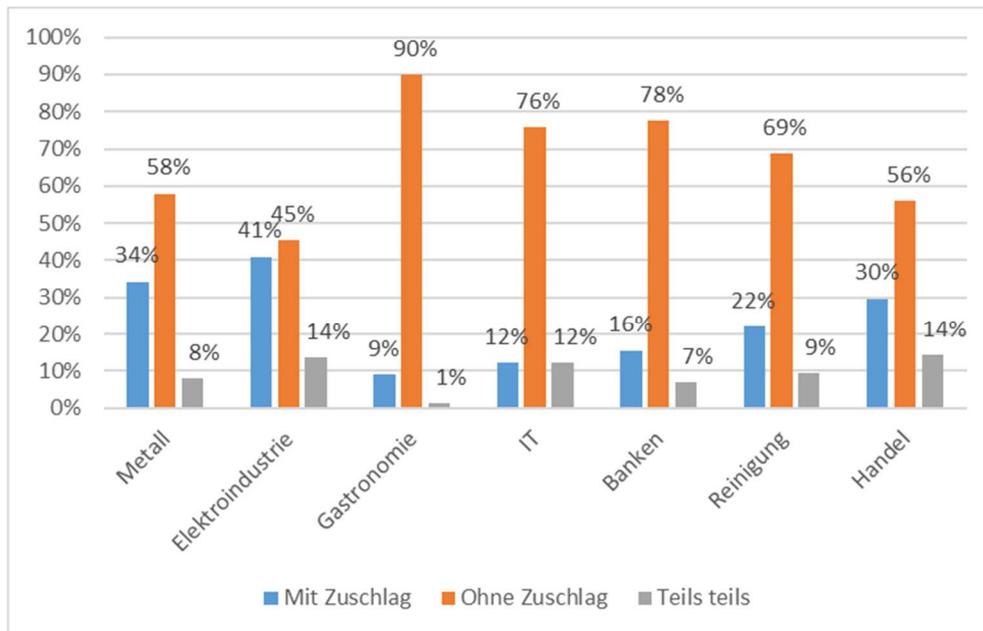
Wird auch hier zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unterschieden, zeigt sich das bekannte Bild: Vollzeitkräfte erhalten deutlich häufiger Zuschläge für ihre Über- und Mehrstunden. Im Gegensatz hierzu stellt für Teilzeitkräfte eine Abgeltung mit Zuschlag in manchen Branchen (Gastronomie) einen seltenen Ausnahmefall dar.

Abbildung 7.16: Abgeltung von Über- und Mehrstunden mit oder ohne Zuschlag Branche - Vollzeit



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=257

Abbildung 7.17: Abgeltung von Über- und Mehrstunden mit oder ohne Zuschlag Branche - Teilzeit

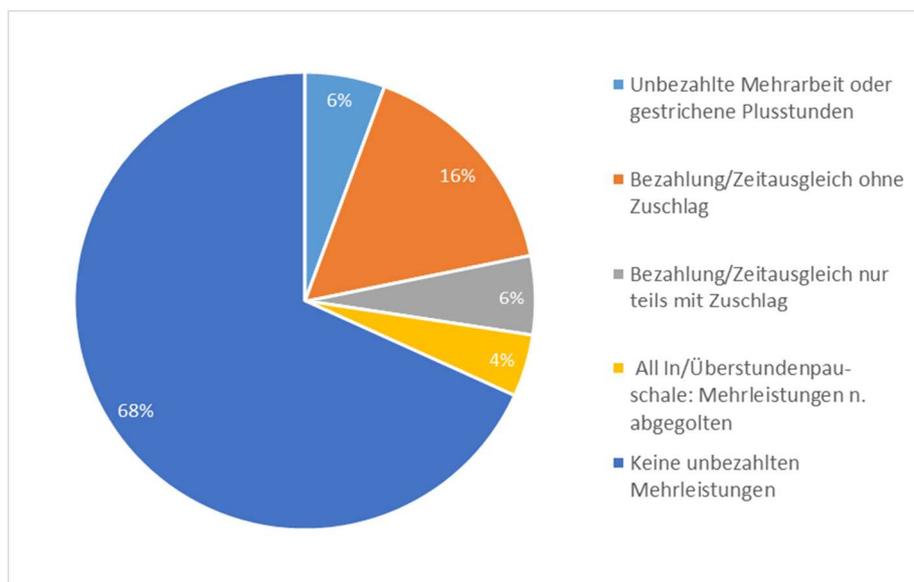


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=417

7.1.4. **Zusammenschau nicht abgegoltene Mehrleistungen**

An dieser Stelle werden nun die unterschiedlichen Formen von nicht oder nicht vollständig abgegotener Mehrleistung zusammen betrachtet. Wie bereits weiter oben im Bericht erwähnt, sind die Regelungen für die Abgeltung von Mehrleistungen mit oder ohne Zuschläge für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte unterschiedlich gestaltet. Aus diesem Grund konzentriert sich diese Darstellung auf Vollzeitbeschäftigte. Zusätzlich können ArbeitnehmerInnen von unterschiedlichen Formen nicht entgolte Mehrarbeit gleichzeitig betroffen sein, wie z.B. von Abgeltung von Mehrstunden ohne Zuschlag und der Streichung von Plusstunden. In dieser Darstellung können sie lediglich einer Kategorie zugeordnet werden. Daraus folgt, dass die präsentierten Anteile teilweise von den in den vorhergehenden Abschnitten genannten Werten abweichen.³²

Abbildung 7.18: Nicht korrekt abgegoltene Mehrleistungen - Vollzeit



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1.368

Insgesamt erhält etwa ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten (32%) nicht alle Mehrstunden (Überstunden, Plusstunden im Gleitzeitmodell) abgegolt.

7.1.5. **Konsumation von Zeitausgleich**

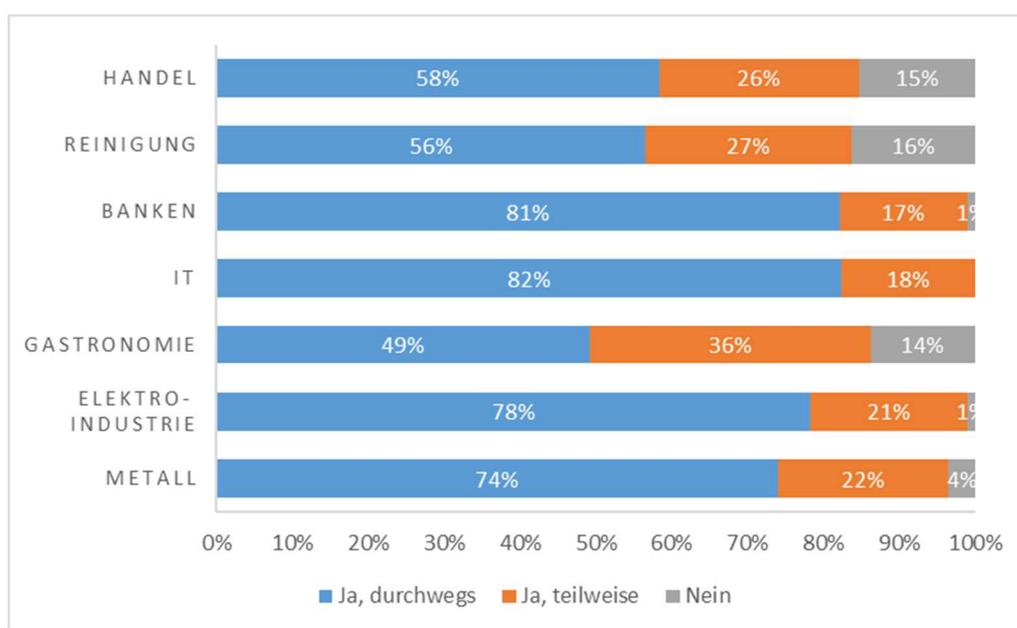
Wie oben gezeigt wurde, können 44% der ArbeitnehmerInnen mit Über- und Mehrstunden diese zusätzlich gearbeiteten Stunden in Form von Zeitausgleich konsumieren. Hinzu kommen 26% der ArbeitnehmerInnen, die eine Kombination aus Bezahlung und Zeitausgleich in Anspruch nehmen. Ebenso wie beim Ausgleich von Plusstunden von Beschäftigten in Gleitzeit kann der Zeitpunkt des Abbaus dieser Stunden entweder den

³² Die Personen sind in diesem Fall in einer anderen Kategorie zu finden, werden aber jedenfalls den von Nicht-Abgeltung Betroffenen zugeordnet.

Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen entsprechen oder der Arbeitgeber gibt vor, wann diese Freizeit konsumiert werden darf.

Abbildung 7.18 zeigt, dass es bei dieser Frage sehr deutliche Unterschiede zwischen den Branchen gibt. Am größten ist der Anteil an ArbeitnehmerInnen, die den Zeitpunkt des Konsums von Zeitausgleich selbst bestimmen können, bei den Banken, in der IT, in der Elektroindustrie und im Metallsektor. Hier können jeweils etwa 80% der Beschäftigten durchwegs selbst entscheiden, wann sie Zeitausgleich konsumieren. Sehr viel niedriger ist dieser Anteil in der Gastronomie, dort ist dies nur knapp die Hälfte der Befragten. Der Rest der Beschäftigten muss sich teilweise (37%) oder vollständig (13%) an den Erfordernissen des Arbeitsplatzes orientieren. Jeweils 15%, 16% bzw. 14% der Beschäftigten im Handel, in der Reinigung und in der Gastronomie können nicht selbst entscheiden, wann Über- und Mehrstunden abgebaut werden.

Abbildung 7.18: Selbstbestimmung beim Konsum von Zeitausgleich nach Branche



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=503

7.1.6. Formen der Arbeitszeiterfassung

Eng verbunden mit der Frage der Abgeltung von Über- und Mehrstunden ist auch jene nach der Art der Aufzeichnung dieser Stunden. Im Allgemeinen gibt es einen Zusammenhang zwischen der Branche, der Größe des Betriebes und der Art der Zeitaufzeichnung. Ab einer bestimmten Größe sind in den allermeisten Betrieben strukturierte Systeme der Zeiterfassung häufig auch in elektronischer Form vorhanden, dies geht aus Übersicht 7.4 deutlich hervor.

So gibt es in 26% der Betriebe bis maximal 25 MitarbeiterInnen eine elektronische Zeiterfassung, in Betrieben ab 251 MitarbeiterInnen sind dies hingegen 77%. Im

Gegensatz dazu nimmt mit der Betriebsgröße die Bedeutung der eigenen Aufzeichnung der Arbeitszeit sukzessive ab. In kleinen Betrieben zeichnen 55% ihre Arbeitszeit selbst auf, in Betrieben ab 250 MitarbeiterInnen sind dies nur mehr 14%. Nicht erfasst wird die Arbeitszeit in 5% der Arbeitsstätten der Befragten, dieser Anteil nimmt mit der Betriebsgröße ebenfalls ab.

Übersicht 7.4: Die Form der Arbeitszeiterfassung nach Betriebsgröße

	Gesamt	Arbeitszeit wird nicht oder nur teilweise erfasst	Arbeitszeit wird von mir selbst erfasst	elektronische Zeiterfassung, Stech- oder Stempelkarte	Arbeitszeit wird von Vorgesetzten oder anderen Personen erfasst	Andere Methode der Zeiterfassung
Gesamt	100%	5%	32%	56%	7%	1%
1 bis 25	100%	8%	55%	26%	10%	1%
26 bis 250	100%	4%	29%	61%	6%	1%
251 und mehr	100%	3%	14%	77%	6%	1%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

84% der Beschäftigten in der Elektroindustrie, 79% jener in der Metallbranche und 71% der MitarbeiterInnen in Banken geben an, ihre Arbeitszeit systematisch zu dokumentieren. Diese Branchen sind gekennzeichnet durch durchschnittlich größere Arbeitsstätten und Unternehmen.

Das Modell der eigenen Aufzeichnung der Arbeitszeit überwiegt in der Gastronomie (53%), ebenfalls stärker verbreitet ist es in der Reinigung und in der IT. In der Reinigung und in der Gastronomie wird außerdem die Arbeitszeit von 18% bzw. 17% der ArbeitnehmerInnen von den Vorgesetzten erfasst. Über eine gar nicht vorhandene Arbeitszeitaufzeichnung berichten 10% der ArbeitnehmerInnen in der Reinigung und 7% der Beschäftigten in der Gastronomie. In allen anderen Branchen wird die Arbeitszeit der Beschäftigten durchwegs in einer formalen Weise aufgezeichnet.

Übersicht 7.5: Die Form der Arbeitszeiterfassung nach Branchen

	Gesamt	Arbeitszeit wird nicht oder nur teilweise erfasst	Arbeitszeit wird von mir selbst erfasst	Elektronische Zeiterfassung, Stech- oder Stempelkarte	Von Vorgesetzten oder anderen Personen erfasst	Andere Methode der Zeiterfassung
Gesamt	100%	5%	32%	55%	7%	1%
Metall (Ind. oder Gewerbe)	100%	1%	17%	79%	3%	0%
Elektroindustrie	100%	2%	12%	84%	1%	1%
Gastronomie	100%	7%	54%	22%	17%	1%
IT	100%	5%	41%	53%	1%	1%
Banken	100%	5%	21%	71%	2%	0%
Reinigung	100%	10%	49%	20%	18%	2%
Handel	100%	4%	35%	50%	9%	0%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

Am Ende der Fragen zu Über- und Mehrstunden wurde noch eine Einschätzung der Bedeutung von Einkünften aus Über- und Mehrstunden erbeten. In die Auswertung wurden nur Personen aufgenommen, deren Über- und Mehrstunden durch Bezahlung oder durch eine Kombination aus Zeitausgleich und Bezahlung abgegolten wurden.

6% der ArbeitnehmerInnen, davon 9% Frauen und 4% Männer, gaben an, dass die Einkünfte aus Über- und Mehrstunden für ihre Existenzsicherung nötig sind. Weitere 13%, davon 14% Männer und 9% Frauen berichteten, dass diese Zahlungen für die Aufrechterhaltung ihres Lebensstandards erforderlich sind. Damit ist jede und jeder siebte ArbeitnehmerIn dringend auf diese Einnahmen angewiesen.

Die größte Gruppe mit 43% der ArbeitnehmerInnen berichtet, dass Einkünfte aus Über- und Mehrstunden zusätzliche Ausgaben ermöglichen, für etwas mehr als jeden und jede Vierte zählen diese Einkommensbestandteile zu den Ersparnissen, die im Moment nicht dringend gebraucht werden. Weitere 11% der Befragten konnten oder wollten keine nähere Angabe zu dieser Frage machen.

Zwischen Vollzeitwerbstätigen und dem Gesamtdurchschnitt der befragten Erwerbstätigen finden sich geringe Differenzen.

Übersicht 7.6: Die Bedeutung von Einkünften aus Über- und Mehrstunden

	Alle			Nur Vollzeitbeschäftigte		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nötig für meine Existenzsicherung	6%	4%	9%	5%	4%	7%
Nötig für die Aufrechterhaltung meines Lebensstandards	13%	14%	9%	14%	14%	10%
Zählen zu meinen Ersparnissen, die ich im Moment nicht unbedingt benötige	28%	29%	26%	30%	29%	33%
Ermöglichen mir zusätzliche Ausgaben	43%	44%	41%	43%	44%	39%
Weiß nicht/keine Angabe*)	11%	9%	15%	9%	9%	11%

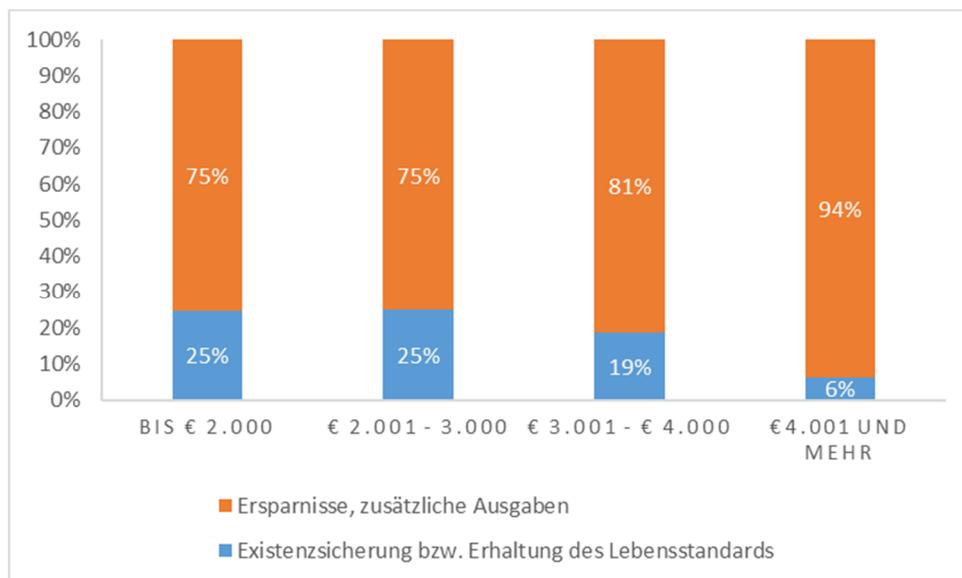
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=652

*) Inklusive Personen, die hier angegeben haben, keine Bezahlung zu erhalten.

Abbildung 7.19 gibt schließlich die Bedeutung von Einkünften aus Über- und Mehrstunden, gegliedert nach Einkommensgruppen, wieder. Für diese Darstellung wurden Personen, die bei der Frage nach der Bedeutung „weiß nicht“ angegeben haben oder keine Angabe gemacht haben, ausgeklammert.

Für ein Viertel der Personen mit niedrigerem Einkommen bis € 3.000 brutto im Monat tragen zusätzliche Einkünfte aus Über- und Mehrstunden zur Existenzsicherung bei oder sichern den Lebensstandard. Auffallend ist, dass auch Personen mit einem Einkommen zwischen € 3.000 und € 4.000 noch zu knapp einem Fünftel angeben, die zusätzlichen Einkünfte für die Existenzsicherung zu benötigen. Erst Personen mit einem Einkommen ab € 4.000 im Monat geben dies nur mehr zu 6% an.

Abbildung 7.19: Die Bedeutung von Einkünften aus Über- und Mehrstunden nach Brutto-Monatseinkommen



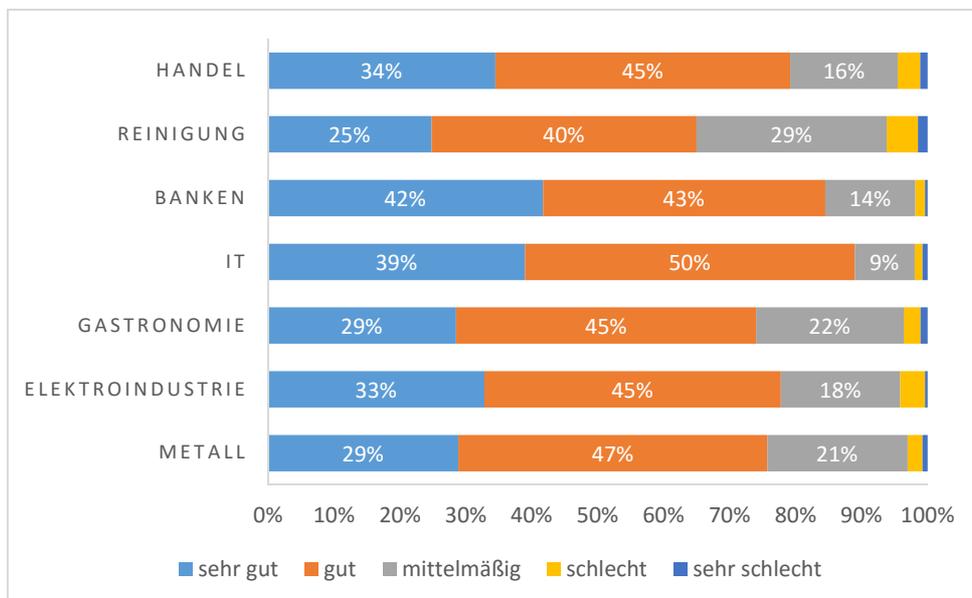
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=582

8. GESUNDHEITLICHE AUSWIRKUNGEN VON ARBEITSZEITEN

- Beschäftigte, die in regelmäßigen Schichten arbeiten, sind am stärksten durch ihre Arbeitszeiten gesundheitlich beeinträchtigt, Beschäftigte in Gleitzeit am wenigsten
- Den schlechtesten Gesundheitszustand weisen Beschäftigte in der Gastronomie auf, den besten ArbeitnehmerInnen im IT- und Bankenbereich
- In den geringer qualifizierten Dienstleistungsbranchen (Gastronomie, Reinigung, Handel) gehen weniger Beschäftigte in Krankenstand, die durchschnittliche Krankheitsdauer ist bei denjenigen, die in Krankenstand gehen, aber höher
- Beschäftigte mit arbeitgeberseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität sind häufiger durch ihre Arbeitszeit gesundheitlich beeinträchtigt, sowie häufiger arbeitsbedingt körperlich erschöpft als Beschäftigte, die die Verteilung ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen können. Besonders deutlicher Zusammenhang in Gastronomie, Reinigung, Handel
- Beschäftigte in der Reinigung sind am wenigsten optimistisch, ihre derzeitige Tätigkeit bis zur Pension ausüben zu können; Ebenso sind ArbeiterInnen deutlich weniger optimistisch als Angestellte
- Häufige überlange tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, sowie häufige Nachtarbeit erhöhen das Risiko arbeitszeitbedingter gesundheitlicher Beeinträchtigungen

8.1.1. Allgemeiner Gesundheitszustand

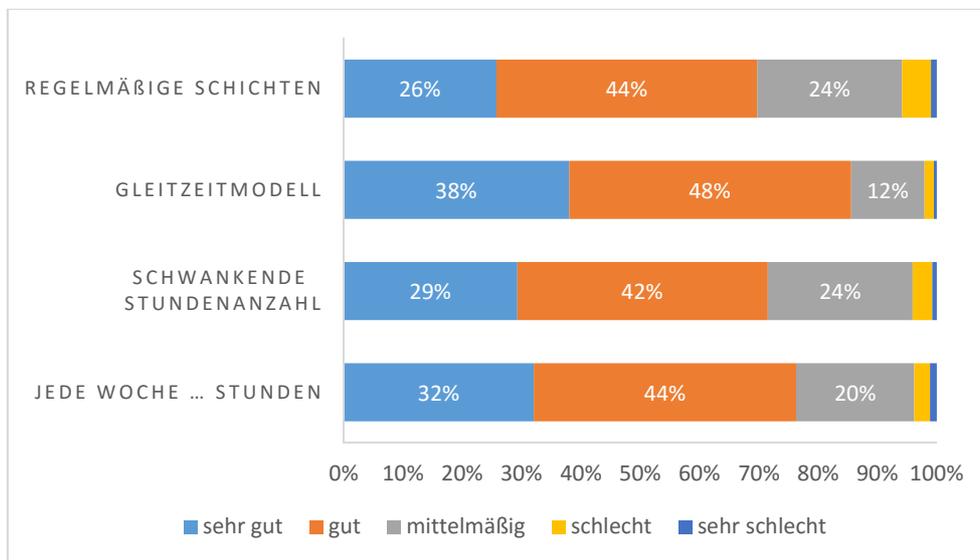
Abbildung 8.1: Allgemeiner Gesundheitszustand nach Branche



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2000

Branchenübergreifend geben 77% der Befragten einen sehr guten oder guten Gesundheitszustand an. Am geringsten ist dieser Anteil in der Reinigung (65%), am höchsten in der IT-Branche (89%). Im Vergleich nach Arbeitszeitmodellen stufen Befragte, die Schichtarbeit leisten, ihren Gesundheitszustand am seltensten als gut oder sehr gut ein (70%), Befragte in Gleitzeitmodellen am häufigsten (86%). Die Auswertung des allgemeinen Gesundheitszustands nach Altersgruppen ergibt das erwartbare Muster: 49% der 16- bis 35-jährigen Befragten geben einen sehr guten Gesundheitszustand an, bei den über 50-Jährigen ist der entsprechende Anteil weniger als halb so groß (23%). Ebenfalls wenig überraschend kommen die beobachteten gesundheitlichen Unterschiede zwischen ArbeiterInnen und Angestellten: 39% der befragten Angestellten, aber nur 25% der befragten ArbeiterInnen erfreuen sich sehr guter Gesundheit, umgekehrt sind mit 26% mehr als doppelt so viele ArbeiterInnen wie Angestellte (12%) nur mittelmäßig gesund.

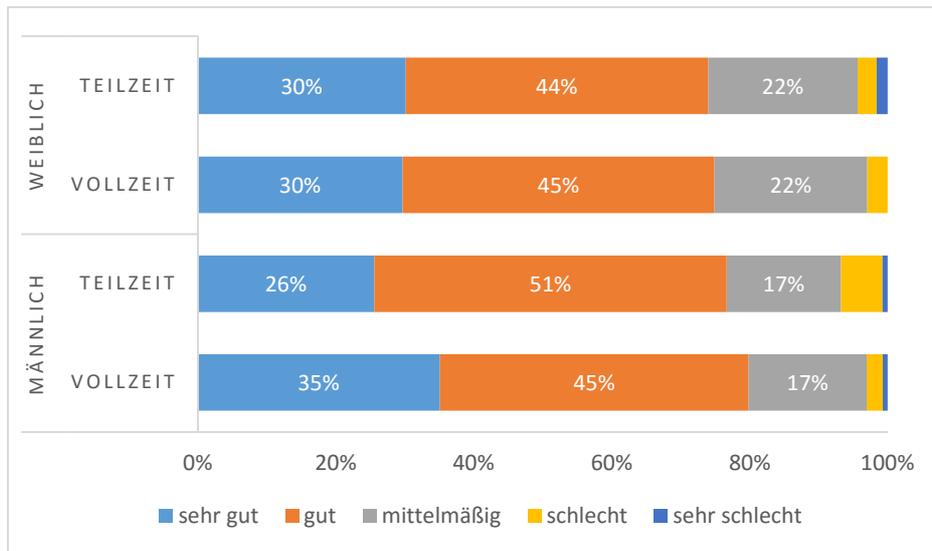
Abbildung 8.2: Allgemeiner Gesundheitszustand der ArbeitnehmerInnen nach Arbeitszeitmodell



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2000

Zwischen den Geschlechtern bestehen beim allgemeinen Gesundheitszustand geringe Unterschiede zuungunsten der Frauen – 34% der Männer und 30% der Frauen geben einen sehr guten Gesundheitszustand an. Unterteilt in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte ist vor allem der schlechtere Gesundheitszustand teilzeitbeschäftigter Männer auffällig: diese geben nur zu 26% einen sehr guten Gesundheitszustand an, vollzeitbeschäftigte Männer zu 35%.

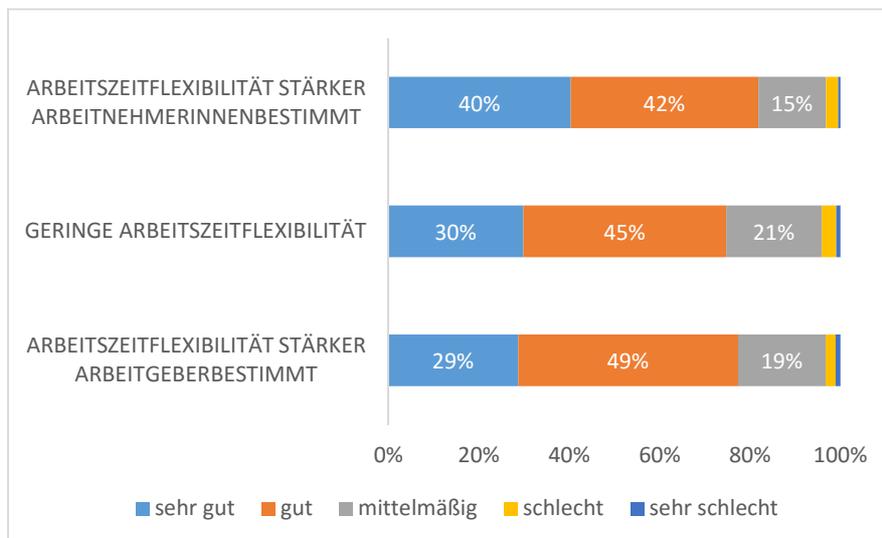
Abbildung 8.3: Allgemeiner Gesundheitszustand nach Geschlecht und Arbeitszeit



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2000

Betrachtet man den allgemeinen Gesundheitszustand nach der weiter oben eingeführten Typologie, die zwischen stärker arbeitnehmerInnen- und stärker arbeitgeberseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität unterscheidet, so geben Befragte, die über die Flexibilität ihrer Arbeitszeit stärker selbst bestimmen können, deutlich häufiger einen sehr guten Gesundheitszustand an als Befragte mit geringer Arbeitszeitflexibilität oder stärker durch den Arbeitgeber bestimmter Arbeitszeitflexibilität (40% gegenüber 30% bzw. 29%).

Abbildung 8.4: Allgemeiner Gesundheitszustand nach Arbeitszeitflexibilität



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1989

8.1.2. Zahl der Krankenstandstage 2014

Was die Zahl der Krankenstandstage im Jahr 2014 betrifft, enthält Übersicht 8.1 sowohl den Anteil der Beschäftigten, die mindestens einen Krankenstandstag angegeben haben, als auch die durchschnittliche Zahl der Krankenstandstage für die Befragten mit mindestens einem Krankenstandstag, sowie für alle Befragten. Interessant ist dabei, dass der Anteil der Beschäftigten mit Krankenstandstagen nicht mit dem durchschnittlichen Gesundheitszustand korreliert. So ist der Anteil der Beschäftigten mit mindestens einem Krankenstandstag in der Reinigungsbranche, die wie erwähnt durch den schlechtesten allgemeinen Gesundheitszustand der Beschäftigten gekennzeichnet ist, mit 55% der zweitniedrigste aller untersuchten Branchen. Umgekehrt geben im IT-Bereich, der Branche mit der besten Beschäftigtengesundheit, 70% der Befragten mindestens einen Krankenstandstag an, der höchste Anteil aller Branchen.

Konsistenter mit dem angegebenen Gesundheitszustand ist die durchschnittliche Dauer des Krankenstandes für diejenigen Befragten, die für 2014 mindestens einen Krankenstandstag angegeben haben. Hier zeigt sich die höchste Dauer für Gastronomie, Handel und Reinigung (zwischen 18,6 und 17,1 Tagen), die geringste für Banken und IT (8,5 und 10,4 Tage). Die beschriebene Datenlage könnte ein Hinweis auf unterschiedliche branchenspezifische Krankenstandskulturen sein: Während in den höherqualifizierten Dienstleistungsbranchen die Schwelle für die Beschäftigten, krankheitsbedingt zuhause zu bleiben, niedriger ist und die Krankenstände dafür kürzer ausfallen, neigen die Beschäftigten der Dienstleistungen mit niedrigerem Qualifikationsniveau zu längerem Aufschieben von Krankenständen, die dann aber deutlich länger ausfallen als in den höherqualifizierten Branchen.

Übersicht 8.1: Krankenstandstage

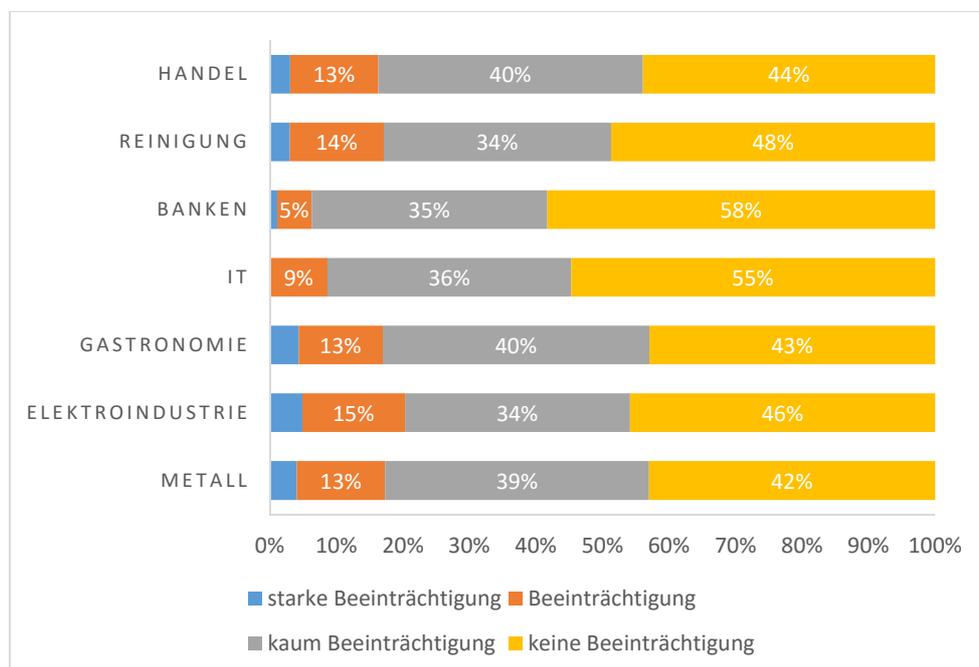
	Krankenstandstage		
	Durchschnittl. Zahl – alle	Anteil Beschäftigte mit Krankenstand	Durchschnittl. Zahl – Beschäftigte mit Krankenstand
Gesamt	8,8	62%	14,2
Metall (Industrie oder Gewerbe)	11	68%	16,1
Elektro-industrie	8,4	68%	12,3
Gastronomie und Beherbergung	8,3	45%	18,6
IT	7,4	70%	10,4
Banken	6	70%	8,5
Reinigung	9,5	55%	17,1
Handel	10	56%	17,7

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

8.1.3. Gesundheitliche Beeinträchtigung durch Arbeitszeiten

Ähnliche Ergebnisse wie für den allgemeinen Gesundheitszustand zeigen sich bei der direkten Frage nach Auswirkungen des Arbeitszeitmodells auf die Gesundheit: Befragte, die in regelmäßigen Schichten arbeiten, gaben zu 28% an, dass ihre Arbeitszeiten ihren Gesundheitszustand „stark beeinträchtigen“ oder „beeinträchtigen“; bei Befragten in Gleitzeitmodellen war dies nur zu 9% der Fall. Nach Branchen betrachtet variiert der Anteil der Befragten, die eine Beeinträchtigung ihrer Gesundheit durch ihre Arbeitszeiten angeben, von 20% (Elektroindustrie) bis 6% (Banken). 11% der Angestellten und 19% der ArbeiterInnen sehen eine Beeinträchtigung ihrer Gesundheit durch ihre Arbeitszeit.

Abbildung 8.5: Gesundheitliche Beeinträchtigung durch Arbeitszeit nach Branche

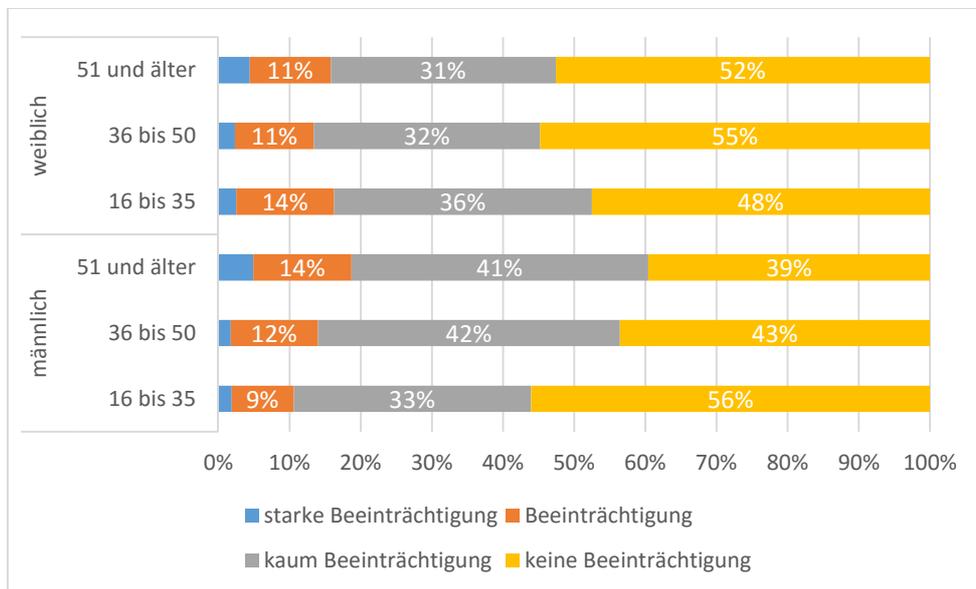


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1994

Bei dieser Frage zeigen sich auch deutliche Auswirkungen eines sehr hohen täglichen und wöchentlichen Arbeitsausmaßes: Befragte, die mindestens einmal pro Woche mehr als zehn Stunden arbeiten, geben zu 28% eine arbeitszeitbedingte gesundheitliche Beeinträchtigung an, bei Befragten, die nie mehr als zehn Stunden pro Tag arbeiten, ist der entsprechende Anteil mit 14% genau halb so hoch. Ähnlich sind die Verhältnisse bei mehr als 50 Stunden Wochenarbeitszeit: Wer mehrmals pro Monat mehr als 50 Stunden in der Woche arbeitet, gibt zu 31% eine (starke) gesundheitliche Beeinträchtigung durch die Arbeitszeit an, bei wem dies nie der Fall ist, nur zu 13%. Auch die bereits gut erforschten negativen gesundheitlichen Implikationen von Nachtarbeit zeigen sich in den erhobenen Daten: Befragte, die mehrmals pro Monat in der Nacht (zwischen 22 Uhr und 6 Uhr) arbeiten, sehen ihre Gesundheit zu 42% als arbeitszeitbedingt stark beeinträchtigt oder beeinträchtigt an, Befragte ohne Nachtarbeit zu 12%. Zwischen den Geschlechtern zeigt sich hier kein nennenswerter Unterschied.

Ein Anstieg der arbeitszeitbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigung ist mit zunehmendem Alter zu verzeichnen: Befragte zwischen 16 und 35 geben zu 12% eine (starke) gesundheitsbeeinträchtigende Wirkung ihrer Arbeitszeiten an, Befragte über 50 zu 18%. Noch stärker ist der Alterseffekt bei Befragten mit erhöhtem Arbeitsausmaß: Über 50-Jährige, die mehrmals pro Monat über 50 Stunden in der Woche arbeiten, berichten zu 42% einen Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und (starker) gesundheitlicher Beeinträchtigung; bei den 16- bis 35-Jährigen ist dies nur zu 24% der Fall. Auch Nachtarbeit wirkt sich auf ältere Beschäftigte stärker aus: Über 50-Jährige, die mehrmals pro Monat Nachtarbeit leisten, berichten zu 47% von (starker) arbeitszeitbedingter gesundheitlicher Beeinträchtigung, 16- bis 35-Jährige zu 32%.

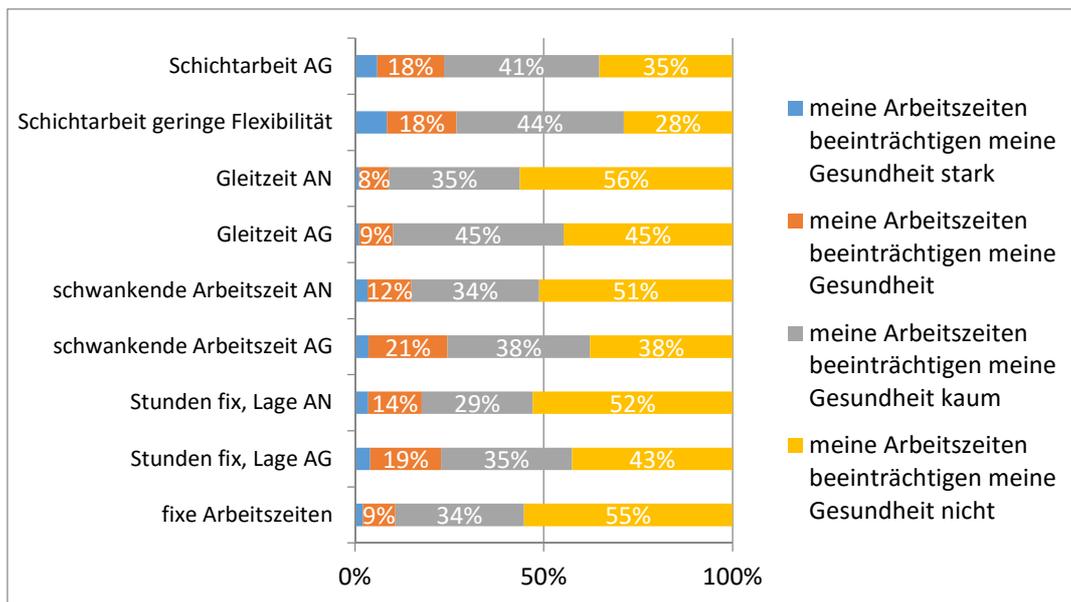
Abbildung 8.6: Gesundheitliche Beeinträchtigung durch Arbeitszeit nach Altersgruppen und Geschlecht



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1994

Zusammenhänge zeigen sich hier teilweise auch zwischen arbeitszeitbedingter gesundheitlicher Beeinträchtigung und der in Kapitel 6.5 vorgestellten Kategorisierung der erhobenen Arbeitszeitmodelle nach stärker arbeitgeber- bzw. arbeitnehmerInnenseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität: Befragte mit schwankender Arbeitszeit, die arbeitgeberseitig bestimmt wird, fühlen sich zu 24% gesundheitlich stark beeinträchtigt oder beeinträchtigt, Befragte, die ihre schwankende Arbeitszeit stärker selbst bestimmen können, nur zu 15%; ähnlich ist die Situation bei Befragten mit fixer Arbeitszeit und unterschiedlich bestimmter Arbeitszeitlage (23% und 17%). Noch deutlicher wird das Bild, wenn zusätzlich die Häufigkeit kurzfristiger Arbeitszeitänderungen berücksichtigt wird: Beschäftigte mit arbeitgeberbestimmter schwankender Arbeitszeit, die darüber hinaus häufiger von arbeitgeberseitigen kurzfristigen Arbeitszeitänderungen betroffen sind, sind zu mehr als einem Drittel arbeitszeitbedingt stark beeinträchtigt oder beeinträchtigt. Die davon betroffene Gruppe ist allerdings klein (57 Befragte).

Abbildung 8.7: **Gesundheitliche Beeinträchtigung durch Arbeitszeit nach Arbeitszeitmodell und Arbeitszeitflexibilität**



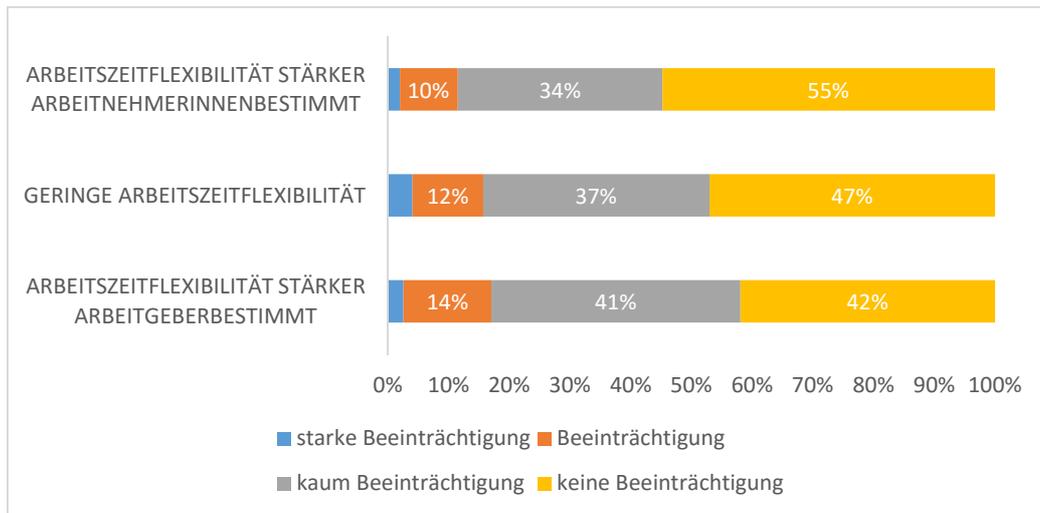
AN= Arbeitszeitflexibilität stärker arbeitnehmerInnenbestimmt;

AG= Arbeitszeitflexibilität stärker arbeitgeberbestimmt

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1984

Auch für einige Branchen sind hier Zusammenhänge sichtbar. So geben Befragte aus der Gastronomie mit stärker arbeitgeberseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität zu 23% eine (starke) arbeitszeitbedingte gesundheitliche Beeinträchtigung an, Gastronomie-Beschäftigte mit geringer Arbeitszeitflexibilität nur zu 13%; ähnlich die Verhältnisse in der Reinigung (25% zu 13%). In der modellübergreifenden Betrachtung arbeitszeitbedingter gesundheitlicher Beeinträchtigungen nach Arbeitszeitflexibilität liegt der Anteil unbeeinträchtigter Befragter bei stärker arbeitnehmerInnenseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität mit 55% deutlich über dem entsprechenden Anteil bei stärker arbeitgeberseitiger Flexibilität (42%), wobei Befragte mit geringer Arbeitszeitflexibilität in der Mitte liegen (47%).

Abbildung 8.8: Gesundheitliche Beeinträchtigung durch Arbeitszeit nach Arbeitszeitflexibilität

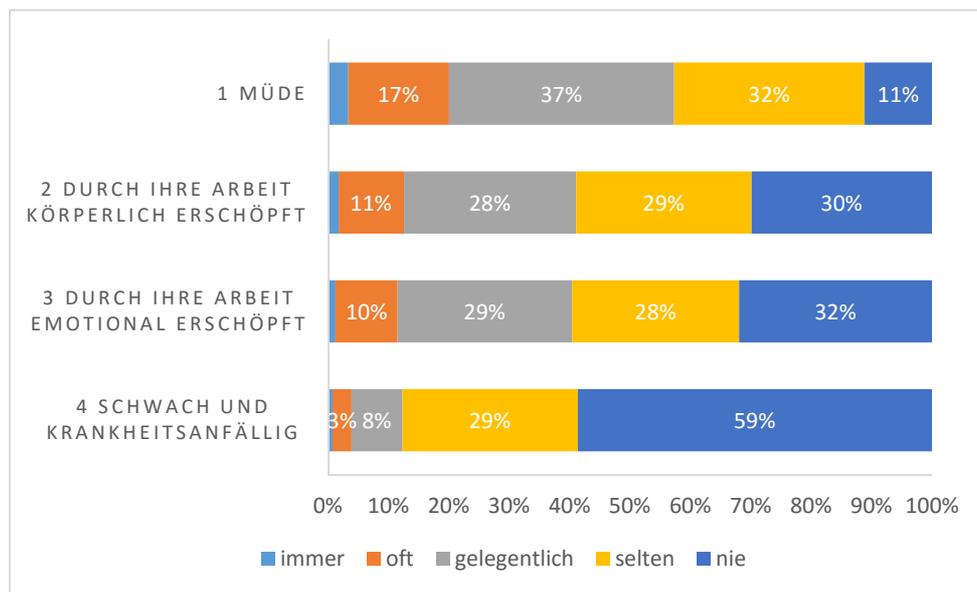


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1984

8.1.4. *Arbeitsbedingte körperliche und emotionale Erschöpfung*

Die Fragebatterie zur Gesundheit der Befragten enthielt auch Fragen zu spezifischen Auswirkungen der Erwerbstätigkeit. So wurden die Befragten um eine Einschätzung gebeten, ob und wie häufig sie sich durch ihre Arbeit körperlich oder emotional erschöpft fühlen. Erwartungsgemäß sind die befragten ArbeiterInnen häufiger als die Angestellten arbeitsbedingt körperlich erschöpft (auf 18% trifft dies immer oder oft zu gegenüber 8% bei den Angestellten); umgekehrt geben die befragten Angestellten etwas häufiger emotionale Erschöpfung als Folge ihrer Erwerbstätigkeit an (13% immer oder oft, 10% bei den ArbeiterInnen). Zwischen den Geschlechtern sind die Unterschiede wiederum gering, wobei die befragten Frauen etwas häufiger arbeitsbedingte körperliche Erschöpfung, die Männer etwas häufiger emotionale Erschöpfung angeben. Die Häufigkeit körperlicher Erschöpfung hängt auch mit der Häufigkeit von Sonderformen der Arbeitszeit zusammen. Am stärksten ist dieser Zusammenhang bei der Samstagsarbeit: Wer jede Woche samstags arbeitet, ist zu 26% immer oder oft arbeitsbedingt körperlich erschöpft, wer am Samstag nie arbeitet, nur zu 8%. Hohes Arbeitszeitausmaß betreffend zeigt sich auch hier ein kombinierter Effekt mit dem Alter der Befragten: Über 50-Jährige mit häufiger Überlänge in der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit sind deutlich häufiger arbeitsbedingt körperlich erschöpft als die jüngeren Befragten.

Abbildung 8.9: Arbeitsbedingte Auswirkungen, alle Befragten



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich, N=1993

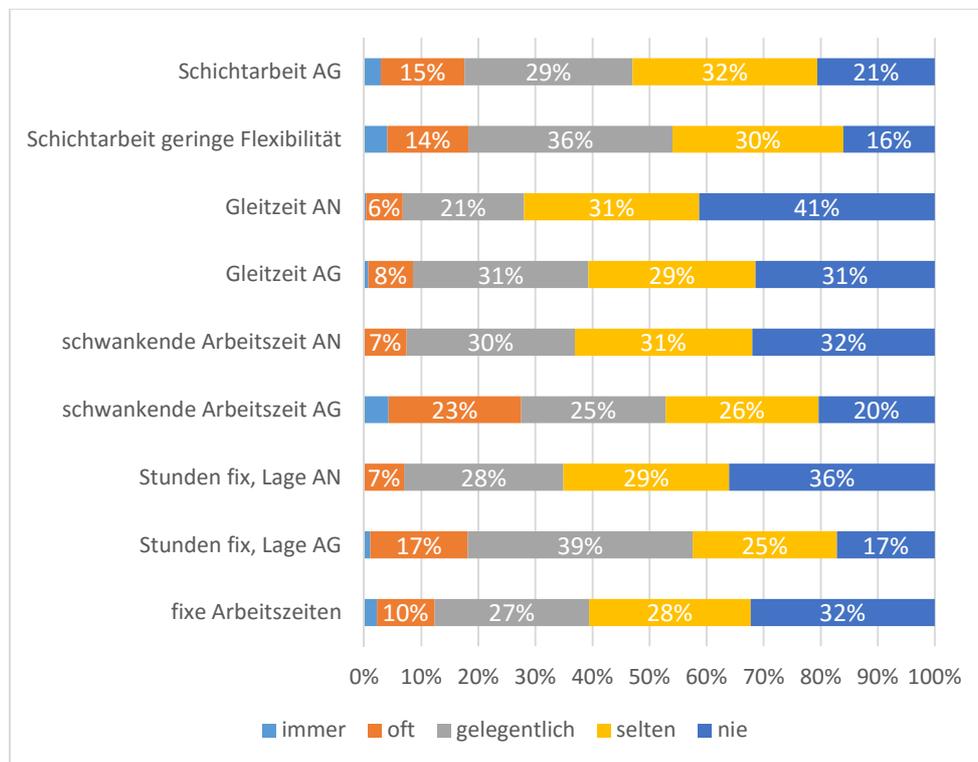
Im Branchenvergleich sind Beschäftigte in der Gastronomie am häufigsten arbeitsbedingt körperlich erschöpft (19% immer oder oft), IT-Beschäftigte am seltensten (4%). Die häufigste arbeitsbedingte emotionale Erschöpfung zeigt sich bei Beschäftigten der Elektroindustrie (16% immer oder oft), die seltenste in der Gastronomie (8%). Im Vergleich der Arbeitszeitmodelle liegen bei der körperlichen Erschöpfung regelmäßige Schichten und schwankende Arbeitszeit ohne Schicht- und Gleitzeitmodell mit dem höchsten Wert (18% immer oder oft) gleichauf, den geringsten Wert weisen hier Beschäftigte mit Gleitzeitmodell auf (7%); bei der emotionalen Erschöpfung bestehen nur geringe Unterschiede zwischen den Modellen, wobei Gleitzeit (13% immer oder oft emotional erschöpft) knapp voran liegt und Befragte, die jede Woche dieselbe Stundenanzahl arbeiten, am seltensten arbeitsbedingt emotional erschöpft sind (10% immer oder oft).

Ein Blick auf die Verteilung arbeitszeitbedingter körperlicher Erschöpfung nach Arbeitszeitmodell und Bestimmung der Arbeitszeitflexibilität zeigt erneut Unterschiede zwischen arbeitgeber- und arbeitnehmerInnenbestimmter Flexibilität. Besonders markant sind diese bei Beschäftigten mit schwankender Arbeitszeit: Nur 7% der Befragten, die ihre schwankende Arbeitszeit weitgehend selbst verteilen können, berichten, durch ihre Arbeit immer oder oft körperlich erschöpft zu sein. Bei Befragten, deren schwankende Arbeitszeit von ihrem Arbeitgeber bestimmt wird, ist dies zu 27% der Fall.

Ebenfalls durchaus deutlich die Unterschiede bei Beschäftigten mit fixem Arbeitsausmaß und schwankender Arbeitszeitlage: wird die Lage vom Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin bestimmt, besteht zu 7% immer oder oft arbeitsbedingte körperliche Erschöpfung, bei Bestimmung der Arbeitszeitlage durch den Arbeitgeber zu 18%. In modellübergreifender Betrachtung zeigt sich für Beschäftigte mit stärker arbeitgeberseitig bestimmter

Arbeitszeitflexibilität ein mehr als doppelt so hoher Anteil immer oder oft arbeitsbedingt körperlich Erschöpfter als für Beschäftigte, die die Flexibilität ihrer Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen können (16% gegenüber 7%).

Abbildung 8.10: Arbeitsbedingte körperliche Erschöpfung nach Arbeitszeitmodell und Arbeitszeitflexibilität



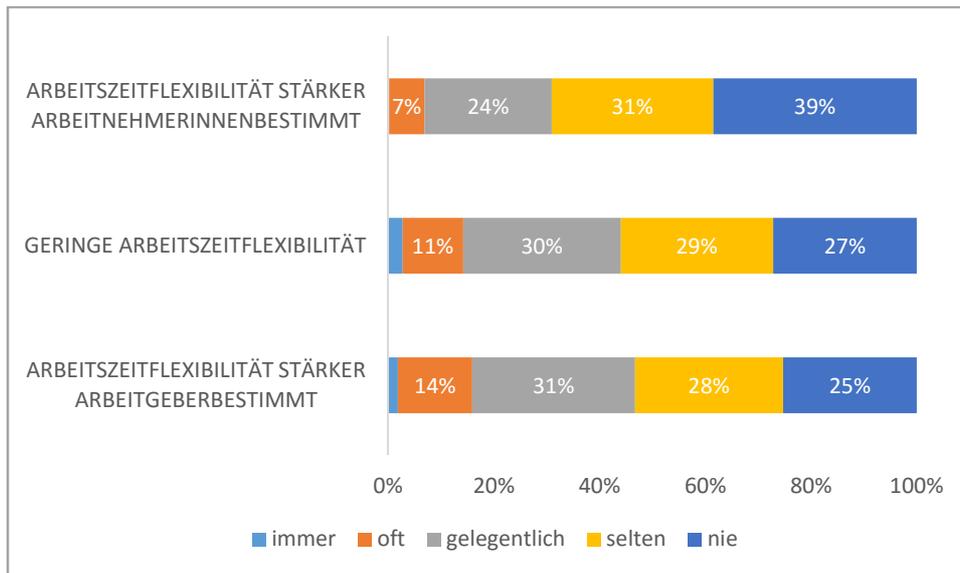
AN= Arbeitszeitflexibilität stärker arbeitnehmerInnenbestimmt;

AG= Arbeitszeitflexibilität stärker arbeitgeberbestimmt

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1983

Auf Branchenebene sind markante Unterschiede erneut in Gastronomie und Reinigung festzustellen: Befragte aus der Gastronomie, deren Arbeitszeitflexibilität überwiegend vom Arbeitgeber bestimmt wird, geben zu 23% an, immer oder oft wegen ihrer Arbeit körperlich erschöpft zu sein, Beschäftigte, die diesbezüglich eigenen Gestaltungsspielraum haben, zu 9%. In der Reinigung sind die entsprechenden Werte ähnlich (21% und 9%), ebenso im Handel (22% und 7%).

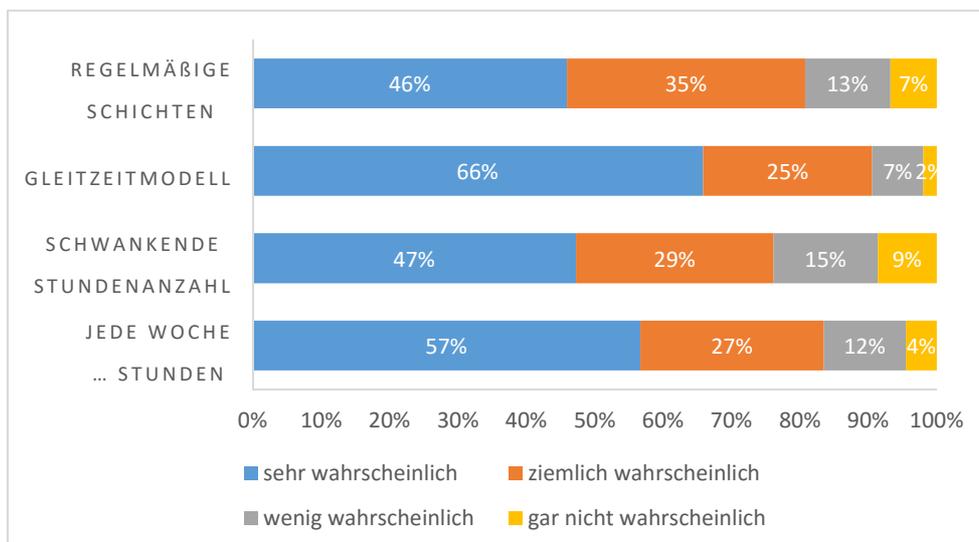
Abbildung 8.11: Arbeitsbedingte körperliche Erschöpfung nach Arbeitszeitflexibilität



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1983

8.1.5. Ausübung der aktuellen Tätigkeit bis zum Pensionsantritt

Abbildung 8.12: Wahrscheinlichkeit, die derzeitige Tätigkeit bis Pensionsantritt ausüben zu können nach Arbeitszeitmodell



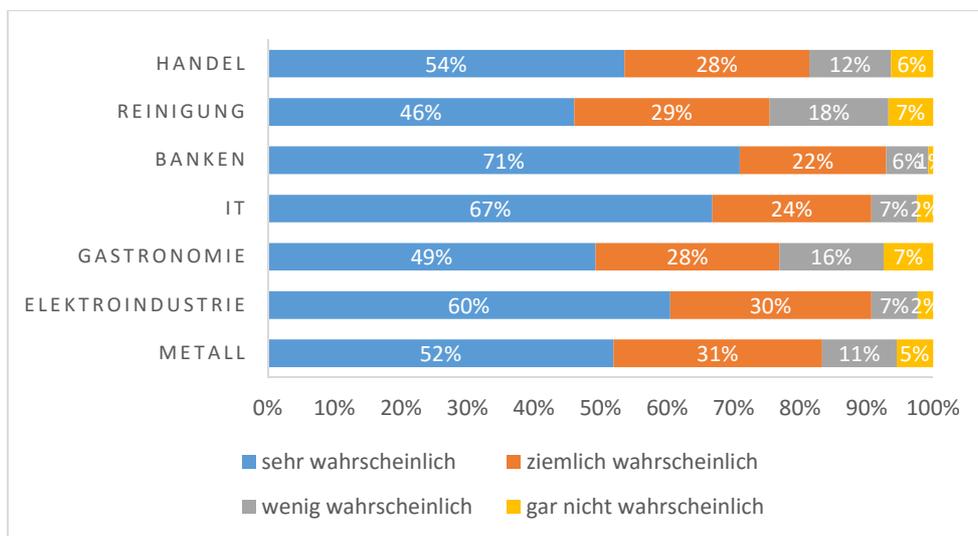
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1928

Die Befragten sollten einschätzen, für wie wahrscheinlich sie es halten, ihre berufliche Tätigkeit bis zur Pensionierung ausüben zu können. Viele RespondentInnen zeigen sich hier durchaus optimistisch – im Gesamtdurchschnitt halten dies 57% für sehr wahrscheinlich, nur 16% für wenig oder gar nicht wahrscheinlich.

Die pessimistischste Prognose wird von den Beschäftigten in der Reinigungsbranche und der Gastronomie abgegeben; diese halten es zu 25% bzw. 23% für wenig oder gar nicht wahrscheinlich, in ihrem derzeitigen Job in Pension gehen zu können. Besonders optimistisch zeigen sich die Befragten aus dem Bankenbereich, der IT und der Elektroindustrie, die ebendies zu jeweils über 90% für sehr oder ziemlich wahrscheinlich halten. ArbeiterInnen und Angestellte unterscheiden sich auch in ihrer Einschätzung der Möglichkeit, ihre aktuelle Tätigkeit langfristig auszuüben: 64% der befragten Angestellten, aber nur 44% der befragten ArbeiterInnen halten dies für sehr wahrscheinlich. Auch die Häufigkeit von Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit reduziert diese Wahrscheinlichkeit.

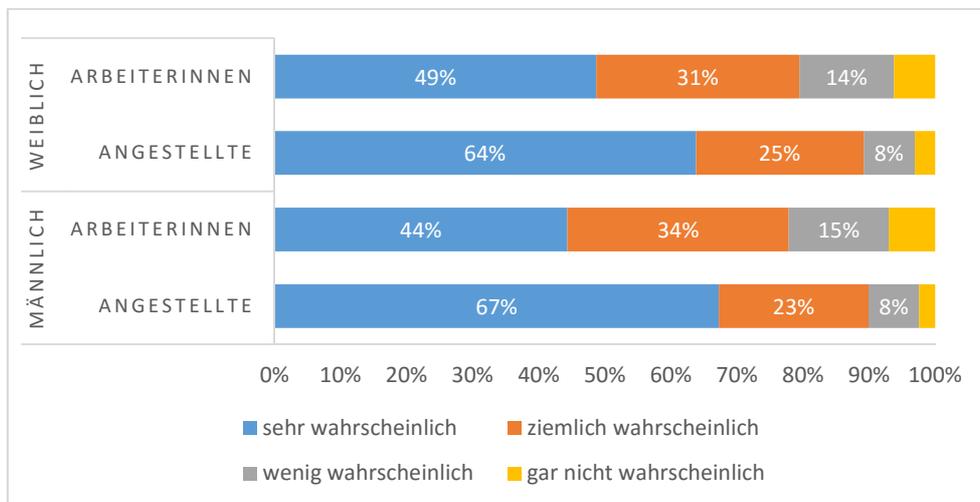
Nach Flexibilitätstyp zeigen sich Personen, die ihre Arbeitszeit stärker selbst bestimmen können, deutlich optimistischer als jene mit geringer Arbeitszeitflexibilität bzw. mit stärker arbeitgeberseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität.

Abbildung 8.13: Wahrscheinlichkeit, die derzeitige Tätigkeit bis Pensionsantritt ausüben zu können nach Branche



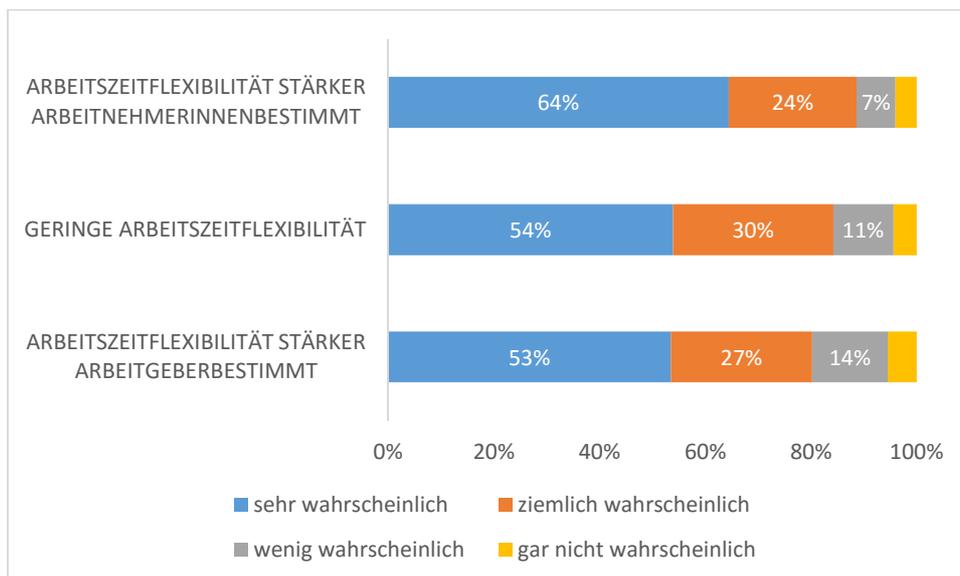
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1928

Abbildung 8.14: Wahrscheinlichkeit, die derzeitige Tätigkeit bis Pensionsantritt ausüben zu können nach ArbeiterInnen/Angestellte und Geschlecht



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1928

Abbildung 8.15: Wahrscheinlichkeit, die derzeitige Tätigkeit bis Pensionsantritt ausüben zu können nach Arbeitszeitflexibilität



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1918

9. ZUFRIEDENHEIT MIT DER ARBEITSZEITGESTALTUNG

- Die höchste Zufriedenheit unter verschiedenen Aspekten der Arbeitszeitgestaltung nannten ArbeitnehmerInnen mit der Fairness im Betrieb beim Umgang mit Arbeitszeit
- Mit der Fairness im Betrieb beim Umgang mit Arbeitszeit herrscht überwiegend sehr bzw. ziemlich große Zufriedenheit
- Das Thema Abgeltung von Mehrarbeit ist vor allem für Beschäftigte in der Gastronomie und für (dort auch häufig vertretene) Beschäftigte mit schwankender Stundenanzahl ein Grund für Unzufriedenheit
- Mit ihren Möglichkeiten zur Mitbestimmung bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind Beschäftigte in der Reinigung und im Metallsektor weniger zufrieden. Männer in Schichtmodellen sind weniger zufrieden als der Durchschnitt, Gleitzeitbeschäftigte sind am zufriedensten
- Insgesamt die geringste Zufriedenheit gibt es mit dem Einkommen
- Besonders unzufrieden mit ihrem Einkommen sind beschäftigte in der Reinigung, in der Gastronomie und im Handel
- Frauen sind, obwohl sie meist weniger verdienen, tendenziell zufriedener mit ihrem Einkommen als Männer
- Mit der Vereinbarkeit zwischen Arbeitszeit und persönlichen Lebensumständen zeigen sich Beschäftigte in der Gastronomie am wenigsten zufrieden
- Beschäftigte, deren Arbeitszeitflexibilität vom Arbeitgeber bestimmt wird, sind mit den abgefragten Aspekten weniger zufrieden als Beschäftigte mit geringer Arbeitszeitflexibilität und Beschäftigte, die ihre Arbeitszeitflexibilität stärker selbst bestimmen können

Abschließend wurden alle RespondentInnen der Befragung nach ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten ihrer Arbeitssituation, insbesondere mit der Gestaltung der Arbeitszeit, gefragt.

Im Einzelnen wurde die Zufriedenheit mit den folgenden Punkten erhoben:

1. Dem Arbeitszeitmodell
2. Der Fairness beim Umgang mit der Arbeitszeit
3. Der Fairness betreffend die Abgeltung von Mehrarbeit
4. Mit den Möglichkeiten, Lage und Verteilung der Arbeitszeit zu bestimmen
5. Dem Einkommen
6. Der Vereinbarkeit zwischen Arbeitszeit und den persönlichen Lebensumständen.

Insgesamt betrachtet haben sich viele ArbeitnehmerInnen mit vielen Aspekten ihrer Arbeitssituation als sehr oder zumindest ziemlich zufrieden gezeigt. Sehr wohl aber gibt es auch Befragte, die nur mit einzelnen Bereichen oder gar nicht zufrieden sind.

9.1. Überblick

In einem ersten Schritt werden diese sechs Fragen zur Zufriedenheit mit der Arbeitssituation gemeinsam betrachtet, anschließend wird auf die Ergebnisse jeder einzelnen Frage näher eingegangen und untersucht, welche Gruppen von Personen sich bei diesen Fragen besonders positiv oder auffallend negativ geäußert haben.

Die insgesamt höchste Zufriedenheit äußern ArbeitnehmerInnen mit der **Fairness im Betrieb, was den Umgang mit Arbeitszeit betrifft** (Frage 2). Insgesamt 94% der ArbeitnehmerInnen zeigen sich sehr oder ziemlich zufrieden. Bei dieser Frage gibt es auch geringe Differenzen zwischen Frauen (95% Nennungen sehr bzw. ziemlich zufrieden) und Männern (93% Nennungen sehr bzw. ziemlich zufrieden).

An zweiter Stelle folgt die **Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitmodell** (Frage 1). Mit ihrem Arbeitszeitmodell als sehr oder ziemlich zufrieden bezeichnen sich 93% der ArbeitnehmerInnen (93% der Männer, 94% der Frauen).

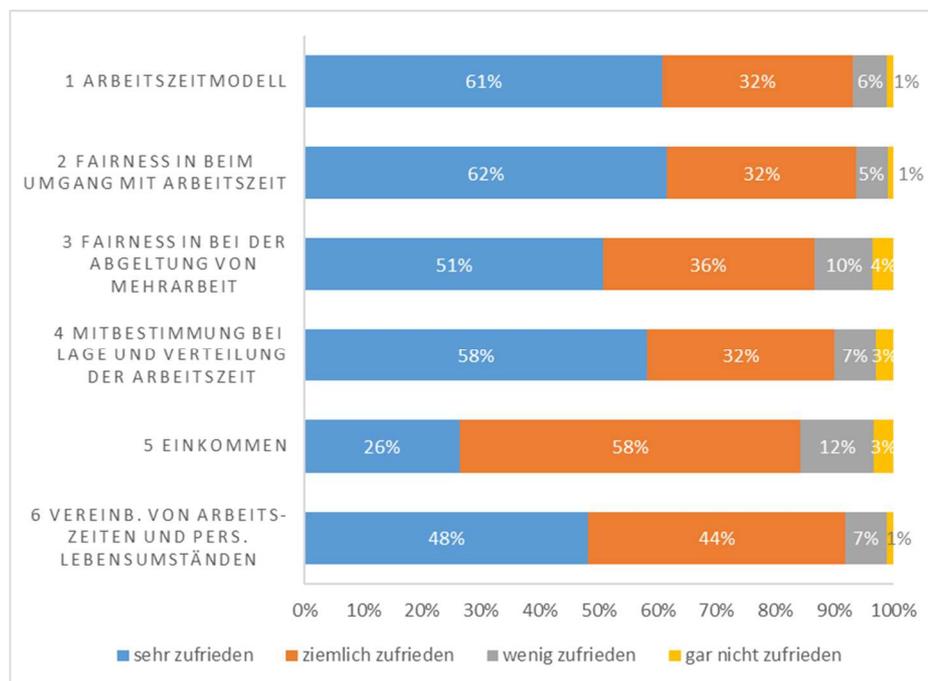
Die **Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und persönlichen Lebensumständen** folgt an dritter Stelle der abgefragten Themen (Frage 6). 92% der Befragten zeigten sich mit diesem Punkt sehr oder zumindest ziemlich zufrieden (91% der Männer und 93% der Frauen). Ob und welche Unterschiede es hier zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten und zwischen Frauen und Männern gibt, wird in der Detailanalyse zu dieser Frage gezeigt werden.

Bereits etwas seltener sehr oder ziemlich zufrieden waren die ArbeitnehmerInnen bei der Frage der **Mitbestimmung bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit** (Frage 4). 90% gaben an mit diesem Punkt sehr oder ziemlich zufrieden zu sein (89% der Männer und 91% der Frauen).

Die Ausführungen zur Abgeltung von Über- und Mehrstunden und zur Streichung von Plusstunden in den vorangegangenen Abschnitten des Berichts haben bereits gezeigt, dass ein Teil der ArbeitnehmerInnen von Stundenstreichungen und unbezahlter Mehrarbeit betroffen ist. Entsprechend sind auch 87% mit der **Fairness bei der Abgeltung von Mehrarbeit** sehr oder ziemlich zufrieden (Frage 3). 51% der Befragten sind sehr zufrieden, weitere 36% sind ziemlich zufrieden (sehr bzw. ziemlich zufriedene Männer 86%. Frauen 88%). 13% der ArbeitnehmerInnen sind jedoch mit der Fairness bei der Abgeltung von Mehrarbeit wenig bis gar nicht zufrieden. Vor allem vor dem Hintergrund der insgesamt häufig bei vielen Fragen sehr positiven Nennungen deutet dies doch auf teilweise vorhandene Probleme hin.

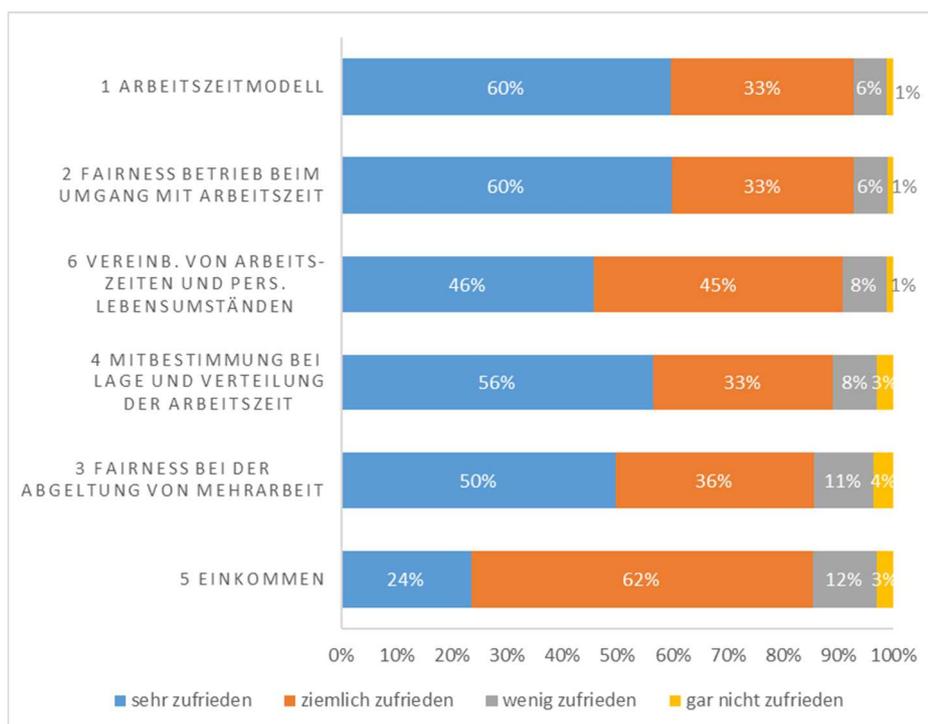
Deutlich am schlechtesten bewertet wird das **Einkommen** (Frage 5). Mit diesem sind nur 26% der Befragten sehr zufrieden. Weitere 58% sind aber zumindest ziemlich zufrieden. Insgesamt bezeichnen sich 84% als sehr oder ziemlich zufrieden mit ihrem Einkommen, von den Männern sind dies 86%, von den Frauen 82%.

Abbildung 9.1: Gesamtüberblick Zufriedenheit mit der Arbeitssituation – Alle



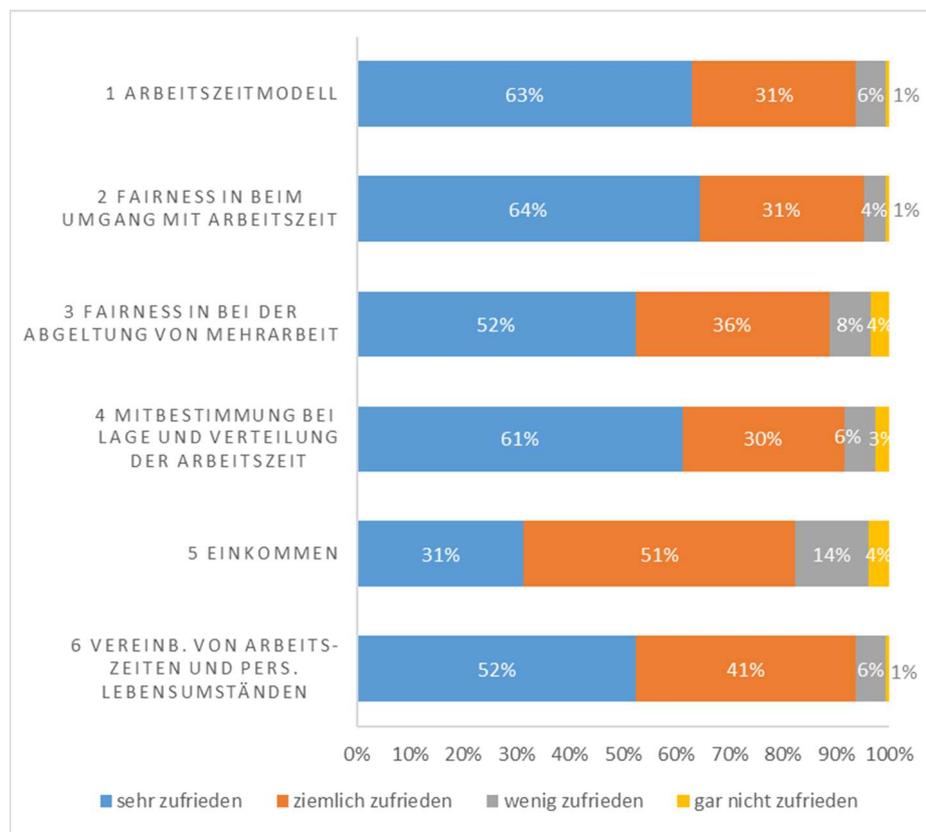
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1998

Abbildung 9.2: Gesamtüberblick Zufriedenheit mit der Arbeitssituation – Männer



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1249

Abbildung 9.3: Gesamtüberblick Zufriedenheit mit der Arbeitssituation – Frauen



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=743

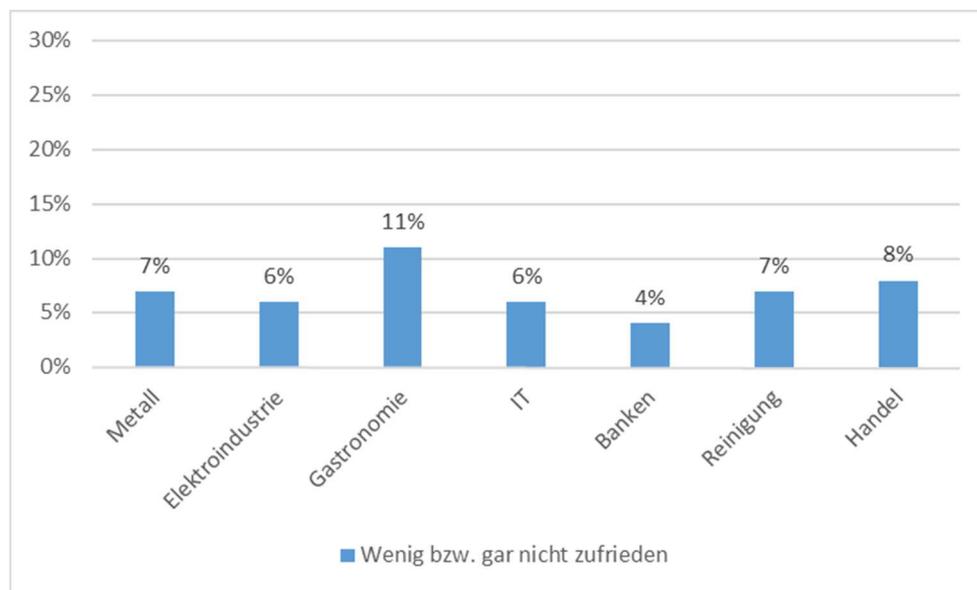
Für die Darstellung der abgefragten Themen bilden nun die sieben ausgewählten Branchen und die vier hier untersuchten Arbeitszeitmodelle getrennt nach Frauen und Männern die zentrale Analysekategorie. Je nach spezifischem Thema der Frage, werden auch noch andere Gliederungskategorien verwendet.

9.2. Die Dimensionen von Zufriedenheit im Detail

9.2.1. Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitmodell

Vor dem Hintergrund der allgemein sehr oder ziemlich großen Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitmodell hebt Abbildung 9.4 Beschäftigte in den verschiedenen Branchen hervor, die sich wenig bis gar nicht zufrieden gezeigt haben.

Abbildung 9.4: Mit dem Arbeitszeitmodell wenig bis gar nicht Zufriedene nach Branche



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008 (unterschiedl. Zahl von Missings bei den einzelnen Fragen)

Die geringste Zufriedenheit mit dem Arbeitsmodell zeigen Beschäftigte in der Gastronomie. Hier ordnen sich 11% dieser Kategorie zu. Im Gegensatz hierzu bezeichnen sich nur 4% der Beschäftigten in Banken als wenig oder gar nicht zufrieden mit ihrem Arbeitszeitmodell.

In der Gastronomie ist ein besonders hoher Anteil der Beschäftigten mit schwankender Arbeitszeit beschäftigt. Dies führt zur Frage, mit welchem Arbeitszeitmodell die Befragten besonders zufrieden sind und mit welchem sie sich häufig unzufrieden zeigen.

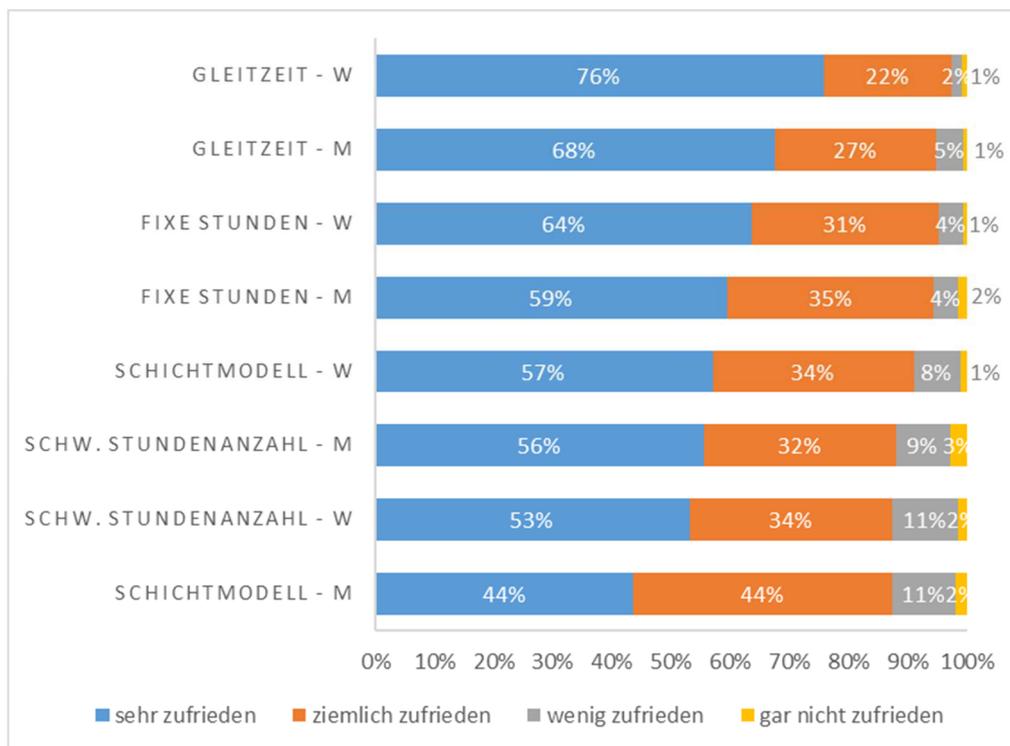
Abbildung 9.5 zeigt, dass schwankende Arbeitszeit in Bezug auf die bestehende Zufriedenheit tatsächlich im Vergleich der Modelle auf einem hinteren Platz liegt, nur mit Schichtarbeit sind männliche Erwerbstätige noch unzufriedener.

13% der Männer in Schichtarbeit sind mit ihrem Arbeitszeitmodell wenig bzw. gar nicht zufrieden. Weitere 44% sind ziemlich zufrieden und 44% bezeichnen sich als sehr zufrieden.

Frauen und Männer mit schwankender Stundenanzahl zeigen sich ebenfalls im Vergleich häufiger wenig oder gar nicht zufrieden (13% bzw. 12%).

Am höchsten ist die Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen, sowohl der Männer als auch der Frauen, mit einem Gleitzeitmodell, hier bezeichnen sich nur 3% der Frauen und 6% der Männer als wenig bis gar nicht zufrieden. 76% der befragten Frauen mit Gleitzeitmodell sind mit ihrem Arbeitszeitmodell sogar sehr zufrieden. Wie im Kapitel 6.2 zur Gleitzeit deutlich wurde, haben aber derzeit sehr viel mehr Männer als Frauen eine Gleitzeitvereinbarung.

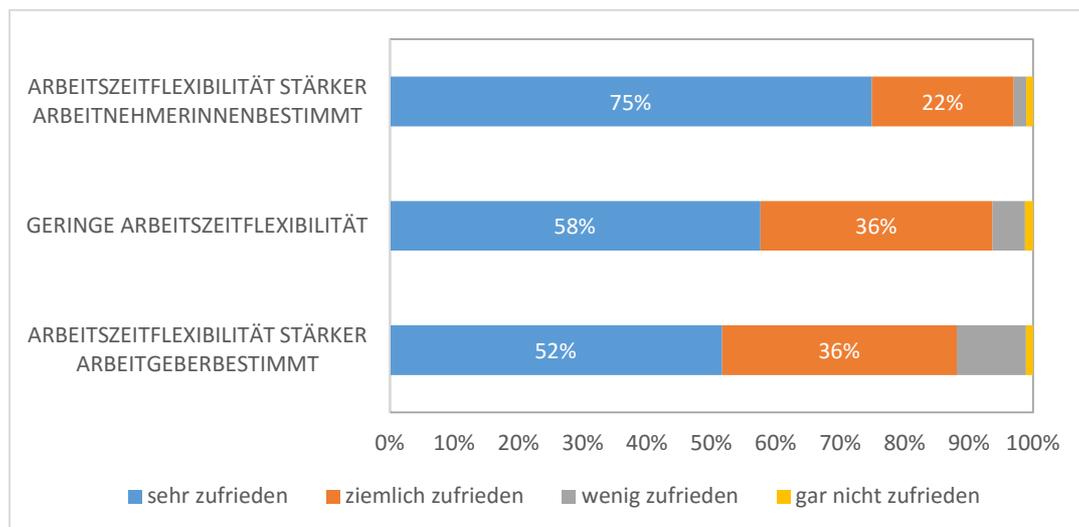
Abbildung 9.5: Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitmodell nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1998

Im Vergleich der Arbeitszeitmodelle nach Bestimmung der Arbeitszeitflexibilität zeigt sich die höchste Zustimmung für stärker arbeitnehmerInnenbestimmte Gleitzeit (97% sehr oder ziemlich zufrieden), sowie für fixe Arbeitszeiten und fixes Wochenstundenausmaß bei arbeitnehmerInnenseitiger Bestimmbarkeit der Arbeitszeitlage (jeweils 95,4%). Die höchste Ablehnung erfährt schwankende Arbeitszeit mit arbeitgeberseitig bestimmter Flexibilität (19% wenig oder gar nicht zufrieden), gefolgt von Schichtarbeit mit Bekanntgabe des Schichtplans weniger als zwei Wochen im Voraus (18%, hier ist allerdings die Zahl der Befragten sehr gering). In modellübergreifender Betrachtung zeigen sich Beschäftigte mit stärker selbstbestimmter Flexibilität deutlich zufriedener als diejenigen in den beiden anderen Flexibilitätstypen (75% gegenüber 58% bzw. 52% sind mit ihrem Arbeitszeitmodell sehr zufrieden).

Abbildung 9.6: Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitmodell nach Arbeitszeitflexibilität

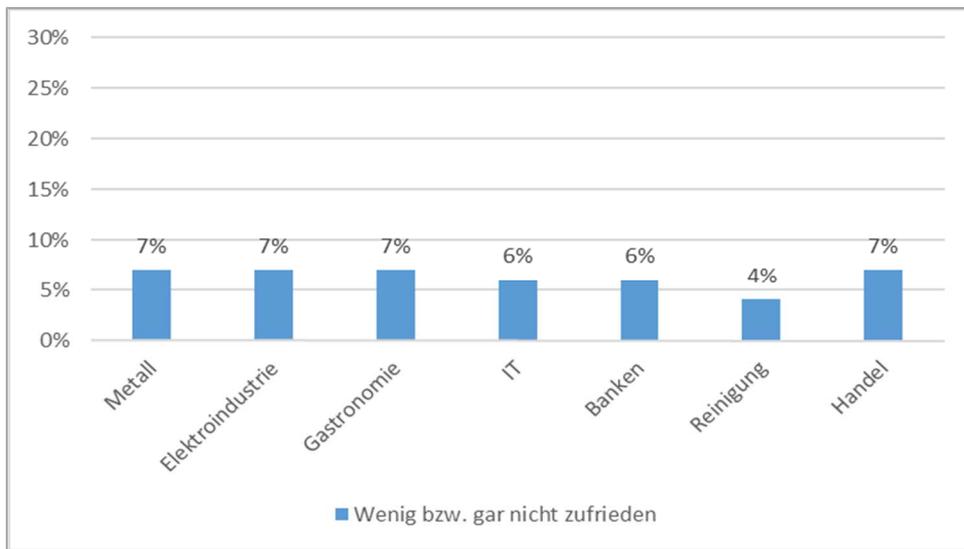


FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1987

9.2.2. Zufriedenheit mit der betrieblichen Fairness im Umgang mit Arbeitszeit

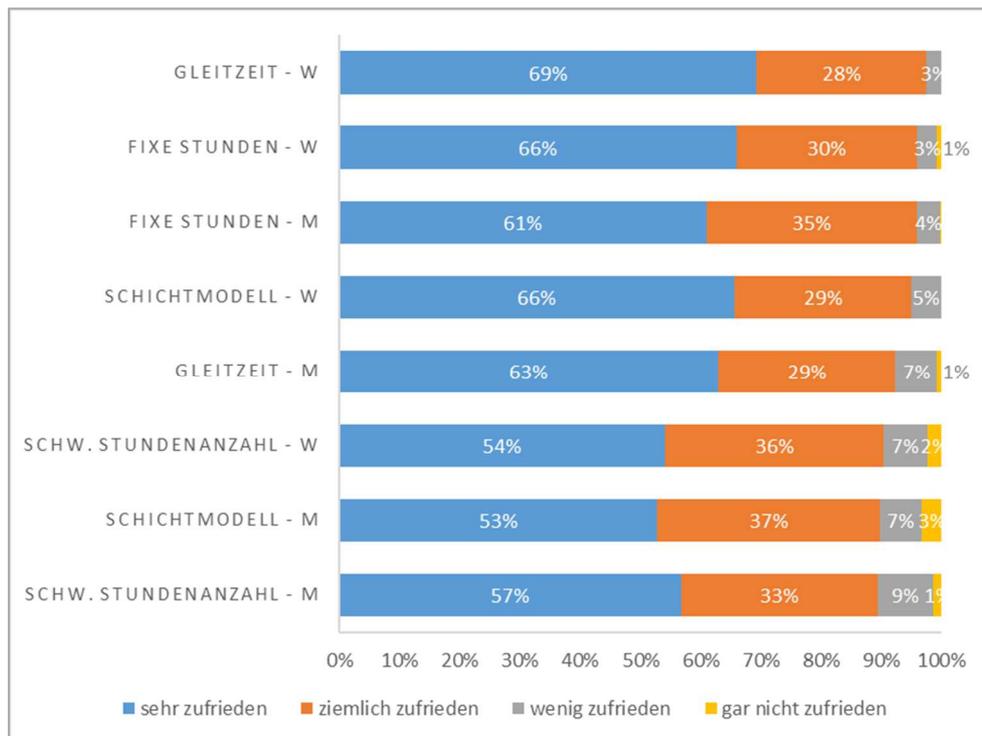
Gefragt nach der Zufriedenheit mit der betrieblichen Fairness im Umgang mit Arbeitszeit zeigen sich die allermeisten Beschäftigten recht zufrieden. In keiner Branche bezeichnen sich mehr als 7% der ArbeitnehmerInnen als wenig oder gar nicht zufrieden. In der Reinigung sind dies sogar nur 4%, dies zeigt Abbildung 9.7.

Abbildung 9.7: Mit der betrieblichen Fairness im Umgang mit Arbeitszeit wenig bis gar nicht Zufriedene nach Branche



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1998

Abbildung 9.8: Zufriedenheit mit der betrieblichen Fairness im Umgang mit Arbeitszeit nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht

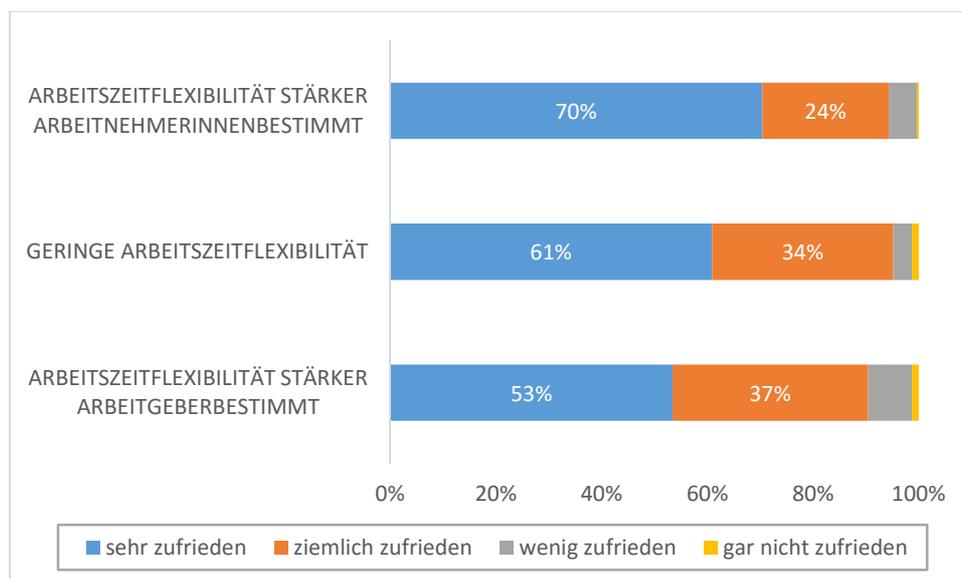


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1806

Auch der Vergleich nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht ergibt ein Bild von hoher Zufriedenheit in weiten Bereichen. Am höchsten ist die Zufriedenheit wieder bei Frauen mit einem Gleitzeitmodell. Im Vergleich geringe Zufriedenheit äußern männliche Beschäftigte mit schwankender Stundenanzahl und Männer in einem Schichtmodell.

Nach Arbeitszeitflexibilität betrachtet sind Beschäftigte, die über die Flexibilität ihrer Arbeitszeit stärker selbst bestimmen können, wiederum zufriedener als Beschäftigte mit geringer Arbeitszeitflexibilität und Beschäftigte mit stärker arbeitgeberseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität ((70% sehr Zufriedene gegenüber 61% bzw. 53%).

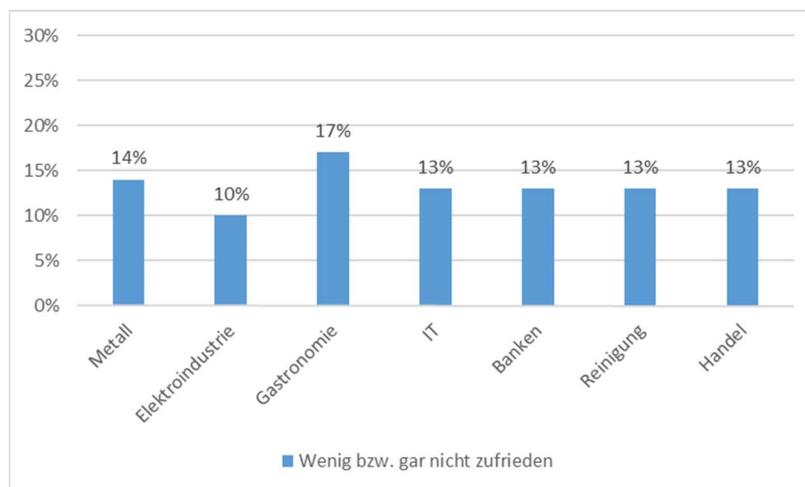
Abbildung 9.9: Zufriedenheit mit der betrieblichen Fairness im Umgang mit Arbeitszeit nach Arbeitszeitflexibilität



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1977

9.2.3. Zufriedenheit mit der Fairness bei der Abgeltung von Mehrarbeit

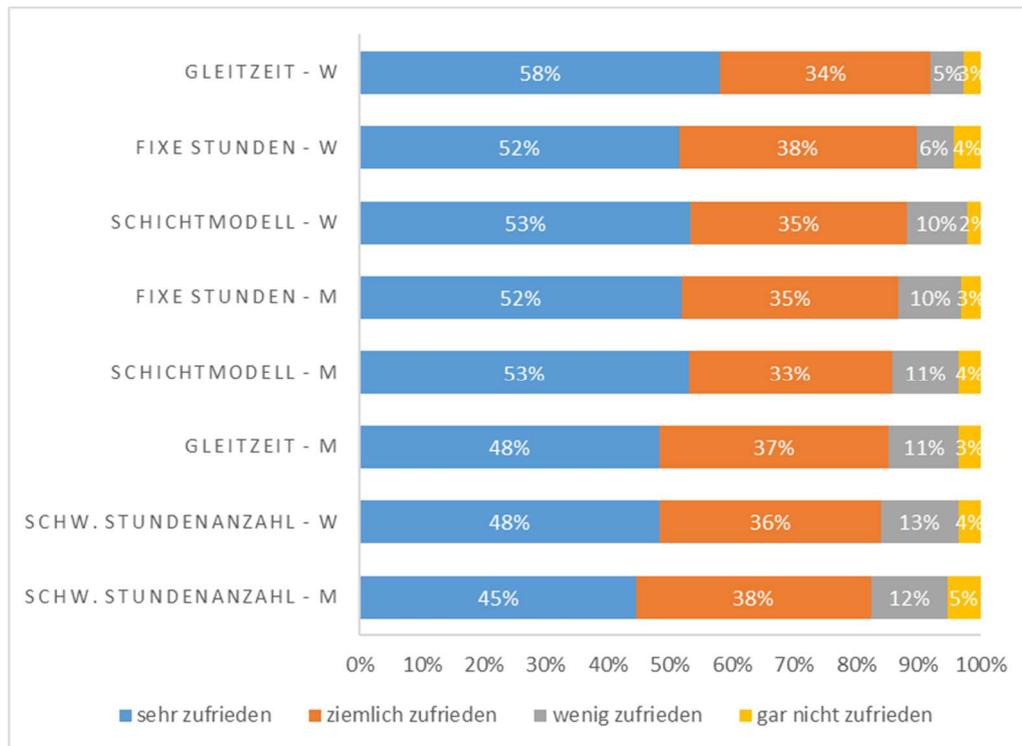
Etwas differenzierter ist das Bild bei der Frage nach der Fairness bei der Abgeltung von Mehrarbeit. Hier zeigen sich insgesamt 13% der Befragten wenig oder gar nicht zufrieden. Noch deutlich höher ist dieser Anteil in der Gastronomie mit 17%.

Abbildung 9.10: Mit der Abgeltung von Mehrarbeit wenig bis gar nicht Zufriedene nach Branche

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1806

Nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht zeigen sich abermals Frauen in einem Gleitzeitmodell mit der Fairness bezüglich der Abgeltung von Mehrarbeit besonders zufrieden. Am anderen Ende der Reihung sind wiederum Männer und Frauen mit schwankender Stundenzahl am häufigsten unzufrieden. Mit 14% Nennungen von wenig oder gar nicht zufrieden beschreiben sich auch männliche Gleitzeitbeschäftigte als vergleichsweise wenig zufrieden. Dies kann eine Folge der von dieser Gruppe häufig geleisteten langen Arbeitszeiten ohne entsprechende vollständige Bezahlung der Über- und Mehrarbeit sein (vgl. Kapitel 8).

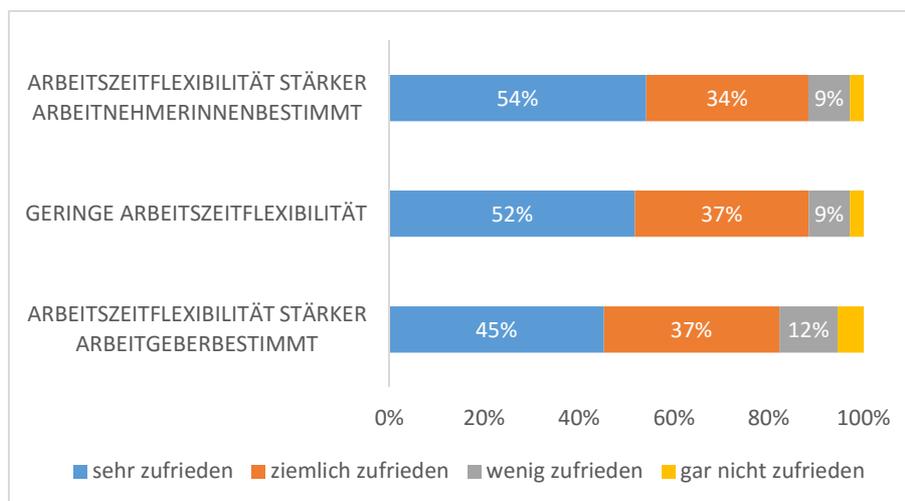
Abbildung 9.11: Zufriedenheit mit der Fairness bei der Abgeltung von Mehrarbeit nach Arbeitszeit nach Geschlecht



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1806

Im Vergleich zwischen den Arbeitszeitmodellen nach Arbeitszeitflexibilität zeigt sich die höchste Unzufriedenheit bei Schichtarbeit mit kurzfristiger Bekanntgabe der Arbeitszeiten (wiederum auf Basis nur weniger Befragter) sowie bei schwankender Arbeitszeit mit arbeitgeberseitiger Bestimmung (jeweils 24% wenig und nicht zufrieden). Die höchste Zufriedenheit ist bei Beschäftigten mit schwankender Arbeitszeit mit arbeitnehmerInnenseitiger Bestimmung sowie mit fixen Arbeitszeiten festzustellen (92% und 89% sehr oder ziemlich zufrieden). Im modellübergreifenden Vergleich zwischen den Flexibilitätstypen sind die Unterschiede vergleichsweise gering; Befragte mit selbstbestimmter Arbeitszeitflexibilität sind aber auch hier am zufriedensten.

Abbildung 9.12: Zufriedenheit mit der Fairness bei der Abgeltung von Mehrarbeit nach Arbeitszeitflexibilität

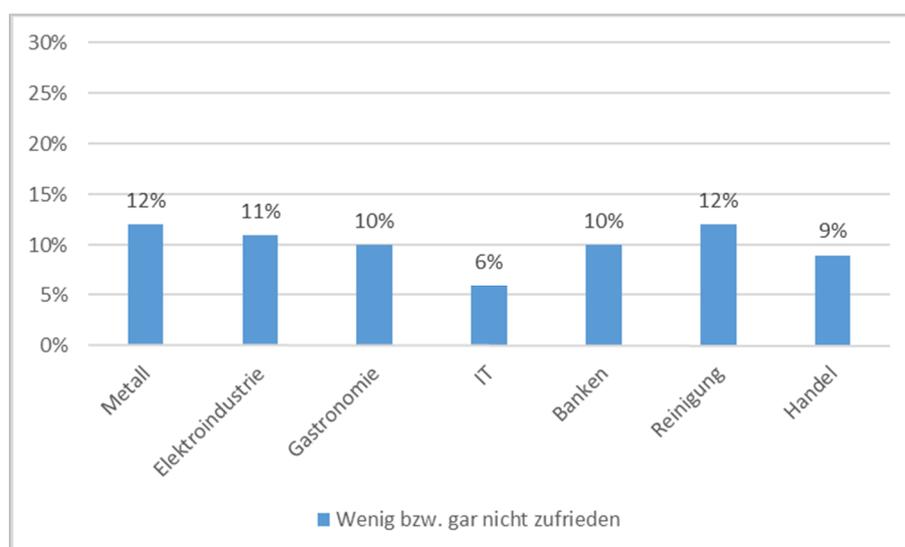


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1997

9.2.4. Zufriedenheit mit der Mitbestimmung bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit

Mit der Mitbestimmung bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit bezeichnen sich jeweils 12% der Beschäftigten in der Metallbranche und der Reinigung als wenig bis gar nicht zufrieden. Die geringste Unzufriedenheit wird von Beschäftigten in der IT mit 6% geäußert.

Abbildung 9.13: Mit der Mitbestimmung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit wenig bis gar nicht Zufriedene nach Branche

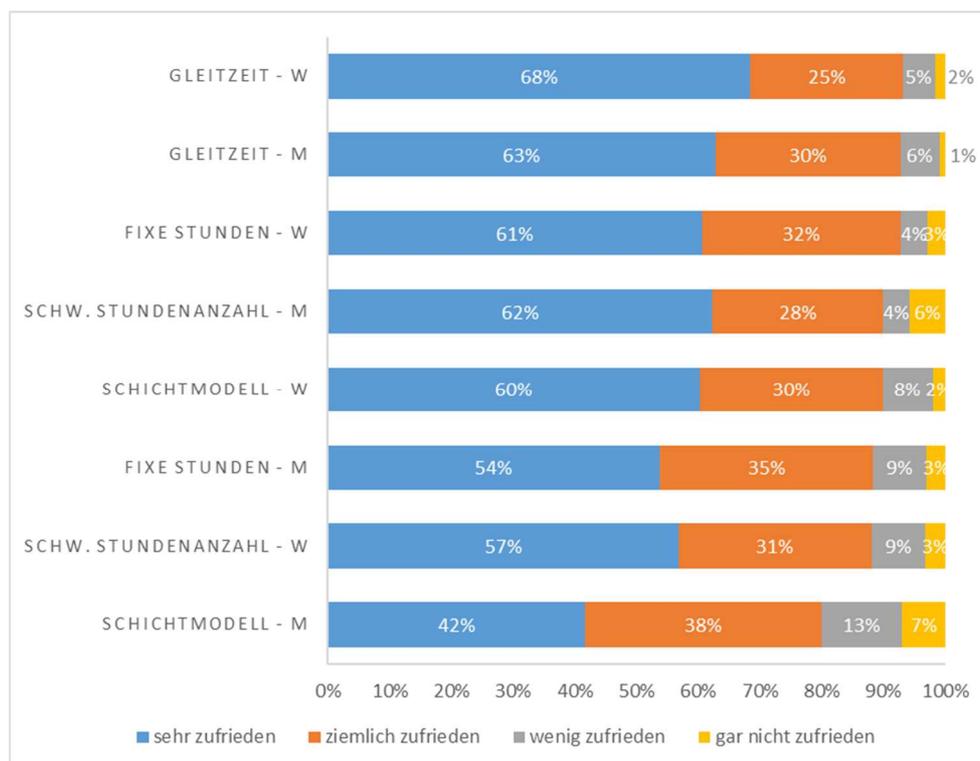


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1925

Nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht aufgegliedert findet sich die höchste Zufriedenheit bei Beschäftigten in Gleitzeit. Gleitzeitmodelle beinhalten ja jedenfalls einen gewissen Grad an Gestaltungsspielraum. Dieser scheint – mit den in Kapitel 6.2 beschriebenen Einschränkungen – für die ArbeitnehmerInnen im Vergleich mit anderen Arbeitszeitmodellen auch durchaus vorhanden zu sein.

Vergleichsweise wenig Mitbestimmungsmöglichkeiten sehen männliche Beschäftigte in einem Schichtmodell, die dieses häufig in Vollzeit ausüben.

Abbildung 9.14: Zufriedenheit mit der Mitbestimmung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht

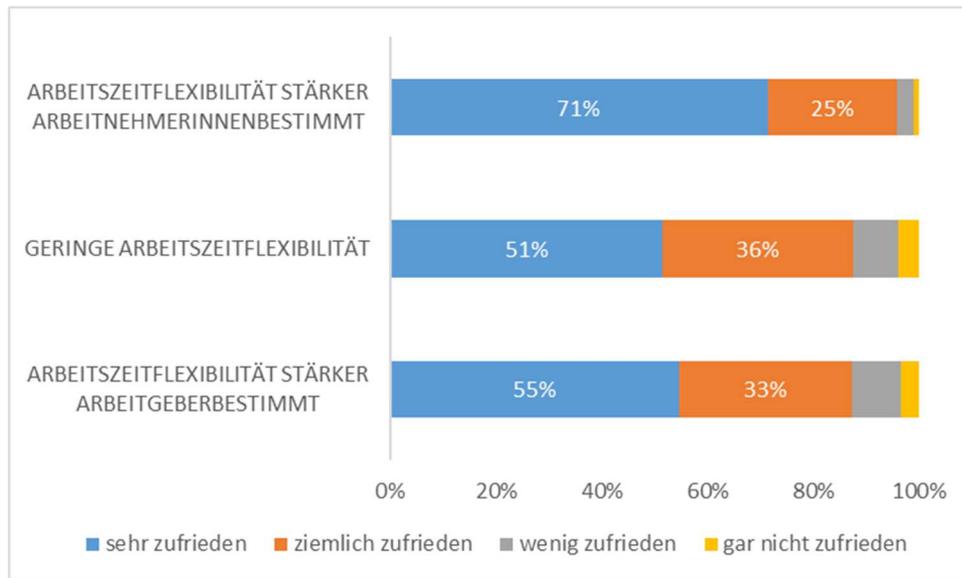


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1925

Nach Arbeitszeitmodell und Flexibilitätszuschnitt betrachtet sind Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit selbst gestalten können, erwartungsgemäß zufriedener mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten. Dabei sind die Unterschiede zwar deutlich, das Unzufriedenheitsniveau ist aber auch bei Arbeitszeitmodellen mit wenig Mitbestimmungspotential geringer als erwartet werden könnte. Die deutlichste Differenz zeigt sich bei Befragten mit schwankender Arbeitszeit: wer die Verteilung seiner schwankenden Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen kann, ist nur zu 3% wenig oder nicht zufrieden, wessen schwankende Arbeitszeit vom Arbeitgeber bestimmt wird, zu 18%. Auch bei der Gleitzeit ist der Anteil der Unzufriedenen bei der stärker arbeitgeberbestimmten Gleitzeit mit 10% immerhin doppelt so hoch als bei der stärker arbeitnehmerInnenbestimmten Gleitzeit (5%). Modellübergreifend betrachtet sind Befragte, die angeben, die Flexibilität ihrer Arbeitszeit stärker selbst bestimmen zu können, mit 71% deutlich häufiger sehr zufrieden

als Befragte mit geringer Arbeitszeitflexibilität (51%) und stärker durch den Arbeitgeber bestimmter Arbeitszeitflexibilität (55%).

Abbildung 9.15: Zufriedenheit mit der Mitbestimmung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit nach Arbeitszeitflexibilität

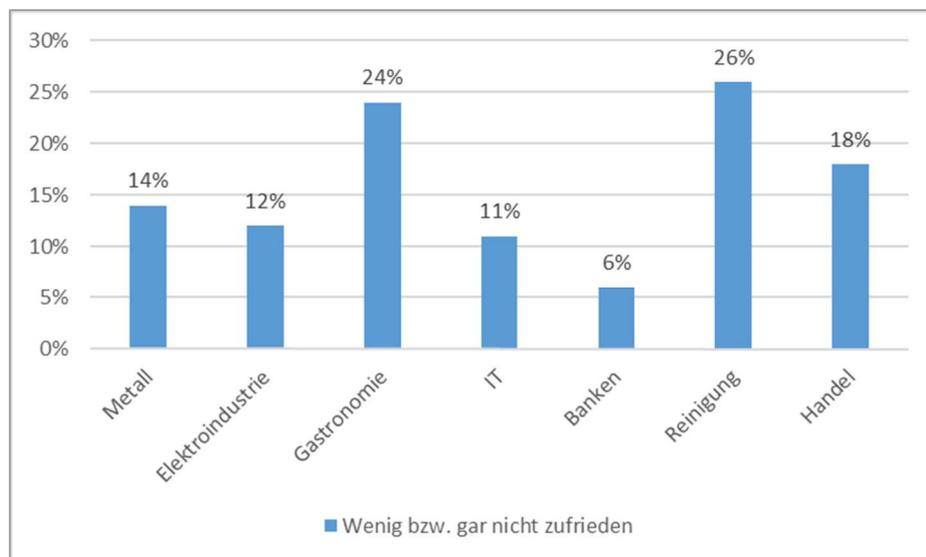


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1914

9.2.5. Zufriedenheit mit dem Einkommen

Die insgesamt im Schnitt geringste Zufriedenheit gibt es bei den befragten ArbeitnehmerInnen bei der Frage nach der Zufriedenheit mit dem Einkommen. Mit ihrem Einkommen sind 16% der ArbeitnehmerInnen wenig bis gar nicht zufrieden.

Abbildung 9.16: Mit dem Einkommen wenig bis gar nicht Zufriedene nach Branche



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1996

Noch sehr viel höher ist die Unzufriedenheit bei den in der Reinigung Beschäftigten (26% Nennungen wenig bis gar nicht zufrieden) und bei Arbeitskräften in der Gastronomie (24%). In Kapitel 4.1.4 in diesem Bericht wurde deutlich, dass in diesen beiden Branchen die Einkommen vieler Beschäftigter auch tatsächlich sehr niedrig sind. Die größte Zufriedenheit mit dem Einkommen zeigen Beschäftigte in Banken mit nur 6% wenig bis gar nicht Zufriedenen. Auch in der IT zählen nur 11% zu dieser Gruppe. Auch dieser Befund deckt sich mit der Verteilung der im Rahmen der Befragung genannten Einkommen. In der IT und in Banken erzielen viele Männer höhere Einkommen, für Frauen gilt dies nur eingeschränkt.

Insgesamt hat der Vergleich der Brutto-Monatseinkommen gezeigt, dass – so wie in der österreichischen Gesellschaft insgesamt – die Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern groß sind.

Wie wirkt sich diese Situation nun auf die Zufriedenheit von Frauen und Männern mit ihrem Einkommen aus? Sind Frauen unzufriedener als Männer? Um den direkten Vergleich zu erleichtern, werden in Abbildung 9.17 nun die Nennungen nicht nach Häufigkeit gereiht, sondern für jedes Arbeitszeitmodell Frauen und Männer gegenübergestellt.

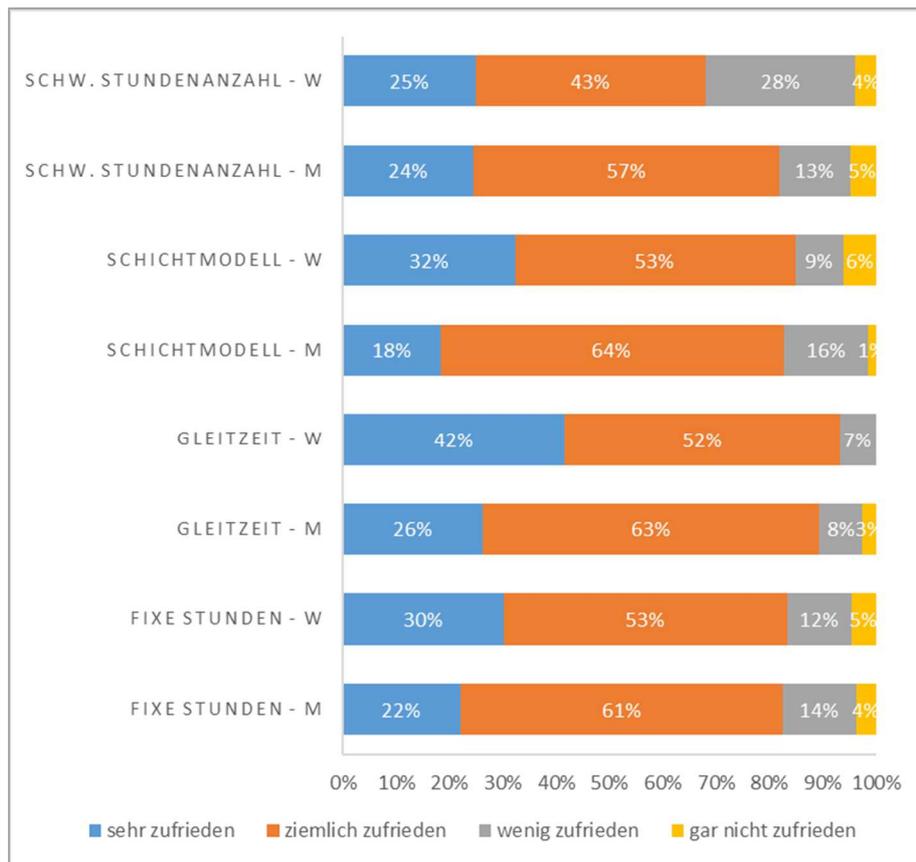
In allen Arbeitszeitmodellen zeigt sich ein höherer Anteil von Frauen als Männer mit ihrem Einkommen sehr zufrieden. Bei ArbeitnehmerInnen in einem Gleitzeitmodell ist der Abstand zwischen den Geschlechtern besonders groß. Hier sind 42% der weiblichen Beschäftigten mit ihrem Einkommen sehr zufrieden, von den Männern sind dies 26%.

Kaum vorhanden ist dieser Abstand der Geschlechter bei Beschäftigten mit schwankender Stundenzahl. Hier sind 25% der Männer und 24% der Frauen sehr zufrieden. Auf der anderen Seite sind Frauen in dieser Gruppe mit 32% wenig bis gar nicht zufrieden mit

ihrem Einkommen. Unter den Frauen mit Gleitzeitmodell sind nur 7% wenig zufrieden, als gar nicht zufrieden hat sich keine Befragte bezeichnet.

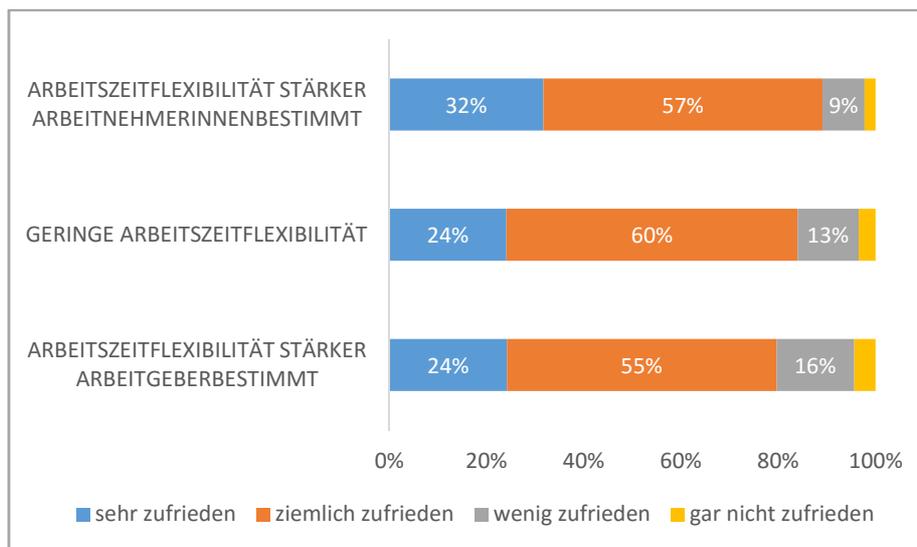
Die tatsächlich vorhandenen Einkommensdifferenzen wirken sich auf die Zufriedenheit von Frauen und Männern mit ihrem Einkommen kaum aus. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass Frauen und Männer sich für die Bewertung ihres Einkommens nicht am anderen Geschlecht, sondern eher an GeschlechtsgenosInnen orientieren.

Abbildung 9.17: Zufriedenheit mit dem Einkommen nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

Abbildung 9.18: Zufriedenheit mit dem Einkommen nach Arbeitszeitflexibilität

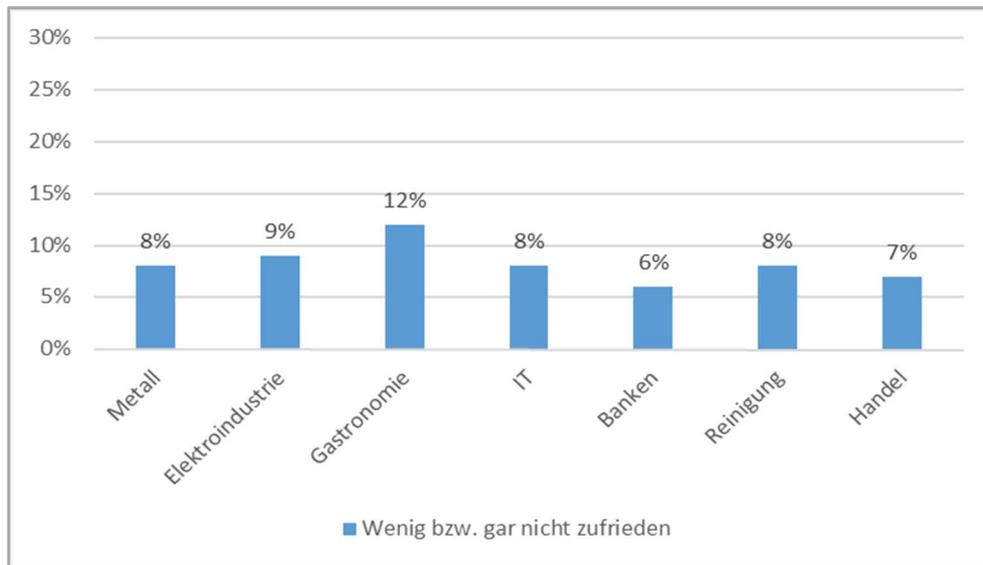


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1985

9.2.6. Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und persönlichen Lebensumständen

Abschließend wurden die RespondentInnen der Befragung noch ersucht, ihre Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und den persönlichen Lebensumständen anzugeben. Im direkten Vergleich der Branchen zeigen Beschäftigte in der Gastronomie die geringste Zufriedenheit. 12% dieser Gruppe sind mit der Vereinbarkeit wenig bis gar nicht zufrieden. In den anderen Branchen unterscheiden sich die Nennungen nur wenig. Die Tätigkeit in einer bestimmten Branche scheint mit Ausnahme der Gastronomie nur wenig Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit zu haben.

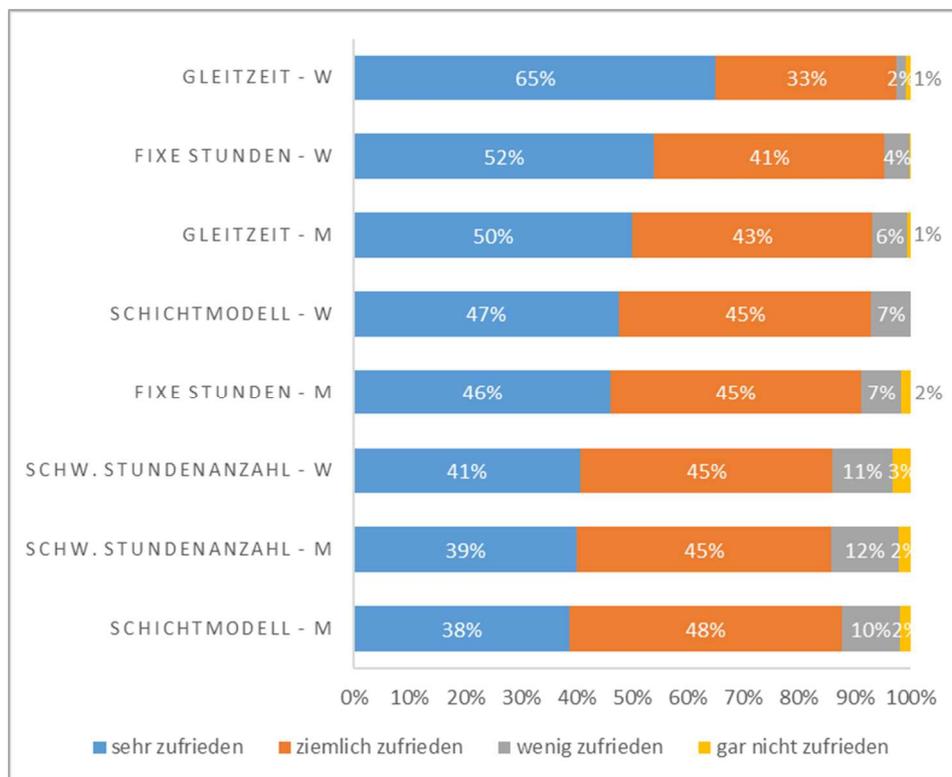
Abbildung 9.19: Mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und persönlichen Lebensumständen wenig bis gar nicht Zufriedene nach Branche



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1982

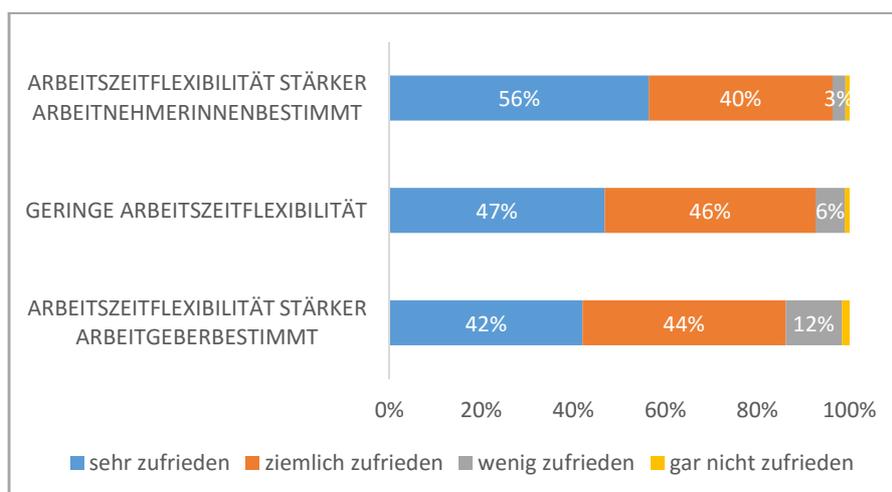
Nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht berichten wieder Frauen von der größten Zufriedenheit. Männer im Schichtmodell und Männer und Frauen mit schwankender Stundenanzahl sind im Vergleich eher unzufrieden.

Abbildung 9.20: Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und persönlichen Lebensumständen nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1982

Abbildung 9.21: Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und persönlichen Lebensumständen nach Arbeitszeitflexibilität



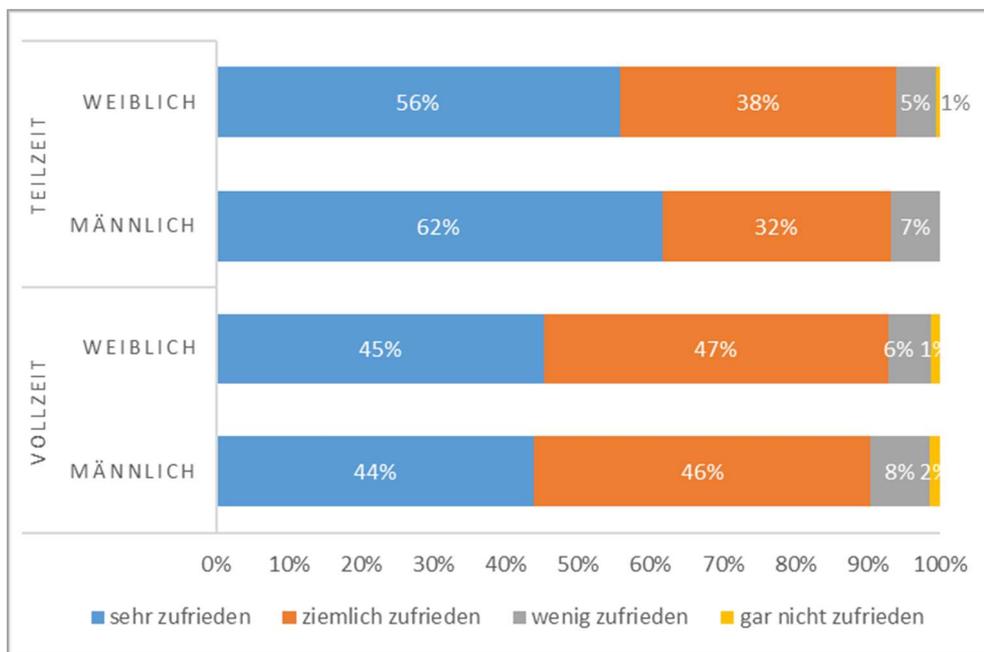
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1971

Nach Arbeitszeitmodell und Flexibilitätszuschnitt zeigen sich hier wieder deutliche Unterschiede. So sind Personen mit schwankender Arbeitszeit und arbeitgeberseitig bestimmter Flexibilität zu 21% wenig oder gar nicht mit der Vereinbarkeit zufrieden, kann die schwankende Arbeitszeit vom Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin bestimmt werden, liegt die Unzufriedenheit nur bei 6%. Ähnlich die Lage bei fixem Arbeitszeitausmaß und schwankender Lage (10% versus 3% Unzufriedenheit je nach Bestimmung der Flexibilität), sowie bei stärker arbeitgeber- und arbeitnehmerInnenbestimmter Gleitzeit (10% versus 4% Unzufriedenheit). Modellübergreifend betrachtet ist der Anteil wenig zufriedener Befragter unter den Beschäftigten mit stärker arbeitgeberseitig bestimmter Arbeitszeitflexibilität mit 12% doppelt so hoch wie unter Beschäftigten mit geringer Arbeitszeitflexibilität (6%) und viermal so hoch wie unter den Beschäftigten mit stärker selbstbestimmter Arbeitszeitflexibilität (3%).

Weiter oben in diesem Bericht wurde gezeigt, dass sehr viele Frauen aber auch ein Teil der Männer in Teilzeit arbeiten. Ein Teil der Männer in Vollzeit möchte die Arbeitszeit reduzieren. Könnte ein Grund für diesen Wunsch die dadurch erhoffte bessere Vereinbarkeit von Arbeit und persönlichen Lebensumständen sein? Führt Teilzeitarbeit zu höherer Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit zwischen Arbeit und persönlichen Lebensumständen? Tatsächlich ist die – in Zahlen eher kleine – Gruppe der teilzeitbeschäftigten Männer mit 62% Nennungen besonders zufrieden. Aber auch 55% der teilzeitbeschäftigten Frauen zeigen sich sehr zufrieden, dies sind deutlich höhere Werte als von den Vollzeitbeschäftigten angegeben werden (45% der Frauen und 44% der Männer sind hier sehr zufrieden).

Auf der anderen Seite zeigt sich nur ein geringer Teil der Frauen und Männer wenig bis gar nicht zufrieden mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Privatleben. Mit 10% ist dieser Anteil bei Männern in Vollzeit am größten, Frauen in Teilzeit liegen hier bei 6%.

Abbildung 9.22: Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und persönlichen Lebensumständen nach Arbeitszeit und Geschlecht



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1982

10. ZUSAMMENFASSENDER ANALYSE WICHTIGER BELASTUNGSFAKTOREN

- Für die Analyse wurden vier Formen von Belastungen der ArbeitnehmerInnen zusammenfassend untersucht: kurze Ankündigungsfristen der Arbeitszeit, atypische Arbeitszeiten, d.h. Arbeit abends, nachts oder an Wochenenden, hohes Über- oder Mehrstundenausmaß sowie regelmäßige überlange Arbeitstage und -wochen (mehr als 10/50 Stunden)
- Kurzfristige Ankündigung der Arbeitseinteilung hat deutliche Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der Betroffenen
- Befragte mit atypischen Arbeitszeiten geben häufiger gesundheitliche Probleme an als Personen mit Regelarbeitszeit
- Befragte mit hohem Über- oder Mehrstundenausmaß und langen Arbeitstagen und -wochen beurteilen ihren aktuellen Gesundheitszustand genauso positiv wie Personen, die weniger arbeiten; die Möglichkeit, ihre aktuelle Tätigkeit bis zur Pension auszuüben, sehen Befragte, die häufig Mehrarbeit leisten, aber deutlich weniger wahrscheinlich als Befragte mit geringerem Über- oder Mehrstundenausmaß
- Die Zufriedenheit ist bei Befragten mit einem der vier Belastungsfaktoren durchwegs geringer als bei denjenigen, die den jeweiligen Faktor nicht aufweisen; besonders groß sind die Abweichungen bei der Zufriedenheit mit der Abgeltung von Mehrarbeit und der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und allgemeinen Lebensumständen

10.1. Überblick

Ein zentrales Ziel dieser Untersuchung war, Antworten zu finden auf die Frage, wie sich flexible Arbeitszeiten und insbesondere damit verbundene Belastungsfaktoren wie die kurzfristige Verfügbarkeit für den Arbeitgeber, häufige und zahlreiche Überstunden, überlange Arbeitstage oder -wochen (über 10 bzw. 50 Stunden) oder atypische Arbeitszeiten auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen und ihre Zufriedenheit mit der Arbeitssituation auswirken. Abschließend werden diese identifizierten Belastungsfaktoren analysiert und gezeigt, wo bereits jetzt negative Auswirkungen sichtbar sind bzw. wo von den ArbeitnehmerInnen selbst zukünftige negative Effekte erwartet werden.

Im Folgenden werden die Angaben von ArbeitnehmerInnen, die in verschiedenen Modellen der Arbeitszeitgestaltung arbeiten, zusammengefasst und gemeinsam über alle Modelle hinweg analysiert.

Die Arbeitszeiten von ArbeitnehmerInnen stellen im Bündel der Einflussfaktoren der Arbeitssituation auf die Gesundheit einen sehr wichtigen Faktor dar. Weitere Faktoren sind z.B. die körperliche Belastung durch die ausgeübte Tätigkeit, die räumliche Situation des Arbeitsplatzes, die Ausstattung des Arbeitsplatzes, das Arbeitsklima, etc. Daraus folgt, dass ein schlechter Gesundheitszustand von ArbeitnehmerInnen neben der

Arbeitszeit auch noch durch mögliche andere Faktoren verursacht wird. Diese weiteren Einflüsse werden hier jedoch nicht näher untersucht.³³

Im zweiten Teil dieses Kapitels wird abschließend untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen vorhandenen Arbeitszeit-Risikofaktoren und geringerer Zufriedenheit mit der Arbeitssituation feststellbar ist.

Befragt wurden für diese Untersuchung – darauf sei auch an dieser Stelle nochmals hingewiesen – ArbeitnehmerInnen in den sieben in die Untersuchung einbezogenen Branchen Metallindustrie und -gewerbe, Elektronikindustrie, Gastronomie und Beherbergung, IT, Banken, Reinigung und Handel. Die Ergebnisse liefern somit Informationen über die Situation von Beschäftigten in diesen Branchen, nicht aber über den gesamten österreichischen Arbeitsmarkt.

10.1.1. Risiko kurze Ankündigungsfristen der Arbeitsplanung

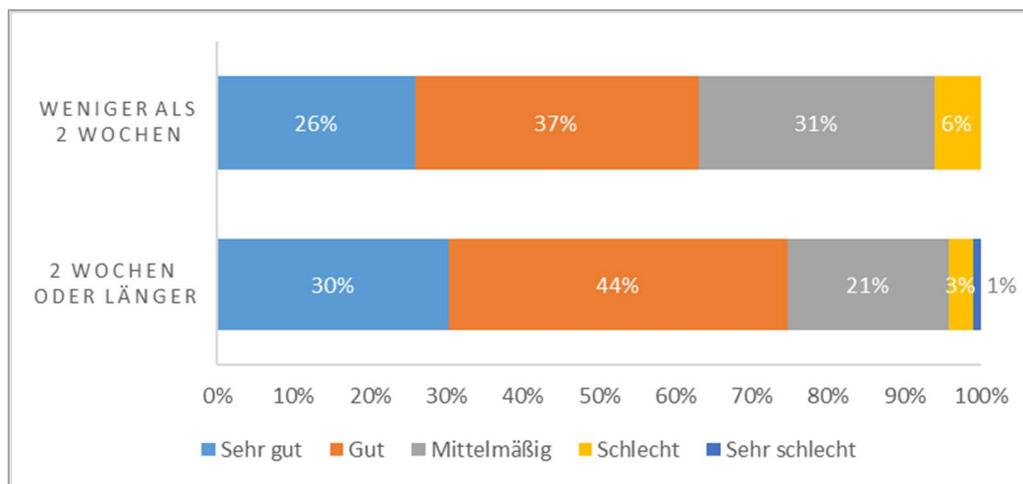
Insgesamt gaben 6% der befragten ArbeitnehmerInnen³⁴ an, dass sie im Normalfall weniger als zwei Wochen im Voraus wissen, wann sie arbeiten werden. Diese Praxis widerspricht der normalerweise gültigen gesetzlichen Anforderung von mindestens zwei Wochen Vorankündigungsfrist der Arbeitszeiten.

Deutlich häufiger als der Durchschnitt der befragten ArbeitnehmerInnen berichten Beschäftigte aus der Gastronomie über Ankündigungsfristen von weniger als zwei Wochen, in dieser Branche erlebt jede und jeder siebte ArbeitnehmerIn kurzfristige Dienstenteilung als Normalität. Im Handel ist dies eineE von zwölf ArbeitnehmerInnen (8%). In der Reinigung und in der Elektronikindustrie ist der Anteil der betroffenen ArbeitnehmerInnen mit jeweils 3% geringer. Aus dem Bereich der Banken und der IT berichtet keinE ArbeitnehmerIn über kurze Ankündigungsfristen. Der Wert der Elektronikindustrie liegt mit 6% genau im Durchschnitt. Mit jeweils genau 6% sind branchenübergreifend gleich viele Männer und Frauen in ihrem Berufsleben mit kurzen Ankündigungsfristen konfrontiert.

In den folgenden Abschnitten wird nun untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand und verkürzten Ankündigungsfristen festzustellen ist. Im Hintergrund steht dabei die Frage, ob sich eine kurzfristige Dienstenteilung negativ auf die Gesundheit auswirkt.

³³ Aus diesem Grund müssen die hier präsentierten Analysen deskriptiv bleiben. Um die Bedeutung arbeitszeitbezogener Faktoren im Kontext möglicher anderer Einflussfaktoren auf z.B. die Gesundheit exakt einschätzen zu können, müsste eine multivariate Analyse umfassender Daten mit Informationen zu allen diesen Faktoren durchgeführt werden.

³⁴ Beschäftigten in Gleitzeit wurden diese Fragen nicht gestellt, da davon ausgegangen wurde, dass deren Arbeitszeit nicht mit Hilfe vorher festgelegter Dienstplänen gestaltet wird.

Abbildung 10.1: Allgemeiner Gesundheitszustand nach Ankündigungsfrist der Arbeitszeit

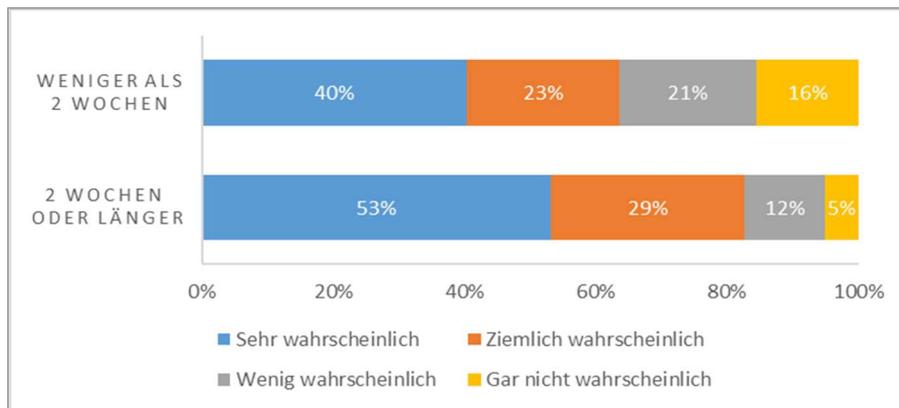
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1378

Mehr als ein Drittel (37%) der ArbeitnehmerInnen mit kurzfristiger Diensteinteilung beschreibt den eigenen Gesundheitszustand als mittelmäßig bis schlecht, von den ArbeitnehmerInnen mit längerfristiger Planung ist dies ein Viertel (25%) (vgl. Abbildung 10.1). Auf der anderen Seite bezeichnen 63% der ArbeitnehmerInnen mit kurzen Ankündigungsfristen ihren Gesundheitszustand als sehr gut oder gut. Von jenen, die zwei Wochen oder länger im Voraus über ihre Arbeitszeiten informiert sind, sind dies 74%.

Auffallend ist in diesem Zusammenhang, dass es zwar in der zweiten Gruppe, nicht aber in der ersten Gruppe Personen gibt, die ihren Gesundheitszustand als sehr schlecht beschreiben. Hier dürften Selektionsfaktoren greifen, die verhindern, dass Personen mit sehr schlechter Gesundheit bestimmte Berufe wie z.B. eine Beschäftigung im Gastgewerbe überhaupt ausüben.

Ein weiterer wichtiger Indikator für die Gesundheit sind die durchschnittlichen Krankenstandstage. Diese liegen bei Personen mit kurzen Ankündigungsfristen im Schnitt bei 15 Tagen im Jahr, bei Personen mit längerfristiger Arbeitsplanung hingegen bei 9 Tagen. Der Gesamtdurchschnitt der Befragten (ohne Gleitzeitbeschäftigte) liegt bei 10 Tagen im Jahr.

Abbildung 10.2: Wahrscheinlichkeit die gegenwärtige Arbeit bis zum Pensionsantritt auszuüben nach Ankündigungsfrist der Arbeitszeit



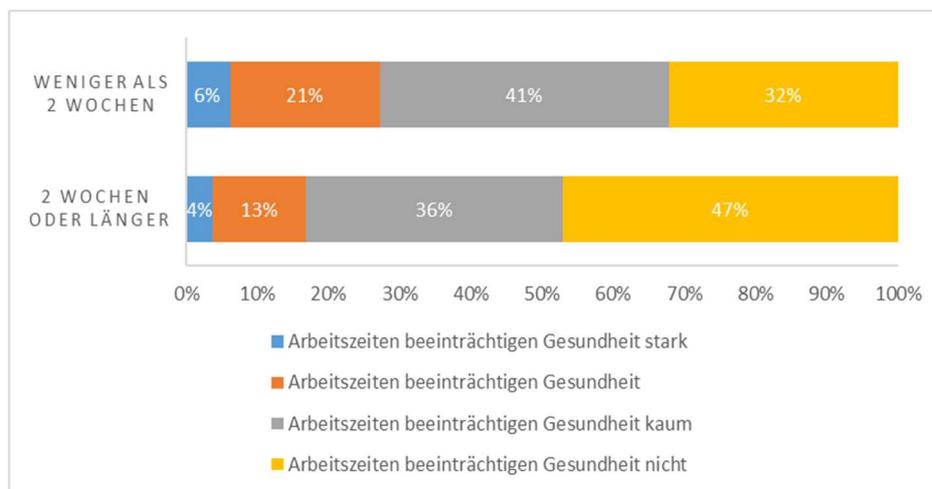
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1378

Nach der Wahrscheinlichkeit die gegenwärtige Arbeit bis zum Pensionsantritt ausüben zu können gefragt, geben deutlich mehr Beschäftigte mit sehr kurzen Ankündigungsfristen an, dass dies wenig oder gar nicht wahrscheinlich ist als solche mit längerfristiger Planung ihrer Arbeitszeit.³⁵ So beschreibt mehr als ein Drittel (37%) der ArbeitnehmerInnen, die kurzfristig für ihren Arbeitgeber verfügbar sein müssen, die Wahrscheinlichkeit, diese Arbeitsstelle bis zum Pensionsantritt auszuüben, als gering oder gar nicht vorhanden.

Auch was den Einfluss der Arbeitszeiten auf den Gesundheitszustand betrifft, schätzen ArbeitnehmerInnen mit kurzen Ankündigungsfristen ihre Situation als stärker belastet ein als jene mit längerer Planungszeit. 27% der Angehörigen der ersten Gruppe erleben eine starke oder vorhandene Beeinträchtigung, von der zweiten Gruppe sind dies nur 17%.

³⁵ Eine solche Differenz zeigt sich – auf Basis bereits weniger Fälle – in allen Branchen mit Ausnahme des Metallsektors. In der IT und in Banken wird die gesetzliche Ankündigungsfrist nicht unterschritten.

Abbildung 10.3: Einfluss der Arbeitszeiten auf die Gesundheit nach Ankündigungsfrist



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1378

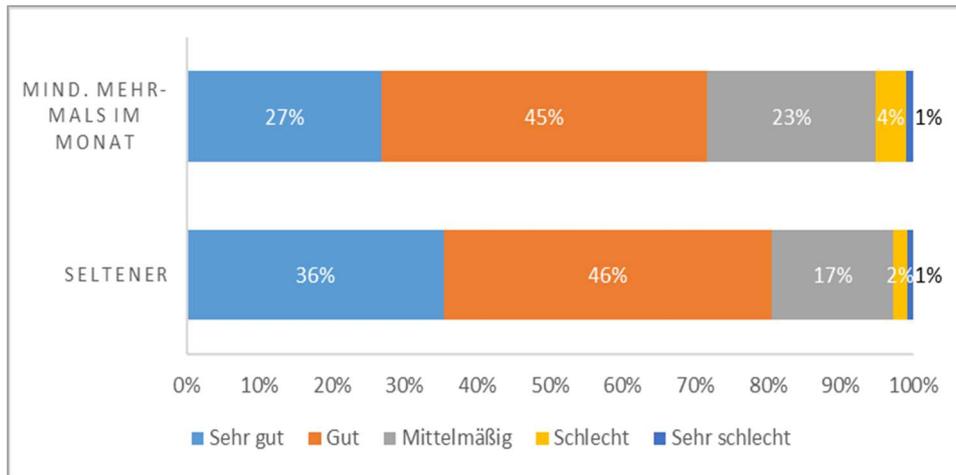
10.1.2. Risiko atypische Arbeitszeiten

Ein weiterer möglicher Belastungsfaktor für ArbeitnehmerInnen sind atypische Arbeitszeiten. Damit sind Arbeitszeiten nach 20 Uhr am Abend, vor 6 Uhr morgens, an Samstagen oder an Sonntagen gemeint. Hier wurde für alle Beschäftigten ermittelt, ob sie **mehrmals im Monat am Abend, in der Nacht oder am Wochenende arbeiten**. Untersucht wird im Folgenden wieder, ob es einen Zusammenhang zwischen diesen atypischen Arbeitszeiten und dem Gesundheitszustand gibt.

Die Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten unterscheidet sich je nach Branche sehr stark. Am größten ist die Bedeutung dieser Arbeitszeiten wieder in der Gastronomie. Dort arbeiten nahezu drei von vier Beschäftigten (72%) mehrmals im Monat zu atypischen Zeiten. Gefolgt wird die Gastronomie hier vom Handel, wo annähernd die Hälfte (45%) auch am Abend oder am Wochenende arbeiten muss. Jeweils knapp ein Drittel der Beschäftigten im Metallsektor (31%) und in der Elektronikindustrie (30%) sind ebenfalls zu diesen Zeiten erwerbstätig. In der Reinigung ist der Anteil mit 27% bereits etwas geringer. In der IT arbeiten 17% der Beschäftigten regelmäßig, d.h. mehrmals im Monat, am Abend oder am Wochenende. Am geringsten ist dieser Anteil bei den Banken mit 6%.

Frauen arbeiten zu höheren Anteilen als Männer regelmäßig am Abend, in der Nacht oder am Wochenende. Ihr Anteil liegt bei 39%, jener der Männer bei 30%. Sowohl Männer als auch Frauen sind in Vollzeit etwas häufiger mit atypischen Arbeitszeiten konfrontiert als in Teilzeit.

Abbildung 10.4: Allgemeiner Gesundheitszustand nach Häufigkeit von atypischen Arbeitszeiten

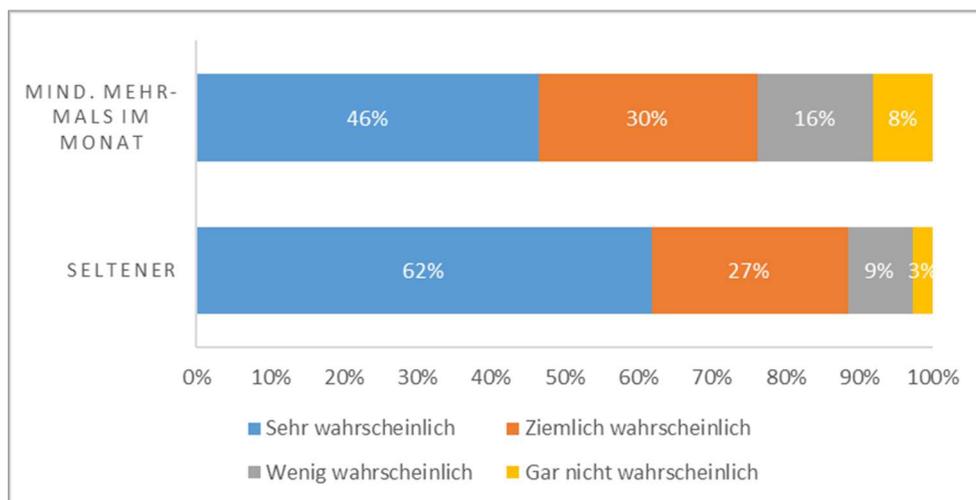


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

Ihren allgemeinen Gesundheitszustand schätzen Beschäftigte mit regelmäßigen atypischen Arbeitszeiten etwas schlechter ein als solche mit überwiegenden Arbeitszeiten tagsüber und während der Woche (vgl. Abbildung 10.4).

Wieder wurde ermittelt, ob ArbeitnehmerInnen mit regelmäßiger Arbeit am Abend, in der Nacht oder am Wochenende eine höhere durchschnittliche Zahl von Krankenstandstagen aufweisen als Beschäftigte, die zu den üblichen Zeiten arbeiten. Insgesamt liegt die Zahl der Krankenstandstage für alle Befragten (mit Gleitzeitbeschäftigten) bei 9 Tagen. Beschäftigte mit atypischen Arbeitszeiten müssen im Schnitt 10 Tage Krankenstand in Anspruch nehmen, jene ohne atypische Arbeitszeiten weisen 8 Krankenstandstage auf.

Abbildung 10.5: Wahrscheinlichkeit die gegenwärtige Arbeit bis zum Pensionsantritt auszuüben nach Häufigkeit von atypischen Arbeitszeiten

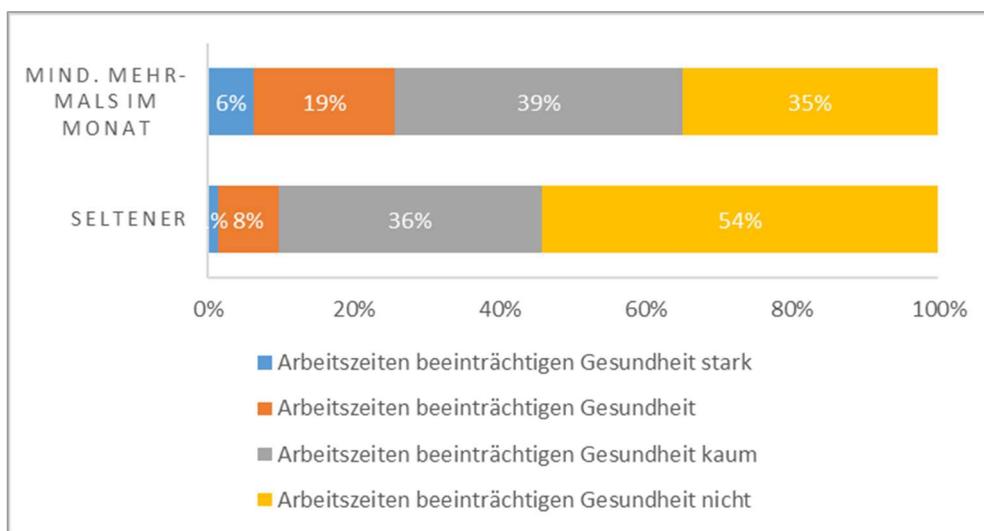


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

Auch die Wahrscheinlichkeit, die gegenwärtige Arbeit bis zum Pensionsantritt auszuüben, wird von Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten deutlich schlechter eingeschätzt als von ArbeitnehmerInnen mit geregelten Arbeitszeiten. Doppelt so viele Angehörige der ersten Gruppe (24%) glauben, dass dies wenig bis gar nicht wahrscheinlich ist als Personen der zweiten Gruppe (12%).

Dies deckt sich mit dem wahrgenommenen Einfluss der Arbeitszeit auf die Gesundheit. Nur etwa ein Drittel der Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten glaubt, dass die Arbeitszeiten die eigene Gesundheit nicht beeinträchtigen, von den Personen ohne atypische Arbeitszeiten ist dies mehr als die Hälfte (54%).

Abbildung 10.6: Einfluss der Arbeitszeit auf die Gesundheit nach Häufigkeit von atypischen Arbeitszeiten



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

10.1.3. Risiko häufige und hohe Zahl von Überstunden

Schon die Ausführungen im Kapitel „Über- und Mehrstunden“ haben deutlich gemacht, dass eine große Zahl von ArbeitnehmerInnen in Österreich regelmäßig hohe Zahlen an Überstunden leistet. Von solchen dauerhaften hohen Arbeitsstunden kann – dies ist durch zahlreiche Untersuchungen hinlänglich belegt – ein ernstzunehmendes gesundheitliches Risiko ausgehen. Aus diesem Grund wird hier nun ebenfalls untersucht, wie die TeilnehmerInnen der Befragung, die häufig Überstunden leisten, ihre Gesundheit einschätzen und ob sie erwarten, ihre Tätigkeit längerfristig ausüben zu können.

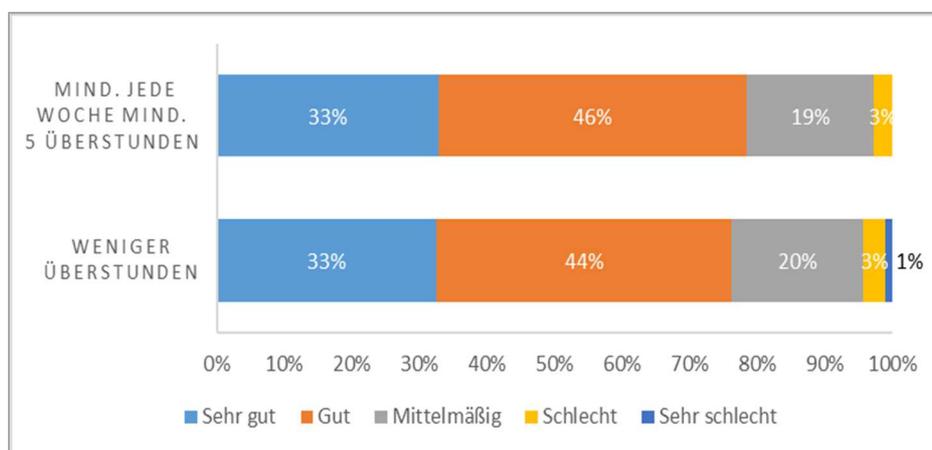
Für die Analyse wurden Personen, die **regelmäßig jede Woche** Über- und Mehrstunden leisten und angeben, dabei im Schnitt **fünf oder mehr zusätzliche Stunden** zu arbeiten, zu einer Risikogruppe zusammengefasst.

Im Gegensatz zu kurzen Ankündigungsfristen und atypischen Arbeitszeiten ist ein hohes Über- oder Mehrstundenausmaß nicht auf einen Teil der untersuchten Branchen

konzentriert, sondern findet sich in allen Branchen. Im Vergleich den höchsten Anteil an ArbeitnehmerInnen mit hohen und häufigen Über- und Mehrstunden gibt es mit 15% in der IT. 12% der ArbeitnehmerInnen in der Elektronikindustrie ordnen sich hier zu, gefolgt von jeweils 11% im Metallsektor und in den Banken. In der Gastronomie und im Handel betrifft dies jeweils 10% der ArbeitnehmerInnen. Am niedrigsten ist der Anteil der Beschäftigten mit hohen und häufigen Über- und Mehrstunden in der Reinigung mit 6%. Wie auch schon in den früheren Ausführungen deutlich wurde, leisten Männer häufiger ein hohes Überstundenausmaß, der Anteil von Arbeitnehmern in dieser Risikogruppe liegt bei 14%, jener der Arbeitnehmerinnen bei 4%.

Befragt nach ihrem derzeitigen Gesundheitszustand, zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen ArbeitnehmerInnen mit und ohne zahlreiche Über- und Mehrstunden.

Abbildung 10.7: Allgemeiner Gesundheitszustand nach Häufigkeit und Zahl von Über- und Mehrstunden



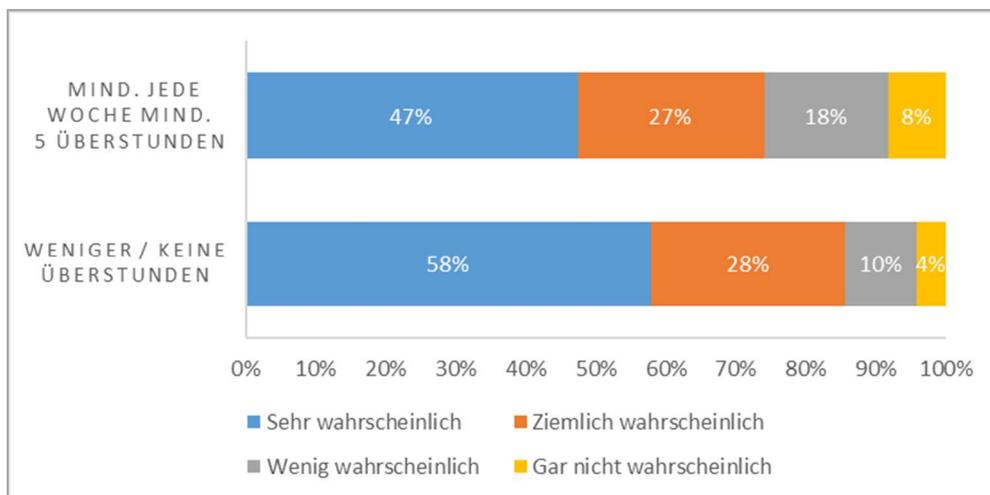
Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

Auch die durchschnittliche Zahl der Krankenstandstage liegt bei Personen mit zahlreichen Über- und Mehrstunden bei 8 Tagen und damit einen Tag unter jener der Personen mit weniger Über- und Mehrstunden (durchschnittlich 9 Krankenstandstage pro Jahr).

Dieser nicht erwartete Unterschied kann nur zu einem geringeren Teil durch das durchschnittliche Alter der Befragten erklärt werden, liegt dieses doch bei Personen mit zahlreichen Über- und Mehrstunden bei 44 Jahren, bei solchen mit weniger zusätzlichen Stunden bei 46 Jahren.

Obwohl gegenwärtig von den interviewten ArbeitnehmerInnen somit keine gesundheitlichen Belastungen durch hohe Arbeitsstunden berichtet werden, scheinen sie langfristig doch deutliche Auswirkungen ihrer Arbeitsbelastung zu erwarten. Dies zeigen die Antworten auf die Frage nach der Wahrscheinlichkeit, die gegenwärtige Tätigkeit bis zum Pensionsantritt auszuüben.

Abbildung 10.8: Wahrscheinlichkeit die gegenwärtige Arbeit bis zum Pensionsantritt auszuüben nach Häufigkeit und Zahl von Über- und Mehrstunden

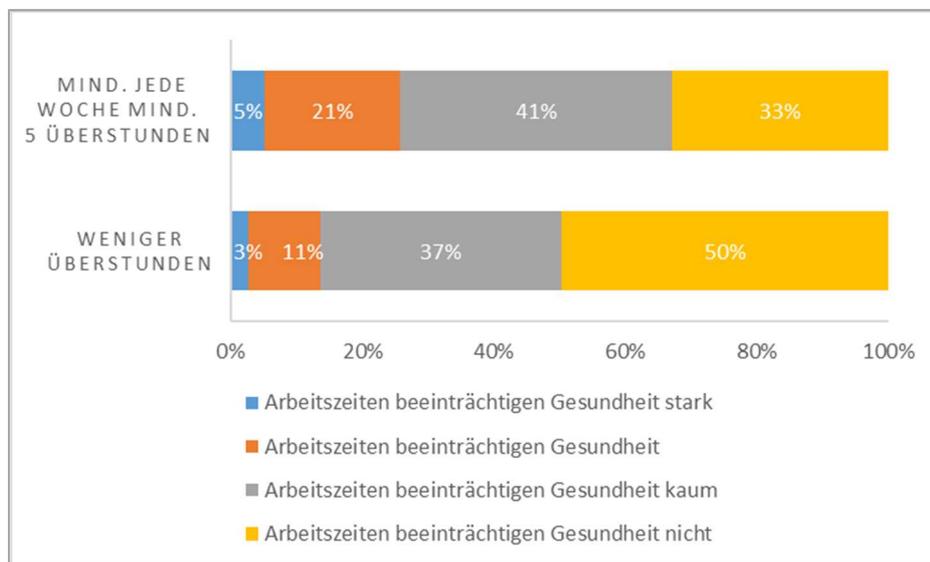


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

So geben deutlich weniger ArbeitnehmerInnen mit hoher zeitlicher Belastung an, ihre derzeitige Tätigkeit sehr wahrscheinlich bis zum Pensionsantritt fortsetzen zu können. Der Anteil derer, die dies für wenig bis gar nicht wahrscheinlich halten, liegt bei 26% gegenüber 14% bei Personen mit geringerer Belastung.

Ähnlich ist der Befund bei der wahrgenommenen gesundheitlichen Belastung durch die Arbeitszeiten: Hier gibt ein Drittel der Personen mit zahlreichen Über- und Mehrstunden an, dass ihre Arbeitszeit die Gesundheit nicht belastet, bei Personen mit weniger Über- und Mehrstunden liegt dieser Anteil bei der Hälfte. Zugleich erlebt ein knapp doppelt so hoher Anteil eine starke gesundheitliche Belastung durch die Arbeitszeiten (26% vs. 14%).

Abbildung 10.9: Einfluss der Arbeitszeit auf die Gesundheit nach Häufigkeit und Zahl von Über- und Mehrstunden



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

10.1.4. Risiko lange Tage und Wochen

Abschließend wird noch untersucht, wie sich regelmäßig geleistete lange Arbeitstage und -wochen auf die gegenwärtige und die erwartete zukünftige Gesundheit der ArbeitnehmerInnen auswirken. Die Befunde sind in Grundzügen jener der Personen mit häufigen Über- und Mehrstunden ähnlich, in Details unterscheiden sie sich aber sehr wohl.

Ausgewählt wurden Personen, die **mindestens mehrmals im Monat an einem Tag mehr als 10 Stunden** und **mindestens einmal im Monat mehr als 50 Stunden pro Woche** arbeiten.

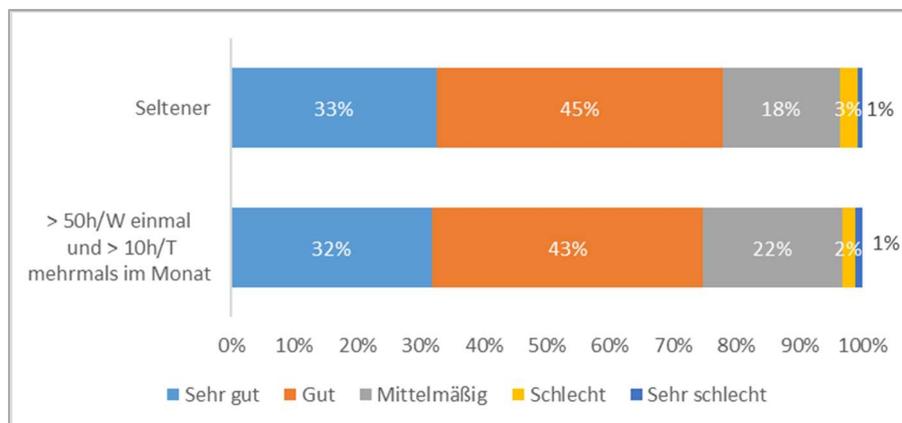
Insgesamt berichten 9% der Befragten von regelmäßigen überlangen Arbeitszeiten. Der überwiegende Anteil in dieser Gruppe (87%) sind Männer, 13% sind Frauen.

Ebenso wie regelmäßige Über- oder Mehrstunden sind lange Tage und Wochen nicht auf einen Teil der untersuchten Branchen konzentriert, sondern findet sich in allen Branchen.

Der höchste Anteil an Personen in dieser Gruppe arbeitet in der IT mit 13% der Beschäftigten, gefolgt von der Gastronomie mit 12% der ArbeitnehmerInnen. Im Bereich Metallindustrie und -gewerbe zählen 10% zu dieser Gruppe, gefolgt vom Handel mit 9%, den Banken und der Reinigungsbranche mit jeweils 7% und der Elektroindustrie mit 6%.

Befragt nach ihrem derzeitigen Gesundheitszustand zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen ArbeitnehmerInnen mit und ohne langen Tagen und Wochen.

Abbildung 10.10: Allgemeiner Gesundheitszustand nach Häufigkeit von langen Tagen und Wochen

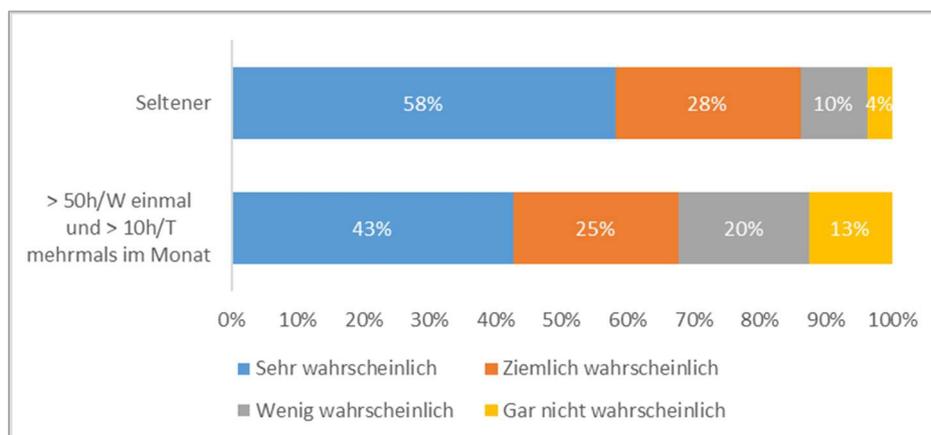


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

Ebenso wie bei häufigen Über- und Mehrstunden liegt die durchschnittliche Zahl der Krankenstandstage liegt bei Personen mit langen Tag und Wochen unter jener der nicht betroffenen Gruppe. Personen mit langen Tagen und Wochen beanspruchen im Schnitt 7 Krankenstandstage im Jahr, dies sind um zwei Tage weniger als die Gruppe der Personen ohne regelmäßige lange Tage und Wochen (im Schnitt 9 Krankenstandtage).

Auch ArbeitnehmerInnen mit regelmäßig überlangen Arbeitszeiten weisen zum Zeitpunkt der Befragung weniger gesundheitliche Belastungen auf als der Rest der Befragten. Die Befragten mit häufiger überlangen Arbeitszeiten scheinen aber langfristig doch deutliche Auswirkungen ihrer Arbeitsbelastung zu erwarten. Dies zeigen die Antworten auf die Frage nach der Wahrscheinlichkeit, die gegenwärtige Tätigkeit bis zum Pensionsantritt auszuüben.

Abbildung 10.11: Wahrscheinlichkeit die gegenwärtige Arbeit bis zum Pensionsantritt auszuüben nach Häufigkeit von langen Tagen und Wochen

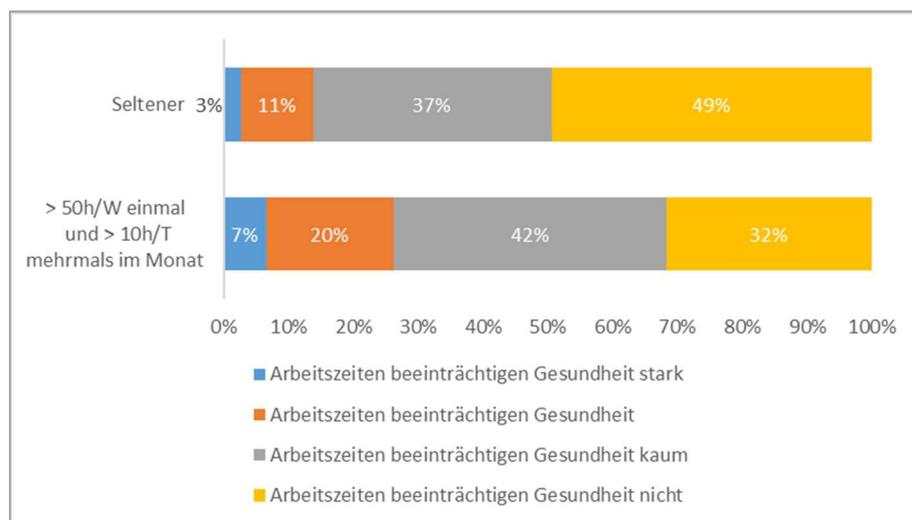


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

Deutlich weniger ArbeitnehmerInnen mit langen Tagen und Wochen geben an, ihre derzeitige Tätigkeit sehr wahrscheinlich bis zum Pensionsantritt fortsetzen zu können als dies ArbeitnehmerInnen mit kürzeren Arbeitszeiten erwarten. 86% der ArbeitnehmerInnen mit Arbeitszeiten im Bereich der Normalarbeitszeit erwarten, diese Tätigkeit sehr oder ziemlich wahrscheinlich bis zum Pensionsantritt auszuüben. Von den Beschäftigten mit häufigen langen Arbeitstagen und -wochen sind dies nur 68%. Überlange Arbeitszeiten werden von den ArbeitnehmerInnen somit durchaus als belastend empfunden, wenn diese Belastung auch derzeit noch keine Auswirkungen auf den Gesamt-Gesundheitszustand zeigt.

Ähnlich ist der Befund bei der wahrgenommenen gesundheitlichen Belastung durch die Arbeitszeiten: Hier gibt ein Drittel der Personen mit regelmäßigen überlangen Tagen und Wochen an, dass ihre Arbeitszeit die Gesundheit nicht belastet, bei Personen mit weniger überlangen Tagen und Wochen liegt dieser Anteil bei der Hälfte. Zugleich erlebt ein knapp doppelt so hoher Anteil eine starke gesundheitliche Belastung durch die Arbeitszeiten (27% vs. 14%).

Abbildung 10.12: Einfluss der Arbeitszeit auf die Gesundheit nach Häufigkeit von langen Tagen und Wochen



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

10.2. Belastungsfaktoren und Zufriedenheit

Haben die im vorherigen Kapitel beschriebenen Belastungsfaktoren Auswirkungen auf verschiedene Dimensionen von Zufriedenheit, insbesondere die Zufriedenheit mit der Gestaltung der Arbeitszeit? Um eine Antwort auf diese Frage zu finden, wurde für jedes Item der Fragebatterie zur Zufriedenheit die Verteilung der Nennungen dargestellt. Die Kategorien „wenig zufrieden“ und „gar nicht zufrieden“ wurden aufgrund der geringen Zahl an Fällen zusammengefasst.

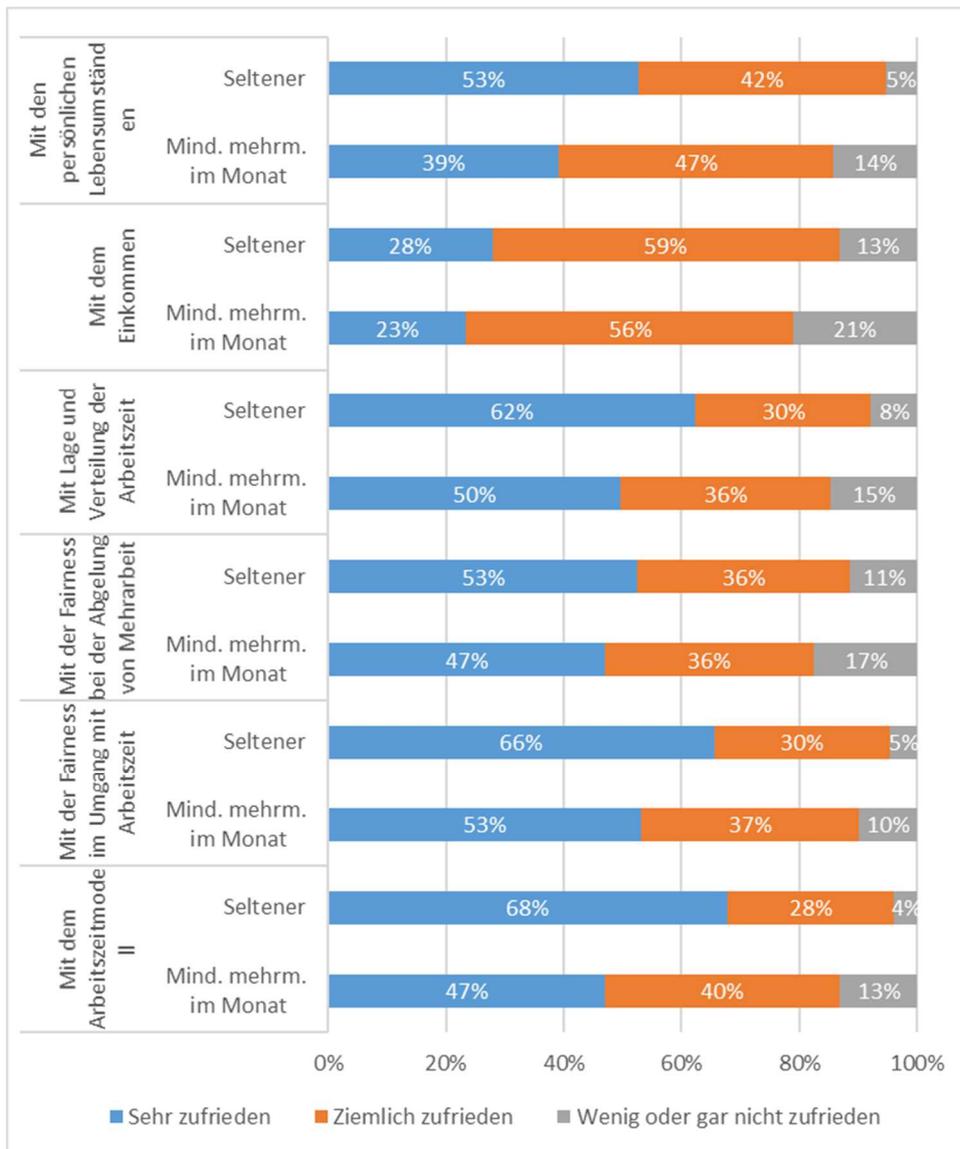
Abbildung 10.13: Aspekte von Zufriedenheit nach Ankündigungsfrist der Arbeitszeit



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=1378

ArbeitnehmerInnen mit kurzen Ankündigungsfristen zeigen sich bei allen Fragen unzufriedener als ArbeitnehmerInnen, die längerfristig über ihre Arbeitsplanung informiert werden. Nach dem Einkommen, dem Wert mit dem schlechtesten durchschnittlichen Zufriedenheitswert, herrscht die größte Unzufriedenheit mit der Abgelung von Mehrarbeit und den Lebensumständen insgesamt.

Abbildung 10.14: Aspekte von Zufriedenheit nach atypischen Arbeitszeiten

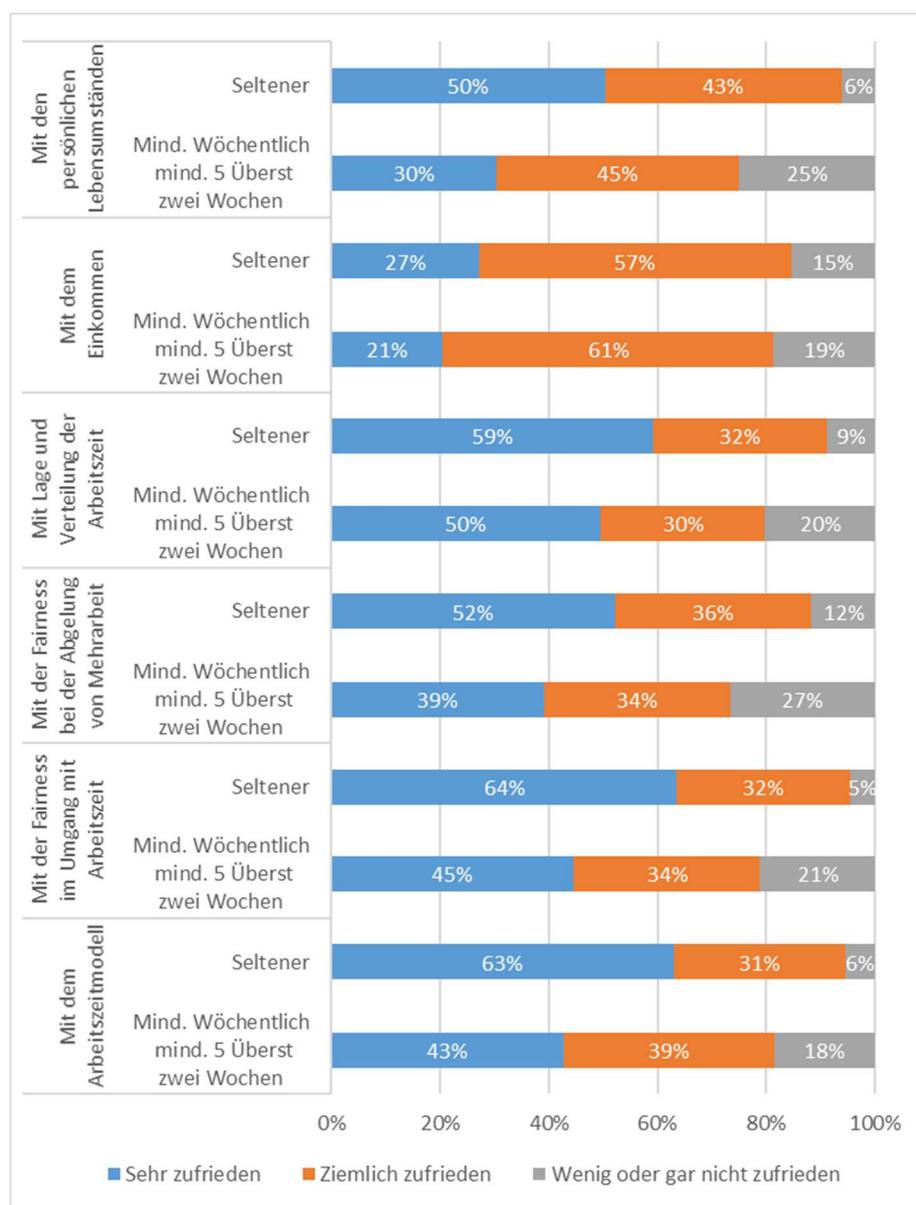


Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

Ebenso wie bei der Frage nach den Ankündigungsfristen wurden auch die Zufriedenheit von Personen mit atypischen Arbeitszeiten mit jenen mit überwiegenden Regelarbeitszeiten verglichen. Auch hier zeigen sich bei allen Fragen schlechtere Werte bei ArbeitnehmerInnen mit Arbeitszeiten am Abend und/oder am Wochenende.

Was ArbeitnehmerInnen mit hohem Über- oder Mehrstundenausmaß betrifft, so sind auch diese mit allen abgefragten Arbeitszeitaspekten durchschnittlich weniger zufrieden als Befragte, die weniger Mehrarbeit leisten. Besonders kritisch sehen Befragte mit hohem Mehrarbeitsvolumen die Abgeltung von Mehrarbeit und die Vereinbarkeit ihrer Arbeitszeiten mit den sonstigen Lebensumständen.

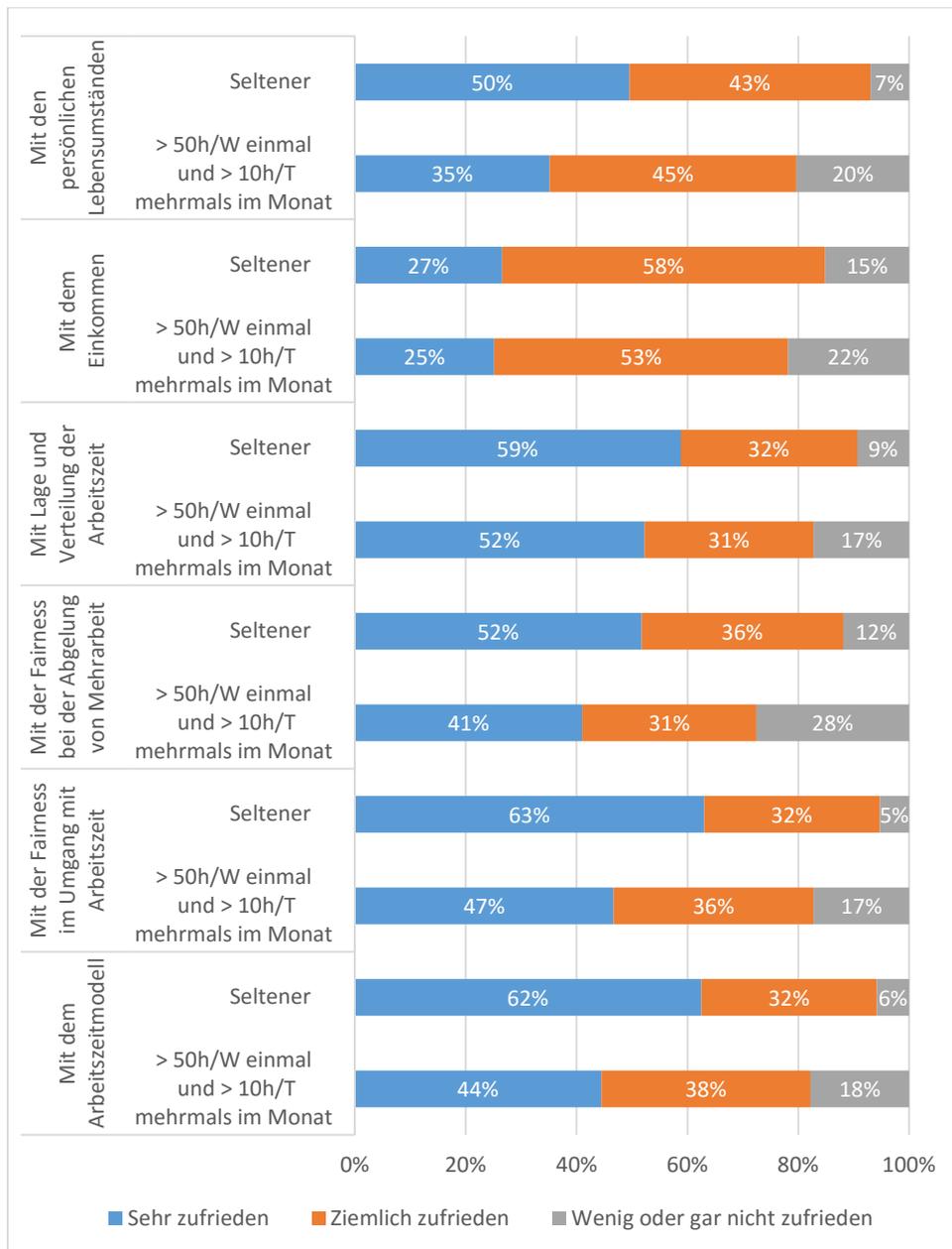
Abbildung 10.15: Aspekte von Zufriedenheit nach regelmäßigen hohen Über- und Mehrstunden



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

Einen ähnlichen Befund ergibt die Analyse der Zufriedenheit nach ArbeitnehmerInnen mit und ohne regelmäßigen geleisteten langen Tagen und Wochen. Auch hier zeigt sich die größte Unzufriedenheit bei der Abgeltung von Mehrarbeit. Dies könnte ein Indiz für nicht korrekt abgegoltene Über- und Mehrstunden für diese Gruppe sein. Überlange Arbeitstage und -wochen führen nicht in allen Fällen zu höherem Einkommen, auch die Zufriedenheit mit dem Einkommen ist bei ArbeitnehmerInnen mit langen Arbeitstagen- und Wochen geringer als bei der Vergleichsgruppe.

Abbildung 10.16: Aspekte von Zufriedenheit nach langen Tagen und Wochen



Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. N=2008

11. TABELLENANHANG

Tabelle 11.1: Arbeitszeitmodelle nach Branchen

Alle	Jede Woche ... Stunden	Mit schwankender Stundenanzahl, kein Gleitzeit- oder Schicht- modell	In einem Gleitzeitmodell	In regelmäßigen Schichten	Weiß nicht/keine Angabe
------	---------------------------	---	-----------------------------	---------------------------------	-------------------------------

Anzahl

Gesamt	2008	792	271	630	310	5
Metall (Industrie oder Gewerbe)	398	132	24	127	114	1
Elektroindustrie	267	65	14	113	75	0
Gastronomie und Beherbergung	277	135	83	15	42	2
IT	255	39	20	187	8	1
Banken	272	135	16	114	6	1
Reinigung	274	153	62	28	31	0
Handel	265	133	52	46	34	0

In %

Gesamt	100%	39%	13%	31%	15%	0%
Metall (Industrie oder Gewerbe)	100%	33%	6%	32%	29%	0%
Elektroindustrie	100%	24%	5%	42%	28%	0%
Gastronomie und Beherbergung	100%	49%	30%	5%	15%	1%
IT	100%	15%	8%	73%	3%	0%
Banken	100%	50%	6%	42%	2%	0%
Reinigung	100%	56%	23%	10%	11%	0%
Handel	100%	50%	20%	17%	13%	0%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.2: Vorhandensein eines Betriebsrates im Betrieb

Gesamt	Betriebsrat im Betrieb vorhanden	Beruht Ihr Arbeitszeitmodell auf einer Betriebsvereinbarung?			Kein Betriebsrat	Weiß nicht/ keine Angabe
		Ja	Nein	Weiß nicht/ keine Angabe		

Anzahl

Gesamt	2008	1075	837	117	121	857	76
Metall	398	283	239	19	25	109	6
Elektroindustrie	267	217	180	14	23	44	6
Gastronomie und Beherbergung	277	51	34	7	10	211	15
IT	255	127	93	21	13	124	4
Banken	272	216	168	29	19	53	3
Reinigung	274	79	47	17	15	162	33
Handel	265	102	76	10	16	154	9

in %

Gesamt	100%	54%	42%	6%	6%	43%	4%
Metall	100%	71%	60%	5%	6%	27%	2%
Elektroindustrie	100%	81%	67%	5%	9%	16%	2%
Gastronomie und Beherbergung	100%	18%	12%	3%	4%	76%	5%
IT	100%	50%	36%	8%	5%	49%	2%
Banken	100%	79%	62%	11%	7%	19%	1%
Reinigung	100%	29%	17%	6%	5%	59%	12%
Handel	100%	38%	29%	4%	6%	58%	3%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.3: Männer und Frauen in Voll- oder Teilzeit nach Branchen

	Gesamt	Männlich		Weiblich		Frauenanteil in der Branche	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit		
		Anzahl					
Gesamt	744	1129	133	239	505	-	
Metall (Industrie oder Gewerbe)	53	323	22	20	33	-	
Elektroindustrie	48	201	18	34	14	-	
Gastronomie und Beherbergung	190	73	12	59	131	-	
IT	38	193	24	12	26	-	
Banken	108	153	11	43	65	-	
Reinigung	158	86	30	30	128	-	
Handel	149	100	16	41	108	-	
		in %					
Gesamt	100%	89%	11%	32%	68%	37%	
Metall (Industrie oder Gewerbe)	100%	94%	6%	38%	62%	13%	
Elektroindustrie	100%	92%	8%	71%	29%	18%	
Gastronomie und Beherbergung	100%	86%	14%	31%	69%	69%	
IT	100%	89%	11%	32%	68%	15%	
Banken	100%	93%	7%	40%	60%	40%	
Reinigung	100%	74%	26%	19%	81%	58%	
Handel	100%	86%	14%	28%	72%	56%	

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.4: Gleichbleibende wöchentliche Arbeitszeit: Verteilung der Arbeitsstunden auf die Arbeitswoche

Gesamt	Fixe Arbeitszeiten	Wechselnde, vorgegebene Dienstpläne	Vereinbarung mit dem Arbeitgeber	Weitgehende Selbstbestimmung	Weiß nicht/keine Angabe	
Anzahl						
Gesamt	792	603	64	37	87	1
Metall	132	115	3	4	10	0
Elektroindustrie	65	52	2	1	10	0
Gastronomie und Beherbergung	135	82	28	15	9	1
IT	39	29	0	3	7	0
Banken	135	113	2	6	14	0
Reinigung	153	120	7	5	21	0
Handel	133	92	22	3	16	0
in %						
Gesamt	100%	76%	8%	5%	11%	0%
Metall	100%	87%	2%	3%	8%	0%
Elektroindustrie	100%	80%	3%	2%	15%	0%
Gastronomie und Beherbergung	100%	61%	21%	11%	7%	1%
IT	100%	74%	0%	8%	18%	0%
Banken	100%	84%	1%	4%	10%	0%
Reinigung	100%	78%	5%	3%	14%	0%
Handel	100%	69%	17%	2%	12%	0%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.5: Änderung der Verteilung von fixen Arbeitsstunden

	Auf Wunsch des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin		Auf Wunsch des Arbeitgebers	
	Anzahl	Spalten %	Anzahl	Spalten %
Mindestens einmal pro Woche	29	4%	17	2%
Mehrmals pro Monat	41	6%	26	3%
Einmal pro Monat	73	10%	53	7%
Seltener	330	47%	234	30%
Nie	189	27%	445	56%
Weiß nicht/ keine Angabe	43	6%	17	2%
Gesamt	705	100%	792	100%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.6: Häufige und sehr häufige Faktoren für die Arbeitszeitgestaltung in der Gleitzeit

	Termine mit KollegInnen, Vorgesetzten, KundInnen	Austausch mit KollegInnen, KundInnen	Arbeitsmenge	Erwartungen Vorgesetzte	Weisungen Vorgesetzte	Eigene Bedürfnisse	Private Verpflichtungen, z.B. Betreuung	Private Interessen, Freizeit
	Anzahl							
Gesamt	300	435	474	229	164	377	216	245
Metall (Industrie oder Gewerbe)	49	83	96	47	27	78	39	48
Elektroindustrie	51	76	84	47	34	75	40	44
Gastronomie und Beherbergung	4	11	8	8	7	2	4	4
IT	96	130	143	59	39	127	79	79
Banken	67	83	92	40	33	53	31	40
Reinigung	13	19	17	7	8	17	4	11
Handel	20	33	34	21	16	25	19	19
	in %							
Gesamt	48%	71%	78%	38%	27%	62%	35%	40%
Metall (Industrie oder Gewerbe)	40%	67%	79%	38%	22%	66%	31%	39%
Elektroindustrie	46%	68%	79%	43%	30%	68%	36%	40%
Gastronomie und Beherbergung	27%	85%	62%	67%	50%	14%	31%	31%
IT	52%	70%	78%	33%	21%	68%	42%	42%
Banken	59%	75%	82%	37%	30%	48%	28%	36%
Reinigung	48%	70%	65%	27%	32%	65%	15%	39%
Handel	45%	72%	79%	47%	36%	58%	41%	42%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.7: Gleitzeit: Selbstbestimmung beim Verbrauch von Zeitguthaben

	Gesamt	Kann Zeitguthaben durchwegs selbstbestimmt verbrauchen	Kann Zeitguthaben teilweise selbstbestimmt verbrauchen	Muss mich nach Vorgaben des Arbeitgebers bzw. Arbeitsanfall richten	Weiß nicht/keine Angabe
			Anzahl		
Gesamt	630	409	150	53	18
Metall	127	80	32	9	6
Elektroindustrie	113	78	23	10	2
Gastronomie und Beherbergung	15	7	7	1	0
IT	187	127	43	11	6
Banken	114	72	30	12	0
Reinigung	28	19	2	7	0
Handel	46	26	13	3	4
			Zeilen%		
Gesamt	100%	65%	24%	8%	3%
Metall	100%	63%	25%	7%	5%
Elektroindustrie	100%	69%	20%	9%	2%
Gastronomie und Beherbergung	100%	47%	47%	7%	0%
IT	100%	68%	23%	6%	3%
Banken	100%	63%	26%	11%	0%
Reinigung	100%	68%	7%	25%	0%
Handel	100%	57%	28%	7%	9%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.8: Eintrag am Stundenkonto am Ende der Gleitzeitperiode

	Häufigkeit	Prozent
Minusstunden	11	2%
Null bis zwanzig Plusstunden	338	54%
Einundzwanzig bis vierzig Plusstunden	125	20%
Einundvierzig bis hundert Plusstunden	78	12%
Mehr als hundert Plusstunden	26	4%
Ich habe keinen Überblick über meine Plusstunden	19	3%
Weiß nicht/keine Angabe	33	5%
Gesamt	630	100%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.9: Nicht abgeleitete Plusstunden werden:

	Gesamt	Abgeleitet	Vollständig übertragen	Gestrichen	Teilweise übertragen	Davon nicht übertragene Plusstunden werden			
						abge- leitet	gestri- chen	teils teils	weiß nicht/ keine Angabe
	Anzahl								
Gesamt	585	141	270	69	105	40	47	15	3
Metall	117	35	56	12	14	9	5	0	0
Elektroindustrie	106	27	51	11	17	5	6	5	1
Gastronomie und Beherbergung	12	3	7	1	1	0	0	1	0
IT	176	43	80	22	31	19	10	2	0
Banken	106	16	42	15	33	4	23	5	1
Reinigung	27	7	14	3	3	0	1	2	0
Handel	41	10	20	5	6	3	2	0	1
	in %								
Gesamt	100%	24%	46%	12%	18%	7%	8%	3%	1%
Metall	100%	30%	48%	10%	12%	8%	4%	0%	0%
Elektroindustrie	100%	25%	48%	10%	16%	5%	6%	5%	1%
Gastronomie und Beherbergung	100%	25%	58%	8%	8%	0%	0%	8%	0%
IT	100%	24%	45%	13%	18%	11%	6%	1%	0%
Banken	100%	15%	40%	14%	31%	4%	22%	5%	1%
Reinigung	100%	26%	52%	11%	11%	0%	4%	7%	0%
Handel	100%	24%	49%	12%	15%	7%	5%	0%	2%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.10: Änderung von Schichtplänen

	Auf Wunsch des Arbeitgebers		Auf Wunsch des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin	
	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
Mindestens einmal pro Woche	3	1%	7	2%
Mehrmals pro Monat	13	4%	12	4%
Einmal pro Monat	31	10%	43	14%
Seltener	137	44%	180	58%
Nie/Nicht möglich	122	39%	59	19%
Weiß nicht/keine Angabe	4	1%	9	3%
Gesamt	310	100%	310	100%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.11: Arbeitsplanung schwankende Arbeitszeit

	Gesamt	Planung durch Dienstpläne, die der Arbeitgeber vorgibt	Wie lange im Voraus wissen Sie im Normalfall, wann Sie arbeiten werden?						Durch Vereinbarung mit meinem Arbeitgeber	Ich kann weitgehend selbst bestimmen, wie ich meine Arbeitszeit verteile	Anderes	Weiß nicht/ keine Angabe
			Mehr als einen Monat	Einen Monat	Zwei Wochen	Eine Woche	Weniger als eine Woche	Weiß nicht/ keine Angabe				
Anzahl												
Gesamt	271	86	11	18	12	23	21	1	58	122	5	0
Metall	24	7	3	0	0	3	1	0	6	11	0	0
Elektroindustrie	14	4	2	1	0	0	1	0	2	8	0	0
Gastronomie und Beherbergung	83	23	2	4	1	10	6	0	26	31	3	0
IT	20	1	0	0	0	1	0	0	0	18	1	0
Banken	16	4	1	2	1	0	0	0	2	10	0	0
Reinigung	62	20	1	4	4	5	6	0	12	29	1	0
Handel	52	27	2	7	6	4	7	1	10	15	0	0
in %												
Gesamt	100%	32%	13%	21%	14%	27%	24%	1%	21%	45%	2%	0%
Metall	100%	29%	43%	0%	0%	43%	14%	0%	25%	46%	0%	0%
Elektroindustrie	100%	29%	50%	25%	0%	0%	25%	0%	14%	57%	0%	0%
Gastronomie und Beherbergung	100%	28%	9%	17%	4%	43%	26%	0%	31%	37%	4%	0%
IT	100%	5%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	90%	5%	0%
Banken	100%	25%	25%	50%	25%	0%	0%	0%	13%	63%	0%	0%
Reinigung	100%	32%	5%	20%	20%	25%	30%	0%	19%	47%	2%	0%
Handel	100%	52%	7%	26%	22%	15%	26%	4%	19%	29%	0%	0%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.12: Arbeitsplanung schwankende Arbeitszeit

	Gesamt	Dienstpläne vom Arbeitgeber vorgegeben	Vereinbarung mit dem Arbeitgeber	Weitgehende Selbstbestimmung	Anderes	Weiß nicht/keine Angabe
	Anzahl					
Gesamt	271	86	58	122	5	0
Metall (Industrie oder Gewerbe)	24	7	6	11	0	0
Elektroindustrie	14	4	2	8	0	0
Gastronomie und Beherbergung	83	23	26	31	3	0
IT	20	1	0	18	1	0
Banken	16	4	2	10	0	0
Reinigung	62	20	12	29	1	0
Handel	52	27	10	15	0	0
	in %					
Gesamt	100%	32%	21%	45%	2%	0%
Metall (Industrie oder Gewerbe)	100%	29%	25%	46%	0%	0%
Elektroindustrie	100%	29%	14%	57%	0%	0%
Gastronomie und Beherbergung	100%	28%	31%	37%	4%	0%
IT	100%	5%	0%	90%	5%	0%
Banken	100%	25%	13%	63%	0%	0%
Reinigung	100%	32%	19%	47%	2%	0%
Handel	100%	52%	19%	29%	0%	0%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.13: Änderung der Verteilung von schwankenden Arbeitsstunden

	Auf Wunsch des Arbeitgebers		Auf Wunsch des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin	
	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
Mindestens einmal pro Woche	30	11%	12	8%
Mehrmals pro Monat	24	9%	10	7%
Einmal pro Monat	45	17%	23	15%
Seltener	71	26%	68	46%
Nie	95	35%	25	16%
Weiß nicht/keine Angabe	6	2%	11	7%
Gesamt	271	100%	149	100%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.14: Häufigkeit Mehrleistungen

	Gesamt	Mindestens einmal pro Woche	Mehrmals pro Monat	Einmal pro Monat	Seltener	Nie	Weiß nicht/ keine Angabe
	Anzahl						
Gesamt	2008	550	403	289	379	320	67
Metall (Industrie oder Gewerbe)	398	112	99	62	64	47	14
Elektroindustrie	267	87	47	42	47	38	6
Gastronomie und Beherbergung	277	56	51	32	62	62	14
IT	255	89	67	35	34	18	12
Banken	272	111	58	39	35	27	2
Reinigung	274	36	33	44	60	94	7
Handel	265	59	48	35	77	34	12
	in %						
Gesamt	100%	27%	20%	14%	19%	16%	3%
Metall (Industrie oder Gewerbe)	100%	28%	25%	16%	16%	12%	4%
Elektroindustrie	100%	33%	18%	16%	18%	14%	2%
Gastronomie und Beherbergung	100%	20%	18%	12%	22%	22%	5%
IT	100%	35%	26%	14%	13%	7%	5%
Banken	100%	41%	21%	14%	13%	10%	1%
Reinigung	100%	13%	12%	16%	22%	34%	3%
Handel	100%	22%	18%	13%	29%	13%	5%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.15: Anzahl der Über- oder Mehrstunden pro Woche

Gesamt	Keine	Weniger als eine	Ein bis zwei	Drei bis vier	Fünf bis zehn	Mehr als zehn	Weiß nicht/ keine Angabe	Gesamtarbeitszeiten pro Tag und Woche		
								Mehr als 10 Stunden/Tag, mehrmals im Monat	Mehr als 50 Stunden/Woche, mehrmals im Monat	
Anzahl										
Gesamt	2008	320	316	530	369	284	68	121	369	124
Metall (Industrie oder Gewerbe)	398	47	60	102	85	68	14	22	82	29
Elektroindustrie	267	38	39	72	58	42	7	11	43	5
Gastronomie und Beherbergung	277	62	49	51	38	40	11	26	58	25
IT	255	18	24	72	74	45	7	15	65	17
Banken	272	27	36	106	55	35	8	5	36	14
Reinigung	274	94	51	55	22	22	8	22	37	15
Handel	265	34	57	72	37	32	13	20	48	19
in %										
Gesamt	100%	16%	16%	26%	18%	14%	3%	6%	18%	6%
Metall (Industrie oder Gewerbe)	100%	12%	15%	26%	21%	17%	4%	6%	21%	7%
Elektroindustrie	100%	14%	15%	27%	22%	16%	3%	4%	16%	2%
Gastronomie und Beherbergung	100%	22%	18%	18%	14%	14%	4%	9%	21%	9%
IT	100%	7%	9%	28%	29%	18%	3%	6%	25%	7%
Banken	100%	10%	13%	39%	20%	13%	3%	2%	13%	5%
Reinigung	100%	34%	19%	20%	8%	8%	3%	8%	14%	5%
Handel	100%	13%	22%	27%	14%	12%	5%	8%	18%	7%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.16: Abgeltung Mehrleistungen

	Mit Abgeltung von Über- oder Mehrstunden					Keine Abgeltung				
	Gesamt	Bezahlung	Zeitausgleich	Kombination Bezahlung und Zeitausgleich	Gesamt	All In-Vertrag	Überstundenpauschale	Unbezahlte Mehrarbeit	Weiß nicht/keine Angabe	
	Anzahl									
Gesamt	1621	1382	222	729	431	239	107	85	33	14
Mit Zuschlag	-	496	138	136	222	-	-	-	-	-
Ohne Zuschlag	-	662	72	495	95	-	-	-	-	-
Teils teils	-	183	8	73	102	-	-	-	-	-
Weiß nicht/keine Angabe	-	41	4	25	12	-	-	-	-	-
	in %									
Gesamt	100%	85%	14%	45%	27%	15%	7%	5%	2%	1%
Mit Zuschlag	-	36%	62%	19%	52%	-	-	-	-	-
Ohne Zuschlag	-	48%	32%	68%	22%	-	-	-	-	-
Teils teils	-	13%	4%	10%	24%	-	-	-	-	-
Weiß nicht/keine Angabe	-	3%	2%	3%	3%	-	-	-	-	-

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.17: Bedeutung von Einkünften aus Überstunden bzw. Mehrstunden für den Lebensunterhalt

	Anzahl	%
Gesamt	1574	100,0
Nötig für meine Existenzsicherung	61	3,9
Nötig für die Aufrechterhaltung meines Lebensstandards	131	8,3
Zählen zu meinen Ersparnissen, die ich im Moment nicht unbedingt benötige	253	16,1
Ermöglichen mir zusätzliche Ausgaben	374	23,8
Meine Über- bzw. Mehrstunden werden nicht durch Bezahlung abgegolten	647	41,1
Weiß nicht/keine Angabe	108	6,9

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.18: Art der Zeiterfassung

	Gesamt	Arbeitszeit wird nicht oder nur teilweise erfasst	Arbeitszeit wird von mir selbst erfasst	Elektronische Zeiterfassung, Stech- oder Stempelkarte	Von Vorgesetzten oder anderen Personen erfasst	Andere Methode der Zeiterfassung	Weiß nicht/keine Angabe
		Anzahl					
Gesamt	2008	93	638	1114	142	16	5
Metall (Industrie oder Gewerbe)	398	4	68	315	11	0	0
Elektroindustrie	267	5	31	223	4	4	0
Gastronomie und Beherbergung	277	19	148	60	46	2	2
IT	255	13	104	134	2	2	0
Banken	272	13	58	194	5	1	1
Reinigung	274	28	135	55	49	6	1
Handel	265	11	94	133	25	1	1
		in %					
Gesamt	100%	27%	20%	14%	19%	16%	3%
Metall (Industrie oder Gewerbe)	100%	28%	25%	16%	16%	12%	4%
Elektroindustrie	100%	33%	18%	16%	18%	14%	2%
Gastronomie und Beherbergung	100%	20%	18%	12%	22%	22%	5%
IT	100%	35%	26%	14%	13%	7%	5%
Banken	100%	41%	21%	14%	13%	10%	1%
Reinigung	100%	13%	12%	16%	22%	34%	3%
Handel	100%	22%	18%	13%	29%	13%	5%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.19: Gesundheitszustand und Krankenstandstage

	Gesundheitszustand							Krankenstandstage		
	Gesamt	Sehr gut	Gut	Mittelmäßig	Schlecht	Sehr schlecht	Weiß nicht/ keine Angabe	Durchschnittl. Zahl – alle	Beschäftigte mit Krankenstand	Durchschnittl. Zahl – Personen mit Krankenstand
	Anzahl									
Gesamt	2008	651	901	376	55	17	8	8,8	1246	14,2
Metall (Industrie o. Gewerbe)	398	114	185	84	9	3	3	11,0	271	16,1
Elektroindustrie	267	87	119	48	10	1	2	8,4	181	12,3
Gastronomie und Beherbergung	277	79	126	62	7	3	0	8,3	124	18,6
IT	255	99	127	23	3	2	1	7,4	179	10,4
Banken	272	113	116	37	4	1	1	6,0	190	8,5
Reinigung	274	68	110	79	13	4	0	9,5	152,0	17,1
Handel	265	91	118	43	9	3	1	10,0	149	17,7
	in %									
Gesamt	100%	32%	45%	19%	3%	1%	0%	-	62%	-
Metall (Industrie o. Gewerbe)	100%	29%	46%	21%	2%	1%	1%	-	68%	-
Elektroindustrie	100%	33%	45%	18%	4%	0%	1%	-	68%	-
Gastronomie Beherbergung	100%	29%	45%	22%	3%	1%	0%	-	45%	-
IT	100%	39%	50%	9%	1%	1%	0%	-	70%	-
Banken	100%	42%	43%	14%	1%	0%	0%	-	70%	-
Reinigung	100%	25%	40%	29%	5%	1%	0%	-	55%	-
Handel	100%	34%	45%	16%	3%	1%	0%	-	56%	-

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.20: Derzeitige Arbeit bis zum Pensionsantritt ausüben?

	Gesamt	Sehr wahrscheinlich	Ziemlich wahrscheinlich	Wenig wahrscheinlich	Gar nicht wahrscheinlich
	Anzahl				
Gesamt	1928	1093	534	213	88
Metall (Industrie oder Gewerbe)	383	199	120	43	21
Elektroindustrie	258	156	78	18	6
Gastronomie und Beherbergung	268	132	74	42	20
IT	247	165	59	17	6
Banken	268	190	59	17	2
Reinigung	252	116	74	45	17
Handel	252	135	70	31	16
	in %				
Gesamt	100%	57%	28%	11%	5%
Metall (Industrie oder Gewerbe)	100%	52%	31%	11%	5%
Elektroindustrie	100%	60%	30%	7%	2%
Gastronomie und Beherbergung	100%	49%	28%	16%	7%
IT	100%	67%	24%	7%	2%
Banken	100%	71%	22%	6%	1%
Reinigung	100%	46%	29%	18%	7%
Handel	100%	54%	28%	12%	6%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

Tabelle 11.21: Faktoren der Arbeitszufriedenheit mit Nennung wenig oder gar nicht zufrieden

Wenig bzw. gar nicht zufrieden mit...					
Dem Arbeitszeitmodell	Der Fairness beim Umgang mit Arbeitszeit	Der Abgeltung von Mehrarbeit	Der Mitbestimmung bei der Arbeitszeit	Dem Einkommen	Der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Persönlichem

Gesamt	138	127	242	194	315	163
Metall (Industrie oder Gewerbe)	27	29	53	47	55	33
Elektroindustrie	16	18	26	29	31	23
Gastronomie und Beherbergung	29	20	40	26	66	33
IT	15	15	32	15	28	20
Banken	11	17	31	25	17	16
Reinigung	18	11	28	30	72	21
Handel	22	17	32	22	46	17
				in %		
Gesamt	7%	6%	13%	10%	16%	8%
Metall (Industrie oder Gewerbe)	7%	7%	14%	12%	14%	8%
Elektroindustrie	6%	7%	10%	11%	12%	9%
Gastronomie und Beherbergung	11%	7%	17%	10%	24%	12%
IT	6%	6%	13%	6%	11%	8%
Banken	4%	6%	13%	10%	6%	6%
Reinigung	7%	4%	13%	12%	26%	8%
Handel	8%	7%	13%	9%	18%	7%

Quelle: FORBA-Erhebung zu Arbeitszeitflexibilisierung 2015, im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich.

12. FRAGEBOGEN

FRAGEBOGEN flexible Arbeitszeit Arbeiterkammer – Stand 13.8.2015

[Zielpopulation: AK-Mitglieder <mit diesen Spezifikationen> laut Adressfile]

Interviewernummer:

--	--	--

Nummer laut Adressenliste:

--	--	--	--	--

Guten Tag, mein Name ist ... vom Institut XX. Wir führen derzeit im Auftrag der Arbeiterkammer eine Umfrage zum Thema Arbeitszeit durch. Wir würden gerne erfahren, wie flexibel Ihre Arbeitszeit gestaltet ist und welche Rolle dabei betriebliche Anforderungen und Ihre eigenen Bedürfnisse spielen. Mit Ihrer Teilnahme leisten Sie einen wichtigen Beitrag zur künftigen Gestaltung des Politikfelds Arbeitszeit. Selbstverständlich werden Ihre Angaben völlig vertraulich behandelt.

1. FRAGE 1

Arbeiten Sie in Ihrer Haupterwerbstätigkeit Vollzeit oder Teilzeit?

1. Vollzeit (→ WEITER MIT Frage 3)
2. Teilzeit
3. weiß nicht/keine Angabe

2. FRAGE 2

Sind Sie geringfügig beschäftigt?

1. ja
2. nein
3. weiß nicht/keine Angabe

3. FRAGE 3

Wie viele Wochenstunden beträgt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit in Ihrer Haupterwerbstätigkeit? (99 = weiß nicht/keine Angabe)

Wochenstunden Vertrag:

--	--

4. FRAGE 4

Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb?

1. Metall (Industrie oder Gewerbe)
2. Elektroindustrie
3. Gastronomie und Beherbergung
4. IT
5. Banken
6. Reinigung

7. Handel
8. anderes (→ **ABBRUCH DES GESPRÄCHS**)
9. weiß nicht/keine Angabe

5. FRAGE 5

Sie haben angegeben, dass Ihr Arbeitsvertrag XX Wochenstunden umfasst. In welchem Modell arbeiten Sie diese XX Stunden? Arbeiten Sie, von Über- und Mehrstunden abgesehen, ...(**ALLES VORLESEN, DANN ZUORDNEN**) (**NUR EINE NENNUNG**)

1. jede Woche XX Stunden (vertragliche Arbeitszeit einfügen)?
2. mit schwankender Stundenanzahl, aber weder in einem Gleitzeit- noch in einem Schichtmodell?
3. in einem Gleitzeitmodell?
4. in regelmäßigen Schichten?
5. weiß nicht/keine Angabe

6. FRAGE 6

Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat?

1. ja
nein (→Frage 7 **ÜBERSPRINGEN**)
2. weiß nicht/keine Angabe

7. FRAGE 7

Beruhet Ihr Arbeitszeitmodell auf einer Betriebsvereinbarung?

1. ja
2. nein
3. weiß nicht/keine Angabe

NACH FRAGE 7:

WENN BEI Frage 5 AUSPRÄGUNG 1: WEITER MIT Frage 8
WENN BEI Frage 5 AUSPRÄGUNG 2: WEITER MIT Frage 14
WENN BEI Frage 5 AUSPRÄGUNG 3: WEITER MIT Frage 24
WENN BEI Frage 5 AUSPRÄGUNG 4: WEITER MIT Frage 28
WENN BEI Frage 5 AUSPRÄGUNG 5: WEITER MIT Frage 37

AUTONOMIEFRAGE JEDE WOCHE XX STUNDEN

8. FRAGE 8

Von Über- und Mehrstunden abgesehen: Wie sind Ihre XX Wochenstunden auf die Arbeitswoche verteilt? (**ALLES VORLESEN, DANN ZUORDNEN**) (**NUR EINE NENNUNG**)

1. ich habe fixe Arbeitszeiten (→ **WEITER MIT Frage 12**)
2. ich arbeite meine XX Wochenstunden in wöchentlich wechselnden Dienstplänen, die mir mein Arbeitgeber vorgibt
3. durch Vereinbarung mit meinem Arbeitgeber (→ **WEITER MIT Frage 12**)
4. ich kann weitgehend selbst bestimmen, wie ich meine XX Stunden auf die Arbeitswoche verteile (→ **WEITER MIT Frage 13**)
5. weiß nicht/keine Angabe

9. FRAGE 9

Wie lange im Voraus wissen Sie im Normalfall, wann Sie arbeiten werden? (**VORLESEN**)

1. mehr als einen Monat im Voraus
2. einen Monat im Voraus
3. zwei Wochen im Voraus
4. eine Woche im Voraus
5. weniger als eine Woche im Voraus
6. weiß nicht/keine Angabe

10. FRAGE 10

Werden bei der Dienstplanerstellung Ihre Wünsche berücksichtigt?

1. ja, durchwegs
2. ja, teilweise
3. nein
4. weiß nicht/keine Angabe

11. FRAGE 11

Wie oft tauschen Sie kurzfristig Dienste mit KollegInnen? (**VORLESEN**)

1. mindestens einmal pro Woche
2. mehrmals pro Monat
3. einmal pro Monat oder
4. seltener
5. Dienstaustausch nicht möglich
6. weiß nicht/keine Angabe

12. FRAGE 12

Wie oft kommt es vor, dass Sie die Verteilung Ihrer XX Stunden auf die Arbeitswoche in Abstimmung mit Ihrem Arbeitgeber kurzfristig ändern? (**VORLESEN**)

1. mindestens einmal pro Woche
2. mehrmals pro Monat
3. einmal pro Monat
4. seltener
5. nie: ich bin nicht berechtigt, die Verteilung meine Arbeitszeit kurzfristig zu ändern
6. nie: ich hätte bei Änderungswünschen Angst um meinen Job
7. weiß nicht/keine Angabe

13. FRAGE 13

Wie oft kommt es vor, dass die Verteilung Ihrer XX Stunden auf die Arbeitswoche vom Arbeitgeber kurzfristig geändert wird? (**VORLESEN**)

1. mindestens einmal pro Woche (→ **WEITER MIT** Frage 37)
2. mehrmals pro Monat (→ **WEITER MIT** Frage 37)
3. einmal pro Monat (→ **WEITER MIT** Frage 37)
4. seltener (→ **WEITER MIT** Frage 37)
5. nie (→ **WEITER MIT** Frage 37)
6. weiß nicht/keine Angabe (→ **WEITER MIT** Frage 37)

AUTONOMIEFRAGE GLEITZEIT

14. FRAGE 14

Wer in einem Gleitzeitmodell arbeitet, kann seine Arbeitszeit bis zu einem gewissen Grad flexibel gestalten. Was berücksichtigen Sie bei der Entscheidung, wann und wie lange Sie arbeiten? Wie häufig sind es...

	sehr häufig	häufig	selten	gar nicht	nicht relevant	weiß nicht/keine Angabe
1) Besprechungstermine mit Kollegen, Vorgesetzten, Kunden	1	2	3	4	5	6
2) die Notwendigkeit, zu bestimmten Zeiten anwesend zu sein (z.B. um sich mit Kollegen auszutauschen oder Kunden zu betreuen)	1	2	3	4	5	6
3) die Arbeitsmenge, die sich aus Ihrer Aufgabenzuteilung ergibt	1	2	3	4	5	6
4) Erwartungen Ihrer Vorgesetzten, wann und wie lange Sie arbeiten sollen	1	2	3	4	5	6
5) direkte Weisungen Ihrer Vorgesetzten, mehr oder weniger zu arbeiten bzw. zu bestimmten Zeiten anwesend zu sein	1	2	3	4	5	6
6) Ihre eigenen Arbeitszeitbedürfnisse wie z.B. möglichst spät aufstehen wollen oder möglichst früh fertig sein wollen	1	2	3	4	5	6
7) private Verpflichtungen wie z.B. Kinder vom Kindergarten abholen, sonstige Betreuungspflichten oder Arzttermine	1	2	3	4	5	6
8) private Interessen bzw. Freizeitaktivitäten	1	2	3	4	5	6

15. FRAGE 15

Können Sie über den Verbrauch von Zeitguthaben in Stunden oder ganzen Tagen selbst bestimmen?

1. kann Zeitguthaben durchwegs selbstbestimmt
2. kann Zeitguthaben teilweise selbstbestimmt verbrauchen
3. muss mich nach Vorgaben des Arbeitgebers bzw. Arbeitsanfall richten
4. weiß nicht/keine Angabe

16. FRAGE 16

Jedes Gleitzeitmodell enthält eine Gleitzeitperiode, also einen Zeitraum, in dem Plus- oder Minusstunden angesammelt und wieder ausgeglichen werden. Was haben Sie am Ende einer Gleitzeitperiode typischerweise auf Ihrem Stundenkonto? (**VORLESEN**)

1. Minusstunden
2. null bis zwanzig Plusstunden
3. einundzwanzig bis vierzig Plusstunden
4. einundvierzig bis hundert Plusstunden
5. mehr als hundert Plusstunden

6. ich habe keinen Überblick über meine Plusstunden
7. weiß nicht/keine Angabe

17. FRAGE 17

Werden in Ihrem Betrieb Plusstunden am Ende einer Gleitzeitperiode ...? (**ALLES VORLESEN, DANN ZUORDNEN**) (**NUR EINE NENNUNG**)

1. abgegolten (→ **WEITER MIT** Frage 19)
2. vollständig übertragen (→ **WEITER MIT** Frage 21)
3. teilweise übertragen
4. gestrichen (→ **WEITER MIT** Frage 20)
5. weiß nicht/keine Angabe (→ **WEITER MIT** Frage 21)

18. FRAGE 18

Und was passiert mit den Plusstunden, die nicht in die nächste Periode übertragen werden? Werden diese Plusstunden... (**ALLES VORLESEN, DANN ZUORDNEN**) (**NUR EINE NENNUNG**)

1. abgegolten (→ **WEITER MIT** Frage 19)
2. gestrichen (→ **WEITER MIT** Frage 20)
3. teils teils (→ **WEITER MIT** Frage 19)
4. weiß nicht/keine Angabe (→ **WEITER MIT** Frage 21)

19. FRAGE 19

Was schätzen Sie: Wieviele Plusstunden werden Ihnen in einem Jahr abgegolten?

abgegoltene Plusstunden pro
Jahr

--	--	--

NACH FRAGE 19: Wenn bei Frage 17 Ausprägung 1: Weiter mit Frage 21

NACH FRAGE 19: Wenn bei Frage 18 Ausprägung 1: Weiter mit Frage 21

ANSONSTEN: WEITER MIT FRAGE 20

20. FRAGE 20

Was schätzen Sie: Wieviele Plusstunden werden Ihnen in einem Jahr gestrichen?

gestrichene Plusstunden pro
Jahr

--	--	--

21. FRAGE 21

Sie haben angegeben, dass Ihre vertragliche Arbeitszeit XX Stunden beträgt. Von Plusstunden am Ende einer Gleitzeitperiode abgesehen: Wie oft leisten Sie über diese XX Stunden hinaus Überstunden bzw. Mehrstunden? (**VORLESEN**)

1. mindestens einmal pro Woche
2. mehrmals pro Monat
3. einmal pro Monat
4. seltener
5. nie (→ **WEITER MIT** Frage 45)
6. weiß nicht/keine Angabe (→ **WEITER MIT** Frage 45)

22. FRAGE 22

Was schätzen Sie, wie viele dieser zusätzlichen Über- bzw. Mehrstunden leisten Sie im Durchschnitt pro Woche?

1. weniger als eine
2. ein bis zwei
3. drei bis vier
4. fünf bis zehn
5. mehr als zehn
6. weiß nicht/keine Angabe

23. FRAGE 23

Wie werden Ihnen Überstunden bzw. Mehrstunden abgegolten (denken Sie dabei bitte auch an Plusstunden am Ende einer Gleitzeitperiode)? (**ALLE VORLESEN, DANN ZUORDNEN**) (**NUR EINE NENNUNG**)

1. Bezahlung (→ **WEITER MIT** Frage 41)
2. Zeitausgleich (→ **WEITER MIT** Frage 40)
3. Kombination aus Bezahlung und Zeitausgleich (→ **WEITER MIT** Frage 40)
4. durch All-In-Vertrag abgedeckt (→ **WEITER MIT** Frage 42)
5. durch Überstundenpauschale abgedeckt (→ **WEITER MIT** Frage 42)
6. keine Abgeltung, das heißt unbezahlte Mehrarbeit (→ **WEITER MIT** Frage 45)
7. weiß nicht/keine Angabe (→ **WEITER MIT** Frage 45)

AUTONOMIEFRAGE SCHICHTARBEIT

24. FRAGE 24

Wie lange im Voraus wissen Sie, ob und zu welcher Schicht Sie eingeteilt sind?
(**VORLESEN**)

1. immer, ich arbeite immer im gleichen Schichttrad
2. mehr als einen Monat im Voraus
3. einen Monat im Voraus
4. zwei Wochen im Voraus
5. weniger als zwei Wochen im Voraus
6. weiß nicht/keine Angabe

25. FRAGE 25

Werden bei der Schichtplanerstellung Ihre Wünsche durchwegs oder teilweise berücksichtigt?

1. ja, durchwegs
2. ja, teilweise
3. nein
4. weiß nicht/keine Angabe

26. FRAGE 26

Wie oft tauschen Sie kurzfristig Schichten mit KollegInnen? (**VORLESEN**)

1. mindestens einmal pro Woche
2. mehrmals pro Monat
3. einmal pro Monat oder
4. seltener
5. Schichttausch nicht möglich
6. weiß nicht/keine Angabe

27. FRAGE 27

Wie oft kommt es zu kurzfristigen Schichtplanänderungen seitens Ihres Arbeitgebers? (**VORLESEN**)

1. jede Woche (→ **WEITER MIT** Frage 37)
2. mehrmals pro Monat (→ **WEITER MIT** Frage 37)
3. einmal pro Monat (→ **WEITER MIT** Frage 37)
4. seltener (→ **WEITER MIT** Frage 37)
5. nie (→ **WEITER MIT** Frage 37)
6. weiß nicht/keine Angabe (→ **WEITER MIT** Frage 37)

**AUTONOMIEFRAGE SCHWANKENDE ARBEITSZEIT, ABER WEDER GLEITZEIT NOCH
REGELMÄSSIGE SCHICHTEN**

28. FRAGE 28

Wie wird Ihre wöchentliche Arbeitszeit festgelegt? (**ALLES VORLESEN, DANN ZUORDNEN**) (**NUR EINE NENNUNG**)

1. durch Dienstpläne, die mir mein Arbeitgeber vorgibt
2. durch Vereinbarung mit meinem Arbeitgeber (→ **WEITER MIT** Frage 34)
3. ich kann weitgehend selbst bestimmen, wie ich meine Arbeitszeit verteile (→ **WEITER MIT** Frage 35)
4. anderes (→ **WEITER MIT** Frage 34)
5. weiß nicht/keine Angabe (→ **WEITER MIT** Frage 37)

29. FRAGE 29

Wie lange im Voraus wissen Sie im Normalfall, wann Sie arbeiten werden? (**VORLESEN**)

1. mehr als einen Monat im Voraus
2. einen Monat im Voraus
3. zwei Wochen im Voraus
4. eine Woche im Voraus
5. weniger als eine Woche im Voraus
6. weiß nicht/keine Angabe

30. FRAGE 30

Werden bei der Dienstplanerstellung Ihre Wünsche berücksichtigt?

1. ja, durchwegs
2. ja, teilweise
3. nein
4. weiß nicht/keine Angabe

31. FRAGE 31

Wie oft tauschen Sie kurzfristig Dienste mit KollegInnen? (**VORLESEN**)

1. mindestens einmal pro Woche
2. mehrmals pro Monat
3. einmal pro Monat
4. seltener
5. Dienstaustausch nicht möglich
6. weiß nicht/keine Angabe

32. FRAGE 32

Wie oft kommt es vor, dass Ihre Dienstplaneinteilung zu größeren, über mehrere Monate aufgebauten Zeitschulden führt?

1. häufig
2. gelegentlich
3. selten
4. nie (→ **WEITER MIT** Frage 34)
5. weiß nicht/keine Angabe (→ **WEITER MIT** Frage 34)

33. FRAGE 33

Können Sie selbst bestimmen, wann Sie solche größeren Zeitschulden bzw Minusstunden ausgleichen?

1. kann Zeitschulden durchwegs selbstbestimmt ausgleichen
2. kann Zeitschulden teilweise selbstbestimmt ausgleichen
3. muss mich nach Vorgaben des Arbeitgebers bzw. Arbeitsanfall richten
4. weiß nicht/keine Angabe

34. FRAGE 34

Wie oft kommt es vor, dass Sie mit Ihrem Arbeitgeber von Ihnen gewünschte Änderungen Ihrer Arbeitszeit aushandeln? (**VORLESEN**)

1. mindestens einmal pro Woche
2. mehrmals pro Monat
3. einmal pro Monat
4. seltener
5. nie: ich bin nicht berechtigt, meine Arbeitszeit kurzfristig zu ändern
6. nie: ich hätte bei Änderungswünschen Angst um meinen Job
7. weiß nicht/keine Angabe

35. FRAGE 35

Wie oft kommt es vor, dass Ihre Arbeitszeit vom Arbeitgeber kurzfristig verändert wird? (**VORLESEN**)

1. mindestens einmal pro Woche
2. mehrmals pro Monat
3. einmal pro Monat
4. seltener
5. nie
6. weiß nicht/keine Angabe

36. FRAGE 36

Können Sie über den Verbrauch von Zeitguthaben in Stunden oder ganzen Tagen selbst bestimmen?

1. kann Zeitguthaben durchwegs selbstbestimmt verbrauchen (→ **WEITER MIT MEHRLEISTUNGSFRAGE**)
2. kann Zeitguthaben teilweise selbstbestimmt verbrauchen (→ **WEITER MIT MEHRLEISTUNGSFRAGE**)
3. muss mich nach Vorgaben des Arbeitgebers bzw. Arbeitsanfall richten (→ **WEITER MIT MEHRLEISTUNGSFRAGE**)
4. weiß nicht/keine Angabe (→ **WEITER MIT MEHRLEISTUNGSFRAGE**)

MEHRLEISTUNGSFRAGE**37. FRAGE 37**

Sie haben angegeben, dass Ihre vertragliche Arbeitszeit XX Stunden beträgt. Von Schwankungen im Rahmen von Gleitzeit, Schichtarbeit oder anderen Modellen abgesehen: Wie oft leisten Sie über diese XX Stunden hinaus Überstunden bzw. Mehrstunden? (**VORLESEN**)

1. mindestens einmal pro Woche
2. mehrmals pro Monat
3. einmal pro Monat
4. seltener
5. nie (→ **WEITER MIT Frage 45**)
6. weiß nicht/keine Angabe (→ **WEITER MIT Frage 45**)

38. FRAGE 38

Was schätzen Sie, wie viele Über- bzw. Mehrstunden leisten Sie im Durchschnitt pro Woche?

1. weniger als eine
2. ein bis zwei
3. drei bis vier
4. fünf bis zehn
5. mehr als zehn
6. weiß nicht/keine Angabe

39. FRAGE 39

Wie werden diese Überstunden bzw. Mehrstunden abgegolten – was davon trifft am häufigsten zu? (**ALLE VORLESEN, DANN ZUORDNEN**) (**NUR EINE NENNUNG**)

1. Bezahlung (→ **WEITER MIT Frage 41**)
2. Zeitausgleich
3. Kombination aus Bezahlung und Zeitausgleich
4. durch All-In-Vertrag abgedeckt (→ **WEITER MIT Frage 42**)
5. durch Überstundenpauschale abgedeckt (→ **WEITER MIT Frage 42**)
6. keine Abgeltung, das heißt unbezahlte Mehrarbeit (→ **WEITER MIT Frage 45**)
7. weiß nicht/keine Angabe (→ **WEITER MIT Frage 45**)

40. FRAGE 40

Können Sie durchwegs oder teilweise selbst bestimmen, wann Sie den Zeitausgleich konsumieren?

1. ja, durchwegs
2. ja, teilweise
3. nein
4. weiß nicht/keine Angabe

41. FRAGE 41

Erhalten Sie für Ihre Über- bzw. Mehrstunden in der Regel einen Zuschlag?

1. Bezahlung oder Zeitausgleich mit Zuschlag
2. Bezahlung oder Zeitausgleich ohne Zuschlag
3. Teils teils
4. weiß nicht/keine Angabe

42. FRAGE 42

Welche Bedeutung haben Einkünfte aus Überstunden bzw. Mehrstunden für Ihren Lebensunterhalt – was davon trifft am ehesten auf Sie zu? **(ALLE VORLESEN, DANN ZUORDNEN) (NUR EINE NENNUNG)**

1. nötig für meine Existenzsicherung
2. nötig für die Aufrechterhaltung meines Lebensstandards
3. zählen zu meinen Ersparnissen, die ich im Moment nicht unbedingt benötige
4. ermöglichen mir zusätzliche Ausgaben
5. meine Über- bzw. Mehrstunden werden nicht durch Bezahlung abgegolten
6. weiß nicht/keine Angabe

NACH Frage 42:

WENN BEI Frage 23 AUSPRÄGUNG 4: WEITER MIT Frage 43

WENN BEI Frage 23 AUSPRÄGUNG 5: WEITER MIT Frage 43

WENN BEI Frage 39 AUSPRÄGUNG 4: WEITER MIT Frage 43

WENN BEI Frage 39 AUSPRÄGUNG 5: WEITER MIT Frage 43

ANSONSTEN: WEITER MIT Frage 45

43. FRAGE 43

Wurden Ihre im Vorjahr geleisteten Mehr- und Überstunden vollständig abgegolten?

1. ja (**WEITER MIT FRAGE 45**)
2. nein
3. weiß nicht/keine Angabe (**WEITER MIT FRAGE 45**)

44. FRAGE 44

Werden Ihnen Über- oder Mehrstunden, die nicht durch Überstundenpauschale oder All-In-Vertrag abgedeckt sind, nachträglich abgegolten?

1. ja
2. nein
3. weiß nicht/keine Angabe

45. FRAGE 45

Wie wird Ihre Arbeitszeit aufgezeichnet? (**VORLESEN BIS BEFRAGTE/R ZUSTIMMT**)

46. Arbeitszeit wird nicht oder nur teilweise erfasst
47. Arbeitszeit wird von mir selbst erfasst
48. elektronische Zeiterfassung, Stech- oder Stempelkarte
49. Arbeitszeit wird von Vorgesetzten oder anderen Personen erfasst
50. andere Methode der Zeiterfassung (**NOTIEREN: Welche?**)
51. weiß nicht/keine Angabe

GESUNDHEITSFRAGE**52. FRAGE 46**

Wenn Sie an die Verteilung Ihrer Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage denken:
Wie häufig arbeiten Sie an einem Tag mehr als zehn Stunden? (**VORLESEN BIS BEFRAGTE/R ZUSTIMMT**)

1. mindestens einmal pro Woche
2. mehrmals pro Monat
3. einmal pro Monat
4. seltener
5. nie
6. weiß nicht/keine Angabe

53. FRAGE 47

Wie häufig arbeiten Sie in einer Woche mehr als 50 Stunden? (**VORLESEN BIS BEFRAGTE/R ZUSTIMMT**)

1. jede Woche
2. mehrmals pro Monat
3. einmal pro Monat
4. seltener
5. nie
6. weiß nicht/keine Angabe

54. FRAGE 48

Wie häufig arbeiten Sie an Samstagen? (**VORLESEN BIS BEFRAGTE/R ZUSTIMMT**)

1. jede Woche
2. mehrmals pro Monat
3. einmal pro Monat
4. seltener
5. nie
6. weiß nicht/keine Angabe

55. FRAGE 49

Wie häufig arbeiten Sie an Sonntagen? (**VORLESEN BIS BEFRAGTE/R ZUSTIMMT**)

1. jede Woche
2. mehrmals pro Monat
3. einmal pro Monat
4. seltener
5. nie
6. weiß nicht/keine Angabe

56. FRAGE 50

Wie häufig arbeiten Sie abends zwischen 20 und 22 Uhr? (**VORLESEN BIS BEFRAGTE/R ZUSTIMMT**)

1. mindestens einmal pro Woche
2. mehrmals pro Monat
3. einmal pro Monat
4. seltener
5. nie
6. weiß nicht/keine Angabe

57. FRAGE 51

Wie häufig arbeiten Sie nachts zwischen 22 und 6 Uhr? (**VORLESEN BIS BEFRAGTE/R ZUSTIMMT**)

1. mindestens einmal pro Woche
2. mehrmals pro Monat
3. einmal pro Monat
4. seltener
5. nie
6. weiß nicht/keine Angabe

58. FRAGE 52

Wie ist Ihr Gesundheitszustand allgemein – würden Sie sagen er ist ...? (**VORLESEN**)

1. sehr gut
2. gut
3. mittelmäßig
4. schlecht
5. sehr schlecht
6. weiß nicht/keine Angabe

59. FRAGE 53

Wie viele Tage waren Sie im vergangenen Jahr im Krankenstand? (0 = kein Tag im Krankenstand)
(999 = weiß nicht/keine Angabe)

Krankenstandstage 2014

--	--	--

60. FRAGE 54

Fühlen Sie sich immer, oft, gelegentlich, selten oder nie ...?

	immer	oft	gelegentlich	selten	nie	weiß nicht/ keine Angabe
1) müde	1	2	3	4	5	6
2) durch Ihre Arbeit körperlich erschöpft	1	2	3	4	5	6
3) durch Ihre Arbeit emotional erschöpft	1	2	3	4	5	6
4) schwach und krankheitsanfällig	1	2	3	4	5	6

61. FRAGE 55

Gehen Sie von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand aus: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Ihre derzeitige Arbeit bis zum Pensionsantritt ausüben können? Ist dies...

1. sehr wahrscheinlich
2. ziemlich wahrscheinlich
3. wenig wahrscheinlich
4. gar nicht wahrscheinlich
5. weiß nicht/keine Angabe

62. FRAGE 56

Wie wirken sich Ihre Arbeitszeiten auf Ihren Gesundheitszustand aus?

1. meine Arbeitszeiten beeinträchtigen meine Gesundheit stark
2. meine Arbeitszeiten beeinträchtigen meine Gesundheit
3. meine Arbeitszeiten beeinträchtigen meine Gesundheit kaum
4. meine Arbeitszeiten beeinträchtigen meine Gesundheit nicht
5. weiß nicht/keine Angabe

ZUFRIEDENHEITSFRAGE

63. FRAGE 57

Wie zufrieden sind Sie...?

	sehr zu- frieden	ziem- lich zu- frieden	wenig zu- frieden	gar nicht zu- frieden	weiß nicht/ keine Angabe
1) mit Ihrem Arbeitszeitmodell	1	2	3	4	5
2) mit der Fairness in Ihrem Betrieb, was den Umgang mit Arbeitszeit betrifft	1	2	3	4	5
3) mit der Fairness in Ihrem Betrieb, was die Abgeltung von Mehrarbeit betrifft	1	2	3	4	5
4) mit Ihren Möglichkeiten, Lage und Verteilung Ihrer Arbeitszeit mitzubestimmen	1	2	3	4	5
5) mit Ihrem Einkommen	1	2	3	4	5
6) mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Ihren persönlichen Lebensumständen	1	2	3	4	5

64. FRAGE 58

Wenn Sie sich frei entscheiden könnten und dabei zugleich berücksichtigen, was Sie zur Sicherung Ihres Lebensunterhalts brauchen: Wieviele Stunden pro Woche würden Sie in Ihrer Haupterwerbstätigkeit am liebsten arbeiten? (99 = keine Angabe)

Gewünschte
Wochenarbeitszeit in Stunden

STATISTIK

65. FRAGE 59Geschlecht (**EINSTUFEN**)

1. männlich
2. weiblich

66. FRAGE 60

Darf ich Sie für die Statistik nach Ihrem Alter in Jahren fragen? (99 = keine Angabe)

Alter in Jahren

--	--

67. FRAGE 61Wie lautet die genaue Bezeichnung des Berufs, den Sie ausüben? (**NOTIEREN**)

68. FRAGE 62

Was ist Ihr Familienstand?

1. ledig
2. verheiratet
3. verwitwet
4. geschieden
5. keine Angabe/weiß nicht

69. FRAGE 63

Haben Sie Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen?

1. ja, Kinder
2. ja, pflegebedürftige Erwachsene
3. ja, sowohl Kinder als auch pflegebedürftige Erwachsene
4. nein
5. weiß nicht/keine Angabe

70. FRAGE 64

Seit welchem Jahr arbeiten Sie ohne Unterbrechung bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber?

Seit

--	--	--	--

71. FRAGE 65

Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?

1. Pflichtschule
2. Lehrabschluss
3. BMS
4. AHS
5. BHS
6. Uni/FH
7. keine Angabe

72. FRAGE 66

Sind Sie in Österreich geboren?

1. ja
2. nein
3. keine Angabe

73. FRAGE 67

In welchem Land wurde Ihre Mutter geboren?

1. Österreich
2. anderes Land
3. weiß nicht/keine Angabe

74. FRAGE 68

In welchem Land wurde Ihr Vater geboren?

1. Österreich
2. anderes Land
3. weiß nicht/keine Angabe

75. FRAGE 69

In welchem Bereich bewegt sich das monatliche Bruttoeinkommen aus Ihrer Haupterwerbstätigkeit?
(**VORLESEN BIS BEFRAGTE/R ZUSTIMMT**)

1. 1.000 Euro oder weniger
2. 1.001 bis 2.000 Euro
3. 2.001 bis 3.000 Euro
4. 3.001 bis 4.000 Euro
5. 4.001 bis 5000 Euro
6. über 5.000 Euro
7. weiß nicht/keine Angabe

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!