

Forschungsbericht

**Herausforderungen selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten  
in der unselbständigen Beschäftigung**

Martin Griesbacher / Eva-Maria Griesbacher

2016



## **Inhaltsverzeichnis (Überblick)**

<b>Einleitung und Überblick.....</b>	<b>1</b>
<b>1 Forschungs- und Datenüberblick.....</b>	<b>5</b>
<b>2 Zum Konzept flexibler Arbeitszeiten .....</b>	<b>19</b>
<b>3 Arbeitszeitstrukturen in der Steiermark: Ergebnisse der Organisationsbefragung.....</b>	<b>45</b>
<b>4 Differenzierungen in der Verbreitung flexibler Arbeitszeiten in Österreich .....</b>	<b>63</b>
<b>5 Exploration zentraler Aspekte selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten .....</b>	<b>77</b>
<b>6 Strukturen und Effekte flexibler Arbeitszeiten Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Sektor.....</b>	<b>93</b>
<b>7 Literaturverzeichnis .....</b>	<b>151</b>
<b>8 Anhang .....</b>	<b>155</b>

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung und Überblick.....</b>	<b>1</b>
Überblick über den Forschungsbericht .....	3
<b>1 Forschungs- und Datenüberblick.....</b>	<b>5</b>
1.1 Telefonische Organisationsbefragung.....	5
1.1.1 Methodik .....	6
1.1.2 Stichprobenbeschreibung .....	6
1.1.3 Probleme der Erhebung von Arbeitszeitregelungen in Unternehmensbefragungen.....	10
1.2 Explorative Arbeitszeitstudie.....	12
1.2.1 Methodik .....	12
1.2.2 Fallauswahl .....	13
1.3 Flexible und selbstbestimmte Arbeitszeiten im Dienst der Öffentlichkeit .....	14
1.3.1 Methodik .....	15
1.3.2 Stichprobenbeschreibung .....	16
<b>2 Zum Konzept flexibler Arbeitszeiten .....</b>	<b>19</b>
2.1 Formale Ebene: Arbeitszeitmodelle oder Arbeitszeitregelungen? .....	19
2.1.1 Rechtlich definierte Arbeitszeitregelungen für Büroangestellte und Vertragsbedienstete in Österreich.....	20
2.1.2 Kategoriale Ableitung von Arbeitszeitregelungen aus der Literatur .....	22
2.1.3 Charakterisierung über latente Faktoren.....	24
2.1.4 Zusammenführung der unterschiedlichen Ansätze zur Erfassung von Arbeitszeitmodellen .....	25
2.2 Operationalisierung flexibilisierender und stabilisierender Arbeitszeitregelungen	29
2.3 Operationalisierung der Einflussfaktoren auf den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle .....	31
2.3.1 Organisationsgröße .....	31
2.3.2 Branchengruppen.....	32
2.3.3 Büroangestelltenanteil.....	34
2.3.4 Hierarchische Ebene innerhalb der Organisation .....	35
2.3.5 Erweiternde Modifikatoren der Arbeitszeitgestaltung.....	35

2.4	Informelle Ebene I: Quantitative Vertiefungen.....	36
2.4.1	Differenzierungen in der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten .....	36
2.4.2	Entgrenzung der Arbeitszeiten als Spezialfall flexibler Arbeitszeiten.....	38
2.4.3	Rahmenbedingungen und Zusammenhänge flexibler Arbeitszeiten.....	40
2.5	Informelle Ebene II: Qualitative Vertiefungen .....	42
<b>3</b>	<b>Arbeitszeitstrukturen in der Steiermark: Ergebnisse der Organisationsbefragung.....</b>	<b>45</b>
3.1	Arbeitszeitregelungen in österreichischen Organisationen .....	46
3.1.1	Allgemeine Verteilung von Arbeitszeitmodellen .....	46
3.1.2	Erklärung des Einsatzes flexibler Arbeitszeiten durch organisationspezifische Faktoren .....	47
3.2	Ausgestaltung von Arbeitszeitregelungen.....	52
3.2.1	Variabilität und Entscheidungsmacht .....	52
3.2.2	Arbeitszeitkontrollmechanismen .....	53
3.3	Probleme mit Arbeitszeitregelungen .....	56
3.3.1	Problemlagen in allen Organisationen.....	56
3.3.2	Problemlagen in Organisationen mit flexiblen Arbeitszeitregelungen.....	57
3.3.3	Problemlagen in Organisationen mit fixen Arbeitszeitregelungen.....	57
3.4	Schluss .....	59
3.4.1	Branchenzugehörigkeit .....	60
3.4.2	Organisationsgröße .....	60
3.4.3	Büroangestelltenanteil.....	61
3.4.4	Ausgestaltung der Arbeitszeitregelungen.....	61
3.4.5	Problemlagen .....	61
<b>4</b>	<b>Differenzierungen in der Verbreitung flexibler Arbeitszeiten in Österreich .....</b>	<b>63</b>
4.1	Verbreitung flexibler Arbeitszeitmodelle in Österreich .....	63
4.2	Informelle Abweichungen von formalen Arbeitszeitmodellen .....	67
4.3	Verbreitung flexibler Arbeitszeiten im regionalen und internationalen Vergleich..	70
<b>5</b>	<b>Exploration zentraler Aspekte selbstbestimmt- flexibler Arbeitszeiten .....</b>	<b>77</b>
5.1	Inanspruchnahmen und Verfügbarkeiten in der alltäglichen Arbeitszeitgestaltung	77
5.2	Drei zentrale Problemfelder selbstbestimmter Arbeitszeiten .....	79
5.2.1	Ungewissheit beruflicher Zeitansprüche .....	80

5.2.2	Berufliche Inanspruchnahmen: Erweiterungen und Einschränkungen .....	82
5.2.3	Selbstbestimmung zwischen Verantwortung und Belastung .....	86
5.3	Kommunikationskultur und Begrenzung beruflicher Verfügbarkeit.....	89
<b>6</b>	<b>Strukturen und Effekte flexibler Arbeitszeiten Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Sektor .....</b>	<b>93</b>
6.1	Erläuterung der Analyseprozedur in den Ergebnisabschnitten .....	94
6.1.1	Soziodemographische Merkmale.....	94
6.1.2	Berufsspezifische Merkmale .....	96
6.2	Fremd- und Selbstbestimmung von Arbeitszeiten .....	99
6.2.1	Deskription .....	99
6.2.2	Tendenz-Analyse .....	106
6.3	Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten .....	109
6.3.1	Deskription .....	109
6.3.2	Tendenz-Analyse .....	114
6.4	Be- und Entlastungen zwischen Berufs- und Privatleben .....	118
6.4.1	Deskription .....	118
6.4.2	Tendenz-Analyse .....	127
6.5	Zeitwünsche und -werte.....	137
6.5.1	Deskription .....	138
6.5.2	Tendenz-Analyse .....	142
6.6	Schluss: Alles eine Frage der Selbständigkeit? .....	147
<b>7</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>151</b>
<b>8</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>155</b>
8.1	Fragebogen der telefonischen Unternehmensbefragung.....	155
8.2	Fragebogen der Arbeitszeitbefragung im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor	161
8.3	Interviewleitfaden der explorativen Arbeitszeitstudie .....	170
8.4	Interviewleitfaden der Interviews mit Abteilungsleiterinnen und -leitern.....	172

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vergleich der Branchenverteilung .....	7
Tabelle 2: Anzahl der Organisationen nach Branchengruppen und MitarbeiterInnenzahl .....	8
Tabelle 3: Quotenplan der geschichteten Zufallsstichprobe mit Randsummen .....	8
Tabelle 4: Realisierte Stichprobe .....	9
Tabelle 5: Ausgewählte Merkmale nach Sektor in % .....	18
Tabelle 6: Strukturierte rechtliche Beurteilung von Arbeitszeitmodellen – die 10 Elemente des Arbeitszeitrechts .....	22
Tabelle 7: Modell nach Ferreira (2001) .....	23
Tabelle 8: Bestimmungsfaktoren der Arbeitszeit nach Ferreira (2001) .....	24
Tabelle 9: Typen der Variabilität von Arbeitszeitmodellen .....	25
Tabelle 10: Liste Arbeitszeitregelungen .....	26
Tabelle 11: Liste der erweiternden Modifikatoren von Arbeitszeitregelungen .....	27
Tabelle 12: Begriffssystematisierung in Anlehnung an Ferreira (2001: 23) .....	29
Tabelle 13: Abschnitte der ÖNACE-Klassifikation der Wirtschaftszweige (Quelle: STATCube von Statistik Austria, <a href="http://www.statistik.at">www.statistik.at</a> ) .....	32
Tabelle 14: <i>Branchengruppen (nach WKO 2013)</i> .....	34
Tabelle 15: Arbeitszeitmodelle nach Hierarchieebenen in Organisationen (Mehrfachantworten möglich) .....	46
Tabelle 16: Anteil der Organisationen, die flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen, nach Mitarbeitergrößenklassen und Hierarchieebenen .....	47
Tabelle 17: Anteil der Organisationen, die flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen, nach Branchengruppen und Hierarchieebenen .....	48
Tabelle 18: Anteil der Unternehmen, die flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen, nach Büroangestelltenanteil und Hierarchieebenen .....	49
Tabelle 19: <i>Modellgüte der logistischen Regressionsanalysen</i> .....	50
Tabelle 20: Odds Ratios für die Schätzung flexibler Arbeitszeitmodelle .....	51
Tabelle 21: Variationsmöglichkeit des Arbeitsbeginns für einfache Angestellte nach Arbeitszeitmodellen .....	52
Tabelle 22: Variationsmöglichkeit des Arbeitsbeginns für höher qualifizierte Angestellte nach Arbeitszeitmodellen .....	52
Tabelle 23: Variationsmöglichkeit des Arbeitsbeginns für leitende Angestellte nach Arbeitszeitmodellen .....	53
Tabelle 24: Arbeitszeitkontenformen, Durchrechnungszeiträume und Ausgleichsformen mit Übertragsrahmen (Überblick) .....	55
Tabelle 25: Form der Arbeitszeitaufzeichnung nach Arbeitszeitmodellen und Hierarchieebenen .....	55
Tabelle 26: Fristigkeit der Arbeitszeitaufzeichnung nach Arbeitszeitmodellen und Hierarchieebenen .....	56
Tabelle 27: Herausforderungen in der Arbeitszeitgestaltung .....	58
Tabelle 28: Verteilung Arbeitszeitmodelle nach beruflicher Tätigkeit .....	66
Tabelle 29: Häufigkeit von Nebentätigkeiten in % .....	96
Tabelle 30: Korrelationen zwischen Arbeitszeitvariablen .....	104

Tabelle 31: Soziodemographische und berufsspezifische Tendenzen flexibler Arbeitszeiten.....	106
Tabelle 32: Pearson-Korrelationen zwischen Arbeitszeitvariablen.....	108
Tabelle 33: Soziodemographische und berufsspezifische Tendenzen von Arbeitszeitverlängerung und -entgrenzung .....	114
Tabelle 34: Zusammenhänge zwischen den Merkmalen flexibler Arbeitszeitgestaltung sowie der Arbeitszeit-Entgrenzung und -Verlängerung.....	116
Tabelle 35: Soziodemographische und berufsspezifische Tendenzen von Arbeitsbedingungen, -motivation und -belastung .....	128
Tabelle 36: Zusammenhänge zwischen motivierenden bzw. belastenden Arbeitsbedingungen und flexibler Arbeitszeitgestaltung sowie Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten .....	129
Tabelle 37: Soziodemographische und berufsspezifische Tendenzen spezieller Be- und Entlastungen .....	131
Tabelle 38: Zusammenhänge zwischen speziellen Be- und Entlastungsaspekten und flexibler Arbeitszeitgestaltung sowie Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten .....	132
Tabelle 39: Soziodemographische und berufsspezifische Tendenzen der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben .....	134
Tabelle 40: Zusammenhänge zwischen der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben sowie flexibler Arbeitszeitgestaltung und Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten .....	136
Tabelle 41: Soziodemographische und berufsspezifische Tendenzen von Arbeitszeitwünschen .....	143
Tabelle 42: Zusammenhänge zwischen Zeitwünschen und motivierenden bzw. belastenden Arbeitsbedingungen, flexibler Arbeitszeitgestaltung sowie Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten .....	145



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erklärungsmodell zum Einsatz selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten, eigene Darstellung .....	31
Abbildung 2: Arbeitszeitmodelle in Österreich 2010 .....	64
Abbildung 3: Arbeitszeitmodelle und Selbständige in Österreich 2010 .....	65
Abbildung 4: Flexible Arbeitszeiten nach Angestelltenposition.....	65
Abbildung 5: Informelle Abweichungen von formellen Arbeitszeitmodellen.....	68
Abbildung 6: Verbreitung von selbstbestimmt-flexiblen Arbeitszeiten im europaweiten Vergleich ...	71
Abbildung 7: Anteile fixer Arbeitszeiten im europäischen Vergleich.....	72
Abbildung 8: „Flexitime“ bzw. Gleitzeit im europäischen Vergleich.....	73
Abbildung 9: Möglichkeiten ein oder zwei Stunden freizunehmen im europäischen Vergleich (% für „überhaupt nicht schwierig“) .....	74
Abbildung 10: Betreuungsaufwand in % (1100).....	95
Abbildung 11: Mobilitätsaufwand in % (1140).....	95
Abbildung 12: Nebentätigkeiten zusammengefasst in % (1141) .....	96
Abbildung 13: Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit in % (1222) .....	97
Abbildung 14: berufliche Positionsbeschreibung in % .....	98
Abbildung 15: Anstellungsdauer in der aktuellen Beschäftigung in % (1144) .....	99
Abbildung 16: Aspekte flexibler Arbeitszeiten .....	101
Abbildung 17: Verschiebung von Arbeitsbeginn bzw. -ende wegen ... (in %).....	102
Abbildung 18: Möglichkeit einer Arbeitszeitreduktion in % (1055) .....	102
Abbildung 19: Zweidimensionalität flexibler Arbeitszeiten .....	103
Abbildung 20: Häufigkeit von „länger als die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit arbeiten“ (in % (1197) .....	111
Abbildung 21: Arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeiten (in %).....	111
Abbildung 22: Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten (in %).....	112
Abbildung 23: Gründe für Arbeitszeit-Verlängerung .....	112
Abbildung 24: Einstellung zur Verlängerung bzw. Entgrenzung von Arbeitszeiten .....	113
Abbildung 25: Arbeitsbedingungen und -motivation.....	121
Abbildung 26: Arbeitsbelastung.....	121
Abbildung 27: Allgemeine Belastung in %.....	122
Abbildung 28: Möglichkeit für „kleinere Verschaufpausen“ in % .....	125
Abbildung 29: Spezielle Be- und Entlastungsaspekte.....	125
Abbildung 30: Flexible Arbeitszeiten als Bewältigungshilfe (1157) .....	125
Abbildung 31: Zeitkonflikte zwischen Berufstätigkeit und Privatleben .....	127
Abbildung 32: Beeinträchtigung von Berufstätigkeit und Privatleben („Wie oft haben Sie das Gefühl, dass ...“).....	127
Abbildung 33: Wunsch nach ... (in %).....	140
Abbildung 34: „Womit würden Sie gerne mehr, gleich viel oder weniger Zeit verbringen?“ (in %) ..	140



## Einleitung und Überblick

In den letzten Jahrzehnten kam es (auch) in Österreich zu einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Arbeitszeitflexibilisierung erscheint dabei heute zunächst als wirtschaftspolitisch forciertes Thema. Vonseiten der ArbeitgeberInnen werden insbesondere die verschärfte internationale Wettbewerbssituation sowie die schwierigere Planbarkeit in der Auftragslage von Unternehmen als Argumente vorgebracht. Flexiblere Arbeitszeiten sollen helfen, auftragsbedingten Schwankungen im Personalbedarf besser begegnen zu können, während sie gleichzeitig auch die Vereinbarkeit zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen der Beschäftigten verbessern könnten. Und tatsächlich scheint die Einführung flexibler Arbeitszeiten *per se* mehr oder weniger außer Streit zu stehen, denn man hört und liest kaum von Wünschen, wieder zu fixen Arbeitszeiten zurückzukehren. Aufseiten der ArbeitnehmerInnenvertretung werden aber sehr wohl Forderungen nach einer – hinsichtlich der Förderung bzw. des Erhalts der Gesundheit und des Privatlebens der Beschäftigten – Begrenzung der Arbeitszeiten im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzes geäußert (z. B. hinsichtlich der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten oder der Einhaltung der vorgeschriebenen Ruhezeiten).

Der Einführung von Entscheidungsspielräumen in der Arbeitszeitgestaltung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt eine große gesellschaftliche Hoffnung zugrunde. Betrachtet man den öffentlichen Diskurs um die Gestaltung von Arbeitszeitmodellen, so erscheinen Möglichkeiten individueller Arbeitszeitgestaltung, also die Möglichkeit, die eigene Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit selbstbestimmt einteilen zu können, als besonders wünschenswerte gesellschaftliche Errungenschaft. So geht auch die Europäische Kommission in einer offiziellen Mitteilung zur Überarbeitung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie von einem „grundlegenden Wandel der Arbeitszeiten“ aus, infolgedessen es in den letzten Jahren zu einer Destandardisierung der Arbeitszeit und einer größeren Flexibilität in den Unternehmen gekommen ist (Europäische Kommission 2010: 3). Dieser Wandel würde sich noch weiter beschleunigen, „während die Weltwirtschaft den Übergang von der industriebasierten zur wissensbasierten Wirtschaft vollendet“ (ebd.: 4). Dabei könne der steigenden Anzahl von „Wissensarbeitern“ „weitgehende Autonomie zugestanden werden, womit sich aber Fragen hinsichtlich der Anwendung normaler Arbeitszeitregelungen stellen“ würden (ebd.). Die Europäische Kommission geht weiter davon aus, dass das Bewusstsein dafür wachse, dass mit „den heutigen stärker diversifizierten Arbeitskräften in der EU [...] eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung den Beschäftigten mehr Möglichkeiten geben [kann], ihre Arbeitszeit an ihre persönlichen Bedürfnisse anzupassen“ (ebd.: 4–5).

Blickt man auf das österreichische Arbeitszeitgesetz und auf aktuelle arbeitsmarktstatistische Daten, bestehen für ArbeitnehmerInnen tatsächlich zunehmend Möglichkeiten, ihre Arbeitszeiten selbstbestimmt zu gestalten. Die industriell-fordistische zeitliche Einteilung des Arbeitstages entlang starrer Arbeitszeitmodelle — der „Normalarbeitszeit“ — spielt anscheinend für immer weniger Berufe eine Rolle. Je mehr Selbstbestimmungsmöglichkeiten in den Unternehmen und Organisationen eingeführt werden, desto bedeutender wird nun aber die Frage, wie Arbeitszeiten tatsächlich von den ArbeitnehmerInnen gestaltet werden und welche soziokulturellen und berufsspezifischen Faktoren dabei relevant sind. Denn die Einführung von Selbstbestimmungsmöglichkeiten, wie sie etwa bei Gleitzeitmodellen außerhalb der Kernarbeitszeiten vorgesehen sind, führen nicht automatisch zu einem Rückgang berufsspezifischer Einflüsse auf die gesamte Arbeitszeitgestaltung der Beschäftigten. Vielmehr sind informelle Einflüsse aus dem beruflichen Umfeld zu erwarten, welche die Möglichkeiten selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung maßgeblich beeinflussen können und ihrem Umfang nach derzeit noch nicht abzuschätzen sind. Die Arbeitszeitgestaltung hängt nicht nur von den formellen rechtlichen und betrieblichen Arbeitszeitvorgaben (z. B. in Gleitzeitvereinbarungen), sondern immer auch von einem umfangreichen Set soziokultureller Faktoren ab, die sich in ihrer Komplexität je nach beruflicher Position und Branche teilweise stark unterscheiden können. Die Verbreitung flexibler Arbeitszeitmodelle wird des Weiteren auch von Neuerungen in der Arbeitsorganisation (z. B. projektförmiges Arbeiten, zunehmende Leistungskontrolle), einer erweiterten Verfügbarkeit über neue technologische Kommunikationsmittel sowie einem allgemeinen Bedeutungsrückgang ehemals geschützter privater Zeiten (z. B. das Wochenende oder der Feierabend) begleitet, wodurch individuelle Bemühungen, einen zeitlichen Ausgleich zwischen beruflichen und privaten Anforderungen herzustellen, erschwert werden können.

In diesem Forschungsbericht werden Verbreitung, Ausgestaltung und Auswirkungen jener Varianten flexibler Arbeitszeiten behandelt, welche zumindest in formaler Hinsicht Selbstbestimmungsmöglichkeiten für unselbständig Beschäftigte vorsehen. Ziel des vorliegenden Berichtes ist es, neue empirische Daten zu liefern, um so weit wie möglich das tatsächliche Ausmaß und die Wirkungsrichtung neuer flexibler Arbeitszeitverhältnisse besser erkennen zu können. Öffentliche Diskussionen um die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Erfordernissen, um die Lage von älteren ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt oder die Zunahme des Phänomens „Burnout“ weisen stark darauf hin, dass zuverlässige Daten zu den aktuellen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Arbeitszeitgestaltung, dringend benötigt werden. Auf Basis einer besseren empirischen Grundlage soll die Diskussion um die Rahmenbedingungen flexibler Arbeitszeiten unterstützt werden.

## Überblick über den Forschungsbericht

Der Bericht gliedert sich in sechs Kapitel, in welchen die Problematik selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten behandelt wird. Die Grundidee, entsprechend der die gesamte Forschung und somit auch der Bericht aufgebaut ist, besteht darin, dass die Thematik aus verschiedenen Perspektiven auf Basis von quantitativen und qualitativen Methoden untersucht werden muss. Die durchgeführten Forschungsarbeiten, die in den Ergebniskapiteln dargestellt werden, liefern dabei einerseits jeweils für sich gesehen abgeschlossene Darstellungen von zentralen Aspekten selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten. Im Zuge des Gesamtberichtes ergänzen sich aber die einzelnen Kapitel, sodass ein möglichst umfassender und differenzierter Einblick in Struktur, Zusammenhänge und Verbreitung flexibler Arbeitszeiten ermöglicht wird.

1. Im ersten Kapitel werden die methodischen Zugänge und der allgemeine Forschungsfokus der drei zentralen Arbeitszeitstudien erläutert. Dazu gehört eine telefonische Organisationsbefragung von steirischen Unternehmen zum Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle und -regelungen, eine qualitativ-explorative Arbeitszeitstudie zu den Umgangsweisen und Rahmenbedingungen selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten und eine groß angelegte Fragebogenerhebung im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor, um die Zusammenhänge zwischen flexiblen Arbeitszeiten und zentralen soziodemographischen und berufsspezifischen Variablen zu prüfen.
2. Das zweite Kapitel setzt sich detaillierter mit dem Konzept und den möglichen Rahmenbedingungen flexibler Arbeitszeiten auseinander. Es werden die in Österreich eingesetzten Arbeitszeitregelungen und -modelle sowie insbesondere die Unterscheidung zwischen formalen Arbeitszeitvorgaben und informellen Umgangsweisen mit den Arbeitszeiten behandelt. Besonders hervorgehoben wird auch die getrennte Behandlung der Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitszeit von der Problematik verlängerter bzw. entgrenzter Arbeitszeiten. Ziel des Kapitels ist es, einerseits ein umfassenderes begriffliches Verständnis selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten zu schaffen, und andererseits die entsprechenden methodischen und analytischen Konsequenzen für die Forschungsarbeit auszuloten.
3. Das dritte Kapitel behandelt die Ergebnisse der telefonischen Organisationsbefragung. Diese geben einen Überblick über die eingesetzten Arbeitszeitregelungen und -modelle in der Steiermark und es wird dabei auf besondere Strukturen in der Verbreitung flexibler Arbeitszeiten eingegangen (etwa in Abhängigkeit von Branche, Betriebsgröße oder hierarchischer Position der Beschäftigten). Der Einsatz von Arbeitszeitkontrollmechanismen wird ebenso behandelt wie die prinzipielle Problematik der Entscheidungsmacht über die Arbeitszeitgestaltung. Schließlich wird auch erläutert, welche Organisationen mit welchen besonderen Problemlagen hinsichtlich der Ar-

beitszeitgestaltung zu tun haben (z. B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Verbrauch von Zeitausgleichsansprüchen oder Schwankungen im Arbeitszeitbedarf).

4. Um den Wissensstand um die Verbreitung selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten noch zu verbessern, werden im vierten Kapitel österreich- und europaweite Statistiken zum Ausmaß der eingesetzten Arbeitszeitmodelle behandelt. Dargestellt werden entlang der Unterscheidung formeller und informeller Arbeitszeitgestaltung die eingesetzten Arbeitszeitmodelle (wie z. B. Gleitzeit) in Unternehmen und Organisationen und die allgemeinen Möglichkeiten der Beschäftigten, die Arbeitszeiten zu variieren. Dabei wird insbesondere auf die Differenz zwischen eingesetztem Arbeitszeitmodell und tatsächlichen Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeiten geachtet. Es werden auch Zahlen zur Verbreitung flexibler Arbeitszeiten in den anderen europäischen Ländern gezeigt, sodass eine Einschätzung des Ausmaßes selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten im europäischen Vergleich möglich wird.
5. Das fünfte Kapitel geht auf jene soziokulturellen Aspekte flexibler Arbeitszeiten ein, die einen zentralen Einfluss auf die zeitlichen Selbstbestimmungsmöglichkeiten unselbständig Beschäftigter haben. Es wird gezeigt, wie entlang der Frage nach den beruflichen und privaten zeitlichen Verfügbarkeiten und Ansprüchen den Verwirklichungschancen selbstbestimmter Arbeitszeiten nachgegangen werden kann. Dabei werden drei Problemfelder vorgestellt, die den Selbstbestimmungsmöglichkeiten entgegenstehen: die verbreitete Ungewissheit beruflicher Zeitanprüche, die Dominanz beruflicher Inanspruchnahmen und der Zusammenhang zwischen Selbstbestimmung, Verantwortung und Belastung. Die betriebliche Kommunikationskultur hinsichtlich der Arbeitszeiten und die Chancen einer Begrenzung der beruflichen Verfügbarkeiten im Rahmen flexibler Arbeitszeiten werden resümierend als zentrale Hebel zur tatsächlichen Umsetzung von Selbstbestimmungsmöglichkeiten identifiziert.
6. Im sechsten Kapitel werden die Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor gezeigt. Auf breiter empirischer Basis werden die besonderen Zusammenhänge flexibler Arbeitszeiten aufgezeigt. Zunächst werden die Verbreitung selbst- und fremdbestimmter Arbeitszeiten und deren strukturelle Verbreitung behandelt. Danach wird das Ausmaß verlängerter und entgrenzter Arbeitszeiten behandelt und deren Zusammenhang mit unterschiedlichen Formen flexibler Arbeitszeiten thematisiert. Es wird auch geprüft, welche Formen flexibler Arbeitszeiten in welchem Verhältnis zur allgemeinen Belastung und Arbeitsbelastung sowie zu den Zeitwünschen der Beschäftigten stehen. Insgesamt ermöglicht das Kapitel einen umfangreichen Einblick in die Tendenzen verschiedener Formen flexibler Arbeitszeiten.

# 1 Forschungs- und Datenüberblick

In diesem Abschnitt erfolgt ein Überblick über die Studien, die im Zuge von zwei einjährigen Forschungsprojekten an der gemeinnützigen Gesellschaft für wissenschaftliche Forschung Spectro durchgeführt wurden. Die nachfolgenden Abschnitte beinhalten eine Beschreibung der eingesetzten Methodik der drei Erhebungswellen und der Stichprobenszusammensetzung.

Die Durchführung der Studien erfolgte entlang dreier methodisch unterschiedlich ausgerichteter Erhebungen: erstens einer telefonischen Unternehmensbefragung zur Feststellung der Verbreitung flexibler Arbeitszeiten am Arbeitsmarkt; zweitens einer qualitativ-explorativen Interviewstudie zur Identifikation zentraler Problemstellen hinsichtlich der Selbstbestimmungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten durch unselbständig Beschäftigte; drittens eine umfassendere quantitative Arbeitszeitbefragung im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor in der Steiermark, um auf einer breiteren Datenbasis Tendenzen und Effekte flexibler Arbeitszeiten zu bestimmen.

## 1.1 Telefonische Organisationsbefragung

Das Ziel der telefonischen Organisationsbefragung ist es, die Verteilung und Charakterisierung von Arbeitszeitmodellen für Angestellte in steirischen und soweit möglich österreichischen Organisationen festzustellen und spezifische Problemlagen in diesen Arbeitszeitmodellen zu identifizieren. Dabei spielt insbesondere eine Rolle, in welchen Branchen, Organisationstypen und Hierarchieebenen typischerweise welche Arbeitszeitmodelle eingesetzt werden. Weiters wird behandelt, welche Spannweite an Flexibilisierungsmöglichkeiten die Organisationen einsetzen und welche Herausforderungen im Bereich der Arbeitszeit gesehen werden.

Dabei werden folgende Forschungsfragen verfolgt, welche mittels repräsentativer Daten von Telefoninterviews mit Personalverantwortlichen steirischer Unternehmen beantwortet werden sollen:

1. Welche Organisationen setzen flexible Arbeitszeitregelungen ein? Nach welchen Kriterien unterscheiden sich dabei die Organisationen?
2. Wie werden fixe und flexible Arbeitszeitregelungen in den Organisationen ausgestaltet? Sind sie wirklich so fix bzw. flexibel wie formal festgelegt? Welche Faktoren beeinflussen die Variabilität von Arbeitszeitregelungen?

3. Mit welchen arbeitszeitbezogenen Herausforderungen werden Organisationen mit flexiblen Arbeitszeiten im Vergleich zu Organisationen mit fixen Arbeitszeiten konfrontiert?

### **1.1.1 Methodik**

Zur Erhebung der Verbreitung und des Flexibilitätsspielraumes der Arbeitszeitmodelle haben wir uns für eine telefonische Befragung mittels eines standardisierten Fragebogens in Lime Survey entschieden (CATI – Computer Assisted Telephone Interviews). Das hat zum Vorteil, dass wir eine ausreichend große Stichprobe realisieren konnten, um potenziell auch verallgemeinernde Aussagen für die Steiermark bzw. Österreich treffen zu können. Der Entwicklung des eingesetzten Fragebogens ging ein Pretest mit zehn nach theoretischen Gesichtspunkten ausgewählten steirischen Unternehmen voraus. Sieben der zehn kontaktierten Unternehmen nahmen am Pretest teil, drei verweigerten die Teilnahme, was auch ungefähr der Rücklaufquote der Haupterhebung entspricht.

Die Auswertungsstrategie ist in einem ersten Schritt deskriptiv angelegt und erfolgt mittels Häufigkeits- und Randauszählungen sowie Kreuztabellierungen. In einem zweiten Schritt wird mittels einer binär-logistischen Regressionsanalyse der Zusammenhang zwischen dem Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle auf unterschiedlichen Hierarchieebenen und der Branchenzugehörigkeit und Größe einer Organisation sowie deren Büroangestelltenanteil näher analysiert.

### **1.1.2 Stichprobenbeschreibung**

Für die Stichprobenziehung wurde auf einen Datensatz zurückgegriffen, der 779 steirische Organisationen ab 50 MitarbeiterInnen abdeckt (Herold-CD, Datenstand Q1/2010). Die Repräsentativität des eingesetzten Datensatzes zur Stichprobenziehung wurde anhand der Verteilung der Organisationen nach Branchengruppen überprüft. Zu diesem Zwecke wurden die Anteilswerte der verschiedenen Branchengruppen des verwendeten Datensatzes mit der Branchenverteilung der österreichischen Unternehmen nach der amtlichen Statistik für Österreich verglichen (siehe Tabelle 1).

Um festzustellen, ob die Anteilswerte der Branchengruppen der steirischen Stichprobe in etwa jenen Anteilswerten der Branchengruppen österreichweit entsprechen, wurden diese mittels eines Chi-Quadrat-Tests auf Gleichheit der Anteilswerte getestet. Mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent ergab sich, dass die Anteilswerte der beiden Stichproben als gleich groß betrachtet werden können. Damit kann angenommen werden, dass die Daten in der Branchenverteilung der durchschnittlichen Verteilung der Branchen über ganz Österreich hinweg entsprechen. Das ist von besonderer Bedeutung, nicht nur für die Zulässigkeit



der Verallgemeinerung unserer Ergebnisse auf Gesamt-Österreich, sondern insbesondere darum, da der Datensatz nicht 100 Prozent der Unternehmen in der Steiermark mit mindestens 50 MitarbeiterInnen umfasst. Aufgrund der annähernden Gleichheit der Branchenverteilung im Vergleich zum Österreichschnitt kann davon ausgegangen werden, dass der Datensatz keine besonderen systematischen Verzerrungen enthält. Besonderheiten der Branchenverteilung steirischer Unternehmen könnten jedoch unterschätzt werden, falls gerade diese Datensätze fehlen.

**Tabelle 1: Vergleich der Branchenverteilung**

	<b>Branchenverteilung Vergleich</b>				
	Datensatz Steiermark*		Statistik Austria**		Differenz
	n	%	N	%	
Produktion	259	37%	1.893,0	31%	6%
Infrastruktur und Bau	124	18%	771	13%	5%
Dienstleistungen (privatwirtschaftlich, einfach)	262	37%	2.656	43%	6%
Dienstleistungen (privatwirtschaftlich, wissensbasiert)***	55	8%	833	14%	4%
Dienstleistungen (öffentlich bzw. öffentlichkeitsnah)***	79	10%	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>779</b>	<b>100%</b>	<b>6.153</b>	<b>100%</b>	

\* Quelle: Herold, Datenstand Q1/2010 (nur steirische Unternehmen)

\*\* Quelle: Statistik Austria 2011a, 2011b (österreichweit)

\*\*\* Statistik Austria fasst in ihren Daten Dienstleistungen des öffentlichen Sektors mit den Dienstleistungen des privaten Sektors zusammen.

### **Ziehung der geschichteten Zufallsstichprobe**

Die Fragestellung zielt auf die repräsentative Erhebung von Arbeitszeitmodellen differenziert nach Branchengruppen und Unternehmensgröße ab – also nicht auf die repräsentative Erhebung von Arbeitszeitmodellen insgesamt. Es wurde für jede Branchengruppe, kontrolliert nach Unternehmensgröße, eine repräsentative Erhebung der in ihr eingesetzten Arbeitszeitmodelle angestrebt. In der Steiermark sind jedoch die Branchengruppen der Produktion und der einfachen Dienstleistungen zahlenmäßig wesentlich stärker vertreten als die restlichen Branchengruppen, womit diese im Rahmen einer einfachen Zufallsstichprobe möglicherweise verstärkt in die Stichprobe Eingang gefunden hätten, während Gruppen wie die der wissensbasierten Dienstleistungen aufgrund ihrer geringen Fallzahl möglicherweise so gering besetzt worden wären, dass keine repräsentative Schätzung der in dieser Branchengruppe praktizierten Arbeitszeitmodelle möglich gewesen wäre. Aus diesem Grund wurde eine geschichtete Zufallsstichprobe gezogen: für jede der fünf Branchengruppen 20 Organisationen (insgesamt 100 Telefoninterviews).

Zusätzlich wurde in der geschichteten Zufallsstichprobe kontrolliert, dass auch genügend Organisationen jeder Größenklasse in der Stichprobe vertreten sind, da Unternehmen unter 200 MitarbeiterInnen den Großteil der steirischen Unternehmen darstellen. Wir interessieren uns jedoch insbesondere auch für große Unternehmen, da wir annehmen, dass diese ein weit größeres Spektrum an Arbeitszeitmodellen einsetzen als kleinere Unternehmen. Um hier eine gleichmäßige Repräsentation aller Größenklassen zu gewährleisten, wurde die Mitarbeiterzahl mittels Perzentilen folgendermaßen gruppiert, dass sich je ca. 25 Prozent der Unternehmen in der jeweiligen Größenklasse befinden (siehe Tabelle 2). Für jede dieser Größenklassen wurden in jeder Branchengruppe gleich viele Organisationen zufällig gezogen (siehe Tabelle 3).

**Tabelle 2: Anzahl der Organisationen nach Branchengruppen und MitarbeiterInnenzahl**

<b>Anzahl der MitarbeiterInnen</b>	50–70	71–100	101–200	über 200	<b>Gesamt</b>
Produktion	55	50	61	92	<b>258</b>
Infrastruktur und Bau	46	31	31	16	<b>124</b>
Dienstleistungen (privatwirtschaftlich, einfach)	79	65	70	44	<b>258</b>
Dienstleistungen (privatwirtschaftlich, wissenschaftlich, wissensbasiert)	25	8	17	9	<b>59</b>
Dienstleistungen (öffentlich bzw. öffentl. nahestehend)	12	20	16	31	<b>79</b>
<b>Gesamt</b>	<b>217</b>	<b>174</b>	<b>195</b>	<b>192</b>	<b>778</b>

**Tabelle 3: Quotenplan der geschichteten Zufallsstichprobe mit Randsummen**

<b>Branche</b>	<b>Anzahl der MitarbeiterInnen (Quartilgruppen)</b>				<b>Gesamt</b>
	50–70	71–100	101–200	über 200	
Produktion	5	5	5	5	<b>20</b>
Infrastruktur und Bau	5	5	5	5	<b>20</b>
Dienstleistungen (privatwirtschaftlich, einfach)	5	5	5	5	<b>20</b>
Dienstleistungen (privatwirtschaftlich, wissenschaftlich, wissensbasiert)	5	5	5	5	<b>20</b>
Dienstleistungen (öffentlich bzw. öffentl. nahestehend)	5	5	5	5	<b>20</b>
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

### Beschreibung der geschichteten Zufallsstichprobe

Für die Brutto-Stichprobe wurden 100 Fälle gezogen. Nach einer ersten Befragungsrunde mussten zehn Fälle in den entsprechenden Bereichen neu gezogen werden, da die Organisationen aufgrund Schließung oder Konkurs entweder nicht mehr existierten (Unternehmen aus den Bereichen Bau und Logistik) bzw. da sich bei einigen ein Stichprobenkonflikt aufgrund der geplanten Erhebungen im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor ergab.

Von den 100 Organisationen der so gebildeten Netto-Stichprobe nahmen 75 an der Befragung teil (das entspricht einer Rücklaufquote von 75%; Näheres siehe Tabelle 4). Von diesen 75 Organisationen willigten 17 bereits mit dem ersten telefonischen Kontakt ein, an der Erhebung teilzunehmen. Weitere 47 mussten mehrmals telefonisch kontaktiert werden, bis ein Gesprächstermin vereinbart werden konnte. Elf Organisationen forderten detailliertere Informationen per E-Mail an, bevor sie sich zur Teilnahme entschlossen. Zwei der teilnehmenden Organisationen gaben an, keine Büroangestellten zu haben, da diese Tätigkeiten von der Unternehmensleitung selbst durchgeführt werden, und wurden darum aus den weiteren Berechnungen herausgenommen. Insgesamt stieß die Erhebung auf großes Interesse bei den Organisationen (auch in Form von Nachfragen nach den Studienergebnissen).

Von allen kontaktierten Organisationen verweigerten lediglich vier bereits im Erstgespräch die Teilnahme an der Erhebung, weitere drei verweigerten auch nach dem Erhalt des Informationsmaterials über die Studie per E-Mail. 18 Organisationen fanden während des gesamten Erhebungszeitraumes leider keine Zeit für die Teilnahme, ihre definitive Absage liegt nicht vor. Die Dropouts häufen sich dabei insbesondere in Organisationen der Größenklasse von 50–70 MitarbeiterInnen sowie der mit über 200 MitarbeiterInnen und in der Branchen-Gruppe „Infrastruktur und Bau“. Die höchste Teilnahmebereitschaft zeigte sich im Branchenbereich der öffentlichen und diesen nahestehenden Dienstleistungen.

**Tabelle 4: Realisierte Stichprobe**

<b>Anzahl der MitarbeiterInnen</b>	<b>50–70</b>	<b>71–100</b>	<b>101–200</b>	<b>über 200</b>	<b>Gesamt</b>
Produktion	3	4	4	3	<b>14</b>
Infrastruktur und Bau	3	2	4	3	<b>12</b>
Dienstleistungen (privatwirtschaftlich, einfach)	4	5	4	2	<b>15</b>
Dienstleistungen (privatwirtschaftlich, wissensbasiert)	2	4	5	4	<b>15</b>
Dienstleistungen (öffentlich bzw. öffentl. nahestehend)	5	5	5	4	<b>19</b>
<b>Gesamt</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>75</b>

### **1.1.3 Probleme der Erhebung von Arbeitszeitregelungen in Unternehmensbefragungen**

In der telefonischen Befragung ergaben sich für die Messung der Verbreitung von Arbeitszeitmodellen über Unternehmensbefragungen wie auch der Messbarmachung der Flexibilitätsspielräume einige Herausforderungen. So hat zum Beispiel die Komplexität von Arbeitszeitsystemen in den Organisationen weitreichende Implikationen für die Erhebbarkeit des untersuchten Phänomens im Rahmen von Telefoninterviews. Darüber hinaus muss bedacht werden, dass die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung bezüglich der Verbreitung von Arbeitszeitmodellen in ihrer Aussagekraft gewissen Limitationen unterliegen.

#### *Komplexität von Arbeitszeitsystemen*

In Organisationen wird eine Vielzahl arbeitszeitbezogener Regelungen eingesetzt, welche auf unterschiedlichste Weise miteinander kombiniert und auf diverse Gruppen von MitarbeiterInnen angewendet werden können, woraus sich äußerst komplexe Arbeitszeitsysteme ergeben können. Darum muss in Unternehmensbefragungen zu den eingesetzten Arbeitszeitmodellen beachtet werden, dass die Befragten in ihrer Funktion als Personalverantwortliche zu Beginn der Befragung stets die gesamte Organisation im Blick haben. Das heißt im Besonderen, dass mit der Frage nach den eingesetzten Arbeitszeitmodellen zunächst die Gesamtheit der in einem Arbeitszeitsystem angewandten Arbeitszeitmodelle und -regelungen ins Blickfeld der Befragten gerät. Je komplexer diese Arbeitszeitsysteme jedoch sind und je differenzierter die Arbeitszeitmodelle werden, desto schwieriger ist es, tiefgreifende Daten zur Ausgestaltung der einzelnen Arbeitszeitmodelle (insbesondere zu ihrem Flexibilisierungsgrad) zu erheben. Insbesondere in Telefoninterviews sind solche komplexen Situationen bei einer Bereitschaft zu einem höchstens 10–15-minütigen Gespräch nur noch schwer thematisierbar. So führte die allgemeine Frage nach den eingesetzten Arbeitszeitregelungen in den Pretests häufig zu der Reaktion, dass diese höchst unterschiedlich für ArbeiterInnen und Angestellte seien und dass man nicht wisse, für welche Gruppe von MitarbeiterInnen man die Frage beantworten solle. Ohne die Festlegung einer konkreten Gruppe von MitarbeiterInnen schwankten die Befragten ständig zwischen den Bereichen und Hierarchieebenen, je nachdem, welcher Bereich ihnen für die konkrete Fragestellung am problematischsten erschien. Da Daten der Statistik Austria aus dem Jahr 2004 vermuten lassen, dass sich selbstbestimmt flexibilisierende Arbeitszeitregelungen vor allem im Bereich der Angestellten, BeamtenInnen und Vertragsbediensteten finden lassen (vgl. Statistik Austria 2005: 37), haben wir schließlich die weiteren Erhebungen auf diese Gruppe von MitarbeiterInnen eingeschränkt.

#### *Limitationen von Unternehmensbefragungen*

Letztlich ist für die Interpretation der Daten zu bedenken, dass telefonische Unternehmensbefragungen keine Auskunft darüber geben können, wie viel Prozent der ArbeitnehmerInnen tatsächlich in welchem Arbeitszeitmodell beschäftigt sind (vgl. Alter 2006: 760). Eine derart detaillierte Aufschlüsselung des Arbeitszeitsystems eines Unternehmens ist auch für das Un-

ternehmen mit einem hohen Aufwand verbunden und nicht im Rahmen eines einmaligen Telefoninterviews zu bewerkstelligen. Es kann nur der Möglichkeitsspielraum erhoben werden, welchen die Unternehmen einer Gruppe von MitarbeiterInnen in der Arbeitszeitgestaltung zubilligen. Wie die Arbeitszeitgestaltung gelebt wird, muss durch die Befragung der MitarbeiterInnen festgestellt werden, denn dass es einen Spielraum zur selbstbestimmt flexiblen Arbeitszeitgestaltung gibt, heißt nicht, dass dieser auch genutzt wird.

## **1.2 Explorative Arbeitszeitstudie**

Das Ziel der explorativen Arbeitszeitstudie liegt darin, einen möglichst breiten Überblick über die sozialen und individuellen Konsequenzen selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeitmodelle zu erreichen. Dabei spielt etwa die Frage der gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten und die Problematik der Koordination beruflicher und privater Interessen eine wesentliche Rolle.

### **1.2.1 Methodik**

Während die Erhebungen grundsätzlich als Leitfadeninterviews durchgeführt wurden, orientierte sich die Befragung auch am episodischen Interview nach Uwe Flick (Flick 2011). Das episodische Interview zielt prinzipiell darauf ab, narrative und wissensbasierte Fragen zu kombinieren. Dadurch sollte es möglich sein, in einem gewissen Umfang auch narrative Materialien, insbesondere zum alltäglichen Umgang mit den jeweiligen Arbeitszeitmodellen, zu erheben.

In den Interviews wurden im Allgemeinen die formellen und informellen betrieblichen Arbeitszeitvorgaben und die Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitgestaltung thematisiert. Im Speziellen wurden auch besondere Gestaltungsaspekte der Arbeitszeit, wie die Entgrenzung und Ausdehnung der Arbeitszeiten, die Erreichbarkeit außerhalb der üblichen Arbeitszeiten, das Arbeiten zu ungewöhnlichen Zeiten sowie der Umgang mit Pausen und anderen Auszeiten thematisiert.

Der eingesetzte Interview-Leitfaden (siehe Anhang) setzte zuerst zur Einleitung an einer kurzen Beschreibung der beruflichen und privaten Situation an, um danach verschiedene Facetten der Arbeitszeitgestaltung zu thematisieren. Dazu gehörte die Schilderung eines typischen Arbeitstages, Schwankungen der Arbeitszeit, Absprache der Arbeitszeiten mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten und der Umgang mit privaten Inanspruchnahmen während der Arbeitszeit (z. B. Krankheitsfall in der Familie) sowie Arbeit und Erreichbarkeit außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit (z. B. am Abend, am Wochenende oder im Urlaub). Ebenso wurden formale Aspekte der Arbeitszeit abgefragt (formelle Arbeitszeitregeln wie Gleitzeit und Zeitkonten sowie die Form der Arbeitszeiterfassung). Schließlich wurde auch die Rolle von Auszeiten, Freizeit im Allgemeinen und sofern vorhanden des ehrenamtlichen Engagements behandelt. Die Abschlussfrage zielt auf eine Einschätzung der generellen Zufriedenheit mit der persönlichen Zeitgestaltung ab.

### **1.2.2 Fallauswahl**

Insgesamt wurden 33 qualitative Interviews mit einfachen bis höher qualifizierten Beschäftigten, welche Gleitzeit oder andere flexible Arbeitszeitmodelle mit Selbstbestimmungsmöglichkeiten haben (z. B. in leitenden Positionen oder im Außendienst), durchgeführt. Da im Rahmen der Forschungsarbeit auch die Problematik von ehrenamtlicher Arbeit im Zusammenhang mit flexiblen Arbeitszeiten thematisiert werden sollte, wurde ein Teil der Interviewkontakte über Organisationen hergestellt, bei denen ehrenamtliche MitarbeiterInnen beschäftigt sind. Über diese Organisationen konnten 15 Interviewkontakte gewonnen werden. Weitere 18 Kontakte wurden einerseits von den ersten Interviewkontakten vermittelt und andererseits über Drittkontakte gewonnen. Insgesamt waren 18 Personen männlich und 15 weiblich. Zusätzlich wurde darauf geachtet, dass die interviewten Personen über verschiedene Alterskategorien gestreut sind (von jungen BerufsanfängerInnen bis hin zu älteren Beschäftigten). Die Interviews wurden von Oktober 2013 bis Jänner 2014 von drei verschiedenen InterviewerInnen durchgeführt.

Zusätzlich wurden sieben Expertengespräche mit LeiterInnen in ehrenamtlichen Organisationen durchgeführt sowie ein Interview mit einem Experten aus einem Arbeitsinspektorat und zwei Interviews mit Experten im Bereich von Personaldienstleistungen.

### **1.3 Flexible und selbstbestimmte Arbeitszeiten im Dienst der Öffentlichkeit**

Angesichts der Vielfalt der Arbeitsbedingungen in verschiedenen Wirtschaftsbranchen sind von Großerhebungen über alle Branchen hinweg keine detaillierten Ergebnisse zu erwarten. Erhebungen, wie jene des Eurobarometers, ISSP oder Eurofound liefern nur sehr grobe Informationen über Arbeitszeiten. Will man genauere Informationen über die Arbeitszeitgestaltung in Erfahrung bringen, so ist man auf begrenzte Erhebungen angewiesen. Darum erscheint es notwendig, schrittweise einzelne Branchenbereiche zu untersuchen, um deren wirtschaftliche, organisationale und soziokulturelle Besonderheiten in ausreichendem Maße berücksichtigen zu können.

Im Bereich selbstbestimmter Arbeitszeit stellt der öffentliche und öffentlichkeitsnahe Sektor einen in vielerlei Hinsicht besonders gut geeigneten Einstiegspunkt für eine repräsentative Arbeitszeitforschung dar. Daten der Statistik Austria von 2004 zeigen, dass der öffentliche Sektor damals mit 33,2% den dritthöchsten Anteil an Gleitzeitvereinbarungen aufwies. Nur in der Energie- und Wasserversorgung sowie im Kredit- und Versicherungswesen lag dieser Anteil mit etwas mehr als 40% höher (über alle Branchen hinweg betrug der Anteil an Gleitzeitvereinbarungen 17,8%; vgl. Statistik Austria 2005: 79). Weitere ca. 10% hatten individuelle Arbeitszeitvereinbarungen oder legten ihre Arbeitszeit selbst fest. Nur ca. 55% der ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Sektor hatten 2004 Arbeitszeiten mit festem Arbeitsbeginn- und -ende.

Während die öffentliche Verwaltung somit eine große Anzahl von Personen mit flexiblen Arbeitszeiten aufweist, gibt es auch Anzeichen dafür, dass dort auf die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten besonders Bedacht genommen wird. So weist der Sektor „Öffentliche Verwaltung, Sicherheit, Sozialversicherung“ mit einem ca. 14-prozentigen Anteil an All-in-Vereinbarungen unter den Vollzeitstellen den zweitniedrigsten Anteil aller Branchen auf – über alle Branchen hinweg liegt der Durchschnitt bei 20,2% (Statistik Austria 2013). Die Ergebnisse der explorativen Arbeitszeitstudie haben auch Hinweise auf eine konsequentere Einhaltung der Höchstarbeitszeiten ergeben, während im privaten Sektor informelle Überschreitungen häufiger vorzukommen scheinen. Schließlich ist für den öffentlichen Sektor hervorzuheben, dass dort spezielle Arbeitszeitmodelle, wie beispielsweise Telearbeit, Elternzeit oder sonstige Arbeitszeitreduzierungen, relativ häufig eingesetzt werden, weshalb in diesem Bereich Arbeitszeitmuster in besonders vielfältiger Weise erforscht werden können.

Der öffentliche Sektor stellt in Österreich aber nicht nur den Kernbereich von Verwaltungsbehörden dar, sondern wird traditionell auch mit der Bereitstellung und Erhaltung von zentralen wirtschaftlichen Infrastrukturen verbunden (insbesondere in den Bereichen Telekommunikation, Energie, Verkehr, Abfall- und Wasserwirtschaft). Deshalb ist es wichtig, nicht nur die öffentliche Verwaltung, sondern auch öffentlichkeitsnahe Betriebe zu untersuchen (dazu



gehören etwa ausgegliederte wie auch privatisierte Betriebe). An zentraler Stelle wird deshalb zu untersuchen sein, inwieweit sich die Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung von der Situation in ausgegliederten und privaten Infrastrukturbetrieben unterscheiden.

### **1.3.1 Methodik**

Die Erhebungen im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor umfassen einerseits eine Fragebogenerhebung (Papier und Online) und andererseits eine qualitative Befragung von AbteilungsleiterInnen.

Der eingesetzte Fragebogen (siehe Anhang) umfasste Fragen zu folgenden Aspekten:

- Ausmaß der Selbstbestimmungsmöglichkeiten in der Arbeitszeitgestaltung
- Verlängerung von Arbeitszeiten
- Pausen und Auszeiten
- Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten (abends, Wochenende, Urlaub)
- Gründe für die Verschiebung von Arbeitszeiten
- Vereinbarkeit beruflicher und privater Angelegenheiten
- Arbeitszeitwünsche (inkl. Arbeitszeitverlängerung und -reduktion)
- Betreuungsaufwände
- Arbeitsmotivation und -belastung
- Arbeitsplatzcharakterisierung
- Nebentätigkeiten
- soziodemographische Merkmale

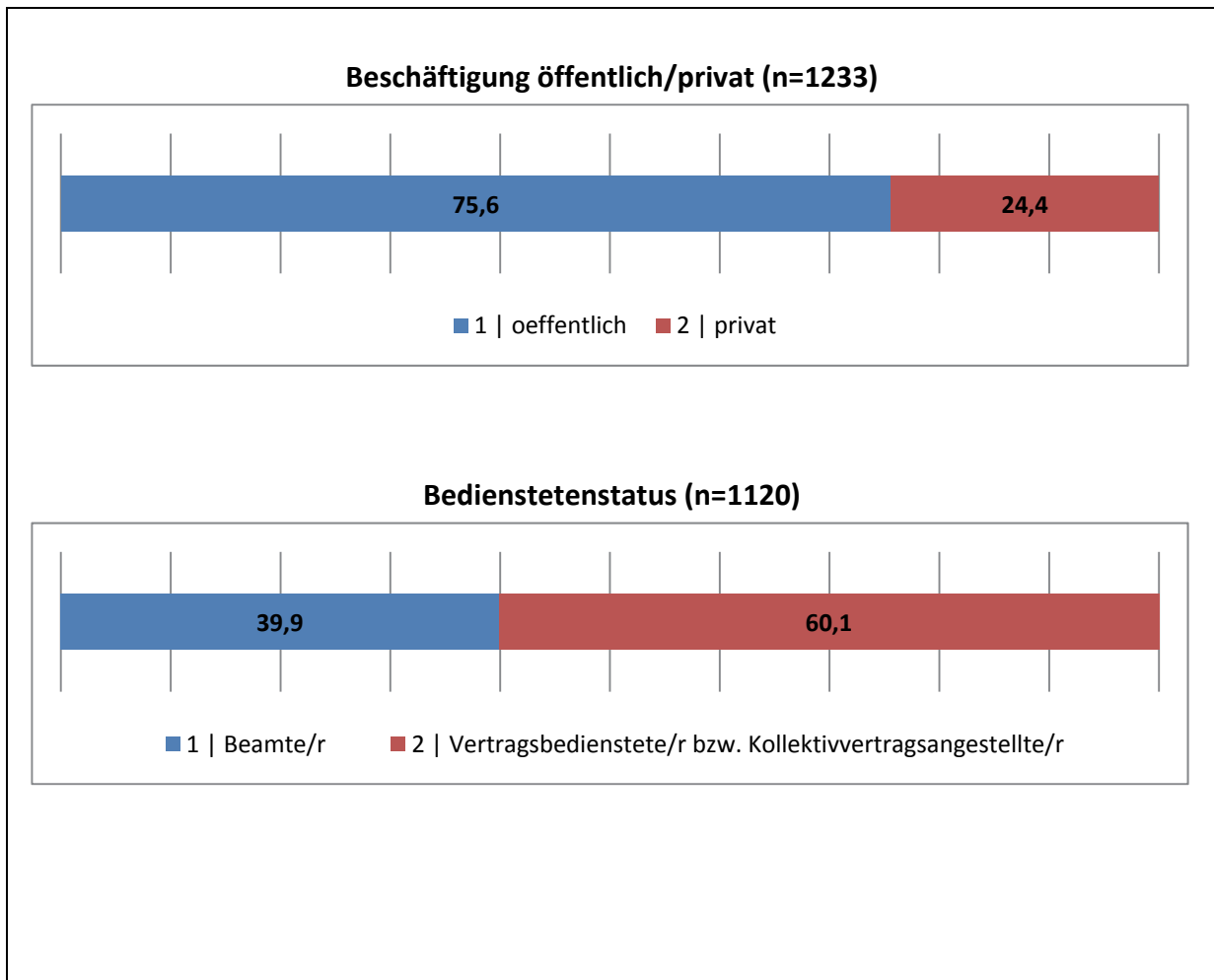
Da allgemein davon auszugehen ist, dass für die Arbeitszeitgestaltung AbteilungsleiterInnen eine wichtige Rolle spielen, wurden im Zuge der Erhebungen im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor Interviews mit AbteilungsleiterInnen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen durchgeführt. Zusätzlich sollte über die Interviews mit den AbteilungsleiterInnen ein besserer Einblick in die aktuelle Arbeitssituation im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor ermöglicht werden. Der in den Interviews eingesetzte Leitfaden beschäftigte sich einerseits mit der Arbeitszeitgestaltung der AbteilungsleiterInnen selbst und andererseits mit jener der MitarbeiterInnen. Diese Vorgangsweise wurde gewählt, da hier davon ausgegangen wird, dass die Art und Weise, wie LeiterInnen mit der Arbeitszeitgestaltung in ihrer Abteilung umgehen, mit ihrer persönlichen alltäglichen Zeitgestaltung zusammenhängt.

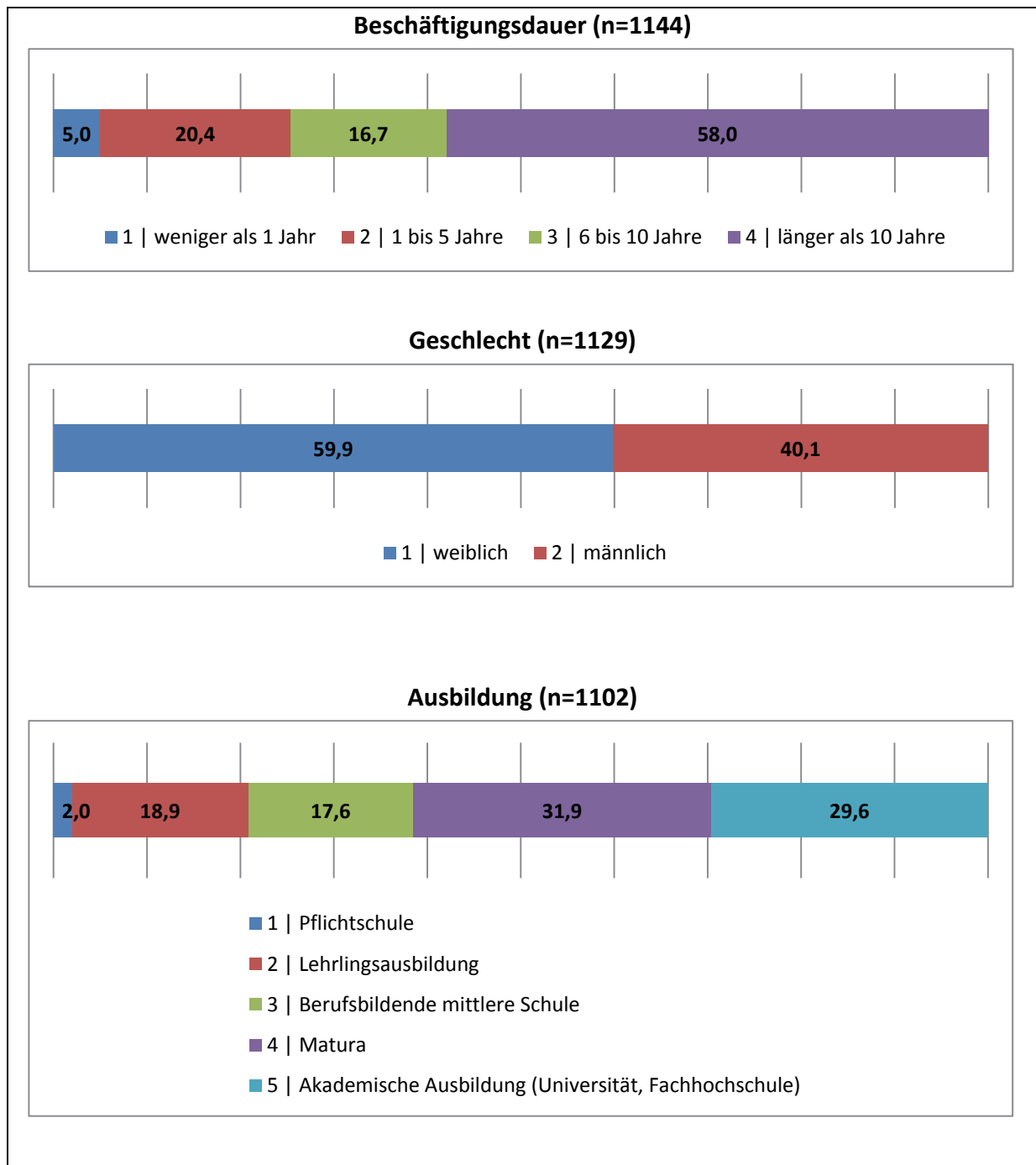
### 1.3.2 Stichprobenbeschreibung

Mittels Papier- und Online-Fragebogen wurden 1.233 Beschäftigte in sechs verschiedenen Organisationen im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor in der Steiermark befragt. Drei Viertel der Befragten waren in der öffentlichen Verwaltung und ein Viertel in mehrheitlich in Privateigentum befindlichen öffentlichkeitsnahen Organisationen tätig. 96,2% der Befragten haben einen unbefristeten Vertrag (aufgrund des niedrigen Anteils wird deshalb in diesem Bericht nicht auf die Besonderheit befristeter Arbeitsverträge eingegangen). Etwa 40% der Befragten waren Beamte.

Was die Geschlechterverteilung angeht, sind 60% der befragten Beschäftigten weiblich. 2015 waren zum Vergleich laut offizieller Statistik im Verwaltungsdienst 52,9% Frauen beschäftigt (vgl. Bundeskanzleramt Österreich 2015: 56). Da in der Regel im Bereich der Büroangestellten, welche in der Arbeitszeitbefragung fokussiert wurden, ein etwas höherer Frauenanteil vorkommt, sollte der höhere Anteil in der Stichprobe zumindest hinsichtlich des Geschlechts keine besonderen Verzerrungen aufweisen.

#### Datenüberblick: Soziodemographie





Für einen besseren Einblick in die Verteilung der befragten Personen nach ausgewählten soziodemographischen und beruflichen Merkmalen werden diese noch in nachfolgender Tabelle aufgeschlüsselt nach dem öffentlichen und mehrheitlich privaten Sektor dargestellt.

**Tabelle 5: Ausgewählte Merkmale nach Sektor in %**

	<b>öffentlich</b>	<b>privat</b>
Geschlecht (Frauenanteil)	65,61	41,97
Alter (Anteil von „jünger als 45“)	40,63	54,14
Ausbildung (Anteil Matura und akademische Ausb.)	65,70	49,81
Pflegeaufwand (Anteil mit Großteil Betreuungsaufwand)	19,67	11,88
Anstellungsausmaß (Anteil Vollzeit)	80,61	88,96

Beim Mobilitätsaufwand ergaben sich keine signifikanten Unterschiede.

Im Rahmen der Befragung von AbteilungsleiterInnen kamen 21 Interviews in neun verschiedenen Organisationen zustande. 15 davon wurden in der öffentlichen Verwaltung und sechs in Infrastrukturbetrieben durchgeführt. Fünf der befragten ExpertInnen waren weiblich.

## **2 Zum Konzept flexibler Arbeitszeiten**

Dieses Kapitel befasst sich mit der begrifflichen Erfassung flexibler Arbeitszeiten und deren Rahmenbedingungen. Im Folgenden wird zuerst die vielfältige Begriffsverwendung von Arbeitszeitmodellen und -regelungen im Allgemeinen und flexiblen Arbeitszeitmodellen bzw. -regelungen im Speziellen in der Arbeitsforschung thematisiert. Im Anschluss daran werden drei Formen der Begriffsdefinition vorgestellt und vom alltagssprachlichen Gebrauch abgegrenzt: die rechtliche Definition, die kategoriale Definition und die Definition über latente Faktoren. Daraufhin wird ein Lösungsansatz zum Problem der Begriffsdefinition und Messung von Arbeitszeitmodellen und -regelungen vorgestellt, der im Rahmen der telefonischen Unternehmensbefragung eingesetzt wurde. Daran schließt eine erweiterte Darstellung von zentralen Arbeitszeitaspekten an, welche in den weiterführenden qualitativen und quantitativen Befragungen eingesetzt wurden.

### **2.1 Formale Ebene: Arbeitszeitmodelle oder Arbeitszeitregelungen?**

In den Arbeitswissenschaften trifft man auf eine Vielzahl unterschiedlicher Definitionen von Arbeitszeitregelungen und -modellen. Es finden sich Zahlen von ein paar wenigen bis zu 10.000 weltweit unterscheidbaren Arbeitszeitmodellen (vgl. Bornewasser/Zülch 2013: 23). Diese Vielfalt in der Definition spiegelt sich auch in empirischen Untersuchungen zum Thema wider. Während sich manche Erhebungen mit der Erfassung von einigen vorher meist aus der Literatur heraus definierten Arbeitszeitmodellen beschränken (vgl. Ferreira 2001), fragen andere nach am rechtlichen Rahmen orientierten Arbeitszeitregelungen (vgl. Fasching et al. 2013). In einigen Untersuchungen werden aber auch beide Formen der Erhebung von Arbeitszeit gleichzeitig angewendet (vgl. ISSP Research Group 2013; Hellert/Krol 2009; Hellert/Krol/Stender 2012; Hammer/Wiedenhofer-Galik 2005). Eine weitere Form der Erhebung von Arbeitszeit findet über latente Faktoren auf der Ebene von Arbeitszeitregelungen statt (vgl. Janßen/Nachreiner 2004; Weiss/Ortlieb 2013). Das bedeutet, dass latente Eigenschaften von Arbeitszeitmodellen wie Flexibilität und Selbstbestimmungsspielraum abgefragt werden, welche die Ausgestaltung von Arbeitszeitmodellen bestimmen.

Des Weiteren verwies ein im Rahmen des Pretests der Erhebungsinstrumente befragtes Unternehmen auf den Sachverhalt, dass sich innerhalb der Organisation bis zu 40 verschiedene Arbeitszeitmodelle unterscheiden ließen, während andere nur einige wenige nannten. Es liegt die Vermutung nahe, dass diese Zahlendifferenzen weniger der tatsächlichen empirischen Vielfalt von Arbeitszeitmodellen geschuldet sind, als vielmehr der mangelhaften Definition und Unterscheidung von Arbeitszeitmodellen und Arbeitszeitregelungen sowohl in der einschlägigen Fachliteratur als auch im Alltagsgebrauch in den Organisationen.

Werfen wir nun einen kurzen Blick auf drei identifizierbare Idealtypen der Definition von Arbeitszeitmodellen und -regelungen, um genauer zu verstehen, worauf sich die verschiedenen Akteure jeweils beziehen. Ein Großteil der Akteure verwendet die Begriffe in Anlehnung an ihre rechtliche Definition oder leitet sie aus der Literatur ab. In einem Teil der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung schließlich kommt die dritte Definitionsweise zum Zug, welche sich in der Definition von Arbeitszeitmodellen und -regelungen primär an latent hinter diesen stehenden Faktoren orientiert. Zum Zwecke der Illustration wurden zu jeder Definitionsform exemplarisch AutorInnen herausgegriffen.

### **2.1.1 Rechtlich definierte Arbeitszeitregelungen für Büroangestellte und Vertragsbedienstete in Österreich**

Das Arbeitszeitgesetz (AZG) gibt mit einigen grundsätzlichen Regelungen zur Arbeitszeit den Rahmen für die Arbeitszeitgestaltung in den in Österreich ansässigen Unternehmen vor (vgl. Doralt 2013: 778–826). Es regelt die tägliche und wöchentliche Normal- und Höchstarbeitszeit, gibt an, unter welchen Bedingungen fixe Arbeitszeiten über- oder unterschritten bzw. variiert werden dürfen und welche Ruhezeiten eingehalten werden müssen. Im Folgenden werden nur Regelungen für Angestellte, Vertragsbedienstete und Beamte dargestellt, da unsere Studie sich auf diese Gruppen von Berufstätigen beschränkt.

Für Angestellte beträgt die *tägliche Normalarbeitszeit* zum Zeitpunkt der Erhebung acht Stunden und die *wöchentliche Normalarbeitszeit*, gerechnet von Montag bis einschließlich Sonntag, 40 Stunden. Dieses Arbeitszeitarrangement wird im Folgenden als „*Normalarbeitszeitmodell*“ bezeichnet. Weitere Regelungen des AZG legen fest, dass die Höchstarbeitszeiten von zehn Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche dabei nicht überschritten werden dürfen. Nach spätestens sechs Stunden Arbeitszeit muss eine mindestens halbstündige Pause eingelegt werden, welche jedoch auch in kleineren Einheiten über den Tag hinweg genommen werden kann. Den MitarbeiterInnen ist darüber hinaus eine durchgehende Tagesruhe von 11 Stunden und eine Wochen(end)ruhe von 36 Stunden zu gewähren.

Das AZG regelt auch in einem gewissen Maße, unter welchen Bedingungen die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit über- und unterschritten werden kann. So kann auf Wunsch der MitarbeiterInnen die Arbeitszeit an einzelnen Tagen auf regelmäßiger Basis gekürzt werden, wenn die dadurch ausfallende Arbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt wird. Ein Beispiel dafür ist der sogenannte „Freitagsfrühschluss“, im Rahmen dessen die MitarbeiterInnen ihre Arbeitszeit an mehreren Tagen der Woche auf höchstens neun Stunden ausdehnen dürfen, um freitags früher ins Wochenende gehen zu können. Durch Fenstertage und verlängerte Wochenenden hingegen entstehen wiederum Entfallzeiten, welche die Angestellten innerhalb eines fixen Durchrechnungszeitraumes unter Einhaltung der Höchst-

beitszeiten einarbeiten müssen. Von betrieblicher Seite kann bei erhöhtem Arbeitsbedarf die Arbeitszeit über die Normalarbeitszeit hinaus ausgedehnt werden. Die über die vereinbarte tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden werden als Überstunden erfasst. Innerhalb eines festgelegten Durchrechnungszeitraumes sollten Überstunden mit entsprechenden Zuschlägen ausbezahlt bzw. durch Zeitausgleich (mindestens vier Stunden am Stück) konsumiert werden.

In Bezug auf flexibilisierende Arbeitszeitregelungen legt das österreichische AZG hauptsächlich Regelungen zur Gleitzeit fest. Gleitzeit bedeutet, dass die Angestellten innerhalb eines gewissen Rahmens den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit selbständig variieren können – unabhängig davon, ob es sich um ein Vollzeit- oder ein Teilzeitarbeitsverhältnis handelt (vgl. Gärtner et al. 2008: 33). Um Gleitzeit einsetzen zu können, müssen Unternehmen Gleitzeitkonten führen und mit ihren Angestellten sogenannte Gleitzeitvereinbarungen abschließen, welche folgende Punkte regeln (vgl. Gärtner et al. 2008: 35):

- *Dauer des Durchrechnungszeitraumes (Gleitzeitperiode)*: Periode von festgelegter Länge, innerhalb derer die durchschnittlich tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit nicht überschreiten soll.
- *Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden*: Ergeben sich nach einem Durchrechnungszeitraum positive oder negative Zeitsalden auf dem Gleitzeitkonto, so können diese innerhalb eines vorher festgelegten Rahmens auf den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.
- *Gleitzeitrahmen*: Vom Unternehmen festgelegte Zeitspanne zwischen dem frühestmöglichen Arbeitsbeginn und dem spätestmöglichen Arbeitsende. Arbeitsstunden außerhalb des Gleitzeitrahmens gelten als Überstunden.
- *Kern- oder Blockzeit*: In der Gleitzeitvereinbarung können (müssen aber nicht) Zeiten mit Anwesenheitspflicht festgelegt werden. Die Angestellten können dann ihre Arbeitszeit außerhalb dieser Kern- und Blockzeiten variieren. Um während der Kern- oder Blockzeit Zeitausgleich nehmen zu können, muss jedoch eine separate Gleitzeitregelung abgeschlossen werden.
- *Dauer und Lage der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit*: Um feststellen zu können, welche Zeiteile bei Dienstverhinderung zur Arbeitszeit zählen bzw. welche Stunden als Überstunden gelten, muss eine fiktive tägliche Normalarbeitszeit festgelegt werden.

Für Vertragsbedienstete des öffentlichen Sektors werden arbeitszeitbezogene Regelungen im Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) und im Arbeitsrecht des öffentlichen Sektors festgelegt (vgl. Doralt 2013: 1008–1115). Anstatt des Begriffs der Arbeitszeit wird jedoch jener der „Dienstzeit“ verwendet. Korrespondierend zur im AZG festgelegten wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt auch die im BDG festgelegte Wochendienstzeit für Vertragsbedienstete

im Jahresdurchschnitt 40 Stunden. Eine genau festgelegte Normal-Tagesdienstzeit wird vom BDG nicht definiert, die Tagesdienstzeit darf jedoch 13 Stunden nicht überschreiten. Pausenregelungen werden wie im AZG gehandhabt, und korrespondierend zu den Gleitzeitregelungen des AZG gibt es Regelungen zum sogenannten „Gleitdienst“. Die Regelungen zur Dauer der Arbeitszeit gelten jedoch nicht für Vertragsbedienstete/Beamte mit Vorgesetztenfunktion. Ihre Mehrleistungen werden durch Fixbeträge oder Zulagen ausgeglichen.

Gärtner et al. systematisieren die hier genannten und weitere rechtlichen Regelungen der Arbeitszeit anhand von zehn „Elementen des Arbeitsrechts“ (Gärtner et al 2008: 7). Sie unterscheiden dabei zwischen Regelungen zum Ausmaß, zur Lage und zu den Ober- und Untergrenzen der Arbeitszeit sowie zu Ruhezeiten und Variationsmöglichkeiten der Arbeitszeit (siehe Tabelle 6).

**Tabelle 6: Strukturierte rechtliche Beurteilung von Arbeitszeitmodellen –  
die 10 Elemente des Arbeitszeitrechts**

---

**Elemente des Arbeitszeitrechts nach Gärtner et al.**

---

- (1) Obergrenzen der täglichen und wöchentlichen Gesamtarbeitszeit
  - (2) Obergrenzen der durchschnittlichen Gesamtarbeitszeit
  - (3) Einhaltung der täglichen Ruhezeit
  - (4) Einhaltung der wöchentlichen Ruhezeit
  - (5) Einhaltung der Feiertagsruhe
  - (6) Ruhepausen
  - (7) Festlegung des Ausmaßes der Regelarbeitszeit
  - (8) Feststehende oder flexible Gestaltung der Regelarbeitszeit
  - (9) Überstundenarbeit und Mehrarbeit
  - (10) Festlegung der Lage der Regelarbeitszeit sowie von arbeitsfreien Zeiten wie Ruhezeiten, Urlaub und Zeitausgleich
- 

Quelle: Gärtner et al. 2008, S. 6–18

### **2.1.2 Kategoriale Ableitung von Arbeitszeitregelungen aus der Literatur**

Eine weitere Form der Bestimmung von Arbeitszeitmodellen und -regelungen ist es, sie nicht primär aus dem Arbeitszeitrecht abzuleiten, sondern aus der arbeits- und betriebswissenschaftlichen Literatur. Obwohl beide Definitionsformen weite Überschneidungsbereiche aufweisen, da große Bereiche der arbeits- und betriebswissenschaftlichen Definitionsweise auf dem AZG beruhen, ist die arbeitswissenschaftliche Definition um sozialwissenschaftliche Aspekte erweitert.



Eine der differenziertesten Definitionen von Arbeitszeitmodellen und Arbeitszeitregelungen findet sich bei der Arbeitswissenschaftlerin Yvonne Ferreira (2001). Ihre Definition ist das Resultat einer umfangreichen Literaturanalyse und -diskussion unter Einbezug von Experten und Expertinnen aus dem Forschungsfeld. Ferreira bestimmt demnach Arbeitszeitmodelle als „Modelle, die vollständige Arbeitszeitregeln (wie beispielsweise Lage und Dauer der Arbeitszeit, Ruhepausen, Urlaubsanspruch ...) für einen vorbestimmten oder dauernden Arbeitszeitabschnitt enthalten“ (vgl. Ferreira 2001: 24). Die Arbeitszeitregelungen wiederum enthalten Komponenten, welche die Arbeitszeitmodelle zeitlich (in Bezug auf Lage, Verteilung und Dauer der Arbeitszeit) flexibilisieren („flexibilisierende Elemente“). Ergänzt werden diese Arbeitszeitregelungen durch sogenannte „erweiternde Modifikatoren“ (siehe Tabelle 7), welche ebenfalls die Ausgestaltung unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle sowie ihr Flexibilitätspotenzial beeinflussen, selbst jedoch nicht primär zeitlich definiert sind. Dazu gehört zum Beispiel die Arbeitsorganisation, welche hauptsächlich die Planung einzelner Tätigkeiten und ihrer Abfolge umfasst, jedoch auch Auswirkungen auf die Arbeitszeitgestaltung hat, und die Frage der Entscheidungsmacht über die Gestaltung der Arbeitszeit.

**Tabelle 7: Modell nach Ferreira (2001)**

ARBEITSZEITSYSTEM	
ARBEITSZEITMODELLE	
flexibilisierende Arbeitszeitregelungen	erweiternde Modifikationen

Im Anschluss an ihre Definition von Arbeitszeitmodellen identifiziert sie eine Liste von flexibilisierenden Arbeitszeitregelungen und erweiternden Modifikatoren, welche ihres Erachtens in der Untersuchung von Arbeitszeiten berücksichtigt werden müssen, um zu einem adäquaten Bild der in einer Organisation eingesetzten Arbeitszeitmodelle zu kommen (siehe Tabelle 8). Ferrerias Definition von Arbeitszeitmodellen kommt der Verdienst zu, die Basis für eine systematische Definitionsarbeit geschaffen zu haben. Allerdings bleibt leider unbestimmt, was unter „vollständigen“ Arbeitszeitregelungen zu verstehen ist.

**Tabelle 8: Bestimmungsfaktoren der Arbeitszeit nach Ferreira (2001)**

<p><b>1. Variabilität der Lage</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Nicht gegeben</li><li>• Innerhalb eines Tages</li><li>• Innerhalb einer Woche</li><li>• Innerhalb eines Monats</li><li>• Innerhalb eines Jahres</li><li>• Innerhalb eines Jahrzehnts</li><li>• Innerhalb eines Arbeitslebens</li></ul> <p><b>1a Verfügbarkeit der Variabilität</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• durch Arbeitnehmer</li><li>• durch Arbeitgeber</li><li>• durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber</li></ul> <p><b>2. Variabilität der Dauer (Stundenzahl)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Nicht gegeben</li><li>• Innerhalb eines Tages</li><li>• Innerhalb einer Woche</li><li>• Innerhalb eines Monats</li><li>• Innerhalb eines Jahres</li><li>• Innerhalb eines Jahrzehnts</li><li>• Innerhalb eines Arbeitslebens</li></ul> <p><b>2a Verfügbarkeit der Variabilität</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• durch Arbeitnehmer</li><li>• durch Arbeitgeber</li><li>• durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber</li></ul> <p><b>3. Üblicher Ausgleichszeitraum</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 1 Tag</li><li>• 1 Tag bis <math>\leq 7</math> Tage</li><li>• 7 Tage bis <math>\leq 1</math> Monat</li><li>• 1 Monat bis <math>\leq</math> ein Jahr</li><li>• 1 Jahr <math>\leq 10</math> Jahre</li><li>• 10 Jahre (Arbeitsleben)</li></ul> <p><b>4. Kernzeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vorgegeben</li><li>• Nicht vorgegeben</li></ul> <p><b>5. Arbeitszeitkorridor</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vorgegeben</li><li>• Nicht vorgegeben</li></ul> <p><b>6. Sonstige Vorgaben des Arbeitgebers</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vorhanden</li><li>• Nicht vorhanden</li></ul> <p><b>7. Modell permanent flexibel (auch mit Vorlauf)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ja</li><li>• Nein</li></ul> <p><b>8. Modell beschränkt flexibel (für Zeitraum festgelegt)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ja</li><li>• Nein</li></ul>
---

### **2.1.3 Charakterisierung über latente Faktoren**

In einer Forschungsschrift der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Deutschland haben Daniela Janßen und Friedhelm Nachreiner (2004) latente Faktoren der Bestimmung der Variabilität der Arbeitszeit auf systematische Weise herausgearbeitet und setzen diese Faktoren miteinander in Beziehung, um Typen der Variabilität der Arbeitszeit zu bilden. Dabei identifizieren sie vier latente Faktoren der Variabilität der Arbeitszeit (vgl. Janßen/Nachreiner 2004: 35):

- 1.) die Variabilität der Lage der Arbeitszeit (d. h. inwiefern die Arbeitszeit immer zur gleichen Zeit, unterschiedlich oder stark schwankend anfällt)
- 2.) die Variabilität der Dauer der Arbeitszeit (d. h. inwiefern die Arbeitszeit in einem Bezugszeitraum immer gleich lang ist, eher unterschiedlich oder stark schwankend)
- 3.) Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit seitens der MitarbeiterInnen (Dispositionsspielraum)
- 4.) Vorhersehbarkeit der Arbeitszeiten für MitarbeiterInnen

Janßen und Nachreiner leiten aus ihren Erhebungen sechs Typen der Variabilität von Arbeitszeit ab, wobei sie nur die Variabilität von Lage und Dauer der Arbeitszeit sowie die selbst- und fremdbestimmten Einflussmöglichkeiten darauf in die Typenbildung miteinbeziehen (siehe Tabelle 9). Demnach lassen sich flexible Arbeitszeitmodelle einerseits hinsichtlich der Variabilität der Dauer und Lage der Arbeitszeit, andererseits hinsichtlich der Einflussmöglichkeiten, welche MitarbeiterInnen auf diese Variabilität haben, charakterisieren. Ist die Variabilität der Arbeitszeit hoch, sind Einflussmöglichkeiten auf diese Variabilität jedoch nicht gegeben, so handelt es sich um fremdbestimmt variable Arbeitszeitmodelle. Wenn bei hoher Variabilität der Arbeitszeit jedoch Einflussmöglichkeiten gegeben sind, handelt es sich um selbstbestimmt-flexible Arbeitszeitmodelle.

**Tabelle 9: Typen der Variabilität von Arbeitszeitmodellen**

Variabilität	Einflussmöglichkeiten	
	<i>nicht gegeben</i>	<i>gegeben</i>
<b>Hoch</b>	hohe fremdbestimmte Variabilität	hohe selbstbestimmte Variabilität
<b>Gering</b>	geringe fremdbestimmte Variabilität	geringe selbstbestimmte Variabilität
<b>Nicht vorhanden</b>	keine fremdbestimmte Variabilität	keine selbstbestimmte Variabilität

Quelle: Janßen/Nachreiner 2004, S. 68

#### **2.1.4 Zusammenführung der unterschiedlichen Ansätze zur Erfassung von Arbeitszeitmodellen**

Aus einer Zusammenführung der Empfehlungen aus der oben diskutierten einschlägigen Literatur mit den in diversen Studien zur Arbeitszeit eingesetzten Erhebungsformen und rechtlich definierten Arbeitszeitregelungen ergeben sich die in Tabelle 10 und Tabelle 11 dargestellten Listen an möglichen Arbeitszeitregelungen und erweiternden Modifikatoren – ohne jedoch einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

**Tabelle 10: Liste Arbeitszeitregelungen**

<b>Arbeitszeitregelungen zur ...</b>	
Lage der Arbeitszeit (wann)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• täglicher Arbeitsbeginn</li> <li>• tägliches Arbeitsende</li> </ul>
Dauer der Arbeitszeit (wie lange)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tarifliche Arbeitszeit</li> <li>• reale Arbeitszeit</li> <li>• Mindestarbeitszeit</li> <li>• Maximalarbeitszeit</li> </ul>
Verteilung der Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitszeitblöcke</li> <li>• Schichtsystem</li> <li>• Bezugszeiträume der Arbeitszeit</li> <li>• Präsenzzeiten (z. B. Kernzeit)</li> <li>• Arbeitszeitmuster</li> <li>• Durchrechnungszeiträume</li> <li>• Arbeit zu geschützten Zeiten</li> </ul>
Variabilität der Lage der Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabilität des Arbeitsbeginns</li> <li>• Variabilität des Arbeitsendes</li> <li>• Variabilität der Tageszeit (z. B. Wechseldienst)</li> <li>• Variabilität des Wochentags (z. B. geblockt, Tage wechselnd)</li> </ul>
Variabilität der Dauer der Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zeitl. begrenzte Reduktion der Arbeitszeit</li> <li>• dauerhafte Reduktion der Arbeitszeit</li> <li>• zeitl. begrenzte Erhöhung der Arbeitszeit</li> <li>• dauerhaft erhöhte Arbeitszeit</li> </ul>
Variabilität der Verteilung der Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• saisonale Schwankungen</li> <li>• Schwankungen in der Lebensarbeitszeit</li> <li>• Schwankungen im Schichtsystem</li> <li>• Regelmäßigkeit von Arbeitszeitblöcken</li> <li>• projektbedingte Schwankungen der Arbeitszeit</li> </ul>
Regelmäßigkeit von Auszeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pausen nach Bedarf</li> <li>• regelmäßige Pausenkultur</li> </ul>

**Tabelle 11: Liste der erweiternden Modifikatoren von Arbeitszeitregelungen**

Arbeitsorganisation i.w.S.:	
Arbeitszeitverwaltung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Form</li> <li>• Ausgleichsmodalitäten</li> <li>• Übertragsrahmen</li> </ul>
Arbeitszeitaufzeichnung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Form</li> <li>• Kontrollinstanz</li> <li>• Fristigkeit</li> </ul>
Arbeitsorganisation i.e.S.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuteilung von Arbeitszeitblöcken zu Projekten</li> <li>• Zeitdruck</li> <li>• Festlegung einzelner Arbeitsschritte</li> </ul>
Arbeitsort	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Büroarbeitsplatz</li> <li>• Home Office/Teleworking</li> </ul>
Planungsmodalitäten/Vorhersehbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorhersehbarkeit von Arbeits(zeit)schwankungen</li> </ul>
Systembedingte Vorgaben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öffnungszeiten</li> <li>• Zugangszeiten</li> <li>• Kundenbetreuungszeiten</li> <li>• Betriebszeiten</li> </ul>
Entscheidungsmacht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MitarbeiterIn</li> <li>• Vorgesetzte/r bzw. Organisation</li> </ul>
Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entgrenzung der Arbeitszeit</li> <li>• Vereinbarkeitskultur</li> </ul>

### **Definition von Arbeitszeitregelungen und Arbeitszeitmodellen für die telefonische Unternehmensbefragung**

Für die vorliegende Studie wurden Arbeitszeitmodelle als *Bündel von Arbeitszeitregelungen* definiert. Innerhalb einer solchen Definition stellen einzelne Arbeitszeitregelungen die unterschiedlich kombinierbaren *Komponenten* von Arbeitszeitmodellen dar. In Organisationen betreffen selten sämtliche Arbeitszeitregelungen alle MitarbeiterInnen gleichermaßen, und auch die Arbeitszeitmodelle können auf einzelne MitarbeiterInnen genauso wie auf ganze Gruppen von MitarbeiterInnen angewendet werden. Innerhalb einer Organisation können für verschiedene Mitarbeitergruppen also durchaus unterschiedliche Arbeitszeitmodelle eingesetzt werden, aus deren Zusammenspiel sich das Arbeitszeitsystem einer Organisation ergibt (siehe Tabelle 12).

Unter Arbeitszeitregelungen werden dabei die einzelnen Regelungen verstanden, welche die *Lage, Dauer* und *Verteilung* der Arbeitszeit der Beschäftigten betreffen. Eine entsprechende Arbeitszeitregelung zur Lage der Arbeitszeit wäre zum Beispiel, wenn bezüglich des Arbeitsbeginns statt eines fixen Zeitpunktes ein gewisser Zeitraum definiert wird, innerhalb dessen

der Arbeitsbeginn liegen soll (wie im Falle von Gleitzeit). Diese Regelungen *erweitern* und *beschränken* den Flexibilitätsspielraum für die Gestaltung der Arbeitszeit. So wie die Arbeitszeitregelung zur Variation des Arbeitsbeginns den Flexibilitätsspielraum erweitert, so schränkt z. B. die Festlegung einer fixen Arbeitsstundenzahl pro Tag diesen wiederum ein. Der Begriff der *flexibilisierenden Arbeitszeitregelungen* wird dabei für all jene Arbeitszeitregelungen verwendet, welche den Flexibilitätsspielraum zur Arbeitszeitgestaltung in einem Arbeitszeitmodell *erweitern*. In Abgrenzung dazu wird der Begriff der *stabilisierenden Arbeitszeitregelungen* für all jene Arbeitszeitregelungen eingeführt, welche das Flexibilitätspotenzial in der Arbeitszeitgestaltung *vermindern*.

Der Flexibilisierungsgrad eines Arbeitszeitmodells leitet sich zunächst aus dem Zusammenspiel flexibilisierender und stabilisierender Arbeitszeitregelungen ab, welche das Arbeitszeitmodell konstituieren. Arbeitszeitmodelle hängen in ihrer konkreten Ausgestaltung aber nicht nur von Arbeitszeitregelungen ab, sondern von einer Reihe weiterer, nicht primär zeitbezogener Faktoren. Hier kommen nun auch Ferreiras *erweiternde Modifikatoren* von Arbeitszeitmodellen (2001: 24) wieder ins Spiel, welche die Flexibilität eines Modells beeinflussen, ohne Teil der eigentlichen arbeitszeitbezogenen Regelungen zu sein. Diese erweiternden Modifikatoren sind vielmehr bestimmte Aspekte der Arbeitsorganisation und -kontrolle (wie z. B. Zeiterfassungssysteme, Informations- und Kommunikationstechnologien, projektförmiges Arbeiten oder Teamarbeit), welche die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung mitbestimmen können. Auch sie können flexibilisierende wie auch stabilisierende Wirkungen auf die Arbeitszeitgestaltung zeigen. Da in unserer Untersuchung u. a. der Fokus auf die Möglichkeit der Selbstbestimmung von Arbeitszeitregelungen gelegt wird, muss der erweiternde Modifikator der Entscheidungsmacht über die Gestaltung der Arbeitszeit besonders hervorgehoben werden (vgl. Näheres dazu Janßen/Nachreiner 2004: 34–35). Ist eine Arbeitszeitregelung so ausgelegt, dass die MitarbeiterInnen gewisse Variationen bzw. Stabilität in ihrer Arbeitszeit selbständig festlegen können, so handelt es sich um eine selbstbestimmt-flexible Arbeitszeitregelung. Liegt die Entscheidungsmacht über die Variation/Stabilität der Arbeitszeit jedoch bei Vorgesetzten oder GeschäftsführerIn, so handelt es sich um fremdbestimmt-flexibilisierende bzw. -stabilisierende Arbeitszeitregelungen.

**Tabelle 12: Begriffssystematisierung in Anlehnung an Ferreira (2001: 23)**

ARBEITSZEITSYSTEM			
ARBEITSZEITMODELLE			
Arbeitszeitregelungen		erweiternde Modifikationen	
flexibilisierend	stabilisierend	flexibilisierend	stabilisierend
selbstbestimmt – fremdbestimmt			

## **2.2 Operationalisierung flexibilisierender und stabilisierender Arbeitszeitregelungen**

Um Arbeitszeitmodelle und insbesondere ihren Flexibilitätsspielraum empirisch in Unternehmensbefragungen erheben zu können, reicht es nicht aus, nach der Existenz bestimmter v. a. juristisch gefasster Arbeitszeitmodelle zu fragen und aus den formal festgelegten Spielräumen des jeweiligen Modells auf die tatsächliche Flexibilität des eingesetzten Arbeitszeitmodells zu schließen. Wie wir in Abschnitt 2.1 gesehen haben, liegt das zum einen daran, dass die Kombinationsmöglichkeiten von Arbeitszeitregelungen die Anzahl der wenigen durch rechtlich festgelegte Arbeitszeitregelungen genauer definierten Arbeitszeitmodelle bei Weitem übersteigen. So schwingt denn auch in diesen Befragungen das Unbehagen mit der Erhebung der Flexibilität der Arbeitszeit über kategorial definierte Arbeitszeitmodelle implizit mit, wenn sie versuchen, diese durch Fragen nach spezifischen Arbeitszeitregelungen zu erweitern. Zum anderen liegt die Differenz zwischen formell möglicher und tatsächlicher Variabilität der Arbeitszeit daran, dass die rechtlichen Spielräume dieser Arbeitszeitmodelle in der Praxis unterschiedlich ausgestaltet werden und die theoretisch gegebene Flexibilität formell wie auch informell modifiziert wird. Darüber hinaus sind viele Arbeitszeitregelungen für Erhebungen in Organisationen nur bedingt geeignet, da sie klar rechtlich geregelt sind und Abweichungen von diesen Regelungen im Rahmen von Telefoninterviews, welche durch eine labile Vertrauenslage der Befragten zu den InterviewerInnen gekennzeichnet sind, nur schwer und mit fraglichem Mehrwert zu bewerkstelligen sind.

Im Fragebogen für die telefonische Befragung wurde die doppelte Erhebungsstrategie von Arbeitszeitmodellen und -regelungen gewählt. Zum einen wurde nach Arbeitszeitmodellen gefragt, zum anderen nach dem Flexibilitätsspielraum, welchen die Organisationen ihren Angestellten auf unterschiedlichen Hierarchieebenen zubilligen. Für die Erhebung der eingesetzten Arbeitszeitmodelle wurden die Arbeitszeitmodelle nach Gärtner et al. (2008) gewählt. In ihrem Handbuch zur Arbeitszeitgestaltung unterscheiden sie im Wesentlichen drei für Angestellte in Österreich zur Anwendung kommende Arbeitszeitmodelle, welche auch

rechtlich weitestgehend geregelt sind: Das der fixen Arbeitszeit, das der Teilzeit und das der Gleitzeit mit seinen unterschiedlichen Ausgestaltungen (vgl. ebd.). Im Laufe unserer Pretests kam ein weiteres Arbeitszeitmodell zur Sprache: Das der „flexiblen Standardarbeitszeit“ (Arbeitsbeginn kann leicht variieren, die Tagesarbeitszeit bleibt jedoch immer gleich), welches sich in der Haupterhebung jedoch nicht als eigenes, weiter verbreitetes Arbeitszeitmodell bestätigte. Aufgrund theoretischer Überlegungen und aktueller Relevanz wurde auch Arbeitszeit auf Vertrauen als empirisch anzutreffendes, wenn auch rechtlich nicht eindeutig geklärtes Arbeitszeitmodell in die Befragung mit aufgenommen.

Für den Fragebogen für die telefonische Organisationsbefragung wurden also folgende Arbeitszeitmodelle unterschieden, welche vor der Befragung erklärt wurden:

- Fixe Tages- und Wochenarbeitszeit (Beginn- und Endzeiten können formalerweise nicht variiert werden)
- Gleitzeit (Beginn- und Endzeiten der Arbeitszeit können innerhalb eines festgelegten Rahmens variieren)
- Gleitzeit mit Kernzeit (Beginn- und Endzeiten der Arbeitszeit können innerhalb eines festgelegten Rahmens variieren, es gibt Arbeitszeitblöcke mit Anwesenheitspflicht für alle Gruppenmitglieder)
- Gleitzeit mit Funktionszeit (Beginn- und Endzeiten der Arbeitszeit können innerhalb eines festgelegten Rahmens variieren, es gibt Arbeitszeitblöcke, in denen eine Funktionseinheit grundsätzlich erreichbar sein muss – d. h. mindestens eine Person muss anwesend sein)
- Arbeitszeit auf Vertrauen (keine formalen Vorgaben zur Arbeitszeit; Arbeitszeit ist ergebnisorientiert)

Zum anderen wurde die Variabilität der Arbeitszeit nach unterschiedlichen Hierarchieebenen indirekt erhoben, indem nach der Variabilität des Beginns und des Endes der Arbeitszeit gefragt wurde. Die Frage wurde für jede Hierarchieebene getrennt formuliert. Konkret wurde danach gefragt, inwiefern die Angestellten Dauer und Lage der Arbeitszeit selbstbestimmt variieren können. Die Organisationen konnten angeben, ob die Variation des Arbeitsbeginns und -endes sowie der täglichen und wöchentlichen Lage der Arbeitszeit für ihre Angestellten so gut wie immer oder nur in Ausnahmefällen bzw. nach Absprache oder praktisch nie möglich ist. Ist die selbstbestimmte Variationsmöglichkeit der Arbeitszeit seitens der MitarbeiterInnen quasi immer gegeben, gehen wir von einem hohen selbstbestimmten Flexibilitätspotenzial aus, welches auf umfassendere Flexibilitätswünsche der MitarbeiterInnen eingeht. Dürfen Angestellte ihre Arbeitszeit nur in Ausnahmefällen oder nach Absprache mit ihren Vorgesetzten variieren, gehen wir davon aus, dass die selbstbestimmte Flexibilität der Arbeitszeit überwiegend informell in einem gewissen Ausmaß gegeben ist, welche in ihrer Legitimität stark an die Unternehmenskultur gebunden ist. Ist eine selbstbestimmte Variation



der Arbeitszeit jedoch praktisch nie möglich, so nehmen wir an, dass sich die selbstbestimmten Variationsmöglichkeiten lediglich an privaten Dringlichkeiten und Notfällen im Rahmen des gesetzlich Möglichen bewegen.

## 2.3 Operationalisierung der Einflussfaktoren auf den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle

In der vorliegenden Studie wurden vier Einflussfaktoren auf den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle näher untersucht: erstens die Hierarchieebene, auf welcher sich MitarbeiterInnen innerhalb der Organisation befinden; zweitens die Größenklasse des untersuchten Betriebs; drittens die Branchengruppe, welcher der Betrieb angehört, und viertens der Büroangestelltenanteil einer Organisation. Als die Flexibilisierung der Arbeitszeit modulierende Elemente wurden Faktoren der Unternehmenskultur und der Arbeitsorganisation sowie die Entscheidungsmacht der MitarbeiterInnen in die Analyse mit aufgenommen.

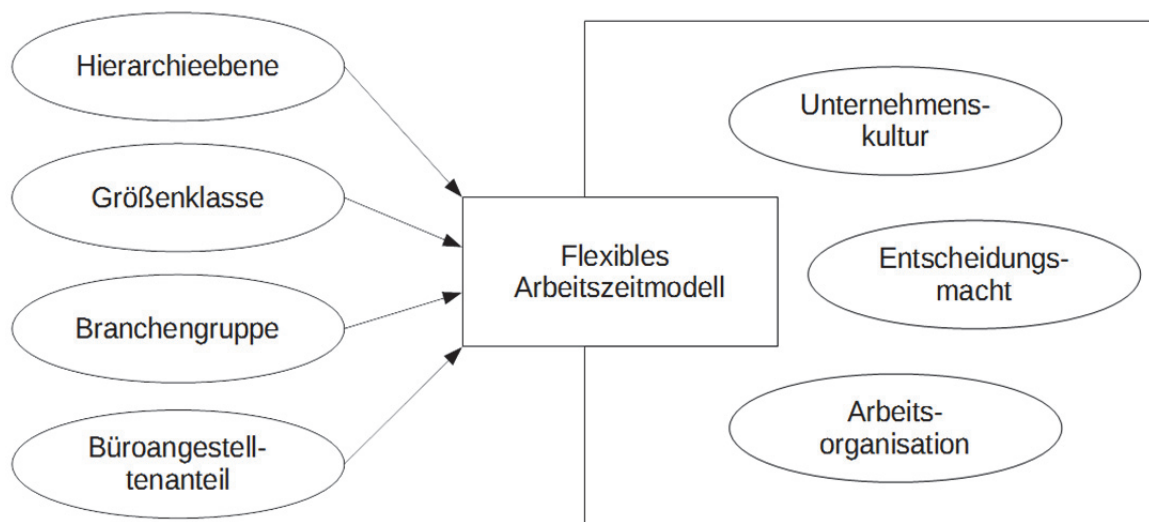


Abbildung 1: Erklärungsmodell zum Einsatz selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten, eigene Darstellung

### 2.3.1 Organisationsgröße

Als eine der erklärenden Variablen für den Einsatz selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeitmodelle wurde die Größenklasse der Organisation herangezogen (siehe Abbildung 1). Dazu wurden Organisationen ab einer Anzahl von 50 MitarbeiterInnen ausgewählt und in vier in etwa gleich große Gruppen geteilt: in Organisationen mit 50–70 MitarbeiterInnen, 71–100 MitarbeiterInnen, 101–200 MitarbeiterInnen und Organisationen mit über 200 Mitarbeiter-

Innen. Dabei war die MitarbeiterInnenzahl bereits im Vorhinein aus einer Datenbankrecherche bekannt und musste darum nicht telefonisch erfragt werden.

Die Organisationsgröße wurde als erklärende Variable aufgrund der Annahme hinzugezogen, dass in größeren Organisationen eher flexible Arbeitszeiten eingesetzt werden als in kleineren Organisationen. Organisationen unter 50 MitarbeiterInnen wurden nicht in die Analyse mit aufgenommen, da sie aufgrund der Möglichkeit eines informelleren Arbeitsumfeldes mit eigenen Regelungsmechanismen in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung nicht direkt mit größeren Organisationen vergleichbar sind. Größere Organisationen greifen möglicherweise stärker auf formellere Regelungen zurück als kleinere und ermöglichen auf diese Weise eventuell auch formell stärker festgelegte Spielräume zur Arbeitszeitgestaltung für ihre MitarbeiterInnen.

### 2.3.2 Branchengruppen

Ein weiterer erklärender Faktor für den Einsatz flexibler Arbeitszeiten stellt die Branchengruppe dar, in welcher eine Organisation angesiedelt ist (siehe Abbildung 1). Die Branchengruppen wurden ebenfalls im Rahmen einer Datenbankrecherche aus den ÖNACE-Kategorien der Wirtschaftszweige (2008) erstellt. Die Branchengruppen stellen dabei zusammengefasste Abschnitte der ersten Differenzierungsebene der ÖNACE-Klassifikation dar. Insgesamt werden in der ÖNACE-Klassifikation von 2008 21 Abschnitte unterschieden (siehe Tabelle 13):

**Tabelle 13: Abschnitte der ÖNACE-Klassifikation der Wirtschaftszweige**

<b>Abschnitt</b>	<b>Bezeichnung</b>
A	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
C	Herstellung von Waren
D	Energieversorgung
E	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
F	Bau
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
H	Verkehr und Lagerei
I	Beherbergung und Gastronomie
J	Information und Kommunikation
K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
L	Grundstücks- und Wohnungswesen

M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
N	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
O	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
P	Erziehung und Unterricht
Q	Gesundheits- und Sozialwesen
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung
S	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
T	Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
U	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

*Quelle: STATCube von Statistik Austria, [www.statistik.at](http://www.statistik.at)*

Die Abschnitte der Wirtschaftszweige werden im Folgenden nach theoretischen Gesichtspunkten in fünf Branchengruppen aggregiert. Unterschieden werden demnach die fünf Branchengruppen der Produktionsunternehmen, der Infrastruktur- und Bauunternehmen und der einfachen Dienstleistungen, der wissensbasierten und öffentlichen Dienstleistungen:

1. In der Branchengruppe „Produktion“ sind sämtliche Organisationen zusammengefasst, welche sich mit der Herstellung materieller Güter beschäftigen, wobei industriell produzierende und landwirtschaftliche Produkte verarbeitende Unternehmen zusammengefasst wurden. An dieser Gruppe interessieren vor allem die gemeinsamen Merkmale des Herstellens von Gütern.
2. Die Branchengruppe „Infrastruktur und Bau“ repräsentiert all jene Organisationen, welche sich mit dem Bau und der Erhaltung von Gebäuden und Infrastrukturen befassen. Hervorzuheben ist bei dieser Gruppe, dass die eingesetzten Arbeitszeitmodelle in einem erhöhten Maße von den Einflussfaktoren der Witterung und der Jahreszeit abhängig sind, weshalb sie als eigenständige Branchengruppe untersucht werden.
3. Die dritte Branchengruppe beinhaltet jene Organisationen, welche wirtschaftliche Dienstleistungen anbieten. In diese Gruppe fallen insbesondere die Dienstleistungen des Handels, der Beherbergung und Gastronomie, des Verkehrs und der Lagerei sowie sonstige personenbezogene Dienstleistungen.
4. Organisationen, welche hauptsächlich wissensbasierte Dienstleistungen zur Verfügung stellen, finden sich in der vierten Branchengruppe (primär wissensbasierte Dienstleistungen) wieder. Diese Gruppe wird von der Branchengruppe der wirtschaftlichen Dienstleistungen unterschieden, da wir vermuten, dass sich flexible Arbeitszeitmodelle besonders im wissensbasierten Dienstleistungssektor finden.

5. Die fünfte Branchengruppe wird durch Organisationen gebildet, welche im Wesentlichen alle öffentlichen und die ihnen nahestehenden Organisationen umfassen. Diese Branchengruppe hat vor allem den Zweck, öffentliche und politiknahe Organisationen von anderen Organisationen unterscheiden zu können, da diese des Öfteren flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen (vgl. Statistik Austria 2005: 37) und es ohne getrennte Betrachtung zu Verzerrungen in der branchenspezifischen Interpretation der Anzahl von Unternehmen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen kommen könnte.

Zum Zeitpunkt der Erhebung wiesen die Branchengruppen folgende Verteilung in den steirischen Organisationen auf (siehe Tabelle 14):

**Tabelle 14: Branchengruppen (nach WKO 2013)**

NR.	Branchengruppe	Zusammengeführt	% *
1	Produktion	A, B und C	12,5
2	Infrastruktur und Bau	D, E und F	12,7
3	Dienstleistungen (einfach)	G, H, I und N	51,2
4	Dienstleistungen (primär wissensbasiert)	J, K, M, L und R	16,0
5	Dienstleistungen (öffentlich bzw. öffentl. nahe)	O, P, Q und S	7,4

\* Prozent an allen steirischen Organisationen (ohne Privathaushalte und exterritoriale Organisationen).

Auswertungen der Statistik Austria (2005: 37) legen nahe, dass flexible Arbeitszeiten überproportional häufig in Organisationen des öffentlichen und wissensbasierten Dienstleistungssektors eingesetzt werden. Wir nehmen an, dass dieser Zusammenhang auch zum Zeitpunkt der Erhebung noch immer zutrifft.

### 2.3.3 Büroangestelltenanteil

Weiters haben wir den Büroangestelltenanteil der jeweiligen Organisation herangezogen, um den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle zu erklären (siehe Abbildung 1). Der Büroangestelltenanteil wurde im Laufe der telefonischen Interviews erhoben und für die Auswertungen so klassiert, dass sich zwei Gruppen von Unternehmen ergaben: jene mit einem Büroangestelltenanteil von über 50% und jene mit einem darunterliegenden Büroangestelltenanteil. Dahinter steht die Annahme, dass es unter anderem auch vom Büroangestelltenanteil einer Organisation abhängt, inwiefern sie bereit ist, flexible Arbeitszeitmodelle einzusetzen, da die Arbeitsorganisation es hier leichter zulässt.

#### **2.3.4 Hierarchische Ebene innerhalb der Organisation**

Sowohl in der Erhebung der Arbeitszeitmodelle als auch des Flexibilitätsspielraumes in der Arbeitszeitgestaltung wurden drei Gruppen von Angestellten/Vertragsbediensteten nach ihrer hierarchischen Stellung im Betrieb unterschieden: die der einfachen Angestellten mit überwiegend administrativen oder einfachen Verwaltungstätigkeiten in Sekretariaten etc., die der höher qualifizierten Angestellten mit nicht mehr vorwiegend administrativen Tätigkeiten und höherem Bildungsniveau und die der leitenden Angestellten, also all jener Angestellten mit Leitungsfunktion auf Abteilungs- und Unternehmensführungsebene. Hinter der Aufteilung in diese drei Gruppen steht die Hypothese, dass je nach Hierarchieebene, auf welcher sich die MitarbeiterInnen befinden, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle mit unterschiedlichem Flexibilitätsgrad eingesetzt werden, da die Einschätzung ihrer Fähigkeit zur selbständigen Zeiteinteilung von ihrer beruflichen Qualifikation und damit von ihrer Stellung in der Organisation abhängig gemacht wird.

#### **2.3.5 Erweiternde Modifikatoren der Arbeitszeitgestaltung**

Als erweiternde Faktoren der Arbeitszeitgestaltung wurden ausgewählte Aspekte der Arbeitsorganisation und der Unternehmenskultur herangezogen, wozu der Grad der Kontrolle über die Arbeitszeit seitens der Organisation genauso zählt wie Fragen der Arbeits- und Arbeitszeiteinteilung sowie des Umgangs mit Schwankungen in der Arbeitszeit, Handhabung von Zeitausgleichs- und Urlaubsansprüchen, Ruhezeitenkultur, Entgrenzungstendenzen der Arbeitszeit und Work-Life-Balance. Um auf den Grad der Kontrolle der Arbeitszeit – und damit auf das Vorhandensein impliziter Handlungsspielräume für die Angestellten – schließen zu können, wurden insbesondere die eingesetzten Arbeitszeitverwaltungssysteme und -kontrollmechanismen in den Blick genommen sowie die Fristigkeit dieser Aufzeichnungen thematisiert, d. h., wann die Abgabe der Aufzeichnungen bei den zuständigen Vorgesetzten zu erfolgen hat. Dahinter steht die Annahme, dass die Form der Arbeitszeitverwaltung und festgelegten Fristigkeiten direkten Einfluss auf die Handlungsspielräume der MitarbeiterInnen hat. Die verbleibenden erweiternden Faktoren der Arbeitszeitgestaltung wurden in Bezug auf ihr problematisches Potenzial für die Arbeitszeitgestaltung der Organisation erfragt. Dahinter steht die Annahme, dass Probleme in den erweiternden Faktoren auf Problemlagen in der Arbeitszeitgestaltung schließen lassen.

## **2.4 Informelle Ebene I: Quantitative Vertiefungen**

Zunächst wird die Arbeitszeitgestaltung zwar maßgeblich durch den formal-rechtlichen bzw. -organisatorischen Rahmen geprägt, welche die im Betrieb eingesetzten Arbeitszeitmodelle vorgeben. Doch wie weiter oben bereits ausgeführt (siehe Abschnitt 2.2, kann auch unabhängig davon, ob ein Betrieb angibt, fixe oder flexible Arbeitszeiten einzusetzen, danach gefragt werden, ob die Beschäftigten Arbeitsbeginn und -ende verschieben können. Das mag etwas verwunderlich wirken, wenn man jemanden in Gleitzeit fragt, ob er seine Arbeitszeiten variieren kann, doch während auf dem Papier Möglichkeiten explizit eingeräumt werden können, muss das noch nicht gleichermaßen bedeuten, dass dies im konkreten Arbeitsalltag tatsächlich möglich ist. Dieser Abschnitt befasst sich deshalb mit den Möglichkeiten einer differenzierten quantitativen Erfassung der Umgangsweisen mit flexiblen Arbeitszeiten. Dabei werden in einem ersten Schritt verschiedene Aspekte der Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich der Selbstbestimmungsmöglichkeiten vorgestellt und danach wird davon getrennt die Entgrenzung von Arbeitszeiten als Spezialproblem flexibler Arbeitszeiten behandelt.

### **2.4.1 Differenzierungen in der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten**

In der telefonischen Unternehmensbefragung wurde entsprechend den verschiedenen hierarchischen Ebenen die Frage gestellt, inwieweit die einfachen/höher qualifizierten/leitenden Angestellten Arbeitsbeginn und Arbeitsende sowie Tageszeit und den Wochentag variieren können. Im Rahmen einer telefonischen Befragung lässt sich allerdings kaum mehr auf Betriebsebene genauer nach den informellen Umgangsweisen fragen. Deshalb wurde für die schriftliche Arbeitszeitbefragung im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor eine Reihe weiterer Fragen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung entworfen, um zu einem differenzierteren Bild hinsichtlich der informellen Umgangsweisen zu kommen. Auf einer vierstufigen Skala (trifft zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu) wurden zu Beginn folgende Aussagen zur Arbeitszeitgestaltung aufgelistet:

- Ich passe meine Arbeitszeiten an meine Kollegen und Vorgesetzten an.
- Oft muss ich länger arbeiten, obwohl ich mich um private Angelegenheiten kümmern müsste.
- Wenn ich aus privaten Gründen früher von der Arbeit weg muss bzw. erst später in die Arbeit kommen kann, ist das kein Problem.
- Ich weiß meistens lange im Voraus, an welchen Tagen ich zu welchen Zeiten arbeiten werde.
- Meine Arbeitsaufgaben erlauben es praktisch nicht, dass ich meine Arbeitszeiten selbst flexibel gestalten kann.

- Im Betrieb wird es nicht gerne gesehen, wenn man früher das Büro verlässt.
- Ich kann im Regelfall meine Arbeitszeiten verschieben, ohne mich extra mit Kollegen oder Vorgesetzten absprechen zu müssen.
- Ich kann meine Arbeitszeiten bewusst nach meinen persönlichen Ruhe- und Schlafbedürfnissen gestalten.
- Wenn ich Schwierigkeiten mit meinen Arbeitszeiten habe, kann ich problemlos mit meinen Vorgesetzten darüber sprechen.
- Wenn nötig, kann ich die Gestaltung meiner Arbeitszeiten gut mit meinen Kollegen absprechen.
- Mir ist es am liebsten, wenn meine Arbeitszeiten sehr regelmäßig sind.

Diese Aussagen weisen auf verschiedene Aspekte in der Arbeitszeitgestaltung hin, die einen Einfluss auf das Ausmaß des Umgangs mit den Einflussmöglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle haben können. So weist einerseits zum Beispiel die Anpassung der Arbeitszeiten an die Arbeitskollegen und Vorgesetzten indirekt und die Einschränkung der Arbeitszeitgestaltung aufgrund der Arbeitsaufgaben sowie Verlängerung der Arbeitszeit trotz privater Angelegenheiten, um die man sich eigentlich kümmern müsste, direkt auf eine Einschränkung der Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten hin. Andererseits stellt eine etwaige Zustimmung zur Aussage „Ich kann im Regelfall meine Arbeitszeiten verschieben, ohne mich extra mit Kollegen oder Vorgesetzten absprechen zu müssen“, einen Hinweis auf stark selbstbestimmte Arbeitszeiten dar. In abgeschwächter Form weist auch die Möglichkeit einer Arbeitszeitverschiebung nach Absprache mit Kollegen oder Vorgesetzten auf Selbstbestimmungsmöglichkeiten hin. Mit diesen Aussagen zur Arbeitszeitgestaltung soll somit nicht nur nach dem Vorliegen von Einflussmöglichkeiten gefragt werden, sondern auch danach, in welchen Abstufungen sie bei den befragten Beschäftigten vorkommen.

Die obige Aussageliste lässt den Unterschied zwischen fremd- und selbstbestimmten Arbeitszeiten hervortreten sowie auch die Frage, ob die Arbeitszeiten an private Angelegenheiten angepasst werden können oder nicht. Damit drückt sich die Unterscheidung zwischen privater und beruflicher Angelegenheit analog zur bekannten Differenzierung zwischen Arbeitszeit und Freizeit aus. Genauer nachfragen lässt sich aber noch, in welchem Ausmaß bzw. wie häufig Arbeitszeiten für die jeweils eine oder die andere Angelegenheit angepasst werden. Dazu wurde im Fragebogen danach gefragt, wie häufig es vorkommt, dass wegen verschiedener Aktivitäten Arbeitsbeginn bzw. Arbeitsende verschoben werden. Die Antwort sollte dazu für „Familiäre Angelegenheiten bzw. Termine“, „Hobbies (z. B. Sport)“, „Treffen mit Freunden und Bekannten“, „Berufliche Angelegenheiten bzw. Termine“ und „ehrenamtliche Tätigkeiten“ auf einer fünfstufigen Häufigkeitsskala gegeben werden (sehr oft, oft, manchmal, selten, praktisch nie). Dadurch sollte es möglich sein, herauszufinden, in welche Richtung und in welchem Ausmaß flexible Arbeitszeiten bereits genutzt werden.

Ergänzend zu den bisher behandelten Aspekten der Arbeitszeitgestaltung wurde auch danach gefragt, ob die Beschäftigten eine Möglichkeit sehen, ihre Arbeitszeiten zu verkürzen: „Es wäre für mich möglich, meine Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum zu verkürzen (z. B. durch individuelle Vereinbarung mit meinem Arbeitgeber oder durch Bildungs- bzw. Elternteilzeit).“ Befristete Verkürzungen der Arbeitszeit stellen eine Möglichkeit dar, auf besondere private zeitliche Bedürfnisse zu reagieren. In Österreich ist in der Regel die Reduzierung aufgrund einer Elternschaft oder aufgrund einer Weiterbildung am verbreitetsten. Die Frage nach der Möglichkeit einer befristeten Verkürzung ist relevant, egal ob die Begründung der Verkürzung mit einem rechtlichen Anspruch verbunden ist oder nicht (wie z. B. bei der Elternteilzeit). So kann man beispielsweise davon ausgehen, dass der Anteil an Vätern, die ihre Arbeitszeiten reduzieren, um sich der Betreuung ihrer Kinder zu widmen, auch deshalb in Österreich verhältnismäßig klein ist, da neben dem Einkommensverlust aufgrund der Arbeitszeitreduktion Nachteile im Unternehmen befürchtet werden (vgl. Dörfler et al. 2009).

#### **2.4.2 Entgrenzung der Arbeitszeiten als Spezialfall flexibler Arbeitszeiten**

Eine spezielle Problematik betrifft die Entgrenzung von Arbeitszeiten. Im Rahmen der Arbeitszeitbefragung wird die Entgrenzungsproblematik entlang von zwei Dimensionen behandelt. Erstens als Verlängerung der Arbeitszeiten über das vorgesehene vereinbarte tägliche bzw. wöchentliche Stundenausmaß hinaus und zweitens als Frage der beruflichen Erreichbarkeit außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten (z. B. über Telefon und E-Mail).

Während bei fixen Arbeitszeiten nach der Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit prinzipiell ein Übergang zu Über- bzw. Mehrstunden vorgesehen ist, gibt es bei der Gleitzeit in Kombination mit Arbeitszeitkonten Möglichkeiten, öfters längere Tages- und Wochenarbeitszeiten zu erreichen, ohne sofort Überstunden zu sammeln. Zugespitzt formuliert geben Gleitzeitmodelle allgemein nicht nur die Möglichkeit, flexibel zu arbeiten, sondern flexibel *länger* und *zu ungewöhnlichen Zeiten* zu arbeiten. Verlängerungen der Arbeitszeiten können insbesondere in Kombination mit Überstundenpauschalen auftreten, wo die Neigung, bis zur täglichen Höchstgrenze von zehn Stunden auf regelmäßiger Basis zu arbeiten, entsprechend verbreitet sein kann. Verlängerte Arbeitszeiten können auch Teil gewisser Arrangements fremdbestimmt-flexibler Arbeitszeiten sein, wie in einem Fragebogen-Item weiter oben angedeutet ist („Oft muss ich länger arbeiten, obwohl ich mich um private Angelegenheiten kümmern müsste.“). Da aber flexibel zu arbeiten – sei es nun fremd- oder selbstbestimmt – nicht automatisch heißt, auch länger zu arbeiten (wenn z. B. ein früherer Arbeitsbeginn mit einem entsprechend früheren Arbeitsende einhergeht), werden verlängerte Arbeitszeiten hier getrennt behandelt – auch deshalb, da durch die besonderen Zusammenhänge flexibler Arbeitszeiten mit Problemen der Arbeitszeit-Entgrenzung gezielter behandelt werden können.



Die zunehmende Verbreitung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien bedeutet analog zunehmende Möglichkeiten für die berufliche Erreichbarkeit der Beschäftigten. Einerseits ist schon seit längerer Zeit durch Mobiltelefone die telefonische Erreichbarkeit für die meisten Beschäftigten praktisch rund um die Uhr prinzipiell gewährleistet, andererseits hat sich in den letzten Jahren durch Smartphones auch der Empfang von E-Mails – jederzeit und an jedem Ort – verbreitet. Durch die allgemeine Zunahme digitaler Kommunikation, sei es für berufliche oder private Zwecke, könnten flexible Arbeitszeitarrangements auch das Arbeiten zu ungewöhnlichen Zeiten begünstigen. In diesem Sinne ist es naheliegend, nicht nur die Bearbeitung von Arbeitsaufgaben außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten, sondern auch die Erreichbarkeit zu ungewöhnlichen Tages- und Wochenzeiten (z. B. abends oder am Wochenende) als Entgrenzungsproblematik zu behandeln.

In der Erhebung wurde dazu wie folgt vorgegangen: Zunächst wurde für die Arbeitszeitbefragung die Frage entworfen, wie häufig folgende Situationen zutreffen (Skala: fast immer, oft, manchmal, selten, praktisch nie):

- länger als die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit arbeiten
- möglichst früh mit der Arbeit beginnen
- in der Mittagspause bewusst nicht arbeiten
- an Samstagen arbeiten
- an Sonn- und Feiertagen arbeiten
- außerhalb der Arbeitszeiten arbeiten (z. B. abends zu Hause)
- im Urlaub arbeiten

Danach werden mit der Frage „Inwieweit sind Sie außerhalb der Arbeitszeiten beruflich erreichbar?“ folgende Aspekte auch in einer fünfstufigen Häufigkeitsskala abgefragt (sehr oft, oft, manchmal, selten, praktisch nie):

- Ich führe berufliche Telefonate außerhalb der regulären Arbeitszeiten.
- Ich schreibe berufliche E-Mails außerhalb der regulären Arbeitszeiten.
- Ich antworte auch an Sonn- und Feiertagen auf berufliche E-Mails und Telefonanrufe.
- In meiner Freizeit schalte ich mein Handy aus bzw. lege es bewusst weg, damit ich keine beruflichen Anrufe oder E-Mails bekomme.
- Wenn ich außerhalb der regulären Arbeitszeiten zu viele berufliche Anrufe bzw. E-Mails bekomme, spreche ich meine Kollegen bzw. Vorgesetzten darauf an.

Die letzten beiden Aussagen verweisen bereits auf einen besonderen Aspekt zur Entgrenzung der Arbeitszeiten, nämlich jenen der Abgrenzungspraxis. Mit diesen beiden Items soll

mit der Arbeitszeitbefragung auch ein Einblick möglich werden, ob es bei den befragten Beschäftigten auch schon verbreitet Ansätze zu einer Abgrenzung gegenüber einer möglicherweise ausufernden beruflichen Erreichbarkeit gibt. Ergänzend wird auf einer vierstufigen Skala (trifft zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu) auch nach der Einstellung zur Verlängerung der Arbeitszeiten und beruflichen Erreichbarkeit gefragt („Ich finde es nicht in Ordnung, wenn ich außerhalb der regulären Arbeitszeiten beruflich kontaktiert werde.“ und „Es stört mich nicht, öfters länger als erwartet arbeiten zu müssen.“).

Wenn Beschäftigte länger arbeiten, kann das ganz verschiedene Gründe haben. Während im Rahmen der Datenauswertung geprüft wird, welchen Zusammenhang es zwischen verschiedenen Formen flexibler Arbeitszeiten und der Entgrenzungsproblematik gibt, wird bereits im Fragebogen auch geprüft, wo die Beschäftigten die Gründe dafür sehen. Dazu werden vier Aussagen mit einer Häufigkeitsskala geprüft („Wenn Sie einmal länger arbeiten, wie oft sind dafür im Regelfall folgende Gründe ausschlaggebend?“; sehr oft, oft, manchmal, selten, praktisch nie):

- „Ansparen“ von Stunden, um mehr arbeitsfreie Tage zu bekommen (z. B. für ein verlängertes Wochenende oder Urlaubsverlängerung)
- Erhöhung des Gehalts durch ausbezahlte Mehr- bzw. Überstunden (falls möglich)
- Fristen und Termine, bis zu denen bestimmte Arbeiten erledigt sein müssen
- Reguläre Arbeitsaufgaben, die sich in der normalen Arbeitszeit nicht ausgehen

Mit diesen Aussagen kann kontrolliert werden, in welchem Verhältnis private und berufliche Gründe für eine Arbeitszeitverlängerung stehen, da vorweg nicht gesagt werden kann, ob nicht auch Freizeitüberlegungen eine Rolle für die Arbeitszeitgestaltung spielen (da man z. B. möglichst viele zusätzliche ganze freie Tage durch Zeitausgleich bekommen möchte).

### **2.4.3 Rahmenbedingungen und Zusammenhänge flexibler Arbeitszeiten**

Insgesamt zielt die Arbeitszeitbefragung im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor also nicht auf eine Feststellung der eingesetzten formal-rechtlichen Arbeitszeitmodelle ab, sondern auf die Umgangsweisen mit den flexiblen Arbeitszeitmodellen und wie die Möglichkeiten selbstbestimmter Arbeitszeiten eingeschätzt werden. Diese differenzierte Erfassung geht einher mit der Erhebung einer Reihe von soziodemographischen und berufsspezifischen Variablen, um deren Zusammenhänge mit verschiedenen Varianten und Ausprägungen flexibler Arbeitszeiten zu prüfen.

Zu den soziodemographischen Variablen gehören Geschlecht, Alter, höchster Ausbildungsabschluss, der Pflegeaufwand (für Kinder oder andere Angehörige), der Mobilitätsaufwand

und das Ausmaß an Nebentätigkeiten (eine andere selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit; eine weiterführende Ausbildung; eine ehrenamtliche Tätigkeit).

Für die berufsspezifischen Variablen werden in der Arbeitszeitbefragung der Wirtschaftssektor (öffentlich oder privat), das Anstellungsausmaß in Wochenstunden, der Bedienstetenstatus (Beamte oder Vertragsbediensteter) und die bisherige Anstellungsdauer im aktuellen Job erfasst. Daneben wurde auch eine Reihe von Aspekten zur Berufstätigkeit abgefragt, um die Zusammenhänge in verschiedenen beruflichen Positionen zu prüfen (z. B. arbeiten im Außendienst, Leitungsaufgaben, Kundenorientierung, häufige Besprechungen und E-Mail-Verkehr oder häufiges Arbeiten in zeitlich befristeten Projekten).

Im Fragebogen wird auch auf die allgemeine Belastung und berufliche Arbeitsbelastung eingegangen. Da in der Literatur davon ausgegangen wird, dass flexible Arbeitszeiten auch mit einer besonderen Belastung der Beschäftigten einhergehen können, soll dieser Zusammenhang genauer untersucht werden.

Schließlich werden auch Fragen nach Zeitwünschen gestellt. Dabei geht es einerseits darum, allgemeiner die Wünsche für mehr bzw. weniger Zeit für Beruf, Familie und Freizeit zu erheben, und andererseits darum, die Einstellungen gegenüber einer Arbeitszeitverkürzung zu erfassen, womit die Diskussion gerade in Hinblick auf die Problematik der Arbeitszeitverlängerung abgerundet werden soll.

## 2.5 Informelle Ebene II: Qualitative Vertiefungen

Bei der Erforschung flexibler Arbeitszeiten dienen quantitative Methoden dazu, über eine Reihe von festgelegten Variablen die Verteilung vorab definierter Aspekte und Rahmenbedingungen zu erheben. Durch qualitative Methoden kann die Datengrundlage wesentlich erweitert werden, indem sie im Rahmen von persönlichen Interviews durch offene Fragen neue Antworten und damit Einsichten sowie einen tieferen Einblick in die alltäglichen Umgangsweisen ermöglichen. In qualitativer Hinsicht konzeptionell über flexible Arbeitszeiten nachzudenken, bedeutet dabei insbesondere, Arbeitszeitgestaltung als zeitlichen Prozess zu begreifen, als Ablauf alltäglicher privater und beruflicher Aktivitäten, die eine gewisse Regelmäßigkeit aufweisen.

Zentral ist dementsprechend, weniger nach einer Einteilung in vorgegebenen Kategorien zu fragen, wie zum Beispiel welche formal-rechtlichen Arbeitszeitvereinbarungen mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, sondern eher danach, den Arbeitsalltag zu erzählen. Aus diesem Grund wurde in der Anfangsphase aller Interviews folgende Frage gestellt: „Ich möchte Sie nun bitten, mir zu erzählen, wie ein typischer Arbeitstag bei Ihnen abläuft. So von in der Früh, wenn Sie aufstehen, bis zu der Zeit, wenn Sie mit der Arbeit aufhören.“ Einige Eckpunkte der Arbeitszeitgestaltung stellen der Arbeitsbeginn und das Arbeitsende sowie die Mittagspause dar. Diese müssen, sofern sie nicht von den befragten Personen von sich aus erwähnt werden, angesprochen werden. Da in den quantitativen Erhebungen zu flexiblen Arbeitszeiten stets die Frage nach dem Arbeitsbeginn und -ende gestellt wird und ob diese variiert werden können, muss auch in den qualitativen Erhebungen darauf eingegangen werden, um die Gesamtergebnisse der Erhebungen besser miteinander abgleichen zu können. Insgesamt kann *Arbeitsalltag* praktisch als breites qualitatives Konzept verstanden werden, in dem die Arbeitszeitgestaltung zum Ausdruck kommt.

Weitere Eckpunkte der Arbeitszeitgestaltung, die bereits in den quantitativen Vertiefungen angesprochen wurden, wie die Arbeitszeit-Anpassung an Kollegen und Vorgesetzte, der Umgang mit privaten Angelegenheiten während der regulären Arbeitszeiten oder die Entgrenzung der Arbeitszeiten, werden dann in der Folge gezielt angesprochen:

- Inwieweit sprechen Sie sich mit Arbeitskollegen bzw. Vorgesetzten ab, bezüglich Ihrer Arbeitszeiten?
- Wenn zu Ihrer regulären Arbeitszeit private Probleme auftreten, wie z. B. ein wichtiger privater Termin oder Krankheit eines Angehörigen, wie gehen Sie üblicherweise damit um?
- Geht es sich immer aus, dass Sie Ihre Arbeiten zu den regulären Arbeitszeiten erledigen können?

- Inwieweit würden Sie allgemein sagen, dass Sie außerhalb der Arbeitszeiten für berufliche Angelegenheiten erreichbar sind?
- Wie häufig kommt es vor, dass Sie außerhalb der offiziellen Arbeitszeiten berufliche Aufgaben erledigen? Zum Beispiel berufliche Telefonate führen, E-Mails beantworten oder sonstige Arbeiten von unterwegs oder zu Hause aus erledigen?

Durch die Auseinandersetzung mit diesen Arbeitszeitaspekten sollen sukzessive in den Interviews die berufszeitlichen Eckpunkte hervortreten. Damit soll möglichst umfassend beantwortet werden können, wann, wie lange und in welcher Reihenfolge sich die Beschäftigten typischerweise mit beruflichen und privaten Angelegenheiten im Alltag befassen.

Die Beschäftigung mit den berufszeitlichen Eckpunkten hat für den weiteren Interviewverlauf auch die Funktion, Fragen zur Gesamtschätzung der Arbeitszeitgestaltung vorzubereiten. Für diese Gesamtschätzungen werden einerseits direkt die beiden zentralen Problematiken flexibler Arbeitszeiten – Entgrenzung und die Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeitgestaltung – und andererseits eine Gesamtschätzung des aktuellen zeitlichen Arrangements der Beschäftigten abgefragt:

- Wie geht es Ihnen allgemein mit der Erreichbarkeit und dem Arbeiten außerhalb der offiziellen Arbeitszeiten?
- Ganz allgemein, wie schätzen Sie Ihre Einflussmöglichkeiten auf Ihre Arbeitszeiten ein?
- Sind Sie generell mit Ihrer Zeiteinteilung zufrieden? Haben Sie das Gefühl, genug Zeit für Ihre beruflichen und privaten Interessen zu haben?

Die letzte Frage weist auf die allgemeine Zeitzufriedenheit der Beschäftigten hin. Über diese zu sprechen ist deshalb wichtig, weil dadurch auch ein erster Einblick in den Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitszeiten und der Lebenszufriedenheit möglich gemacht werden soll. In diesem Zusammenhang ist etwa an die These Andreas Obrechts zu denken, dass materieller Wohlstand, wie er in den reichen westlichen Ländern vorherrscht, eher mit Zeitarmut als mit Zeitwohlstand einhergeht (vgl. Obrecht 2003). Obrecht vergleicht für diese These die kulturellen Umgangsweisen mit der Zeit in Entwicklungsländern mit den wohlhabenderen Ländern. Interessant ist diese Beobachtung im Zusammenhang mit der Erforschung flexibler Arbeitszeiten deshalb, da eventuell die Gewinne an Selbstbestimmungsmöglichkeiten, die in Verbindung mit flexiblen Arbeitszeiten zuweilen erwartet werden, diesem Trend durch eine bessere Vereinbarkeit privater und beruflicher Angelegenheiten entgegenwirken könnten.



### **3 Arbeitszeitstrukturen in der Steiermark: Ergebnisse der Organisationsbefragung**

Im Folgenden wird zuerst darauf eingegangen, wie sich die allgemeine Verteilung der fixen Arbeitszeit, der Gleitzeit und der Arbeitszeit auf Vertrauen über verschiedene Hierarchieebenen hinweg gestaltet. Anschließend werden diese Arbeitszeitmodelle in zwei Gruppen aufgeteilt: und zwar in jene, die prinzipiell eine gewisse Variabilität in der Arbeitszeit vorsehen, und in jene, die das nicht tun. Für diese beiden Gruppen wird wiederum nach Hierarchieebene differenziert untersucht, inwiefern sich die Spielräume zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit nach branchenspezifischen Mustern, Organisationsgröße und Büroangestelltenanteil einer Organisation unterscheiden. Die erweiternden Modifikatoren der Arbeitszeitorganisation (also die Faktoren der Arbeitsorganisation, Unternehmenskultur und Entscheidungsmacht über Arbeitszeitgestaltung) werden hier kontextualisierend hinzugezogen. Um insgesamt abschätzen zu können, wie viel Erklärungskraft Branchengruppenzugehörigkeit, Organisationsgröße und Büroangestelltenanteil für den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle in Organisationen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen haben, werden diese Faktoren schließlich in ein binär-logistisches Regressionsmodell aufgenommen.

Der nominelle Einsatz eines flexiblen Arbeitszeitmodells sagt jedoch nicht zwingend etwas darüber aus, wie selbstbestimmt-flexibel MitarbeiterInnen ihre Arbeitszeit in der Realität gestalten können. Um nun festzustellen, wie viel Flexibilitätsspielraum bezüglich der Arbeitszeitgestaltung innerhalb dieser Arbeitszeitmodelle den MitarbeiterInnen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen vonseiten der Organisationen tatsächlich gegeben wird, werden die Angaben der Organisationen zu den eingesetzten flexiblen Arbeitszeitmodellen mit den unabhängig von den Arbeitszeitmodellen gegebenen Aussagen zur Variabilität der Arbeitszeitgestaltung verglichen. Hier wird insbesondere der Frage nachgegangen, inwiefern der Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle mit den von den Organisationen gegebenen Möglichkeiten zur selbstbestimmten Arbeitszeitvariation für die MitarbeiterInnen korrespondiert.

Letztlich wird herausgearbeitet, welche ausgewählten Faktoren der Arbeitsorganisation und der Unternehmenskultur für Organisationen mit flexiblen Arbeitszeiten zur Herausforderung werden. Dabei verfolgen wir die Frage, welche dieser Faktoren für Organisationen mit flexiblen Arbeitszeiten problematisch werden und welche für Organisationen ohne flexible Arbeitszeitmodelle.

## 3.1 Arbeitszeitregelungen in österreichischen Organisationen

### 3.1.1 Allgemeine Verteilung von Arbeitszeitmodellen

Flexible Arbeitszeiten sind in Österreich auf Organisationsebene ein verbreitetes Phänomen (siehe Tabelle 15). Mehr als 60% der befragten Organisationen setzen für einfache Angestellte überwiegend flexible Arbeitszeitmodelle ein, für höher qualifizierte Angestellte tun das fast 73% der Organisationen. Im Bereich der leitenden Angestellten setzen sogar knapp 88% der Organisationen hauptsächlich flexible Arbeitszeitmodelle ein. Zwischen zwei Drittel und drei Viertel der steirischen Organisationen setzen zumindest auf einer Hierarchieebene innerhalb der Organisation flexible Arbeitszeitmodelle ein.

Das am häufigsten von den Organisationen angewandte Arbeitszeitmodell ist über alle Hierarchieebenen hinweg das der Gleitzeit. Gleitzeit wird von fast 48% der Organisationen für höher qualifizierte Angestellte eingesetzt. Lediglich für die leitenden Angestellten findet Arbeitszeit auf Vertrauen mit 37% ebenso häufig Anwendung wie Gleitzeit mit Kernzeit. Fixe Arbeitszeit ist dahingegen mit gut 41% am stärksten in der Gruppe der einfachen Angestellten anzutreffen.

Tabelle 15: Arbeitszeitmodelle nach Hierarchieebenen in Organisationen (Mehrfachantworten möglich)

Arbeitszeitmodelle ...	... für einfache Angestellte	... für höher qual. Angestellte	... für leitende Angestellte
Fixe Arbeitszeit	41,1%	28,8%	26,0%
Flexible Arbeitszeit	4,1%	8,2%	5,5%
Gleitzeit mit Kernzeit	45,2%	47,9%	37,0%
Gleitzeit ohne Kernzeit	6,8%	9,6%	6,8%
Gleitzeit mit Funktionszeit	4,1%	2,7%	1,4%
Arbeitszeit auf Vertrauen	0,0%	4,1%	37,0%

Für die weiteren Betrachtungen werden die flexible Arbeitszeit und die unterschiedlichen Gleitzeitvarianten in die Gruppe der Flexiblen Arbeitszeitmodelle zusammengefasst. Demnach verfügen in 60,2% der Organisationen die einfachen Angestellten und in 68,4% der Organisationen die höher qualifizierten Angestellten über flexible Arbeitszeitmodelle. Leitende Angestellte verfügen in 50,7% der Organisationen über flexible Arbeitszeitmodelle, wobei berücksichtigt werden muss, dass Arbeitszeit auf Vertrauen hier nicht mit eingerechnet ist. Fasst man auch Arbeitszeit auf Vertrauen als flexibles Arbeitszeitmodell auf, so erhöhen sich



die Anteile für höher qualifizierte Angestellte auf 72,5% und für leitende Angestellte auf 87,7%. Dabei zeigen sich starke Unterschiede im Einsatz flexibler Arbeitszeiten, je nachdem, welcher Branchengruppe und welcher Unternehmensgrößenklasse ein Unternehmen angehört und wie hoch sein Büroangestelltenanteil ist.

### 3.1.2 Erklärung des Einsatzes flexibler Arbeitszeiten durch organisationspezifische Faktoren

#### *Organisationsgröße*

Für den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle ist die Größenklasse der Organisation von wesentlicher Bedeutung. Es ergeben sich über alle Hierarchieebenen hinweg signifikante Zusammenhänge zwischen dem Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle und der Größenklasse der Organisation (siehe Tabelle 16). Je größer eine Organisation dabei ist – und je höher die betrachtete Hierarchieebene –, desto eher setzt sie für ihre Angestellten flexible Arbeitszeitmodelle ein. So werden in nur knapp 38% der Organisationen mit 50–70 MitarbeiterInnen für einfache Angestellte flexible Arbeitszeitmodelle eingesetzt, jedoch für knapp 63% der leitenden Angestellten in derselben Organisationsgrößenklasse. Für mehr als 81% der einfachen Angestellten in Organisationen mit über 200 MitarbeiterInnen werden ebenfalls flexible Arbeitszeitmodelle eingesetzt. Die stärksten Hierarchieeffekte zeigen sich in Organisationen mit 50–70 MitarbeiterInnen. Während in dieser Größenklasse die Differenz zwischen einfachen und leitenden Angestellten im Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle bei 25% liegt, verringert sich dieser Unterschied bei Organisationen mit über 200 MitarbeiterInnen auf 6,2%.

**Tabelle 16: Anteil der Organisationen, die flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen, nach Mitarbeitergrößenklassen und Hierarchieebenen.**

Größenklasse	Flexible Arbeitszeitmodelle...		
	... für einfache Angestellte <sup>a)</sup>	... für höher qualifizierte Angestellte <sup>b)</sup>	... für leitende Angestellte <sup>c)</sup>
50–70 MA	37,5% (6)	56,3% (9)	62,5% (10)
71–100 MA	52,6% (10)	57,9% (11)	68,4% (13)
101–200 MA	54,5% (12)	72,7% (16)	77,3% (17)
über 200 MA	81,3% (13)	87,5% (14)	87,5% (14)

a) ... Korrelation nach Spearman=0,276 ( $p=0,018$ ).

b) ... Korrelation nach Spearman=0,251 ( $p=0,032$ ).

c) ... Korrelation nach Spearman=0,203 ( $p=0,085$ ).

### *Branchenzugehörigkeit*

Flexible Arbeitszeitmodelle finden sich am häufigsten in der Branchengruppe der wissensbasierten Dienstleistungen, in welcher 80% der Organisationen für einfache Angestellte und fast 87% für höher qualifizierte Angestellte flexible Arbeitszeitmodelle einsetzt. Mehr als 93% der Organisationen dieser Branchengruppe setzen flexible Arbeitszeitmodelle für ihre leitenden Angestellten ein. Ähnlich häufig werden flexible Arbeitszeitmodelle von den Organisationen nur für die leitenden Angestellten in der Produktion mit fast 86% und für höher qualifizierte und leitende Angestellte im öffentlichen Dienstleistungsbereich mit fast 79% für Erstere und gut 73% für Letztere eingesetzt. Wesentlich seltener werden flexible Arbeitszeitmodelle mit knapp 39% jedoch für einfache Angestellte im einfachen Dienstleistungsbereich angewandt.

Mit Ausnahme der Branchengruppe der Infrastruktur und des Baus lassen sich in allen Branchen mit der Hierarchieebene tendenziell ansteigende Anteilswerte im Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle erkennen. Daraus lässt sich schließen, dass im Bereich „Infrastruktur und Bau“ die Hierarchieebene, auf welcher sich ein/e Angestellte/r befindet, geringeren Einfluss darauf hat, ob für sie/ihn ein flexibles Arbeitszeitmodell eingesetzt wird, als in den anderen Branchengruppen (siehe Tabelle 17).

**Tabelle 17: Anteil der Organisationen, die flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen, nach Branchengruppen und Hierarchieebenen**

<b>Branchengruppe</b>	<b>Flexible Arbeitszeitmodelle ...</b>		
	<b>... für einfache Angestellte</b>	<b>... für höher qual. Angestellte</b>	<b>... für leitende Angestellte</b>
Produktion	50,0% (7)	64,3% (9)	85,7% (12)
Infrastruktur/Bau	50,0% (6)	58,3% (7)	50,0% (6)
einfache DL	38,5% (5)	46,2% (6)	61,5% (8)
wissensbasierte DL	80,0% (12)	86,7% (13)	93,3% (14)
öffentliche DL	57,9% (11)	78,9% (15)	73,3% (14)

### *Büroangestelltenanteil*

Auf den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle hat der Büroangestelltenanteil einer Organisation einen signifikanten Einfluss, und zwar vor allem für die einfachen und leitenden Angestellten. Für höher qualifizierte Angestellte zeichnet sich dieser Zusammenhang lediglich tendenziell ab (siehe Tabelle 18). Demnach setzen Organisationen mit einem Büroangestelltenanteil von über 50% für ihre einfachen und leitenden Angestellten signifikant häufiger flexible Arbeitszeitmodelle ein als Organisationen mit einem geringeren Büroangestelltenan-

teil. Während nur für 44% der einfachen Angestellten in Organisationen mit niedrigem Büroangestelltenanteil flexible Arbeitszeitmodelle eingesetzt werden, werden diese für beinahe 85% der leitenden Angestellten in Organisationen mit hohem Büroangestelltenanteil eingesetzt.

**Tabelle 18: Anteil der Unternehmen, die flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen, nach Büroangestelltenanteil und Hierarchieebenen**

Büroangestellten- Anteil	Flexible Arbeitszeitmodelle ...		
	... für einfache Angestellte <sup>a)</sup>	... für höher qualifi- zierte Angestellte	... für leitende Ange- stellte <sup>b)</sup>
0–50%	44,1% (15)	64,7% (22)	61,8% (21)
51–100%	66,7% (26)	71,8% (28)	84,6% (33)

a) ... Korrelation nach Pearson=0,227 ( $p=0,054$ ).

b) ... Korrelation nach Pearson=0,260 ( $p=0,026$ ).

#### *Erklärungskraft der organisationsspezifischen Faktoren*

Um nun die Faktoren der Branchengruppenzugehörigkeit, der Unternehmensgrößenklasse und des Büroangestelltenanteils in ihrer hierarchiespezifischen Auswirkung auf den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle zu untersuchen, wurden binär-logistische Regressionsanalysen durchgeführt. Für jede Hierarchieebene wurde dazu ein eigenes Modell zur Erklärung des Einsatzes flexibler Arbeitszeitmodelle erstellt. Die zu erklärende Variable der flexiblen Arbeitszeitmodelle fasst dabei sämtliche im Fragebogen erhobenen Formen flexibler Arbeitszeitmodelle inklusive Vertrauensarbeitszeit in einer Kategorie zusammen. Als erklärende Variablen wurden sowohl die Organisationsgrößenklasse als auch der Büroangestelltenanteil der Organisationen herangezogen, da diese signifikante Effekte in den Kreuztabellenanalysen zeigten. Aufgrund theoretischer Überlegungen wurde auch die Branchengruppenzugehörigkeit in Dummy-Codierung in die Modelle aufgenommen. In der Prüfung auf Multikollinearität, also auf hohe Korrelationen zwischen den erklärenden Variablen, fanden sich Korrelationen mittlerer Stärke zwischen dem Büroangestelltenanteil und der Branchengruppen des öffentlichen Dienstes und der Produktion, welche sich auch auf die Koeffizienten der logistischen Regression stark auswirkten. Da die Bereiche der wissensbasierten und öffentlichen Dienstleistungen bereits in den Kreuztabellenanalysen ähnliche Tendenzen zeigten und diese beiden Kategorien auch von besonderem theoretischem Interesse für uns sind, wurden sie als gemeinsame Basisvergleichskategorie für den Effekt der Branchenzugehörigkeit ausgewählt. Für leitende Angestellte wurde die Gruppe der Produktionsbetriebe ebenfalls in die Basisvergleichskategorie aufgenommen, da sie in Bezug auf flexible Arbeitszeitmodelle strukturell ähnlich zum wissensbasierten und öffentlichen Dienstleistungsbereich organisiert zu sein scheinen.

Allgemein ergeben sich auf allen Hierarchieebenen signifikante Verbesserungen in der Vorhersage des Einsatzes flexibler Arbeitszeitmodelle durch die Modelle. Die erklärte Varianz durch die Modelle liegt bei 39,5% bei den einfachen Angestellten, für die höher qualifizierten Angestellten können 31,5% der Varianz im Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle durch das Modell erklärt werden. Für die leitenden Angestellten hat das aufgestellte Modell mit 48,5% erklärter Varianz die höchste Erklärungskraft für den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle (siehe Tabelle 19). Nicht in jedem der drei Modelle sind jedoch alle Faktoren gleich wichtig bzw. überhaupt vertreten.

**Tabelle 19: Modellgüte der logistischen Regressionsanalysen**

	<b>Modell für einfache Angestellte</b>	<b>Modell für höher qualifizierte Angestellte</b>	<b>Modell für leitende Angestellte</b>
N	71	71	63
% richtig M0	56,3	70,4	79,4
% richtig M1	70,4	76,1	87,5
Cut Value	0,4	0,5	0,5
Omnibus-Test	,000	,003	,000
Nagelkerke R <sup>2</sup>	,395	,315	,485
Hosmer-L.	,514	,037	,394

In der logistischen Regressionsanalyse zeigt sich, dass Organisationsgröße, Büroangestelltenanteil und Branchenzugehörigkeit auf unterschiedlichen Hierarchieebenen unterschiedliche Auswirkungen auf den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle haben (siehe Tabelle 20). Demnach setzen Organisationen mit einem Büroangestelltenanteil ab 50% um das 9,6-Fache wahrscheinlicher flexible Arbeitszeitmodelle für ihre einfachen Angestellten ein als Organisationen mit einem Büroangestelltenanteil von unter 50%. Der Effekt des Büroangestelltenanteils ist jedoch nur für die einfachen Angestellten ein hoher erklärender Faktor. Für höher qualifizierte und leitende Angestellte spielt dieser Faktor keine signifikante Rolle mehr. In größeren Organisationen ist es über alle Hierarchieebenen in etwa doppelt so wahrscheinlich, dass flexible Arbeitszeitmodelle eingesetzt werden, als in kleineren Organisationen. Der Effekt der Organisationsgröße auf den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle ist über alle Hierarchieebenen hinweg in etwa gleich groß.

Die Branchenzugehörigkeit zeigt ebenfalls über alle Hierarchieebenen hinweg signifikante Effekte auf den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle. Im Vergleich zu den Branchengruppen der wissensbasierten und öffentlichen Dienstleistungen werden für einfache und höher qualifizierte Angestellte im einfachen Dienstleistungsbereich um das Zehn- bis Zwölfwache selte-

ner flexible Arbeitszeiten eingesetzt. Etwas schwächer ist dieser Effekt für den Bereich der leitenden Angestellten. Hier sinkt die Wahrscheinlichkeit für den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle für Organisationen im Bereich der einfachen Dienstleistungen um das 8,5-Fache gegenüber Organisationen im wissensbasierten und öffentlichen Dienstleistungsbereich. Organisationen in den Bereichen Infrastruktur und Bau setzen für ihre einfachen und höher qualifizierten Angestellten um das Sieben- bis Achtfache seltener flexible Arbeitszeitmodelle ein als die Vergleichsgruppe der wissensbasierten und öffentlichen Dienstleistungen. Für höher qualifizierte Angestellte in der Branchengruppe der Produktionsbetriebe sinkt ebenfalls die Wahrscheinlichkeit für den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle um das mehr als 6-Fache gegenüber der Vergleichsgruppe. Die Branchengruppen der einfachen Dienstleistungen sowie der Infrastruktur- und Bauunternehmen weisen um das 8,4-Fache bis zum 55,6-Fachen niedrigere Wahrscheinlichkeiten auf, dass in ihnen für leitende Angestellte flexible Arbeitszeiten eingesetzt werden.

**Tabelle 20: Odds Ratios für die Schätzung flexibler Arbeitszeitmodelle**

	<b>Modelle für den Einsatz flexibler Arbeitszeiten</b>		
	<b>einfache Ange- stellte</b>	<b>höher qual. Angestellte</b>	<b>leitende Ange- stellte</b>
Mitarbeitergrößenklasse	2,3**	2,1*	2,9*
Büroangestelltenanteil	9,6**	1,8	-
Vergleichsgruppe: wissensbasierte Dienstleistungen, öffentliche Dienstleistungen			
Produktion	-1,1*	-6,3*	-
Infrastruktur und Bau	-8,1*	-7,2*	-55,6**
Einfache Dienstleistungen	-10,5*	-11,5**	-8,4*

\* ... Signifikant auf  $p=0,05$ .

\*\* ... Signifikant auf  $p=0,01$ .

Flexible Arbeitszeitmodelle werden also umso eher eingesetzt, je größer die Organisation ist. Gehört eine Organisation der Branchengruppe der wissensbasierten oder öffentlichen Dienstleistungen an, erhöht das die Wahrscheinlichkeit für den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle stark. Nur für leitende Angestellte in der Produktion ist die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes flexibler Arbeitszeitmodelle ähnlich hoch. Bezüglich des Einsatzes flexibler Arbeitszeitmodelle für einfache Angestellte spielt zudem der Büroangestelltenanteil in der Organisation eine Rolle. Je höher der Büroangestelltenanteil ist, desto eher setzen die Organisationen auch für einfache Angestellte flexible Arbeitszeitmodelle ein.

### 3.2 Ausgestaltung von Arbeitszeitregelungen

Wir haben im vorangegangenen Abschnitt betrachtet, welche Organisationen eher flexible Arbeitszeiten einsetzen. Nun werden wir uns näher damit auseinandersetzen, wie die eingesetzten Arbeitszeitmodelle seitens der Unternehmen gestaltet werden. Dabei wird uns die Frage besonders beschäftigen, wie variabel die eingesetzten Arbeitszeitmodelle tatsächlich gestaltet sind und welche Arbeitszeitkontrollmechanismen regulierend eingesetzt werden.

#### 3.2.1 Variabilität und Entscheidungsmacht

Werden flexible Arbeitszeitmodelle für Angestellte eingesetzt, so bedeutet das nicht zwingend, dass die Arbeitszeit der MitarbeiterInnen tatsächlich variabel gestaltet wird bzw. werden kann (siehe Tabelle 21 bis Tabelle 23). So zeigte sich in unseren Erhebungen, dass in 7–15% der Organisationen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen die Arbeitszeit der Angestellten trotzdem praktisch nicht variiert werden kann. In 29% der Organisationen kann die Arbeitszeit der einfachen und höher qualifizierten Angestellten trotz Vorhandenseins eines flexiblen Arbeitszeitmodells nur nach Absprache oder in begründeten Ausnahmefällen variiert werden.

Genauso wenig bedeutet der Einsatz eines Normalarbeitsmodells das Fehlen jeglicher Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung (siehe ebd.). Mit steigender Hierarchieebene ermöglichen die Organisationen in Ausnahmefällen beizeiten auch die selbstbestimmte Arbeitszeitgestaltung. Allerdings nimmt mit zunehmender hierarchischer Ebene der Anteil all jener Organisationen, die fixe Arbeitszeit auf diesen Ebenen einsetzen, stark ab, die Variationsmöglichkeiten sind auf allen Ebenen ähnlich.

**Tabelle 21: Variationsmöglichkeit des Arbeitsbeginns für einfache Angestellte nach Arbeitszeitmodellen**

<b>Variation des Arbeitsbeginns für einfache Angestellte:</b>	<b>kein flexibles Arbeitszeitmodell</b>	<b>flexibles Arbeitszeitmodell</b>
so gut wie immer	3,7% (1)	56,1% (23)
in Ausnahmefällen / Absprache	77,8% (21)	29,3% (12)
praktisch nie	18,5% (5)	14,6% (6)
Gesamt	100,0% (27)	100,0% (41)

**Tabelle 22: Variationsmöglichkeit des Arbeitsbeginns für höher qualifizierte Angestellte nach Arbeitszeitmodellen**

<b>Variation des Arbeitsbeginns für höher qualifizierte Angestellte:</b>	<b>kein flexibles Arbeitszeitmodell</b>	<b>flexibles Arbeitszeitmodell</b>
--	---	------------------------------------

so gut wie immer	10,0% (2)	22,4% (33)
in Ausnahmefällen / Absprache	75,0% (15)	29,3% (11)
praktisch nie	15,0% (3)	10,2% (3)
Gesamt	100,0% (20)	100,0% (49)

**Tabelle 23: Variationsmöglichkeit des Arbeitsbeginns für leitende Angestellte nach Arbeitszeitmodellen**

<b>Variation des Arbeitsbeginns</b>	<b>kein flexibles Arbeitszeitmodell</b>	<b>flexibles Arbeitszeitmodell</b>
<b>für leitende Angestellte:</b>		
so gut wie immer	13,3% (2)	82,7% (43)
in Ausnahmefällen / Absprache	66,7% (10)	9,6% (5)
praktisch nie	20,0% (3)	7,7% (4)
Gesamt	100,0% (15)	100,0% (52)

### 3.2.2 Arbeitszeitkontrollmechanismen

Ein wesentlicher Faktor zur selbstbestimmt-flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit ist der Grad der Kontrolle, welchen die Organisationen über die MitarbeiterInnen in ihrer Arbeitszeitaufzeichnung ausüben. Dahinter steht die Annahme, dass je nachdem, wie straff die Arbeitszeitaufzeichnung geführt wird, die Gestaltungsspielräume für die MitarbeiterInnen mitbestimmt werden. Minutengenaue Aufzeichnung über ein Stechuhrsystem weist einen hohen Grad der Kontrolle über die Arbeitszeitaufzeichnungen der MitarbeiterInnen auf, während händische Aufzeichnungen oder Aufzeichnungen am Computerarbeitsplatz in Abhängigkeit von ihrer Fristigkeit, d. h. vom Zeitpunkt des Einlangens der Arbeitszeitaufzeichnungen bei den Vorgesetzten, meist mehr Spielräume zulassen. Stunden können in der informellen Praxis auf dem Papier verschoben werden und die Aufzeichnung muss nicht auf die Minute genau erfolgen.

In den Organisationen wird meist über alle Hierarchieebenen hinweg dasselbe Arbeitszeitverwaltungssystem eingesetzt. Werden flexible Arbeitszeitmodelle in einer Organisation angewendet, so wird die Arbeitszeit in 36–46% der Fälle über ein Stechuhrsystem mit Steck- oder Chip-Karte aufgezeichnet. Die Organisationen behalten sich in diesen Fällen ein hohes Maß an Kontrolle über die Arbeitszeitaufzeichnungen ihrer Angestellten vor. In zwischen 26% und 32% der Organisationen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen führen die MitarbeiterInnen ihre Arbeitszeitaufzeichnungen elektronisch über die Eingabe in Excell-Sheets oder spezielle Computerprogramme durch, wodurch der Grad der Kontrolle über die Arbeitszeit-

aufzeichnung vonseiten der Organisation bei längeren Abgabefristen sinkt. Die wenigsten Organisationen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen lassen ihre Angestellten händische Arbeitszeitaufzeichnungen auf Papierbögen führen. Nur zwischen 7% und 14% der Organisationen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen wählen je nach Hierarchieebene diese Aufzeichnungsform, während zwischen 10% und 35% jener Organisationen ohne flexible Arbeitszeitmodelle händische Arbeitszeitaufzeichnungen führen lassen (siehe Tabelle 25).

Organisationen mit fixen und flexiblen Arbeitszeiten unterscheiden sich auch in der Fristigkeit der Arbeitszeitaufzeichnungen voneinander. Über alle Hierarchieebenen hinweg muss in 70–76% jener Organisationen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen die Arbeitszeit innerhalb eines Tages bzw. einer Woche bei den Vorgesetzten einlangen. In Organisationen ohne flexible Arbeitszeitmodelle jedoch wird überwiegend eine Frist von einem Monat und mehr gesetzt (siehe Tabelle 26).

Die Dominanz elektronischer und automatischer Zeiterfassungssysteme hängt in den Organisationen eng mit dem im Rahmen von Gleitzeitmodellen üblichen Führen von Gleitzeitkonten und anderen Formen kurzfristiger und längerfristiger Arbeitszeitkonten zusammen. 67% aller befragten Organisationen setzen kurzfristige Arbeitszeitkonten mit einem Durchrechnungszeitraum von einem Monat bis zwei Jahren ein, fünf Organisationen führen auch langfristige Arbeitszeitkonten mit längeren Durchrechnungszeiträumen (siehe Tabelle 24). Zwischen 78% und 85% all jener, die flexible Arbeitszeitmodelle für ihre einfachen Angestellten einsetzen, setzen auch kurzfristige Arbeitszeitkonten ein. 89,8% der kurzfristigen Arbeitszeitkonten erlauben einen stundenweisen Zeitausgleich, 98% auch einen tageweisen. Ganze Wochen am Stück Zeitausgleich zu nehmen, ermöglichen nur 55,1% der Organisationen mit kurzfristigen Arbeitszeitkonten.



**Tabelle 24: Arbeitszeitkontenformen, Durchrechnungszeiträume und Ausgleichsformen mit Übertragsrahmen (Überblick)**

Kontenform	Verbreitung	Durchrechnungszeitraum	Ausgleichsform	Übertragsrahmen
Kurzfristiges Arbeitszeitkonto	64%	wöchentlich:	0%	stundenweise: Plus: 0–167
		monatlich:	19,1%	91,7% Minus: 0–112
		mehrere Monate:	25,4%	tageweise: 97,9%
		ein Jahr:	53,2%	wochenweise: 56,3%
anderer Zeitraum:	2,1%			
Langfristiges Arbeitszeitkonto	6,8%	kein fixer Durchrechnungszeitraum	Sabbatical Verlängerter Urlaub Zeitweise Reduktion der Arbeitszeit	-

**Tabelle 25: Form der Arbeitszeitaufzeichnung nach Arbeitszeitmodellen und Hierarchieebenen**

Hierarchieebene		Aufzeichnungsform	kein flexibles Arbeitszeitmodell	flexibles Arbeitszeitmodell
Einfache Angestellte	Ange-	Stechuhr/Steckkarte o.Ä.	27,6% (8)	46,3% (19)
		elektronisch/PC	31,0% (9)	31,7% (13)
		händisch/Papier	34,5% (10)	14,6% (6)
		keine	6,9% (2)	7,3% (3)
		Gesamt	100,0% (29)	100,0% (41)
Höher qual. Angestellte	Ange-	Stechuhr/Steckkarte o.Ä.	19,0% (4)	44,0% (22)
		elektronisch/PC	33,3% (7)	28,0% (14)
		händisch/Papier	38,1% (8)	20,0% (10)
		keine	9,5% (2)	8,0% (4)
		gesamt	100,0% (20)	100,0% (50)
Leitende Angestellte	Ange-	Stechuhr/Steckkarte o.Ä.	22,2% (4)	35,8% (19)
		elektronisch/PC	27,8% (5)	26,4% (14)
		händisch/Papier	33,3% (6)	22,6% (12)
		keine	16,7% (3)	15,1% (8)
		gesamt	100,0% (18)	100,0% (53)

Tabelle 26: Fristigkeit der Arbeitszeitaufzeichnung nach Arbeitszeitmodellen und Hierarchieebenen

Hierarchieebene	Fristigkeit der Aufzeichnung	kein flexibles Arbeitszeitmodell	flexibles Arbeitszeitmodell
Einfache Angestellte <sup>a)</sup>	täglich bis wöchentlich	46,4% (13)	75,6% (31)
	monatlich und länger	53,6% (15)	24,4% (10)
	<i>gesamt</i>	<i>100,0% (28)</i>	<i>100,0% (41)</i>
Höher qual. Angestellte <sup>b)</sup>	täglich bis wöchentlich	36,8% (7)	74,0% (37)
	monatlich und länger	63,2% (12)	26,0% (13)
	<i>gesamt</i>	<i>100,0% (19)</i>	<i>100,0% (50)</i>
Leitende Angestellte <sup>c)</sup>	täglich bis wöchentlich	41,2% (7)	70,0% (35)
	monatlich und länger	58,8% (10)	30,0% (15)
	<i>gesamt</i>	<i>100,0% (17)</i>	<i>100,0% (50)</i>

Note:

a)...Korrelation nach Spearman= -0,298, p= 0,013.

b)...Korrelation nach Spearman= -0,345, p=0,004.

c)...Korrelation nach Spearman= -0,259, p=0,034.

### 3.3 Probleme mit Arbeitszeitregelungen

Mit welchen arbeitszeit- und arbeitsorganisationsbezogenen Herausforderungen sehen sich nun Organisationen mit flexiblen Arbeitszeiten konfrontiert, mit welchen Herausforderungen hingegen Organisationen mit fixen Arbeitszeiten? Welche Herausforderungen betreffen alle Organisationen gleichermaßen? Im Folgenden wird zuerst auf Problemlagen in allen Organisationen eingegangen, bevor detaillierter auf Problemlagen in Organisationen mit flexiblen Arbeitszeitregelungen und schließlich auch auf Organisationen mit fixen Arbeitszeiten eingegangen wird.

#### 3.3.1 Problemlagen in allen Organisationen

Organisationen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen sehen sich in Bezug auf die Arbeitsorganisation durchwegs den gleichen Herausforderungen ausgesetzt wie Organisationen ohne flexible Arbeitszeitmodelle (siehe Tabelle 27). So stellen für 69% der Organisationen unvorhersehbare Schwankungen im Arbeitszeitbedarf eine Herausforderung dar. 73% der Organisationen, in welchen Projektarbeit praktiziert wird, sehen darüber hinaus projektbedingte Schwankungen der Arbeitszeit als problematisch für ihre Arbeitszeitorganisation an. Auch der Verbrauch von Urlaubstagen ist für 52% der Organisationen eine Herausforderung, während die Urlaubseinteilung selbst nur von 40% der Organisationen als problematisch beschrieben wird. Der Verbrauch von Zeitausgleichsansprüchen ist für 57% der Organisationen eine Herausforderung, und hier insbesondere für den Bereich der höher qualifizierten Ange-

stellten in flexiblen Arbeitszeitmodellen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, scheint für in etwa die Hälfte aller Organisationen unabhängig davon, ob sie flexible Arbeitszeiten einsetzen oder nicht, eine Herausforderung darzustellen – ebenso wie die Entgrenzung der Arbeitszeit. Etwa die Hälfte aller Organisationen gibt an, dass es eine Herausforderung sei, sicherzustellen, dass ihre MitarbeiterInnen in ihrer Freizeit nicht ständig berufliche E-Mails schreiben oder dienstliche Telefonate führen.

### **3.3.2 Problemlagen in Organisationen mit flexiblen Arbeitszeitregelungen**

Allgemein ist in Organisationen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen der Verbrauch von Zeitausgleichsansprüchen tendenziell problematischer als in Organisationen ohne flexible Arbeitszeitmodelle. Dasselbe trifft auch auf die Zuteilung von Arbeitszeitblöcken zu einzelnen Projekten im Rahmen von Projektarbeit zu (siehe Tabelle 27). Tendenziell ist in Organisationen, welche flexible Arbeitszeitmodelle für ihre höher qualifizierten Angestellten einsetzen, darüber hinaus der Verbrauch von Urlaubstagen eher eine Herausforderung als in den anderen Organisationen. Deutliche Unterschiede ergaben sich jedoch zwischen Organisationen mit und ohne flexible Arbeitszeiten in Bezug auf die Einhaltung von Ruhezeiten. Dabei zeigte sich, dass in Organisationen, welche für ihre höher qualifizierten und leitenden Angestellten flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen, tendenziell eher die Herausforderung besteht, die MitarbeiterInnen zur Einhaltung der Ruhezeiten zu bewegen.

### **3.3.3 Problemlagen in Organisationen mit fixen Arbeitszeitregelungen**

In jenen Organisationen, welche fixe Arbeitszeit für ihre einfachen und höher qualifizierten Angestellten einsetzen, werden Fragen der Arbeitszeitdisziplin, also ob die vereinbarte Arbeitszeit von den MitarbeiterInnen eingehalten wird, eher problematisch angesehen als in Organisationen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. Für einfache Angestellte in Organisationen mit fixen Arbeitszeiten wird auch problematisiert, dass die Einhaltung der Ruhezeiten nicht immer problemlos funktioniert – und auch ungewöhnliche Arbeitszeiten werden für diese Gruppe als tendenziell problematischer wahrgenommen.

Tabelle 27: Herausforderungen in der Arbeitszeitgestaltung

		Arbeitszeitmodell		
		fix	flexibel	gesamt
Vereinbarkeit von Familie u. Beruf	einfache Angestellte	53,6% (15)	52,8% (17)	53%
	höher qual.Angestellte	52,6% (10)	53,3% (24)	
	leitende Angestellte	53,3% (8)	53,1% (26)	
Arbeitszeitdisziplin	einfache Angestellte	20,0% (6)	12,5% (5)	17%
	höher qual.Angestellte	23,8% (5)	12,2% (6)	
	leitende Angestellte	16,7% (3)	15,4% (8)	
Ruhezeitkultur	einfache Angestellte	26,7% (8)	30,0% (12)	26%
	höher qual.Angestellte	19,0% (4)	32,7% (16)	
	leitende Angestellte	16,7% (3)	32,7% (17)	
Entgrenzung der Arbeitszeit	einfache Angestellte	50,0% (14)	48,6% (18)	48%
	höher qual.Angestellte	42,1% (8)	52,2% (24)	
	leitende Angestellte	41,2% (7)	52,1% (25)	
Ungewöhnliche Arbeitszeiten	einfache Angestellte	26,7% (8)	13,5% (5)	19%
	höher qual.Angestellte	15,0% (3)	21,3% (10)	
	leitende Angestellte	16,7% (3)	20,4% (10)	
Schwankung im Arbeitszeitbedarf	einfache Angestellte	69,0% (20)	69,2% (27)	69%
	höher qual.Angestellte	60,0% (12)	72,9% (35)	
	leitende Angestellte	58,8% (10)	72,5% (37)	
Projektbedingte Schwankungen der Arbeitszeit	einfache Angestellte	77,3% (17)	70,3% (26)	73%
	höher qual.Angestellte	76,9% (10)	71,7% (33)	
	leitende Angestellte	81,8% (9)	70,8% (34)	
Zuteilung von Arbeitszeitblöcken zu Projekten	einfache Angestellte	30,0% (6)	57,6% (19)	40%
	höher qual.Angestellte	27,3% (3)	52,4% (22)	
	leitende Angestellte	22,2% (2)	52,3% (22)	
Verbrauch von Zeitausgleichs-Ansprüchen	einfache Angestellte	46,4% (13)	65,0% (26)	57%
	höher qual.Angestellte	38,9% (7)	64,0% (32)	
	leitende Angestellte	43,8% (7)	61,5% (32)	
Urlaubseinteilung	einfache Angestellte	33,3% (10)	46,3% (19)	40%
	höher qual.Angestellte	33,3% (7)	44,0% (22)	
	leitende Angestellte	33,3% (6)	43,4% (23)	
Verbrauch von Urlaubstagen	einfache Angestellte	50,0% (15)	53,7% (22)	52%
	höher qual.Angestellte	38,1% (8)	58,0% (29)	
	leitende Angestellte	44,4% (8)	54,7% (29)	

### 3.4 Schluss

Im vorliegenden Forschungsbericht wurde untersucht, welche Organisationen flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen und wie die eingesetzten Arbeitszeitmodelle ausgestaltet sind. Des Weiteren wurden spezifische Problemlagen in den Organisationen in Bezug auf das eingesetzte Arbeitszeitmodell angesprochen.

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass flexible Arbeitszeiten in Österreich auf Organisationsebene ein recht verbreitetes Phänomen sind. Mehr als 60% der befragten Organisationen setzen für einfache Angestellte überwiegend flexible Arbeitszeitmodelle ein, für höher qualifizierte Angestellte tun das fast 73% der Organisationen. Im Bereich der leitenden Angestellten setzen sogar knapp 88% der Organisationen hauptsächlich flexible Arbeitszeitmodelle ein. Zwischen zwei Drittel und drei Viertel der steirischen Organisationen setzen zumindest auf einer Hierarchieebene innerhalb der Organisation flexible Arbeitszeitmodelle ein. Das am häufigsten von den Organisationen angewandte Arbeitszeitmodell ist über alle Hierarchieebenen hinweg das der Gleitzeit. Gleitzeit wird von fast 48% der Organisationen für höher qualifizierte Angestellte eingesetzt. Lediglich für die leitenden Angestellten findet Arbeitszeit auf Vertrauen mit 37% ebenso häufig Anwendung wie Gleitzeit mit Kernzeit. Fixe Arbeitszeit ist dahingegen mit gut 41% am stärksten in der Gruppe der einfachen Angestellten anzutreffen.

In Bezug auf die Frage, welche Organisationen flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen, konnten die Organisationsgröße, die Branchengruppenzugehörigkeit und der Büroangestelltenanteil als relevante Faktoren identifiziert werden. Es zeigten sich für alle drei Faktoren signifikante Effekte auf den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle, auch wenn sie nicht auf allen Hierarchieebenen gleichfalls zum Tragen kommen. Über alle Hierarchieebenen hinweg bestimmt die Größenklasse des Unternehmens den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle wesentlich mit. Weiters steigt über alle Hierarchieebenen hinweg die Wahrscheinlichkeit für den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle, wenn die betrachteten Organisationen der Branchengruppe der wissensbasierten oder der öffentlichen Dienstleistungen zugehören. Hierarchiespezifisch jedoch ist der Effekt des Büroangestelltenanteils für den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle. Ein höherer Büroangestelltenanteil in der Organisation erhöht nur für die einfachen Angestellten die Wahrscheinlichkeit, dass die entsprechende Organisation auch für sie flexible Arbeitszeiten festlegt. Im Bereich der leitenden Angestellten erhöht nicht nur die Branchenzugehörigkeit der Organisation zu den wissensbasierten und öffentlichen Dienstleistungen, sondern auch jener der Produktion die Wahrscheinlichkeit, dass eine Organisation auch auf dieser Ebene flexible Arbeitszeitmodelle einsetzt. Insgesamt erklären unsere Modelle zu 32–49% die Gründe für den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle. Für zukünftige Untersuchungen zur flexiblen Arbeitszeit, welche auf Organisationsebene ansetzen, haben diese Ergebnisse großen Wert, insbesondere für Fragen der Auswahl der Untersu-

chungspopulation und der Stichprobenbildung. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse nochmals kurz zusammengefasst.

### **3.4.1 Branchenzugehörigkeit**

Zur Untersuchung, wie sich flexible Arbeitszeiten in verschiedenen Branchen verteilen, haben wir in unseren Analysen folgende Branchengruppen unterschieden: (1) Produktionsbetriebe, welche sich der industriellen Herstellung materieller Güter und der industriellen Verarbeitung landwirtschaftlicher Produkte widmen; (2) Organisationen im Bereich Infrastruktur und Bau, welche sich mit dem Bau und der Erhaltung von Gebäuden und Infrastrukturen beschäftigen; (3) Organisationen im einfachen Dienstleistungsbereich, welche im Handel, der Beherbergung und Gastronomie sowie in sonstigen Dienstleistungen in den Bereichen Verkehr, Lagerung, aber auch personenbezogener Dienstleistungen wie Kosmetik- und Friseursalons tätig sind; (4) Organisationen, die primär wissensbasierte Dienstleistungen anbieten, wie zum Beispiel private Forschungs- und Entwicklungsinstitutionen und (5) öffentliche sowie öffentlichkeitsnahe Organisationen. Flexible Arbeitszeiten werden am häufigsten, nämlich in 80–93% der Organisationen, in der Branchengruppe der wissensbasierten Dienstleistungen eingesetzt, wobei kein wesentlicher Unterschied zwischen einfachen, höher qualifizierten und leitenden Angestellten besteht. In allen anderen Branchengruppen wird für einfache Angestellte deutlich seltener flexible Arbeitszeit eingesetzt als für höher qualifizierte und leitende Angestellte. Die Differenz beträgt hier im Durchschnitt ca. zwischen 10 und 20 Prozentpunkte, d. h. für einfache Angestellte werden im Durchschnitt zwischen 10% und 20% seltener flexible Arbeitszeitmodelle eingesetzt als für höhere Hierarchieebenen. Nur für leitende Angestellte in den Bereichen Produktion und öffentliche Verwaltung werden mit 86% bzw. 73% noch ähnlich häufig flexible Arbeitszeiten eingesetzt wie in der Branchengruppe der wissensbasierten Dienstleistungen. Am seltensten werden flexible Arbeitszeiten für einfache Angestellte mit nicht ganz 39% im einfachen Dienstleistungsbereich angewendet, während diese in den anderen Bereichen für durchwegs mehr als 50% der Angestellten zur Anwendung kommen.

### **3.4.2 Organisationsgröße**

Die Verteilung flexibler Arbeitszeiten über verschiedene Organisationsgrößen hinweg zeigt ebenfalls deutliche Trends. Um diese zu untersuchen, haben wir folgende Größenklassen unterschieden: (1) Organisationen mit 50–70 MitarbeiterInnen; (2) Organisationen mit 71–100 MitarbeiterInnen; (3) Organisationen mit 101–200 MitarbeiterInnen und (4) Organisationen mit über 200 MitarbeiterInnen. Je größer dabei eine Organisation ist, desto eher setzt sie flexible Arbeitszeitmodelle ein. Während Organisationen mit 50–70 MitarbeiterInnen nur zu 38–63% (je nach Hierarchieebene) flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen, tun das zwischen 81% und 88% der Organisationen mit über 200 MitarbeiterInnen. Allerdings zeigen sich auch hier wiederum starke Hierarchieeffekte: Während einfache Angestellte in Organisationen mit 50–70 MitarbeiterInnen im Vergleich zu ihren leitenden Angestellten eine um 25% geringere Wahrscheinlichkeit haben, flexible Arbeitszeitmodelle ermöglicht zu bekom-

men, weisen einfache Angestellte in Organisationen mit über 200 MitarbeiterInnen nur noch eine gegenüber den leitenden Angestellten um gut 6% verringerte Wahrscheinlichkeit auf, flexible Arbeitszeitmodelle haben zu können.

### **3.4.3 Büroangestelltenanteil**

Auch der Büroangestelltenanteil einer Organisation scheint einen Einfluss auf den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle zu haben. Organisationen mit einem Büroangestelltenanteil von über 50% setzen signifikant häufiger flexible Arbeitszeitmodelle ein als Organisationen mit einem geringeren Büroangestelltenanteil. Während zwischen 44% und 62% (je nach Hierarchieebene) der Organisationen mit einem geringeren Büroangestelltenanteil flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen, tun das zwischen 67% und 85% der Organisationen mit dem höheren Büroangestelltenanteil. Allerdings zeigen sich auch hier wieder deutliche Hierarchieeffekte: Sowohl in Organisationen mit einem Büroangestelltenanteil bis 50% als auch in Organisationen mit Büroangestelltenanteil von über 50% wird für einfache Angestellte im Vergleich zu höher qualifizierten um 10% und im Vergleich zu leitenden Angestellten durchschnittlich um 20% seltener flexible Arbeitszeit eingesetzt.

### **3.4.4 Ausgestaltung der Arbeitszeitregelungen**

Darüber hinaus haben wir festgestellt, dass die alleinige Frage nach formal flexiblen Arbeitszeitmodellen die tatsächlich mögliche selbstbestimmte Variation der Arbeitszeit durch die MitarbeiterInnen nicht vollständig abbildet. Während in flexiblen Arbeitszeitmodellen öfter als formal anzunehmen Rücksprachen mit Vorgesetzten und KollegInnen getroffen werden müssen, um die Arbeitszeit tatsächlich variieren zu können, haben Angestellte in fixer Arbeitszeit deutlich mehr vor allem auch informelle Variationsmöglichkeiten als angenommen. Es ließen sich auch einige Fälle finden, in denen trotz des formalen Einsatzes eines flexiblen Arbeitszeitmodells die Arbeitszeit als praktisch nicht variabel beschrieben wurde. Gleichzeitig gab es Fälle, in denen zwar fixe Arbeitszeit als vereinbart galt, die Arbeitszeit aber trotzdem als so gut wie immer vonseiten der MitarbeiterInnen als selbstbestimmt variierbar beschrieben wurde. Modifizierend greifen hier insbesondere Faktoren der Arbeitsorganisation (wie zum Beispiel der Grad der Kontrolle über die Arbeitszeit der MitarbeiterInnen durch das Arbeitszeitaufzeichnungs- und Verwaltungssystem der Organisation, Projektarbeit o. Ä.) und der Unternehmenskultur (wie der Vereinbarkeitskultur zwischen Beruf und Privatleben und der Arbeitszeitdisziplin) ein. Für weitere Erhebungen ergibt sich daraus die Herausforderung, Wege der Messung der Variabilität der Arbeitszeit abseits von kategorialen Abfragen verschiedener aus der Literatur abgeleiteter Arbeitszeitmodelle zu finden.

### **3.4.5 Problemlagen**

Letztlich wurde auch untersucht, welche Herausforderungen sich in der Arbeitszeitgestaltung für die Organisationen je nachdem, ob sie flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen oder nicht, ergeben. Großteils sehen sich die Unternehmen den gleichen Problemlagen gegenüber, unabhängig davon, ob sie flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen oder nicht. So stellen allgemeine und projektbezogene Schwankungen im Arbeitszeitbedarf für ca. 60–80% der Organisationen eine Herausforderung dar. Gut die Hälfte der Organisationen beschreibt die

Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die zunehmende Entgrenzung der Arbeitszeit als Herausforderung. Für Organisationen mit flexiblen Arbeitszeiten werden vor allem auch der Verbrauch von Zeitausgleichsansprüchen, der Verbrauch von Urlaubstagen und die Einhaltung von Ruhezeiten eher zu einer Herausforderung als für Organisationen ohne flexible Arbeitszeiten. Flexible Arbeitszeiten sind also nicht in allen Fällen nur durchwegs positiv zu bewerten. Die Herausforderungen, vor welchen Organisationen mit flexiblen Arbeitszeiten stehen, deuten darauf hin, dass MitarbeiterInnen in flexiblen Arbeitszeiten es des Öfteren schwer haben, sich von der Arbeit abzugrenzen. Auffällig ist dabei insgesamt, dass mit der Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen eine Zunahme von Herausforderungen für die Unternehmen entsteht.



## **4 Differenzierungen in der Verbreitung flexibler Arbeitszeiten in Österreich**

In diesem Kapitel wird der Frage nach der Verbreitung des Phänomens flexibler Arbeitszeiten in Österreich weiter nachgegangen. Bereits die Daten aus der Unternehmensbefragung zeigen, dass zwischen den formalen Arbeitszeitmodellen, die Unternehmen einsetzen, und den Möglichkeiten für Beschäftigte, Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung auszuüben, Unterschiede bestehen. So können trotz eines formal flexiblen Arbeitszeitmodells im Arbeitsalltag fixe Arbeitszeiten vorherrschen und im umgekehrten Fall bei fixen Arbeitszeitmodellen sehr wohl zeitliche Einflussmöglichkeiten für die unselbständig Beschäftigten bestehen. Ein differenzierteres Bild von der Verbreitung flexibler Arbeitszeiten zu erreichen, soll entsprechend heißen, insbesondere die formellen Arbeitszeitmodelle hinsichtlich der informellen Arbeitszeitgestaltung abzugleichen. Dadurch soll besser abschätzbar werden, wie viele Beschäftigte in Österreich nun tatsächlich von flexiblen Arbeitszeiten betroffen sind.

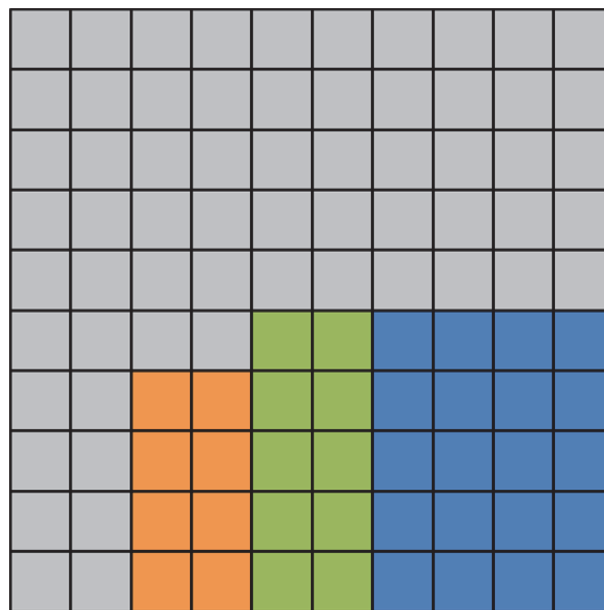
Der tatsächlichen Verbreitung flexibler Arbeitszeiten wird dabei in drei Schritten nachgegangen. (1.) geht darauf ein, wie viele Beschäftigte in Österreich in flexiblen Arbeitszeitmodellen arbeiten; (2.) behandelt vergleichend informelle Abweichungen von den flexiblen Arbeitszeitmodellen; (3.) stellt die Daten zur Verbreitung flexibler Arbeitszeiten in den internationalen Vergleich.

### **4.1 Verbreitung flexibler Arbeitszeitmodelle in Österreich**

Flexible Arbeitszeitmodelle sind ein verbreitetes Phänomen in Österreich. 2010 arbeitete bereits ca. jeder fünfte unselbständig Beschäftigte in Gleitzeit. Für einen besseren Überblick zeigt Abbildung 2 den Anteil flexibler Arbeitszeitmodelle unter den unselbständig Beschäftigten. Jedes Kästchen steht dabei für ein Prozent der 2010 ca. 3,5 Mio. unselbständig Erwerbstätigen in Österreich. Blau eingefärbt sind jene 19,8% mit Gleitzeit, orange jene 8,1% mit fixer Stundenanzahl pro Tag (aber mit variablen Arbeitsbeginn- und Endzeiten) sowie die 10% ohne formale Arbeitszeitvorgaben. 37,9% der unselbständig Erwerbstätigen hatten 2010 somit offiziell keine fixen Arbeitszeitvorgaben mehr (vgl. Statistik Austria 2011c). Zieht man für einen Vergleich die Mikrozensus-Daten von 2004 heran (vgl. Statistik Austria 2005), sind nur leichte Zuwächse bei den flexiblen Arbeitszeitmodellen bemerkbar. Während 2004 noch 62,8% feste tägliche Beginn- und Endzeiten hatten, hat sich dieser Wert 2010 nur leicht auf 61,5% verringert. Der Gleitzeit-Anteil lag 2004 bei 17,8%. Das eher schwache Wachstum zwischen 2004 und 2010 weist darauf hin, dass sich der Anteil flexibler Arbeitszeiten in Österreich eingependelt zu haben scheint. Gerade im KMU-Bereich ist der Anteil von formal-flexiblen Arbeitszeitmodellen vergleichsweise gering, da aufgrund des höheren Verwal-

tungsaufwands und auch aufgrund des erhöhten Bedarfs gleichzeitiger Anwesenheit der Beschäftigten (eher keine größeren Abteilungen, in denen immer eine Vertretung vorhanden ist, sollte man erst später mit der Arbeit beginnen bzw. diese früher verlassen wollen) auch in Zukunft keine signifikante Erhöhung des Anteils zu erwarten ist. Auch bei den Betrieben mit geringem Angestelltenanteil ist kaum eine Erhöhung zu erwarten, während in Großbetrieben der Anteil flexibler Arbeitszeiten bereits jetzt sehr hoch ist (siehe die Ergebnisse der telefonischen Unternehmensbefragung).

**Abbildung 2: Arbeitszeitmodelle in Österreich 2010**

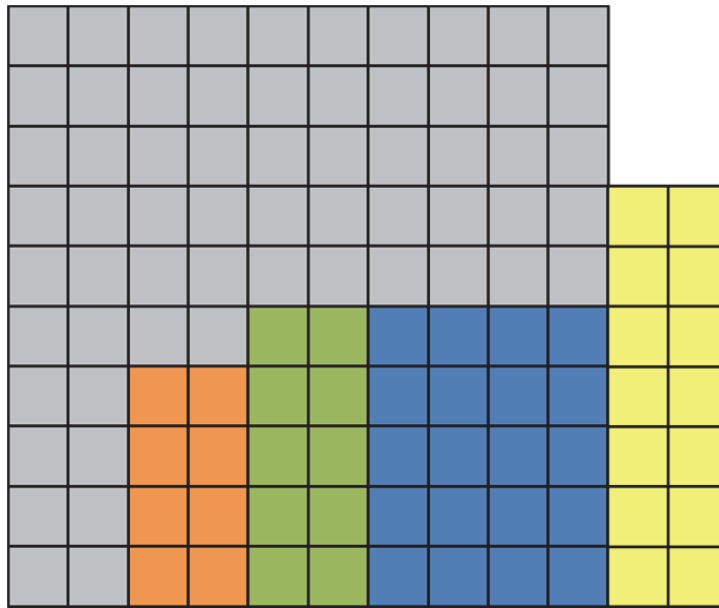


blau: Gleitzeit; grün: keine Arbeitszeitvorgaben; orange: fixe Stundenzahl/Tag; grau: fixe Arbeitszeiten

Quelle: Statistik Austria 2011c, eigene Darstellung

Zu den knapp unter 40% der unselbständig Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeiten ließen sich noch die 2010 502.400 Selbständigen rechnen (Statistik Austria 2011c: 202), bei denen flexible Arbeitszeiten in der Hinsicht möglich sind, als dass für diese Beschäftigtengruppe keine gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeitvorgaben bestehen. Mit Blick auf Abbildung 3 ergeben sich flexible Arbeitszeiten in formaler Hinsicht in Österreich durchaus als stark verbreitetes Phänomen, das fast schon die Hälfte der Erwerbstätigen betrifft (ca. 46%, siehe Abbildung 3).

**Abbildung 3: Arbeitszeitmodelle und Selbständige in Österreich 2010**

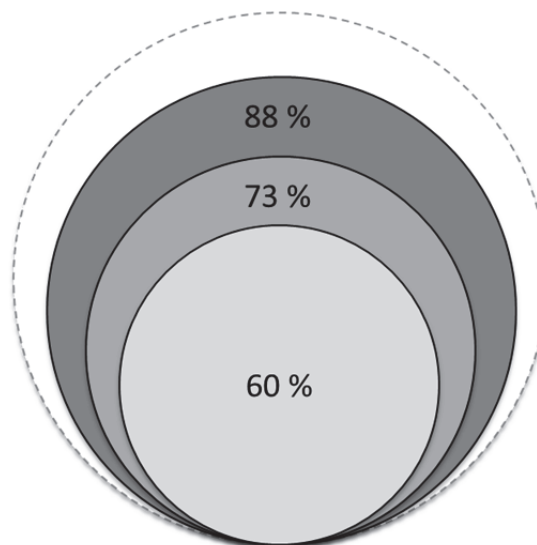


blau: Gleitzeit; grün: keine Arbeitszeitvorgaben; orange: fixe Stundenzahl/Tag;  
 grau: fixe Arbeitszeiten; gelb: selbständig

Quelle: Statistik Austria 2011c, eigene Darstellung

Die telefonische Unternehmensbefragung hatte ergeben, dass insgesamt gilt: je größer das Unternehmen, je höher der Büroangestelltenanteil und je höher die Hierarchieebene, desto eher lassen sich flexible Arbeitszeiten vorfinden. Die auffälligen Verteilungsunterschiede, die sich besonders deutlich auf unterschiedlichen hierarchischen Ebenen zeigen (siehe Abbildung 4), weisen darauf hin, dass flexible Arbeitszeiten als hierarchisches Phänomen erscheinen (je höher die Position im Betrieb, desto eher hat man flexible Arbeitszeiten), also deren Einsatz von der Qualifikation der Beschäftigten abhängt.

**Abbildung 4: Flexible Arbeitszeiten nach Angestelltenposition**



Legende: einfache Angestellte (hellgrau), höher qualifizierte Angestellte (mittelgrau),  
 leitende Angestellte (dunkelgrau)

Die Mikrozensus-Daten von Statistik Austria zeigen deutlich, dass flexible Arbeitszeiten vor allem im Angestelltenbereich vorzufinden sind (siehe Tabelle 28). Bei den manuellen beruflichen Tätigkeiten (Hilfstätigkeit, angelernte Tätigkeit, FacharbeiterIn, VorarbeiterIn/MeisterIn) liegt der Anteil von fixen Arbeitszeiten zwischen 73,6% und 79,5% – der geringere Anteil bei den Hilfstätigkeiten erklärt sich eventuell daraus, dass nicht manuelle Hilfstätigkeiten eingerechnet sind. Bei den nicht manuellen Tätigkeiten liegt dieser Anteil hingegen zwischen 26,5% (führende Tätigkeiten) und 55,5% (mittlere Tätigkeiten).

**Tabelle 28: Verteilung Arbeitszeitmodelle nach beruflicher Tätigkeit**

	N in 1.000	fester Beginn und festes Ende der tägl. Arbeitszeit	Gleitzeit	fixe Stundenanzahl pro Tag	keine Vorgaben
Hilfstätigkeit (manuell, nicht manuell)	300,4	73,6	5,4	9,3	10,8
Angelernte Tätigkeit (manuell)	550,8	79,5	4,8	7,9	7,3
Facharbeiter(in), Vorarbeiter(in)/Meister(in)	563,2	77,3	9,1	8,2	5,1
Mittlere Tätigkeit (nicht manuell)	996,2	55,5	25,5	7,7	10,6
Höhere Tätigkeit (nicht manuell)	465,1	47,1	32,0	9,5	10,7
Hochqualifizierte Tätigkeit (nicht manuell)	278,8	39,3	38,2	7,9	13,5
Führende Tätigkeit (nicht manuell)	223,3	26,5	39,0	8,6	24,6

Quelle: Statistik Austria 2011c: 202

Anm.: Lehrlinge (140.800) und selbständig Erwerbstätige (502.400) wurden nicht in die Tabelle übernommen.

Blickt man zusammenfassend auf die österreichische Arbeitswelt, scheint sich eine recht eindeutige Struktur in der Verbreitung flexibler Arbeitszeiten zu ergeben. Flexible Arbeitszeiten würden also am ehesten in Unternehmen mit hohem Angestelltenanteil und bei diesen in den mittleren bis höheren Ebenen eingesetzt werden. Die Art der eingesetzten Arbeitszeitmodelle würde dabei bedeuten, dass Selbstbestimmungsmöglichkeiten hauptsächlich in diesen Bereichen Sinn machen würden und in den anderen Bereichen schwerer umgesetzt werden können. Aber es liegt nahe, anzunehmen, dass es bei der Implementierung flexibler Arbeitszeitmodelle in Organisationen und Unternehmen nicht nur um Autonomiegewinne für die Beschäftigten, sondern auch um die Abdeckung eines flexibleren Personalbedarfs geht. Darauf wird im nächsten Abschnitt, in dem die flexiblen Arbeitszeitmodelle mit den tatsächlichen Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung für die Beschäftigten abgeglichen werden, eingegangen.

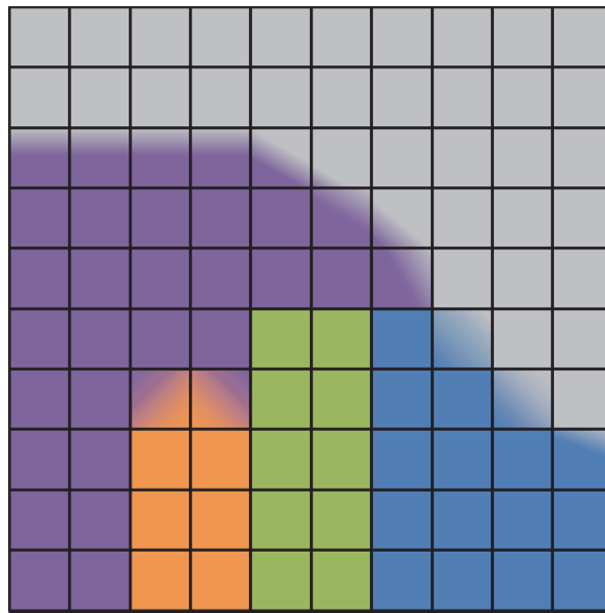
## 4.2 Informelle Abweichungen von formalen Arbeitszeitmodellen

Die Verteilung formeller Arbeitszeitmodelle lässt sich durch Daten zur informellen Arbeitszeitgestaltung differenzieren. So gaben in der telefonischen Unternehmensbefragung mehr als drei Viertel der Unternehmen, die fixe Arbeitszeitmodelle einsetzen, an, dass es zumindest in Ausnahmefällen bzw. nach Absprache (etwa mit Vorgesetzten) möglich ist, den Arbeitsbeginn zu variieren. Auf der anderen Seite gaben 10% bis 15% der Unternehmen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen an, dass für einfache und qualifizierte Angestellte praktisch nie die Möglichkeit besteht, den Arbeitsbeginn zu variieren. Einerseits sollten somit auch Beschäftigte im Bereich der fixen Arbeitszeitmodelle Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung haben bzw. können umgekehrt in Unternehmen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen aufgrund fehlender Möglichkeiten, Arbeitszeiten zu verschieben, auch fixe Arbeitszeiten bestehen.

Auch im Rahmen des Mikrozensus 2010 (Modul „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“) wurde die Frage gestellt, ob Möglichkeiten bestehen, aus „familiären Gründen“ die Arbeitszeiten flexibel gestalten zu können. In drei Antwortkategorien – „generell möglich“, „kaum möglich“ und „nicht möglich“ – sollten die Befragten beantworten, ob Beginn oder Ende der Arbeitszeit um mindestens eine Stunde verschoben werden kann (vgl. Statistik Austria 2011c: 63–64, 211). Abweichungen von den formellen Vorgaben zeigen sich bei jenen Befragten, die fixe Arbeitszeiten bzw. eine fixe Stundenanzahl pro Tag hatten. Auf Basis dieser Daten lässt sich die Abbildung zum Ausmaß flexibler Arbeitszeiten in Österreich (Abbildung 2) adaptieren. Fast die Hälfte der Befragten mit fixen Arbeitszeiten (nun lila in Abbildung 5) und ca. 85% jener mit fixer Stundenanzahl pro Tag gaben an, dass es „generell möglich“ sei, die Beginn- und Endzeiten zu verschieben.

In Abbildung 5 sind die Abweichungen in der informellen Arbeitszeitgestaltung von den formellen Arbeitszeitmodellen entlang unscharfer Grenzen dargestellt, um darauf hinzuweisen, dass die Umgangsweisen mit Arbeitszeitmodellen im Arbeitsalltag immer bis zu einem gewissen Grad von den formellen Regeln abweichen und dass deshalb immer nur grobe Linien gezogen werden können.

**Abbildung 5: Informelle Abweichungen von formellen Arbeitszeitmodellen**



blau: Gleitzeit; grün: keine Arbeitszeitvorgaben; orange: fixe Stundenzahl/Tag;  
grau: fixe Arbeitszeiten; lila: Verschiebung v. Arbeitsbeginn und -ende generell möglich

Quelle: Statistik Austria 2011c, eigene Darstellung

Die aktuelle Datengrundlage zur Problematik informeller Umgangsweisen mit Arbeitszeiten liefert derzeit noch kein gänzlich stimmiges Bild und es bestehen noch ungeklärte Fragen. Zunächst ist da die allgemeine Feststellung, dass informelle Abweichungen von Arbeitszeitmodellen durchaus bestehen und somit die Erhebung der eingesetzten Modelle unzureichend ist, um die tatsächliche Verbreitung flexibler Arbeitszeiten zu messen. Während bei der Mikrozensus-Befragung nach Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung bei fixen Arbeitszeiten und bei fixen Stunden pro Tag gefragt wurde, sind bemerkenswerterweise für jene unselbständig Beschäftigten mit Gleitzeit und ohne Arbeitszeitvorgaben bei 100% „generell möglich“ angegeben. Dabei wird davon ausgegangen, dass es für Erwerbstätige mit Gleitzeit oder ohne jegliche Vorgaben zur Arbeitszeit „ohnehin möglich ist“ (ebd. 63), aus familiären Gründen Arbeitsbeginn oder -ende um eine Stunde zu verschieben. Es ist nur schwer nachvollziehbar, warum man bei fixen Arbeitszeitmodellen Abweichungen ins Flexible in Betracht zieht, im umgekehrten Fall aber nicht. Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor (siehe Kapitel 6) zeigen auch deutlich, dass nicht mit einer derartigen Selbstverständlichkeit von den zeitlichen Möglichkeiten von Gleitzeit ausgegangen werden kann. Im Fragebogen, der im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor eingesetzt wurde, sollten auf einer vierstufigen Skala (trifft zu bis trifft nicht zu) folgende Fragen beantwortet werden:

- Oft muss ich länger arbeiten, obwohl ich mich um private Angelegenheiten kümmern müsste.

- Wenn ich aus privaten Gründen früher von der Arbeit weg muss bzw. erst später in die Arbeit kommen kann, ist das kein Problem.
- Meine Arbeitsaufgaben erlauben es praktisch nicht, dass ich meine Arbeitszeiten flexibel gestalten kann.
- Im Betrieb wird es nicht gerne gesehen, wenn man früher das Büro verlässt.

Da auf die Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung weiter unten noch im Detail eingegangen wird, sollen die Zahlen hier nur ausschnittsweise erwähnt werden. Jeweils ca. ein Fünftel der Befragten gab an, dass sie aufgrund ihrer Arbeitsaufgaben (eher) nicht<sup>1</sup> ihre Arbeitszeiten beeinflussen können und (eher) oft länger arbeiten müssen, obwohl sie sich um private Angelegenheiten kümmern müssten. Jeweils ca. ein Viertel gab an, (eher) nicht aus privaten Gründen früher von der Arbeit weg bzw. erst später zur Arbeit kommen zu können und dass es ihre Arbeitsaufgaben praktisch (eher) nicht erlauben, die eigenen Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. Obwohl nur jene BeamtInnen, Vertragsbediensteten und Privatangestellten befragt wurden, die in Gleitzeit bzw. als Führungskräfte ohne Arbeitszeitvorgaben beschäftigt sind, ist an den Daten ersichtlich, dass damit nicht unbedingt eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung für die Beschäftigten möglich sein muss – auch wenn dies wesentlich wahrscheinlicher der Fall ist als bei fixen Arbeitszeitmodellen.

In Abbildung 5 wurde auf Basis dieser Daten die Fläche zur Gleitzeit (blau) um 20% verringert, um zumindest auf einer groben Ebene ein realitätsnäheres Bild von der Verteilung flexibler Arbeitszeiten zu erreichen. Ob in anderen Wirtschaftsbranchen die Zahl an Beschäftigten in Gleitzeit, die angeben, eher keinen Einfluss auf ihre Arbeitszeiten ausüben zu können, vergleichbar ist, kann derzeit aufgrund fehlender Befragungsdaten noch nicht gesagt werden.

Insgesamt scheinen aber die zusätzlichen Spielräume bei den fixen Arbeitszeitmodellen darauf hinzuweisen, dass – auch auf einer informellen Ebene betrachtet – fast zwei Drittel der unselbständig Erwerbstätigen Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung haben – der geschätzte Anteil jener, die keine Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeiten haben, liegt bei ca. 36%. Allerdings bestehen natürlich gewisse Abstufungen im Ausmaß der zeitlichen Selbstbestimmungsmöglichkeiten. So sind prinzipiell bei Gleitzeitmodellen auch dann vergleichsweise mehr Möglichkeiten anzunehmen, wenn bei einem fixen Arbeitszeitmodell „generell möglich“ ist, Beginn oder Ende der Arbeitszeiten um mindestens eine Stunde zu verschieben.

---

<sup>1</sup> Die Formulierung „(eher) nicht“ bedeutet hier und im Nachfolgenden, dass die Antworthäufigkeiten von „trifft zu“ und „trifft eher zu“ zusammengefasst wurden.

### **4.3 Verbreitung flexibler Arbeitszeiten im regionalen und internationalen Vergleich**

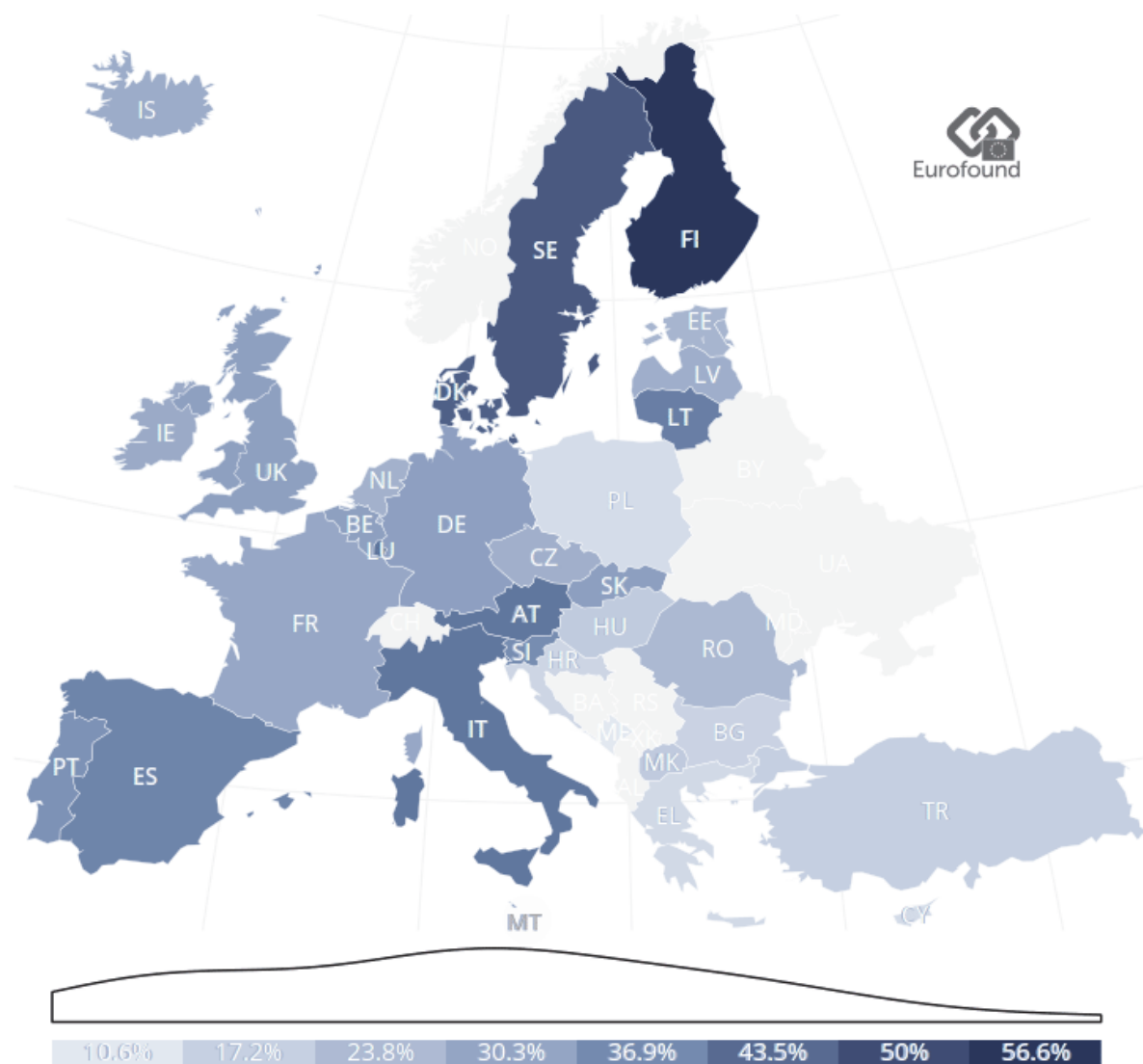
Innerhalb Österreichs unterscheidet sich die Verbreitung von flexiblen Arbeitszeiten auch nach regionalen Kriterien (vgl. Statistik Austria 2011c: 62). Relativ wenig überraschend nimmt mit steigender Bevölkerungsdichte der Anteil an Gleitzeitregelungen zu, während der Anteil fixer Arbeitszeiten zurückgeht. Nachdem nun in Städten ein größerer Anteil an großen Organisationen und Unternehmen zu beobachten ist und in diesen flexible Arbeitszeiten häufiger vorkommen, kommt ein derartiger Zusammenhang nicht unerwartet.

Wie steht es aber um die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten in Österreich im internationalen Vergleich? Die European Company Survey (ECS), eine von Eurofound durchgeführte europaweite Befragung (EU-27, Türkei, Kroatien und Mazedonien) von Führungskräften und Beschäftigten, kommt zu dem Schluss, dass über alle Länder hinweg in 57% der befragten Organisationen und Unternehmen die Beschäftigten täglich den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit selbständig variieren können (vgl. Eurofound 2015: 69). Nach dieser Befragung gehört Österreich gemeinsam mit Finnland, Dänemark und Schweden zu den Ländern mit dem höchsten Anteil an diesen selbstbestimmt-flexiblen Arbeitszeiten (über 80%). Das stimmt auch mit den Ergebnissen der telefonischen Organisationsbefragung überein, bei der je nach Angestelltenebene und Arbeitszeitmodell nur zwischen 7% und maximal 20% der Organisationen angaben, dass für die Beschäftigten „praktisch nie“ die Möglichkeit besteht, ihren Arbeitsbeginn zu variieren.

Abbildung 6 zeigt die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten im internationalen Vergleich. Angegeben sind die Werte für jene Unternehmen und Organisationen, bei denen mehr als 80% der Beschäftigten Möglichkeiten haben, Arbeitsbeginn und -ende zu variieren. Dabei zeigen sich starke Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedsstaaten. Während zwischen 50% und 57% der Unternehmen in den nordischen Staaten weitgehend flexible Arbeitszeiten einsetzen, tun das nur ca. 30% der Unternehmen in Deutschland, Frankreich und Großbritannien. Mehr als 41% der österreichischen Unternehmen setzen ähnlich wie Unternehmen in Italien auf umfassender Ebene flexible Arbeitszeiten ein, das ist deutlich häufiger als in Unternehmen anderer nordwesteuropäischer Länder. Am seltensten, nämlich zwischen nur 10% und 17% der Unternehmen, werden flexible Arbeitszeiten in osteuropäischen Staaten eingesetzt.



Abbildung 6: Verbreitung von selbstbestimmt-flexiblen Arbeitszeiten im europaweiten Vergleich



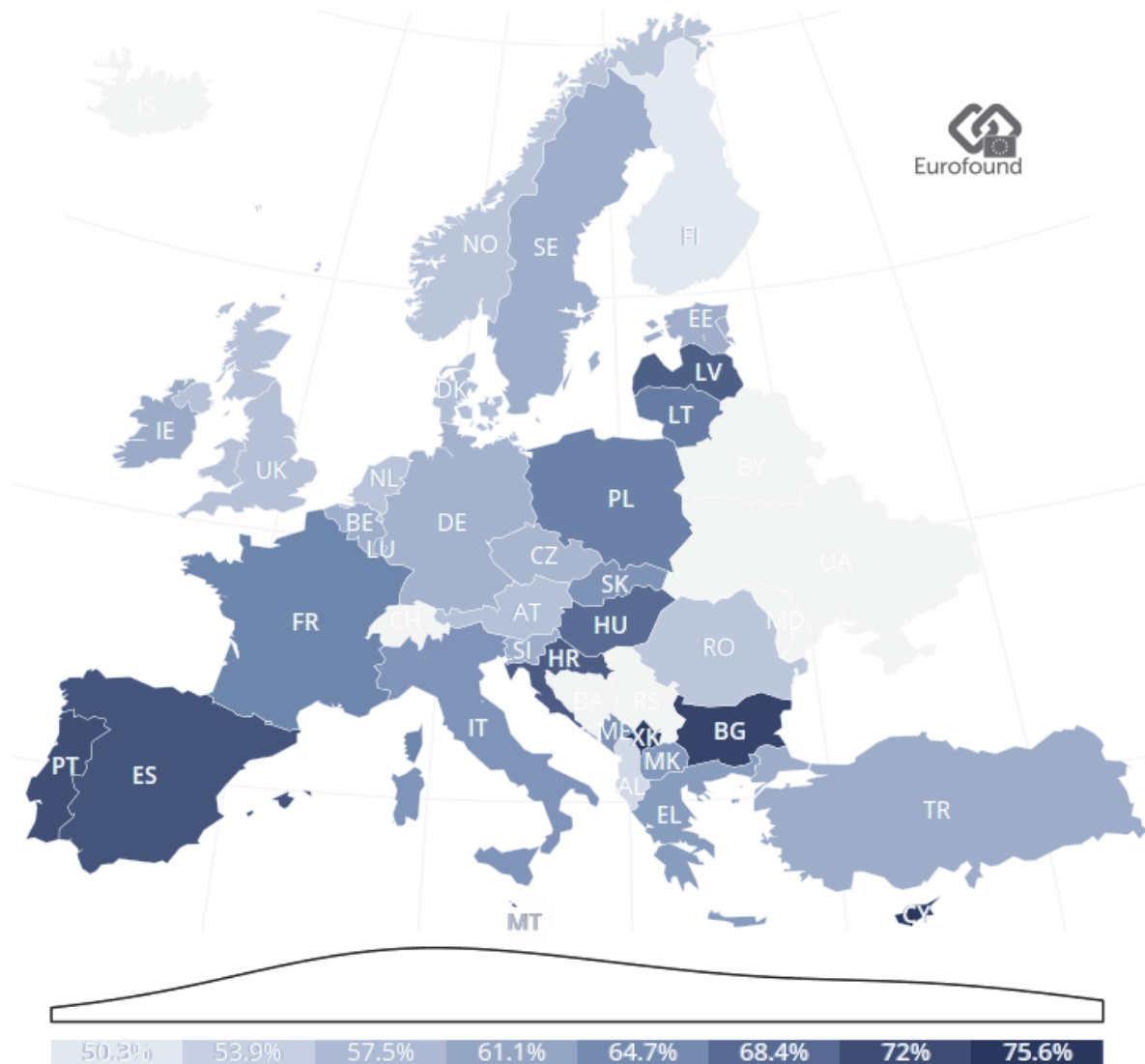
Quelle: Eurofound, 3rd European Company Survey (ECS)

Bezogen auf den Einsatz selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten in Unternehmen und Organisationen gehört Österreich also zu jenen Ländern mit den höchsten Anteilswerten. Der European Working Conditions Survey ermöglicht auch den internationalen Vergleich auf Ebene der Beschäftigten, im Zuge dessen 44.000 Beschäftigte in den EU-Staaten, Norwegen, Kroatien, der ehemaligen jugoslawische Republik Mazedonien, Türkei, Albanien, Montenegro und Kosovo befragt wurden (vgl. Eurofound 2012). In dieser Erhebung wurden zwei Fragen gestellt, die für einen internationalen Vergleich der Verbreitung flexibler Arbeitszeiten besonders relevant sind:

- Arbeiten Sie mit fixen Beginn- und Schlusszeiten?
- Würden Sie sagen, während der Arbeitszeit ein bis zwei Stunden freizunehmen, um persönliche oder familiäre Angelegenheiten zu erledigen, ist für Sie ...
  - ... überhaupt nicht schwierig zu arrangieren?

- ... nicht allzu schwierig zu arrangieren?
- ... etwas schwierig zu arrangieren?
- ... sehr schwierig zu arrangieren?

**Abbildung 7: Anteile fixer Arbeitszeiten im europäischen Vergleich**

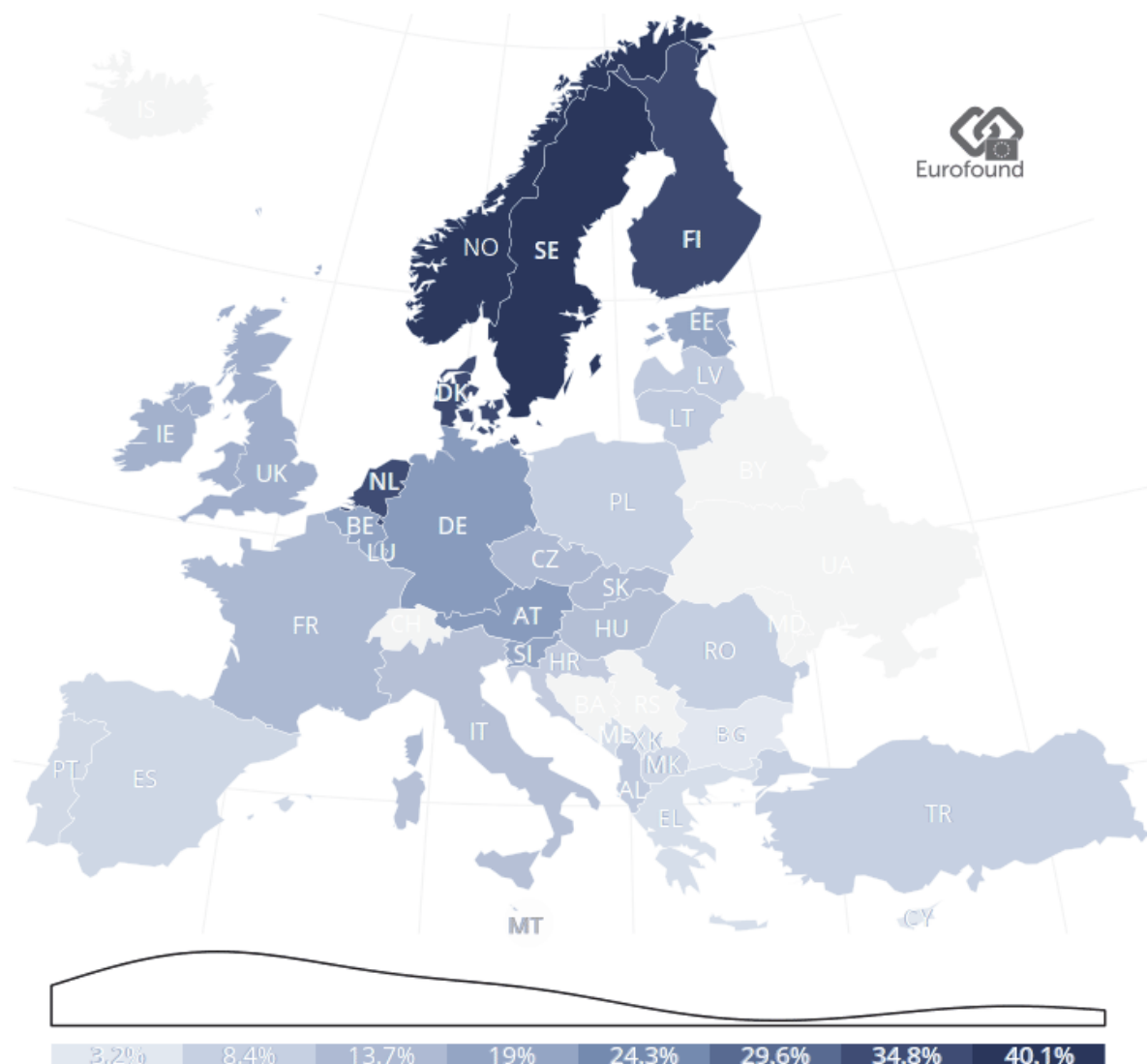


Quelle: 5th European Working Conditions Survey (EWCS)

Abbildung 7 zeigt die Verteilung der Anteile an fixen Arbeitszeiten unter den Beschäftigten. Der Anteil an Beschäftigten mit fixen Arbeitszeiten ist vor allem in den nordischen Staaten, aber auch in Österreich, Deutschland, Großbritannien und den Beneluxländern im Vergleich zu anderen europäischen Staaten mit durchwegs unter 60% eher gering. Während der Anteil in Österreich bei 56% liegt, beträgt dieser in Frankreich bereits 65%. Einen besonders hohen Anteil fixer Arbeitszeiten weisen mit über 70% Spanien, Portugal und Bulgarien auf. Auch in Polen, Ungarn und Kroatien ist der Anteil an Unternehmen mit überwiegend fixen Arbeitszeiten mit knapp 70% vergleichbar hoch.

Während der Anteil an Unternehmen, die selbstbestimmt-flexible Arbeitszeiten einsetzen, in Österreich relativ hoch und auch der Anteil von Beschäftigten mit fixen Arbeitszeiten vergleichsweise gering ist, kann sich Österreich bei der Gleitzeit nicht im Spitzenfeld halten (vgl. Abbildung 8). Im European Working Conditions Survey wurde auch nach dem „Arbeitszeitarangement“ gefragt (mit der Antwortmöglichkeit „Man kann die Arbeitszeit innerhalb eines gewissen Rahmens anpassen (z. B. Gleitzeit)“). Für Österreich werden 21,7% ausgewiesen, was sehr nahe am Wert der Mikrozensus-Befragung liegt (19,8%). Die vier Spitzenreiter Norwegen, Schweden, Dänemark und Finnland liegen alle über 35% (Niederlande mit 34,9% nur knapp darunter). Bei der Verbreitung von Gleitzeit liegt auch Deutschland mit 21,6% gleichauf mit Österreich. Großbritannien und Frankreich weisen einen geringeren Wert auf (16,6% bzw. 14,1%). Die osteuropäischen Länder liegen unter 15%.

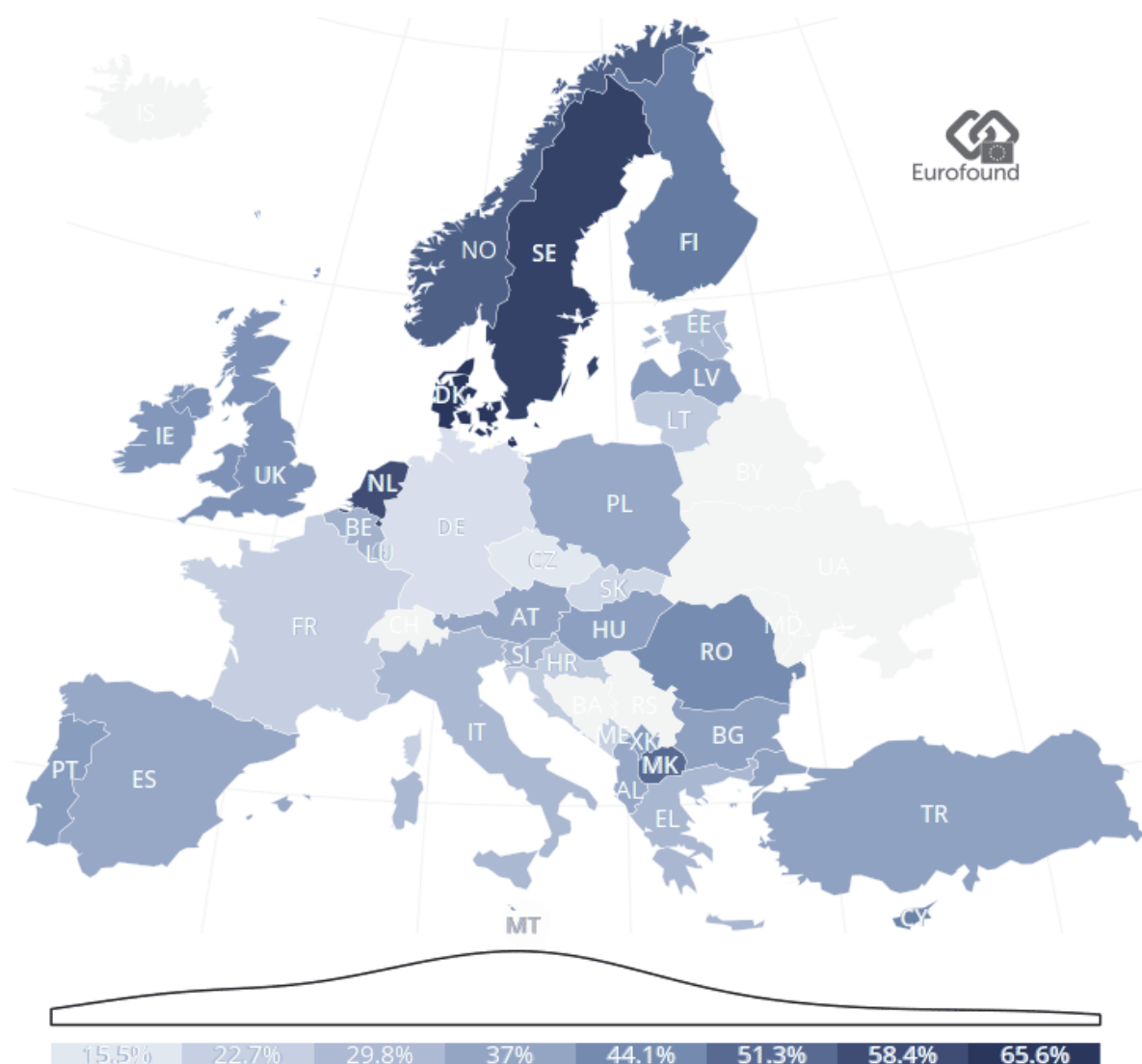
**Abbildung 8: „Flexitime“ bzw. Gleitzeit im europäischen Vergleich**



Quelle: 5th European Working Conditions Survey (EWCS)

Aus den vorhergehenden Ausführungen ist hervorgegangen, dass formale Angaben zu den eingesetzten Arbeitszeitmodellen meist nur bedingt eine Aussage über die tatsächlichen Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten geben. Darum betrachten wir hier wiederum die Frage, inwiefern es für die Beschäftigten möglich ist, während der Arbeit ein oder zwei Stunden frei zu nehmen, um sich um persönliche oder familiäre Dinge kümmern zu können, als Indikator für das tatsächliche Vorhandensein von Selbstbestimmungsmöglichkeiten unabhängig vom eingesetzten Arbeitszeitmodell (siehe Abbildung 9).

**Abbildung 9: Möglichkeiten ein oder zwei Stunden freizunehmen im europäischen Vergleich  
(% für „überhaupt nicht schwierig“)**



Quelle: 5th European Working Conditions Survey (EWCS)

Während es für 58% bis 66% der Beschäftigten in den nordeuropäischen Staaten möglich ist, sich zwischendurch für private oder familiäre Angelegenheiten ein bis zwei Stunden freizu-

nehmen, trifft das auf nur knapp 37% der österreichischen Unternehmen zu – trotz des relativ hohen Anteils an Unternehmen mit überwiegend flexiblen Arbeitszeiten. Besonders ausgeprägt ist diese Diskrepanz in Deutschland, wo nur 18% der Beschäftigten diese Form der Selbstbestimmung der Arbeitszeit für besonders leicht möglich halten. Aber auch in Frankreich gaben nur 23% der Beschäftigten an, dass stundenweises Freinehmen überhaupt nicht schwierig sei. Demgegenüber stehen v. a. die osteuropäischen Beschäftigten, bei welchen trotz der Tendenz der Unternehmen und Organisationen zu fixen Arbeitszeitmodellen 30% bis 37% der Beschäftigten kein Problem darin sehen, ein bis zwei Stunden während der Arbeitszeit freizunehmen. Entsprechend ließe sich für die osteuropäischen Länder annehmen, dass die informellen Spielräume in der Arbeitszeitgestaltung ausgeprägter sind.

Insgesamt steht Österreich hinsichtlich der Verbreitung selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten im europäischen Vergleich im Spitzenfeld bzw. knapp dahinter. Lediglich in den nordeuropäischen Ländern scheinen die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeiten stärker ausgeprägt zu sein. Hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung erscheint Österreich im Gesamtüberblick aber dennoch eher zu den nordeuropäischen Ländern zu neigen und mit Ausnahme der Gleitzeit sich markant von Deutschland zu unterscheiden. Gerade die in der öffentlichen Debatte öfters anzutreffende Meinung, Österreich müsse sich mehr dem deutschen Arbeitsmarkt-Modell nähern, würde eine Distanzierung von den doch häufig als Vorbild gesehene nordeuropäischen Ländern bedeuten, ist doch in Deutschland der Anteil fixer Arbeitszeiten höher und sind dort auch die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeiten geringer.



## 5 Exploration zentraler Aspekte selbstbestimmter flexibler Arbeitszeiten<sup>2</sup>

In der explorativen Studie wurden 33 Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten aus verschiedenen Branchen und Berufsfeldern befragt. Ziel der Studie war es, die grundsätzlichen Problemlinien zu identifizieren, die einen Einfluss auf die Möglichkeiten selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung haben. Dabei wurde – wie auch im 4. Kapitel behandelt – von der Annahme ausgegangen, dass es im konkreten Arbeitsalltag immer informelle Abweichungen von den formal vorgegebenen Arbeitszeitmodellen geben wird, sowie des Weiteren, dass auch bei vorhandenen Einflussmöglichkeiten Unterschiede im Ausmaß dieser Möglichkeiten bestehen werden. Von den grundsätzlichen Problemlinien zu sprechen, heißt in diesem Zusammenhang, besondere Einflussgrößen auf das Ausmaß an Selbstbestimmungsmöglichkeiten zu identifizieren.

Im Nachfolgenden wird (1.) zunächst eine Forschungsperspektive erläutert, mit deren Hilfe den Selbstbestimmungsmöglichkeiten in der unselbständigen Beschäftigung nachgegangen wird. Danach werden (2.) drei zentrale Problemfelder behandelt, die einen zentralen Einfluss auf die Möglichkeiten selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung haben. Schließlich wird (3.) darauf eingegangen, in welcher Form von der organisatorischen bzw. betrieblichen Kommunikationskultur maßgeblich bestimmt wird, ob Beschäftigte Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeiten gewinnen oder nicht. Im Zuge dessen wird zudem der allgemeine Stellenwert der Begrenzung beruflicher Verfügbarkeit behandelt.

### 5.1 Inanspruchnahmen und Verfügbarkeiten in der alltäglichen Arbeitszeitgestaltung

Im Alltag werden Menschen, ob nun berufstätig oder nicht, kontinuierlich mit Ansprüchen konfrontiert, welche Handlungen sie vollziehen sollen. Das Ausmaß und die Art der Ansprüche richten sich nach den jeweiligen sozialen Kreisen, an denen man mehr oder weniger freiwillig partizipiert (vgl. Zerubavel 1979). Bei diesen Ansprüchen stellt sich aber immer nicht nur die Frage, *was* von einem erwartet wird, sondern auch *wann*, *wie lange* und *in welcher Reihenfolge* man bestimmte Aktivitäten durchführen sollte. Ab einem gewissen Alter werden so etwa der Schulbesuch und später die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erwartet. Ab dem Eintritt in die Erwerbstätigkeit kommt ein mehr oder weniger komplexes Set von beruflichen zeitlichen Erwartungen auf, von deren Erfüllung auch maßgeblich der Erfolg im Berufsleben abhängt. Ganz allgemein hängen von der Erfüllung zeitlicher Erwartungen, also

---

<sup>2</sup> Die Argumente in diesem Kapitel sind auch zum Teil an anderer Stelle vorgelegt worden (siehe Griesbacher i. E.). Der Text in diesem Kapitel ist hier aber größtenteils angepasst, umformuliert und ergänzt worden.

von der Bereitschaft Ansprüche eines sozialen Kreises anzunehmen, indem man eine entsprechend zeitliche Verfügbarkeit für diese Ansprüche herstellt, die Akzeptanz und das Ausmaß der sozialen Integration ab.

Es bestehen im Regelfall aber immer auch zumindest partiell widersprüchliche Ansprüche, wie die Teilnahme sowohl am Familien- als auch am Arbeitsleben, wodurch auch Zeitkonflikte auftreten können. Historisch betrachtet entwickelten sich im Laufe der Menschheitsgeschichte verschiedene gesellschaftlich organisierte Zeitabläufe, wie sie sich heute beispielsweise im Kalender widerspiegeln, in dem weltliche und religiöse Ansprüche durch die Definition von Verfügbarkeiten in eine zeitliche Ordnung gebracht sind (z. B. durch die Einteilung der Woche in Werktag und dem davon abgegrenzten sakralisierten Sonntag sowie den religiös begründeten Feiertagen). In der Soziologie geht man dabei allgemeiner davon aus, dass unsere Zeitauffassungen gesellschaftlichen Ursprungs sind und in Form sozialer Zeit als wichtiges Orientierungsmittel im Alltag fungieren. Durch sie erlangt die kaum überblickbare Vielzahl alltäglicher gesellschaftlicher Aktivitäten einen gewissen geordneten Zusammenhang (vgl. Sorokin/Merton 1937; Elias 1988). Zeitinstitutionen wie Arbeitszeit, Freizeit, Urlaub, Feiertage und Wochenenden fügen die Zeit in eine strukturierte Ordnung, sodass der Blick auf Uhr und Kalender ein Gefühl von Orientierung und Sicherheit zu vermitteln vermag (vgl. Zerubavel 1985). Diese allgemeine Beobachtung ist deshalb wichtig, da die zeitliche Regelung gesellschaftlicher Abläufe wesentlich über ein möglichst reibungsfreies gesellschaftliches Zusammenleben mitentscheidet.

Die moderne Gesellschaft war und ist in der Folge der industriellen Revolution zum Teil noch von starren Zeitordnungen geprägt (insbesondere im Bereich staatlicher Organisation), welche eine feste Trennung von privaten und öffentlichen Zeiten vorschreiben (vgl. Zerubavel 1979). Diese können Erwartungssicherheit geben und die feste Bestimmung von Arbeitszeiten schützt die privaten (Frei-)Zeiten. Der Soziologe Eviatar Zerubavel hat dabei die Wichtigkeit regelmäßiger Rückzüge aus dem öffentlichen in das private Leben in modernen Gesellschaften hervorgehoben: „The competing claims on the person by his various social circles [...] and the often conflicting demands entailed by his various social roles make the institutionalization of [...] remissions absolutely essential to modern social life.“ (ebd., S. 39) Zunächst kann zwar gerade in einer flexibilisierten und zum Teil auch digitalisierten Arbeitswelt nicht unbedingt davon ausgegangen werden, dass eine fixierte Trennung des öffentlichen und privaten Lebens unabdingbar ist, doch wird im letzten Abschnitt dieses Kapitels noch zu behandeln sein, in welcher Form Rückzüge aus dem öffentlichen Leben auch bei flexiblen Arbeitszeiten relevant sind.

Diese zeitsoziologischen Überlegungen bedeuten, dass für die Erforschung aktueller gesellschaftlicher Umgangsweisen mit flexiblen Arbeitszeiten die Problematik zu behandeln ist, in



welcher Form Beschäftigte mit zeitlichen Ansprüchen aus dem Berufs- und aus dem Privatleben konfrontiert sind. In der Auseinandersetzung mit den Interviewmaterialien liegt deshalb ein besonderer Fokus auf der Unterscheidung zwischen zeitlichen Inanspruchnahmen und Verfügbarkeiten. Am Beispiel der Gleitzeit ließe sich diese begriffliche Unterscheidung etwa dahingehend anwenden, als dass in der Kernzeit prinzipiell keine Verfügbarkeit für private Angelegenheiten besteht, während im Gleitzeitrahmen die Möglichkeit, auf private Inanspruchnahmen zu reagieren, vom Ausmaß der beruflichen Inanspruchnahmen abhängt. Denn in der Regel sieht der Gleitzeitrahmen vor, dass die Beschäftigten nur unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse ihre Arbeitszeiten im Gleitzeitrahmen selbständig anpassen können. Nach den Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeiten zu fragen, heißt somit, dem Ausmaß beruflicher Inanspruchnahmen nachzugehen sowie der davon abhängigen Verfügbarkeit für private Angelegenheiten.

## **5.2 Drei zentrale Problemfelder selbstbestimmter Arbeitszeiten**

Die Idee selbstbestimmter Arbeitszeiten ist – wie bereits in der Einleitung dargestellt – nicht nur in der selbständigen, sondern auch in der unselbständigen Beschäftigung gefragt. Der Wunsch nach selbstbestimmten Arbeitszeiten geht häufig auch mit einer relativ hohen Zufriedenheit mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, insbesondere der Gleitzeit, einher. Die Arbeitszeitzufriedenheit kann deshalb aber nicht einfach als Kriterium dafür herangezogen werden, ob tatsächlich Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Arbeitszeitgestaltung vorliegen. Denn Freiräume in der Arbeitszeitgestaltung werden nicht nur dann positiv beurteilt, wenn sie tatsächlich vorliegen, sondern auch dann, wenn den Beschäftigten bewusst ist, dass ihre tatsächlichen Einflussmöglichkeiten eingeschränkt sind:

„Also generell finde ich es toll, wie flexibel ich arbeiten kann. Ich finde nur mein Arbeitspensum, was ich an Arbeit habe, zu hoch. Dadurch bin ich gezwungen, viel mehr Stunden zu machen, als ich eigentlich möchte. Dadurch kann ich eigentlich gar nie wirklich kürzer arbeiten, obwohl ich eigentlich die Freiheit hätte. Weil sich sonst meine Arbeit nicht ausgeht.“ (B030, Beschäftigte in Gleitzeit ohne Kernzeit)<sup>3</sup>

Die Soziologin Johanna Muckenhuber identifizierte diese Situation im Zuge ihrer Beschäftigung mit Mikro-Selbständigen als „Autonomieparadoxon“ (vgl. Muckenhuber 2014). Das Gefühl, über die eigene Arbeitszeit selbst verfügen zu können, schafft Zufriedenheit, und zwar auch dann, wenn man selbst eigentlich weiß, dass der Großteil der eigenen Zeit fremdbestimmt ist und die Arbeit regelmäßig ausufert. Aus diesem Grund wurde bei der Durchführung und Auswertung der qualitativen Interviews besonders darauf geachtet, herauszufin-

---

<sup>3</sup> Direkt zitierte Interviewstellen wurden hier zur besseren Lesbarkeit sprachlich geglättet.

den, unter welchen Rahmenbedingungen tatsächliche Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeitgestaltung eher auftreten. Während Gleitzeit insgesamt im Vergleich zu fixen Arbeitszeiten mit einer sehr positiven Meinungsbildung verbunden zu sein scheint, wird in den in diesem Abschnitt betrachteten drei Problemfeldern kritisch hinterfragt, wann, wo und unter welchen Bedingungen selbstbestimmte Arbeitszeiten tatsächlich realisiert werden können.

### **5.2.1 Ungewissheit beruflicher Zeitansprüche**

Unselbständige Beschäftigung fußt auf dem Prinzip, dass Menschen einen Teil ihrer Zeit gegen eine vereinbarte Entlohnung als Arbeitszeit für einen Arbeitgeber aufbringen. In der Regel sollten die Beschäftigten dabei einigermaßen genau darüber Bescheid wissen, wann, wie lange und wie häufig sie ihre Arbeitszeiten erbringen müssen, um ihr Arbeitsverhältnis vertragsgemäß zu erfüllen. Es sollte also zumindest in formal-rechtlicher Hinsicht eine *Arbeitszeit-Gewissheit* bestehen, die es den Beschäftigten ermöglicht, jenen Zeitpunkt zu bestimmen, an dem sie *genügend* Zeit im Sinne des Arbeitsverhältnisses aufgewandt haben. Beispielsweise ist bei starren Arbeitszeiten in der Regel eindeutig definiert, zu welcher Tageszeit die Arbeit aufgenommen und wann sie wieder beendet werden sollte. In gewissem Sinne sollte deshalb bei starren Arbeitszeitmodellen weitestgehend eine Gewissheit über die beruflichen Zeitansprüche vorherrschen. Bei Arbeitsverhältnissen mit verschiedenen (starrten) Arbeitszeitschichten kann es aber auch Ungewissheit über berufliche Zeitansprüche geben, wenn etwa Schichtpläne nicht ausreichend lange im Voraus vom Arbeitgeber angekündigt werden.

Während trotz gewisser Ausnahmen bei fixen Arbeitszeitmodellen Arbeitszeit-Gewissheit vorherrschen sollte, steht dieses Prinzip bei flexiblen Arbeitszeitmodellen auf wesentlich schwächerem Fundament. Es wird also für die Beschäftigten potenziell schwieriger, Antworten auf Fragen wie „Habe ich heute/diese Woche/dieses Jahr genug gearbeitet?“ oder „Habe ich zur rechten Zeit gearbeitet?“ zu finden. Diese grundsätzliche Problematik lässt sich am Beispiel der Gleitzeit, dem häufigsten flexiblen Arbeitszeitmodell, veranschaulichen. Bei der Gleitzeit können Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeiten der Beschäftigten (zumeist unter Einhaltung einer fixen Kernarbeitszeit) variieren. Der Gleitzeitrahmen wird dabei in der Regel so gesetzt, dass kaum Arbeitsstunden mit erhöhtem Geld- bzw. Zeitwert zustande kommen und jene Stunden, die über die tägliche Normalarbeitszeit hinausgehen, über Zeitkonten gesammelt werden, damit an anderen Tagen die Arbeitszeit verkürzt bzw. sogar ein ganzer Tag frei genommen werden kann.

Gleitzeit sieht prinzipiell außerhalb der Kernarbeitszeit Selbstbestimmungsmöglichkeiten für die Beschäftigten vor (siehe das österreichische Arbeitszeitgesetz § 4b). Im betrieblichen Umfeld wird dazu aber im Regelfall die Vorgabe ergänzt, die Zeit „unter Berücksichtigung

betrieblicher Erfordernisse“ selbst einteilen zu können. Diese Maßgabe gilt prinzipiell für den gesamten Gleitzeitrahmen. Für die Beschäftigten ist damit aber nicht gesagt, welche betrieblichen Erfordernisse nun tatsächlich einen beruflichen Anspruch über private Bedürfnisse – also eine Einschränkung der Selbstbestimmungsspielräume – rechtfertigt. Im Arbeitsalltag werden die mehr oder weniger konkreteren Regeln, wie die Arbeitszeiten außerhalb der Kernzeit gestaltet werden können, einerseits vom Verhalten der KollegInnen und Vorgesetzten abgeleitet und andererseits von spezifischen Arbeitsbedingungen geprägt.

„Normalerweise beginnen wir um ca. 06:15 Uhr mit der Arbeit. Wir haben zwar Gleitzeit, aber grundsätzlich hat sich das so ergeben, weil wir viel mit chinesischen Firmen zusammenarbeiten und wir haben natürlich Zeitverschiebung, sechs Stunden, und für die ist bei uns der Vormittag, ist bei denen schon der Nachmittag. Deswegen fangen wir früh an, 06:15 Uhr.“  
(B025, leitender Angestellter in Gleitzeit)

Bei der Abteilung, in welcher der leitende Angestellte, von dem das obige Interviewzitat stammt, tätig ist, werden also die Arbeitszeiten von einer externen Kooperation bzw. einem Auftraggeber maßgeblich bestimmt. Während dadurch Arbeitszeitvariation am Vormittag kaum mehr möglich ist, sind die Vorgaben am Nachmittag entsprechend geringer. Die Frage, wann „üblicherweise“ mit der Arbeit begonnen wird, ist aber nicht immer von derart unmittelbaren Arbeitsbedingungen abhängig. Arbeitsbeginn- und -endzeiten können sich auch ohne so einfach erkennbaren Grund in einer Organisation einspielen. Für die Beschäftigten kann es auch dann schwierig sein, zu „unüblichen“ Zeiten nicht am Arbeitsplatz zu sein.

Damit ist nicht gesagt, dass Gleitzeit nicht auch vielerorts tatsächlich mit flexibler Arbeitszeitgestaltung auch im Sinne der Beschäftigten gelebt wird. Es besteht aber die Grundproblematik, dass es relativ zufällige Arbeitsbedingungen und informelle Arbeitszeitnormen sind, von denen die Selbstbestimmungsmöglichkeiten im Endeffekt abhängen. Dazu kommt, dass hierzulande Erwerbsarbeit als zum Teil wichtigstes Persönlichkeitsmerkmal anerkannt wird, weshalb es den meisten Beschäftigten wichtig ist, ihrem Umfeld gegenüber ein besonderes Arbeitsengagement an den Tag zu legen. Wenn dann nicht mehr oder weniger klar geregelt ist, welche Arbeitszeiten legitim sind, können die Beschäftigten eher mit einer erweiterten beruflichen Verfügbarkeit reagieren, um ihrem Umfeld ihr Engagement für den Beruf zu signalisieren. In gewisser Hinsicht kann dadurch das Prinzip der Arbeitszeit-Gewissheit durch ein Prinzip der Arbeitszeit-Maximierung ersetzt werden, indem die Beschäftigten eben nicht *ausreichend* lange arbeiten, sondern so lange es irgendwie möglich ist.

### 5.2.2 Berufliche Inanspruchnahmen: Erweiterungen und Einschränkungen

Politische Legitimierung erfährt Arbeitszeitautonomie vor allem durch die Annahme, dass die Selbstbestimmungsspielräume nicht nur für berufliche, sondern gleichermaßen auch für private Ansprüche genutzt werden können:

„Alles, was jetzt Termine betrifft, da richtet man sich natürlich nach dem Unternehmen (...), wenn ich aber weiß, ich habe keinen fixen Termin mehr; es ist nur mehr die Büro-, also die Papierarbeit zu erledigen, dann kann ich mir das sozusagen selber einteilen und dann sagen ok, das passt heute oder ich kann dann auch sagen, heute scheint die Sonne, heute kann ich einmal früher raus gehen.“ (B011, Beschäftigte in Gleitzeit)

An dem Interviewzitat sehen wir, dass bei dieser Beschäftigten die Selbstbestimmungsmöglichkeiten insbesondere von den beruflichen Terminen abhängen. Mit dem Verweis darauf, dass, wenn keine Termine mehr anstehen, die Arbeit flexibel beendet werden kann – auch wenn noch Büroarbeit möglich wäre –, wird die potenziell wechselseitig-vorteilhafte Gestaltung flexibler Arbeitszeiten sichtbar: nämlich dann (länger) zu arbeiten, wenn es sein muss, und dann auch früher aufhören zu können, wenn keine beruflichen Gründe dagegen sprechen. Aber auch hier wird die Frage eine Rolle spielen, ob bei der Beschäftigten die beruflichen Notwendigkeiten (in diesem Falle Termine) und die Möglichkeiten, auch privaten Inanspruchnahmen nachzugehen, einigermaßen ausgeglichen sind.

In der Auseinandersetzung mit dem potenziellen Ausgleichsverhältnis zwischen beruflichen und privaten Inanspruchnahmen fällt eine grundsätzliche Prioritätsproblematik auf: Private Angelegenheiten scheinen allgemein eher in Frage gestellt zu werden als berufliche. Eine befragte Beschäftigte im Außendienst trägt etwa auch ihre privaten Treffen als Termine ein:

„Das MUSS ich, weil sonst – mein Sozialleben, das würde sonst da irgendwo herumkriechen. Also ich schaue schon, dass ich das auch einhalte. Manchmal fällt es mir schwer. Weil heute wäre ich zum Beispiel am Nachmittag mit meiner Tochter verabredet gewesen; habe ich absagen müssen. Weil sich mir ein Termin aufgedrängt hat. Um 14 Uhr muss ich nach [Ortsangabe] raus. Das geht vor. Geht vor.“

In diesem Fall sind es gerade Termine mit KundInnen, die ganz im Sinne des verbreiteten Verkaufsmottos „Der Kunde ist König!“ eine Durchsetzung von privaten Inanspruchnahmen verhindert können. Dass auch im Vertriebsbereich deshalb private Angelegenheiten immer nachrangig bedient werden müssen, ist aber nicht zwingendermaßen der Fall. Auch in diesem Bereich gibt es Berichte, dass es möglich sei, den KundInnen zu kommunizieren, zu welchen Zeiten man üblicherweise nicht zur Verfügung steht (z. B. abends oder am Wochenende – außer bei Notfällen). Innerhalb einer Organisation kann aber über die internen Kom-

munikationsmittel auch privaten Terminen Platz eingeräumt werden. So sind elektronische Kalender verbreitet, bei denen Beschäftigte auch Termine ihrer ArbeitskollegInnen einsehen können, bevor sie eine Terminanfrage stellen. Diese Kalender können auch dazu genutzt werden, private Termine einzutragen. Ein Befragter (B001) gab dazu an, dass diese in seinem Betrieb ernst genommen werden, und er ohne konkretere Angaben solche Termine relativ gesichert wahrnehmen kann. Auf der anderen Seite würde er keine eingetragenen beruflichen Termine im Gleitzeitrahmen ablehnen.

Letzteres Beispiel zeigt nicht nur das potenzielle Ausgleichsverhältnis zwischen privaten und beruflichen Ansprüchen, sondern weist auch auf die Bedeutung der Privatsphäre für die Einschränkung letzter hin. Auch wenn der Gleitzeitrahmen rechtlich eine weitestgehend selbstbestimmte Arbeitszeitgestaltung vorsieht, so muss eine private Angelegenheit erst von ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten als legitim angesehen werden, damit deren zeitlicher Anspruch durchgesetzt werden kann. Wenn aber der Inhalt der privaten Angelegenheit auch tatsächlich im Betrieb als Privatsphäre und damit als nicht einsehbar anerkannt wird, so können neue Möglichkeiten für „traditionell“ nicht akzeptierte zeitliche Ansprüche leichter durchgesetzt werden. Damit würde die klassische Trennung von öffentlichem und privatem Leben, die durch fixe Arbeitszeiten aufrechterhalten wurde, in einer flexiblen Form fortgesetzt. Dies ist deshalb wichtig, da eben neben den etablierten privaten Gründen, zu ungewöhnlichen Zeiten nicht am Arbeitsplatz zu sein (etwa wegen Arztbesuchen oder familiärer Notfälle), andere Gründe schwerer durchgesetzt werden können. Wenn etwa jemand früher das Büro verlassen möchte, um einfach nur „nichts zu tun“ (was er gegebenenfalls aufgrund genügender Plusstunden am Arbeitszeitkonto theoretisch darf), sollte dies auch praktisch möglich sein, ohne dass negative Konsequenzen seitens der KollegInnen oder Vorgesetzten zu erwarten sind. Dies kann als Bestandteil der Idee selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten angesehen werden.

Kontrastierend zu den eher schlechteren Durchsetzungschancen privater Inanspruchnahmen kann noch neben der Terminproblematik auf die zeitlichen Dynamiken rund um das allgemeine Arbeitspensum der Beschäftigten eingegangen werden. Bereits im vorangegangenen Abschnitt war von einer Tendenz zur Arbeitszeit-Maximierung die Rede. Vielerorts wird eher so viel gearbeitet, wie möglich ist, und nicht so viel, wie es dem vereinbarten Arbeitsverhältnis angemessen ist. Gerade im Angestelltenbereich, der ja im höchsten Maße von flexiblen Arbeitszeiten betroffen ist, haben die Beschäftigten in der Regel selten Zeiten, in denen keine Arbeit anfällt. Es kommt also eher weniger oft zur Situation, dass man sein Arbeitspensum erledigt hat und deshalb zum Beispiel früher den Arbeitsplatz verlassen kann. Um diese Arbeitszeitmaximierung zu ermöglichen, werden auch private Ressourcen optimiert eingesetzt:

„Mein Mann arbeitet ja auch. Und am Montag und Mittwoch arbeitet er ab fünf am Abend wieder. Das heißt, da muss ich daheim sein. Am Dienstag betreuen meine Schwiegereltern die Kinder, da sind die Kinder den ganzen Tag gut betreut und deswegen kann ich länger arbeiten. Und am Donnerstag arbeitet mein Mann nicht am Abend, deswegen kann ich da auch länger arbeiten.“ (B030, Beschäftigte in Gleitzeit ohne Kernzeit)

Einerseits wird an diesem Interviewzitat sichtbar, wie private Ressourcen eingesetzt werden, um möglichst lange Arbeitszeiten zu ermöglichen (die Arbeit wird nur dann „früher“ beendet, wenn wirklich keine Kinderbetreuung zur Verfügung steht). Die Beschäftigte gibt dazu auch an, dass, wenn sie länger als zehn Stunden am Tag arbeitet, sie diese auf einen anderen Tag schreiben muss. Ausgedehnte Arbeitszeiten bis hin zu den möglichen täglichen Höchst-arbeitszeiten (oder gar darüber hinaus) sind aber nicht unbedingt nur Ausdruck eines hohen fremdbestimmten Arbeitszwanges, sondern können auch von den Beschäftigten in gewisser Weise selbstbestimmt gelebt werden:

„Ja, ich muss jetzt mal nachdenken. Wie viele Stunden arbeite ich denn eigentlich? Warten Sie einmal. Also ich fange um 8 an und höre um 6 Uhr 30 auf. Halbe Stunde ist Mittagspause. Das heißt, wir sind auf 10 Stunden genau. Ok, dann habe ich es perfekt erfüllt [lacht].“ (B002, leitender Angestellter in Gleitzeit)

Interessanterweise geht der befragte Angestellte davon aus, dass er mit genau zehn Stunden seine Arbeitszeit „perfekt erfüllt“ hat. Die Frage, welches Arbeitszeitausmaß angemessen ist, kann von den Beschäftigten sehr unterschiedlich aufgefasst werden. Immer wieder aber wird von ausgedehnteren Arbeitszeiten berichtet, die aber auch nicht kritisch hinterfragt werden. Die nachfolgende Textpassage stammt aus einem Interview mit einem Beschäftigten im Außendienst:

*Auf wie viele Stunden kommst du so pro Tag?*

[lacht] Also kommen soll ich – ja zwischen 8 und 9 Stunden. Aber verschieden. Ich schaue halt – im Schnitt durchgehend schreibe ich halt circa 9 Stunden pro Tag. Also Freitag vielleicht weniger bisschen. Aber sonst Montag bis Donnerstag 9 Stunden. Wenn es einmal am Dienstag 10 sind oder 7 sind, ist es halt an einem anderen Tag vielleicht ein bisschen mehr. Aber da schreibe ich immer relativ 9 Stunden, fertig.

*Schreibst du das einfach und heißt das, es kann auch sein, dass du dann einfach mal mehr oder weniger machst?*

Ja und ich schreibe trotzdem 9 Stunden.

*Und gleicht sich das mehr oder weniger aus?*

Das gleicht sich aus. Im Monat müssen wir 15 Überstunden machen. Ja da ist eine Überstundenpauschale dabei. Und die schaue ich halt, dass ich die irgendwie reinkriege.

*Und sonst hast du 40 Stunden normal?*

Mh ja. Nein, 38,5 sind es bei uns.

*Und kommst du dann auf mehr als auf die 15 oder schaust du ...*

Ich komme immer auf ein bisschen mehr. 2, 3 Stunden im Monat mehr. Also das ist egal. So wie Zeitausgleich oder so, das ist – gibt es bei uns auch nicht so.

*Aber was passiert dann mit den Stunden, die du dann sozusagen mehr hast?*

Ich weiß nicht, habe ich – ganz ehrlich, habe ich noch gar nie angeschaut. Ich schaue gar nicht, wie viel ich Stunden habe im Monat. Ich habe nur – zwischendurch habe ich, was weiß ich, 170, 180 Stunden. Ich habe es noch gar nicht so genau angeschaut. Es hat noch nie einer was gesagt. Deswegen habe ich auch noch nie da nachgeschaut.

*Also es gibt da niemanden, der, wenn du da einmal zu viele Überstunden hättest zum Beispiel, da dahinter ist?*

Nein, es hat nur geheißen, dass wir am Tag nicht mehr machen sollen als 9,75 Stunden. Also da sollten wir halt schauen, dass wir 9,75 – deswegen ist es halt so, wenn du oft einmal einen langen Tag hast, wo du echt 12 Stunden hast, schaust du halt, dass du die auf die anderen Tage aufteilst. Weil wenn du jetzt jeden Tag immerfort 12 Stunden, 12 Stunden, 12 Stunden und dann einmal 4 Stunden hast, dann sagt halt sicher irgendwer was. So können wir es uns gut einteilen von dem her.

Dem Befragten ist also zunächst unklar, wie viele Stunden er tatsächlich arbeitet. Des Weiteren weist auch er auf die Praxis hin, auch mehr als zehn Stunden am Tag zu arbeiten, diese dann aber auf einen anderen Tag zu schreiben. Diese informelle Arbeitszeitaufzeichnungspraxis ermöglicht trotz arbeitsrechtlicher Einschränkung für viele Beschäftigte ausgedehntere Arbeitszeiten. Schließlich ist der Verweis auf den Umgang mit einer Überstundenpauschale interessant. Während die Pauschale eigentlich auch als „Bonus“ in Zeiten mit weniger Arbeitsbedarf vermarktet wird, gab auch noch eine weitere befragte Beschäftigte an, die im Vertrag pauschalierten Überstunden fix auf ihr Wochenarbeitspensum zu verteilen. In solchen Fällen wirkt die Überstundenpauschale also als fixe Verlängerung der vertraglichen normalen Wochenarbeitszeit.

Es gibt aber auch Beschäftigte, die trotz des im Regelfall hohen bzw. sogar unbeschränkten Arbeitspensums (unter dem Motto „Es gibt immer etwas zu tun.“) eine Einschränkung der beruflichen Inanspruchnahmen durchsetzen. So gab eine Beschäftigte an, dass sie ihre Gleitzeit praktisch als fixe Arbeitszeit mit klarer Trennung zur Freizeit lebt, sodass sie sich auf ihre geregelten Arbeitszeiten beziehen kann, um längere Arbeitsstunden zu vermeiden. Ein anderer Beschäftigter setzte für sich eine Einschränkung durch eine Elternteilzeit (34 statt 38,5 Wochenstunden) durch:

„Nein, ich werde nicht fertig mit dem, was ich zu tun hätte (...) Unbefriedigend bleibt es, aber ich denke deswegen trotzdem nicht daran, dass ich eine zweite Arbeitskraft ersetze mit meiner Freizeit, weil das Unternehmen nicht in der Lage ist, die Strukturen so zu machen, dass es schaffbar ist.“ (B018, leitender Angestellter in Elternteilzeit)

Hier deutet sich an, dass Teilzeitbeschäftigung zur Legitimierung eingeschränkter beruflicher Verfügbarkeit genutzt werden kann, dem die zur Entgrenzung tendierende Vollzeitbeschäftigung gegenübersteht. Bemerkenswert ist dabei, dass nur wenige Stunden Differenz ausreichen können, um einer ausufernden beruflichen Inanspruchnahme zu begegnen.

### **5.2.3 Selbstbestimmung zwischen Verantwortung und Belastung**

Nicht nur kann bei flexiblen Arbeitszeiten problematisiert werden, ob nun tatsächlich Selbstbestimmungsmöglichkeiten in der Arbeitszeitgestaltung vorliegen oder nicht. Die Frage der Selbstbestimmung in der unselbständigen Beschäftigung kann ebenso mit speziellen Herausforderungen verbunden sein. Zunächst weisen schon die bisherigen Ausführungen darauf hin, dass nicht von der einfachen Formel ausgegangen werden kann, dass erweiterte Selbstbestimmungsmöglichkeiten auch immer eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Angelegenheiten hervorbringen. Folgt man dazu aktuellen soziologischen Gegenwartsdiagnosen, beruhen die zunehmenden Selbstbestimmungsspielräume auch auf einem Druck zu (unfreiwilliger) Selbständigkeit, bei dem Kreativität, Unternehmertum und Flexibilität zur belastenden Pflicht werden (vgl. Bröckling 2007, Rosa 2005, S. 240–243; Reckwitz 2013). Die Beschäftigten werden im Zuge der Verbreitung von flexiblen Arbeitszeitmodellen zu einer intensiveren selbstverantwortlichen Arbeitszeitgestaltung aufgefordert, welche z. B. auch sehr schnell zu einer erweiterten beruflichen Verfügbarkeit führen kann. Diese Selbstverantwortlichkeit wird zum Teil von den Beschäftigten auch durchaus positiv wahrgenommen:

„Sich das selbst so zu gestalten, ist eigentlich richtig genial und ich glaube, ich kann mittlerweile gut damit umgehen. Also ich weiß schon, wann ich Pausen brauche und wie ich das halt für mich so strukturieren kann, dass es richtig gut funktioniert.“ (B009, leitender Angestellter in Vertrauensarbeitszeit)

Dieser leitende Angestellte kann auf den ersten Blick als positives Beispiel für selbstbestimmt-flexible Arbeitszeitmodelle dienen. Auf den zweiten Blick erkennen wir den Hinweis, dass die aktuell anscheinend gut ausbalancierten Arbeitszeiten nicht immer bestanden. Selbst für die eigenen Arbeitszeiten verantwortlich zu sein, kann auch heißen, mit der Forderung konfrontiert zu werden, dies auch alleine schaffen zu müssen.



„Die Erfahrung war, dass [ich] da zu 100% selbst verantwortlich bin. Und es war von der persönlichen Wahrnehmung [her] knapp an einem Burnout. Ich habe für mich gespürt ‚Ich muss was tun!‘. Und ich habe da eigentlich keine Unterstützung, weil bestimmte Dinge dann doch erwartet werden, und ich muss einfach für mich selbst schauen, dass ich das gut auf die Reihe bekomme.“ (B009)

Der Angestellte berichtete, dass er seine nun gute Arbeitszeitgestaltung erst erreicht hatte, nachdem er über zwei Jahrzehnte hinweg mit stark belastenden Arbeitszeiten lebte. Wir sehen damit sehr deutlich die mögliche Verbindung zwischen der Einführung von Selbstbestimmungsmöglichkeiten und der Forderung, selbstverantwortlich eine optimale Arbeitszeitgestaltung zustande zu bringen. Die in aktuellen Arbeitszeitdebatten erhobene Forderung, die eigene Zeit selbst besser einzuteilen, um eine vernünftige Balance zwischen Arbeits- und Privatleben zu erreichen, kann auch als ein „Alleingelassen-Werden“ erlebt werden. Einerseits hat es obiger Angestellte geschafft, sich seine Arbeitszeit besser einzuteilen, sodass er mit dieser nun sehr zufrieden ist, andererseits arbeitete er zuvor über Jahre hinweg mit stark ausufernden und belastenden Arbeitszeiten. Somit können selbstbestimmt-flexible Arbeitszeiten nun tatsächlich wie allgemein erwünscht mit ausreichender Selbstentlastung positiv wahrgenommen werden. Die erfolgreiche Durchsetzung steht aber im obigen Beispiel in starkem Kontrast zu der vorangegangenen jahrelangen Selbstbelastung. Selbstbestimmt-flexible Arbeitszeiten als Form der Selbständigkeit in der unselbständigen Beschäftigung haben so grundsätzlich mit der Verknüpfung von Selbstverantwortlichkeit und Selbstbelastung zu tun. Dass dies nicht unbedingt in einer negativen Erfahrung für die Beschäftigten münden muss, zeigt folgendes Interviewzitat einer Angestellten im Außendienst:

„Wenn man jetzt 3 Ordner, wie mir das passiert ist vergangene Woche, an einem Tag bekommt, dann kommt man schon ins Schleudern. Dann muss man sich seine Arbeit schon sehr gut selbst strukturieren. Und das ist in unserem Beruf unerlässlich. Also du musst dich absolut selbst organisieren, du musst komplett – du bist auf dich selbst gestellt. Du hast KEINE Unterstützung, was die Arbeitszeiteinteilung angeht vom Äußeren. Das ist ein ganz ein großes Plus, manchmal kann das aber auch sehr hart sein. Also ich empfinde das als sehr großes Plus. Ich fühle mich als Selbständige in einem Angestelltenverhältnis, weil ich absolut meine Zeit selbst einteilen kann. Aber immer öfter passiert es, dass meine Zeit mich einteilt.“ (B027, Angestellte im Außendienst)

Über alle Interviews hinweg gab es prinzipiell eine positive Wahrnehmung selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten. Die obige interviewte Angestellte zeigt aber auch, dass die Selbstbestimmung der Arbeitszeiten keine unproblematische Angelegenheit darstellt. Dabei spielen neben der Problematik des „Alleingelassen-Werdens“ jene ausufernden beruflichen Zeitanprüche eine zentrale Rolle. Letztere können aber nicht nur organisationsseitig hervorge-

bracht werden, sondern auch die berufszeitlichen Ansprüche der Beschäftigten selbst können ebenso eine Entgrenzung und Verlängerung der Arbeitszeiten hervorbringen:

„Also ich habe schon gemerkt, wenn ich, aus welchen Gründen auch immer, in einer Woche 40 Stunden im Büro war und nicht 50 und dann am Wochenende nichts zusätzlich gemacht habe an diesen Projekten – es sind ja keine Hobbies, sondern es sind begrenzte Projekte –, wenn ich dann nichts gemacht habe, dann hätte ich ein schlechtes Gewissen gehabt. Aber wenn die Arbeitswoche sehr intensiv war und ich 50 Stunden im Büro war und 5 Stunden für [eine andere Nebenbeschäftigung] gearbeitet habe, dann habe ich am Samstag gespürt, ok, ich habe jetzt 60 Stunden gearbeitet und ich mache jetzt nichts und das passt.“ (B024, Angestellter in Gleitzeit)

Diese vergleichsweise hohe Wochenarbeitszeit ist aber bei dem Angestellten mit dem Bewusstsein verbunden, dass sie praktisch nur ohne Familienleben funktioniert: „Und ich sehe, dass man keine Kinder haben kann, so wie ich das jetzt mache.“ (B024) Entsprechend erwartet er, dass er seine Arbeitszeiten in Zukunft entsprechend reduzieren wird: „Jetzt 60 Stunden sind gut und irgendwann werden 45 besser sein.“ (B024) Wenn die Definition von Arbeitszeitgrenzen alleine der individuellen Selbstverantwortung überlassen wird, muss also nicht unbedingt eine gesundheitsorientierte Zeitgestaltung entstehen. Selbstbestimmte Flexibilisierung kann selbstverantwortlich auch bis zur Selbstaussbeutung reichen und wird deshalb auch mit negativen gesundheitlichen Konsequenzen in Verbindung gebracht – insbesondere psychosomatische Erkrankungen (siehe zu „Burnout“ Neckel/Wagner 2012). In der Selbstverantwortlichkeit suchen Beschäftigte nach einer für sie augenscheinlich angemessenen Einschränkung der Arbeitszeit:

„Momentan haben wir sehr viel Arbeit, weil sehr viel umgestellt wird. Da ist es natürlich länger: Aber ich versuche – das habe ich früher nicht probiert –, also ich versuche, das Wochenende freizuhalten. Und das gelingt mir eigentlich ganz gut.“ (B005, Angestellter in Gleitzeit)

Die individuellen Versuche, die Verfügbarkeit für den Beruf einzuschränken, beschränken sich hier gerade einmal auf das Wochenende. Und auch wenn individuelle arbeitszeitbezogene Einschränkungsbemühungen immer wieder Erfolge zeitigen können – beispielsweise darüber, berufliche Inanspruchnahmen durch Nicht-Abrufen von E-Mails und das Abschalten des Mobiltelefons zu verhindern –, können Arbeitszeiten nie alleine als individuelles Problem aufgefasst werden. Die formal-rechtliche Einführung von Selbstbestimmungsspielräumen verlagert die Aufgabe, Zeitgrenzen zu definieren, von einer kollektiven Ebene (beispielsweise in Kollektivverträgen) nicht sofort auf die Individualebene, sondern zunächst nur auf Betriebs-, Abteilungs- oder Gruppenebene. Wenn die Arbeitszeiten innerhalb der Betriebe aber nicht explizit ausverhandelt werden, sondern man sie betriebsinternen mehr oder weniger

zufälligen Gruppendynamiken überlässt, können (oft nicht-intendierte) Prozesse von Arbeitszeitverlängerung und der allgemeinen Ausweitung beruflicher Inanspruchnahmen kaum verhindert werden. Und auch dort, wo eine Individualisierung weiter vorangeschritten ist, kann gerade die Selbstbestimmung nach der Formel, so viel wie möglich zu arbeiten, zu einer Selbstausbeutung führen.

### **5.3 Kommunikationskultur und Begrenzung beruflicher Verfügbarkeit**

Trotz der zahlreichen Beispiele, wie selbstbestimmt-flexible Arbeitszeiten auch zu einer stark entgrenzten beruflichen Verfügbarkeit tendieren können, scheint die Einführung von zeitlichen Selbstbestimmungsspielräumen kaum in Frage zu stehen. Wichtiger ist es zu thematisieren, unter welchen soziokulturellen Rahmenbedingungen diese ermöglicht werden sollen. In den Interviews wird das Sprechen über die eigene Arbeitszeitgestaltung im betrieblichen Kontext auch als „Tabuthema“ (B009) bezeichnet. Auch eine andere Angestellte in Gleitzeit berichtete, dass man für das Sprechen über die Grenzen der Arbeitszeit „Mut“ aufbringen muss, sodass die Einschränkung beruflicher Inanspruchnahmen gelingen kann. Zur Frage, wie häufig verlängerte Arbeitszeiten vorkommen, gab sie folgende Antwort:

„Mittlerweile nicht mehr so oft. Weil man dann einfach auch selber sich irgendwo eine Grenze ziehen muss und sich ein bisschen abgrenzen muss. Also am Anfang ist es sehr oft vorgekommen, weil man dann einfach auch nicht nein sagen kann, wenn noch eine Arbeit da ist. Und jetzt ist es aber einfach so, dass ich sage: ‚Du, es tut mir leid, ich habe so und so viele Überstunden, es geht wirklich nicht.‘ Also man merkt dann eh – wenn es wirklich dringend ist, wenn es eine Ausnahme ist, oder wenn es halt ein Kollege ist, bei dem das halt IMMER so wäre. Und der halt IMMER dann erst um halb fünf draufkommt, dass er noch das und das alles braucht. Also man kriegt es dann einfach – das braucht ein bisschen Zeit, bis man alle kennenlernt und man dann auch den Mut aufbringt und sagt: ‚Sorry, aber heute nicht, ich muss weg, ich habe einen Termin und fertig.‘ Ja. Also das geht mittlerweile ganz gut. Und wenn ich jetzt sage, ich habe jetzt – ich habe heute eh nichts vor oder keine Ahnung, es ist nichts geplant und ich weiß, mein Mann ist auch nicht daheim oder was, dann ist es mir egal. Dann weiß ich, ich kann die Zeit ein anderes Mal wieder freinehmen.“ (B007, Angestellte in Gleitzeit)

Die Entscheidungen darüber, wann berufliche Verfügbarkeiten und Inanspruchnahmen legitim sind, müssen dort ausgehandelt werden, wo die tatsächlich notwendigen zeitlichen Erfordernisse aus den Arbeitsaufgaben abgeleitet werden können. Wenn allerdings Arbeitszeit als Tabuthema behandelt wird, kann eine solche Ausverhandlung nicht stattfinden. Lange am Arbeitsplatz zu verweilen und ausgedehntes Arbeiten zu außergewöhnlichen Zeiten er-

scheint immer noch als allgemeines Signal für eine ordentliche Leistungsbereitschaft, sodass Beschäftigte – oft trotz voller Zeitkonten – davor zurückscheuen, aus privaten Gründen den Arbeitsplatz früher zu verlassen und ausufernde Inanspruchnahmen abzuwehren. So erleiden Beschäftigte lieber über längere Zeiträume hinweg stark belastende Arbeitszeitbedingungen, bevor sie sich dazu veranlasst sehen, sich vehementer von beruflichen Inanspruchnahmen abzugrenzen.

Neue Informations- und Kommunikationstechnologien können als problematischer Faktor für die Entgrenzung der Arbeitszeiten identifiziert werden. Sie bieten neue Möglichkeiten für berufliche Inanspruchnahmen jederzeit und an jedem Ort. Gerade weil es so einfach geworden ist, örtlich und zeitlich flexibel zu arbeiten, bräuchte es umso mehr eine Diskussion um die (flexiblen) Grenzen der Arbeitszeit. Dass dabei elektronische Kalender auch zur Durchsetzung privater Inanspruchnahmen genutzt werden können, weist auch auf die möglicherweise konstruktive Rolle neuer Technologien im Wechselspiel beruflicher und privater Interessen hin. Private Termine sollten dabei insbesondere unabhängig von der inhaltlichen Angelegenheit durchgesetzt werden können, was gegebenenfalls durch Hervorhebung der Privatsphäre der Beschäftigten gelingen könnte. Betriebsintern würde das bedeuten, dass zwischen ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten die Grenzen beruflicher Inanspruchnahmen klar kommuniziert werden können. In der Frage stark entgrenzter und verlängerter Arbeitszeiten wird dazu häufig das Argument hervorgebracht, dass KundInnen implizit oder gar explizit eine erweiterte berufliche Verfügbarkeit einfordern, weshalb berufliche Angelegenheiten auch zu ungewöhnlichen Arbeitszeiten wie zum Beispiel am Wochenende aufkommen können. Eine Angestellte im Außendienst berichtet auf die Frage, ob KundInnen auch noch am späteren Abend anrufen:

„Da gehe ich ans Telefon. Das sind meistens – wenn Leute anrufen um diese Zeit, dann ist meistens was. Die brauchen das dann. Allerdings muss ich sagen, dass ich ab einer gewissen Zeit auch nicht mehr ans Telefon gehe. Das wissen meine Kunden. Ich habe die erzogen. Die rufen mich dann nicht mehr an. Wenn mich wirklich jemand anruft um halb 9, um 9, dann ist was passiert.“ (B027, Angestellte im Außendienst)

Kommunikation über die Grenzen der beruflichen Verfügbarkeit muss sich demnach nicht nur auf die organisationsinterne Arbeitszeitkultur beziehen. Natürlich heißt dies nicht, dass eine auf Ausgleich privater und beruflicher Interessen ausgerichtete Arbeitszeitpolitik innerhalb von Organisationen, Betrieben und Auftragsbeziehungen immer ohne Schwierigkeiten durchgesetzt werden könnte, wenn man diese einfach nur auf die allgemeine Kommunikationsagenda setzen würde. Während in arbeitspolitischen Programmen gerne betont von mehr Selbstbestimmungsmöglichkeiten die Rede ist, weist insgesamt der Trend aber immer noch hin zu einer weiteren Entgrenzung und damit Verlängerung der Arbeitszeiten (vgl. auch

Risak 2015). Damit die Forderung nach selbstbestimmteren Arbeitszeiten auch mit hinsichtlich der beruflichen und privaten Interessen ausgeglichenen Verhältnissen einhergeht, braucht es in den Organisationen und Betrieben eine gewisse Form von Arbeitszeitkommunikationskultur, sodass die Beschäftigten eher eine realistische Chancen bekommen, einer übermäßigen Ausweitung und Entgrenzung der Arbeitszeiten entgegenzuwirken.



## **6 Strukturen und Effekte flexibler Arbeitszeiten**

### **Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Sektor**

Flexible Arbeitszeiten stehen in diesem Forschungsbericht hinsichtlich der Selbstbestimmungsmöglichkeiten im Vordergrund, da in der Debatte um die Forcierung flexibler Arbeitszeiten neben den Erwartungen eines effizienteren Personaleinsatzes in Organisationen und Betrieben auch die Hoffnung auf eine verbesserte Vereinbarkeit beruflicher und privater Zeitinteressen gehegt wird. Die bisherigen empirischen Auseinandersetzungen haben auf Unterschiede in der Verteilung flexibler Arbeitszeiten in verschiedenen Branchen, Organisationsformen und auch Regionen bzw. Ländern hingewiesen. Bereits beim Vergleich bestehender nationaler und internationaler Statistiken fiel auf, dass die formal-rechtlichen Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung sich nicht vollständig mit den tatsächlich vorhandenen Möglichkeiten decken. Die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle in Betrieben und Organisationen ist entsprechend relativ häufig noch kein Garant dafür, dass die Beschäftigten auch tatsächlich umfangreichere Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeitgestaltung gewinnen. Organisationen und Betriebe, die flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen, berichten zudem auch vermehrt von arbeitszeitbezogenen Organisationsproblemen (wie etwa der Verbrauch von Zeitausgleichsansprüchen). Als besondere Herausforderung tritt insgesamt das Problem der Entgrenzung beruflicher Zeitanprüche hervor – auch in Hinblick auf die Ergebnisse der qualitativen Interviews kann das Ausgleichsverhältnis zwischen der beruflichen und privaten zeitlichen Verfügbarkeit hinterfragt werden.

Um die empirische Datenbasis hinsichtlich der Herausforderungen und auch der Chancen flexibler Arbeitszeiten zu erweitern, wird in diesem Kapitel auf die Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor eingegangen. Die Studie soll mit den Ergebnissen aus der Befragung von über 1200 Beschäftigten, wovon ca. ein Viertel auch in Betrieben arbeitet, welche mehrheitlich in Privateigentum sind, mehr über die Strukturen und tendenziellen Effekte flexibler Arbeitszeiten herausfinden. Es wird so ein weiterer Schritt zu einer erweiterten und vertieften Untersuchung flexibler Arbeitszeiten gemacht, um über das Ausmaß der tatsächlichen Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten und auch über die tendenziellen Wirkungsrichtungen verschiedener Formen flexibler Arbeitszeiten Gewissheit zu erlangen. Dieser weitere Schritt auf Basis von Daten aus dem öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor wird den allgemeinen Zusammenhängen zwischen flexiblen Arbeitszeiten und zentralen arbeitszeitbezogenen Problembereichen der unselbständig Beschäftigten nachgehen – hinsichtlich der Verteilung fremd- bzw. selbstbestimmter Arbeitszeiten, der Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten, motivierender und belastender Arbeitsbedingungen und den Zeitwünschen der Beschäftigten.

## **6.1 Erläuterung der Analyseprozedur in den Ergebnisabschnitten**

Die Analyse der Befragungsdaten erfolgt entlang von vier zentralen arbeitszeitrelevanten Problembereichen:

1. Fremd- bzw. Selbstbestimmung von Arbeitszeiten
2. Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten
3. Be- und Entlastungen zwischen Berufs- und Privatleben
4. Zeitwünsche und Werte

Für jeden Themenbereich werden zwei analytische Schritte unternommen: Erstens wird die Verteilung der zugeordneten Merkmale in der Stichprobe dargestellt (Deskription) und zweitens werden Tendenzen identifiziert, wie diese mit ausgewählten soziodemographischen Merkmalen und berufsspezifischen Aspekten einhergehen, sowie welche Zusammenhänge zwischen den anderen zentralen arbeitszeitrelevanten Problembereichen bestehen (insbesondere zu Aspekten der unmittelbaren Arbeitszeitgestaltung (Tendenz-Analyse).<sup>4</sup> Ziel ist es, mittels Korrelationen grundsätzliche Tendenzen in den Daten aufzuspüren. Nach den allgemeinen Tendenzanalysen wird insbesondere bei den Abschnitten zu speziellen Problemlagen in der Arbeitswelt (z. B. Verlängerung und Entgrenzung von Arbeitszeiten oder Arbeitsbe- und -entlastung) auch deren Zusammenhang mit flexiblen Arbeitszeiten geprüft, um deren Anteil an diesen Problemlagen zu bestimmen.

Im Nachfolgenden werden die soziodemographischen und die berufsspezifischen Merkmale erläutert. Eine Erklärung der vier zentralen Problembereiche wird in den jeweiligen Auswertungsabschnitten erfolgen.

### **6.1.1 Soziodemographische Merkmale**

Um die Tendenzen hinsichtlich soziodemographischer Merkmale zu bestimmen, werden sie nach folgenden fünf Variablen kontrolliert:

1. Geschlecht
2. Alter
3. Ausbildung
4. Betreuungs- bzw. Pflegeaufwand
5. Mobilitätsaufwand
6. Nebentätigkeiten

---

<sup>4</sup> Um einen umfangreichen Einblick in die verschiedenen Zusammenhänge zwischen den verschiedenen im Fragebogen behandelten Themen und Aspekten geben zu können, beschränkt sich dieser Bericht auf deskriptive und bivariate Analyseverfahren. Weiterführende multivariate Analysen sind in Folgepublikationen in Planung.



In nachfolgendem Datenüberblick finden sich die relativen Anwohnhäufigkeiten für den Betreuungsaufwand und die Nebentätigkeiten. Die genauen Häufigkeiten der soziodemographischen Merkmale Geschlecht (59,9% weiblich), Alter (43,8% unter 45 Jahren) und Ausbildung (61,8% Matura oder höhere Ausbildung) wurden bereits in der Stichprobenbeschreibung behandelt (Abschnitt 1.3.2).

### Datenüberblick: Betreuungsaufwand und „Nebenbeschäftigungen“

Abbildung 10: Betreuungsaufwand in % (1100)

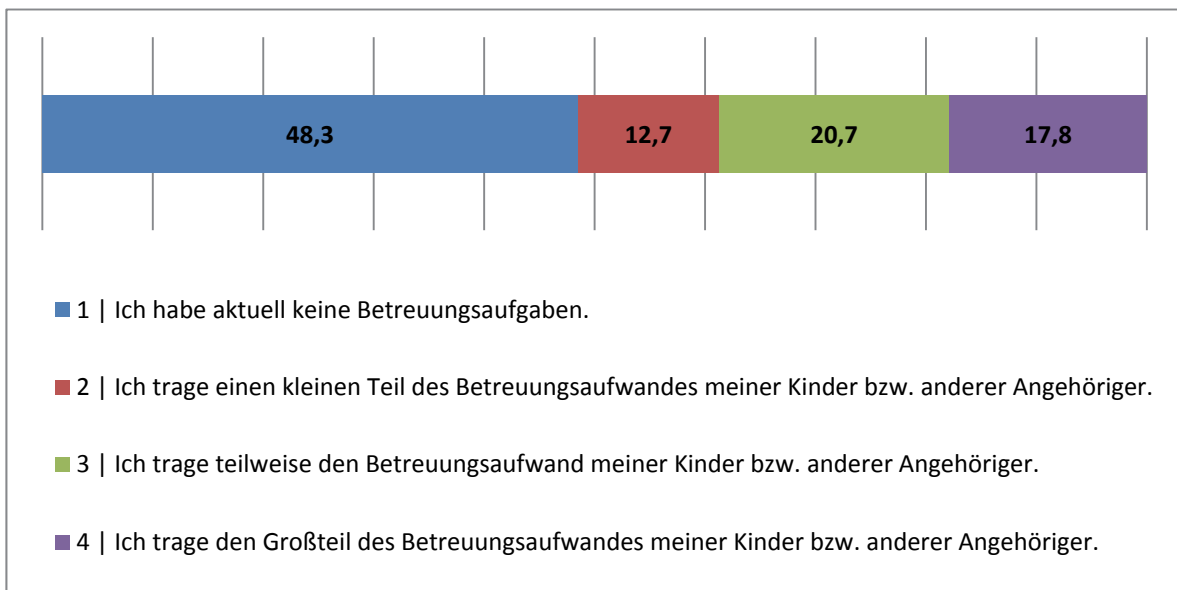
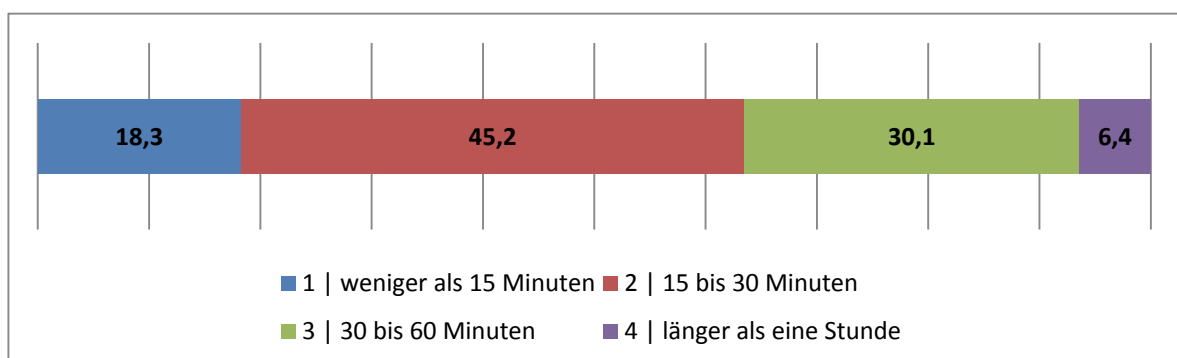


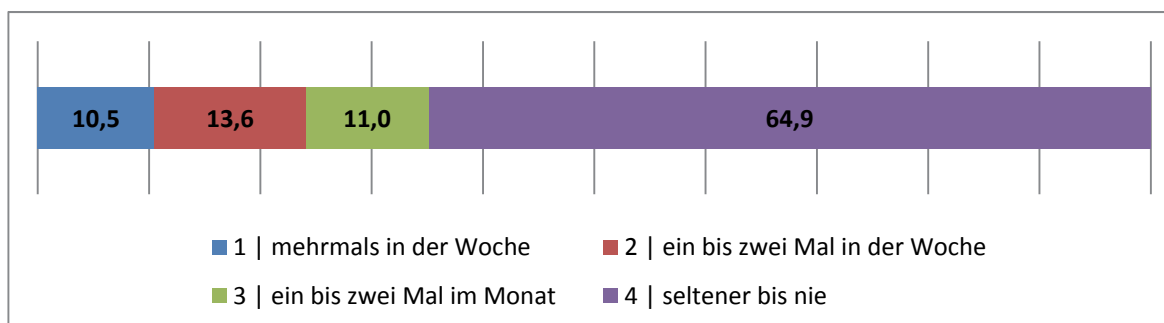
Abbildung 11: Mobilitätsaufwand in % (1140)



**Tabelle 29: Häufigkeit von Nebentätigkeiten in %**

	1   mehr- mals in der Woche	2   ein bis zwei Mal in der Woche	3   ein bis zwei Mal im Monat	4   selte- ner	5   nie
f5a   eine andere selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit (1115)	3,3	3,8	4,1	6,7	82,1
f5b   eine weiterführende Ausbildung (1091)	3,5	4,2	3,4	23,0	65,9
f5c   eine ehrenamtliche Tätigkeit (1099)	3,5	8,0	10,0	12,8	65,6

**Abbildung 12: Nebentätigkeiten zusammengefasst in % (1141)**



*Anmerkung:* Wenn eine Nebentätigkeit mindestens einmal in einer Häufigkeitskategorie genannt wurde, wurde der entsprechende Wert vergeben (z. B. wenn nur f5c mit „mehrmals in der Woche“ angegeben wurde, so wurde auch insgesamt der Wert „1“ vergeben). Wenn die Ausprägung „2“ bzw. „3“ jeweils mindestens 2 Mal genannt wurde, so wurde ein um jeweils 1 niedrigerer Wert vergeben (z. B. wenn f5a und f5b mit „ein bis zwei Mal in der Woche“ angegeben wurden, so wurde der Wert „mehrmals in der Woche“ mit 1 vergeben). Zum Vergleich der Antwortkategorien siehe Tabelle 29.

### 6.1.2 Berufsspezifische Merkmale

Für die Tendenz-Analysen in den nachfolgenden Abschnitten werden neben den 6 soziodemographischen elf berufsspezifische Merkmale berücksichtigt. In der nachfolgenden Liste dieser Merkmale wurden einige positionsspezifische Variablen (siehe Abbildung 14) aufgrund ihrer Ähnlichkeit bzw. theoretischen Zusammengehörigkeit mittels Mittelwertindex<sup>5</sup> zu neuen Variablen berechnet. Die entsprechenden verwendeten Variablen der berechneten Indizes sind in der untenstehenden Liste als Unterpunkte angeführt:

<sup>5</sup> Bei dieser Berechnung werden zwei oder mehrere Variablen mit einer gleichen Skalierung (vierstufige Trifft-zu-Skalierung) zusammengefasst, indem die Antwortwerte zusammengezählt und die Summe durch die Anzahl der Variablen dividiert wird. Wenn zum Beispiel bei der ersten Variable „trifft zu“ (1) und bei der zweiten „trifft eher zu“ (1,5) als Antwort gewählt wurde, liegt der Wert des Mittelwertindex aus den beiden Variablen bei 1,5.

1. Wirtschaftssektor
  - Anstellung in einer öffentlichen oder einer privaten Organisation
2. Anstellungsausmaß in Wochenarbeitsstunden
3. Bedienstetenstatus (Beamte/r oder Vertragsbedienstete/r)
4. Anstellungsdauer in der aktuellen Beschäftigung in Jahren
5. Leitende Position
  - „Ich muss Leitungsaufgaben erfüllen.“
  - „Ich kann auch Aufgaben an Mitarbeiter bzw. Kollegen delegieren.“
6. Kommunikationslastige Position
  - „Für meine Arbeit ist sehr viel E-Mail-Verkehr notwendig.“
  - „Ich habe häufig Besprechungen.“
  - „Für meine Arbeit sind sehr viele berufliche Telefonate notwendig.“
7. Kundenorientierte Position
  - „Meine Arbeit ist stark kundenorientiert.“
8. Position mit Vertretungsmöglichkeit
  - „Wenn ich nicht da bin, gibt es immer eine geeignete Vertretung.“
9. Position mit selbständiger Arbeit
  - „Ich kann selbständig arbeiten.“
10. Position mit abwechslungsreicher Arbeit
  - „Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich.“
11. Projektzentrierte Position
  - „Ich arbeite häufig an zeitlich befristeten Projekten.“

Im nachfolgenden Datenüberblick sind der Wirtschaftssektor (75,6% im öffentlichen Dienst), das Anstellungsausmaß (82,7% mit mehr als 35 Wochenstunden) und der Bedienstetenstatus (39,9% sind BeamtInnen) nicht mehr angeführt, da diese berufsspezifischen Merkmale bereits im Datenüberblick behandelt wurden. Aus Verteilungsgründen werden die Vertragsbefristung und Telearbeit weder im Datenüberblick noch bei den Tendenz-Analysen behandelt. Da lediglich 3,8% der befragten Personen einen befristeten Vertrag haben und nur 6,7% angaben, mindestens einen Tag pro Woche von zu Hause aus zu arbeiten, würden Korrelationen entsprechend keine sinnvoll zu interpretierenden Ergebnisse hervorbringen.

### Datenüberblick: berufsspezifische Merkmale

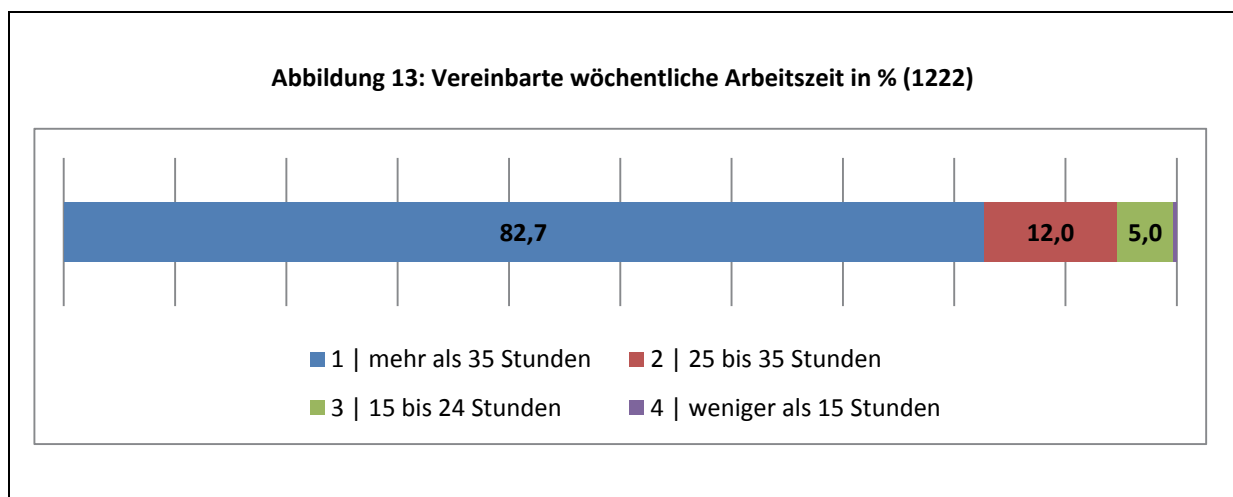


Abbildung 14: berufliche Positionsbeschreibung in %

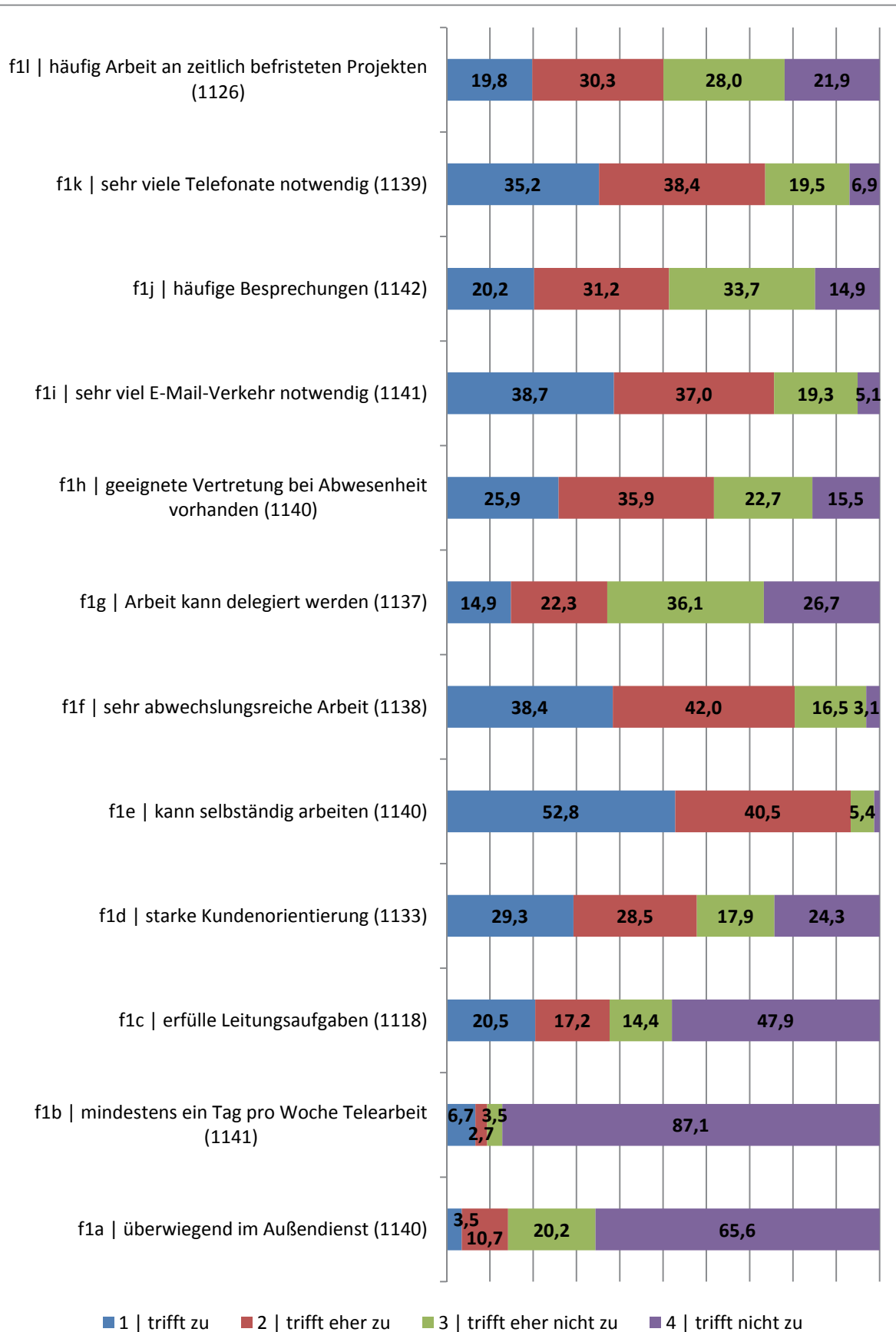
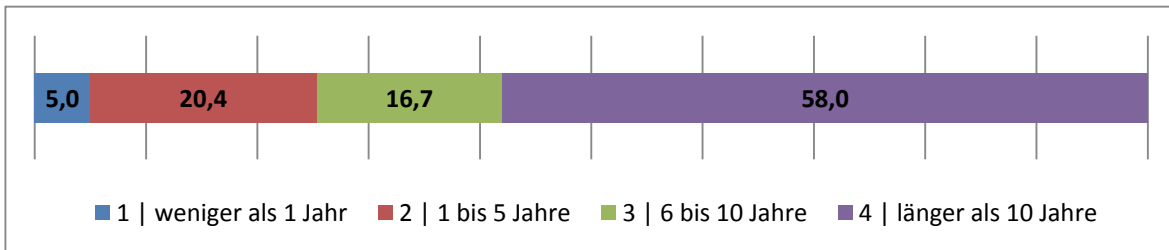


Abbildung 15: Anstellungsdauer in der aktuellen Beschäftigung in % (1144)



## 6.2 Fremd- und Selbstbestimmung von Arbeitszeiten

Im Fragebogen wurde eine Reihe von Fragen gestellt, um ein differenzierteres Bild der Arbeitszeitflexibilität zu schaffen. Die Problematik flexibler Arbeitszeiten in der unselbständigen Beschäftigung wird so hinsichtlich der tatsächlichen Möglichkeiten und Einschränkungen von Selbstbestimmungsmöglichkeiten erfasst. Gefragt wird, ob die Beschäftigten überhaupt Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeitgestaltung sehen, und auch, wie hoch das Ausmaß der Selbstbestimmungsmöglichkeiten ist und von welchen Bedingungen diese abhängen. Abgesehen vom Selbstbestimmungsaspekt der Arbeitszeitgestaltung wird auch gefragt, ob die Flexibilität eher für berufliche oder für private Angelegenheiten genutzt wird. Damit wird in der quantitativen Analyse in diesem Abschnitt an Ergebnisse der qualitativen Untersuchung angeschlossen, indem nicht nur gefragt wird, ob die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten beeinflussen können, sondern auch, wie hoch das Ausmaß ist, von welchen Interessen die Flexibilität geprägt wird und welche Rolle Arbeitszeitkommunikation im Gesamtgefüge flexibler Arbeitszeitgestaltung einnimmt.

### 6.2.1 Deskription

Im Datenüberblick weiter unten sind die relativen Anwohnhäufigkeiten bei den einzelnen Aspekten flexibler Arbeitszeiten angeführt. Während praktisch alle befragten Personen Gleitzeit haben sollten, sieht durchaus ein relativ großer Anteil Einschränkungen bei den Selbstbestimmungsspielräumen. So stimmt zum Beispiel ein Fünftel der Befragten (eher) der Aussage zu, dass sie oft länger arbeiten müssen, obwohl sie sich eigentlich um private Angelegenheiten kümmern müssten. Jeweils ca. ein Fünftel geht (eher) davon aus, dass ihre Arbeitsaufgaben es praktisch nicht erlauben, dass sie ihre Arbeitszeiten selbst flexibel gestalten können (18,9%) und dass es im Betrieb nicht gerne gesehen wird, wenn man das Büro früher verlässt (21,6%).

Für einen Großteil der Befragten zeichnen sich aber durchaus Selbstbestimmungsmöglichkeiten in der Arbeitszeitgestaltung ab. Das Item „Ich kann im Regelfall meine Arbeitszeiten ver-

schieben, ohne mich extra mit Kollegen oder Vorgesetzten absprechen zu müssen.“ trifft für ca. ein Fünftel voll zu. Für den Großteil treffen dann gewisse Abstufungen in den Selbstbestimmungsspielräumen zu. Eine prinzipiell eingeschränkte Arbeitszeitautonomie ergibt sich so in jener Variante, die eine Verschiebung von Arbeitsanfangs- bzw. -endzeiten erlaubt, sofern entsprechende private Gründe vorliegen. Zwar ist im Fragebogen offen gelassen, welche Art von privaten Gründen konkret gemeint sind, doch werden im Berufsleben weithin jene Gründe als „privat“ eingestuft, die gesundheitlich relevant sind oder das persönliche Familienleben betreffen. Eine weitere Abstufung kann schließlich in einer von der Arbeitszeitkommunikation abhängigen Arbeitszeitflexibilität gesehen werden. So wurde im Fragebogen die „horizontale“ – Arbeitszeitabsprache mit Kolleginnen und Kollegen – und „vertikale“ – Arbeitszeitabsprache mit Vorgesetzten – Arbeitszeitkommunikation abgefragt. Diese beiden Items weisen mit 42,8 bzw. 47,0% die höchsten Zustimmungsraten auf.

Arbeitszeitflexibilisierung meint grundsätzlich in der Unterscheidung von fixen Arbeitszeiten Schwankungen der Arbeitszeiten hinsichtlich der Arbeitsbeginn- und -endzeiten und auch der variablen Länge von (Mittags-)Pausen. In der Regel wird diese Form von Flexibilität der Arbeitszeiten nicht nur als arbeitsweltliche Notwendigkeit betrachtet, sondern auch als persönliches Anliegen der Beschäftigten. Bei Letzterem sollten aber auch gewisse mehr oder weniger zufällig auftretende private Notwendigkeiten für eine Abweichung von den regulären Arbeitszeiten davon unterschieden werden, ob die Beschäftigten überhaupt ein höheres Interesse an schwankenden Arbeitszeiten haben. Im Fragebogen wurde deshalb auch danach gefragt, wie weit eine allgemeine Präferenz für regelmäßige Arbeitszeiten verbreitet ist. Mehr als die Hälfte (ca. 60%) der befragten Personen bekundete (eher) eine Präferenz für regelmäßige Arbeitszeiten. Auf der anderen Seite würden immerhin bereits 40% der Befragten doch eher zu unregelmäßigen Arbeitszeiten neigen bzw. keine besondere Präferenz für regelmäßige Arbeitszeiten besitzen.

Da die bisher genannten Aspekte flexibler Arbeitszeiten eher kurzfristige Anpassungen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit betreffen, wurde im Fragebogen auch die Möglichkeit einer längerfristigen Arbeitszeitreduktion mit folgender Aussage thematisiert: „Es wäre für mich möglich, meine Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum zu verkürzen (z. B. durch individuelle Vereinbarung mit meinem Arbeitgeber oder durch Bildungs- bzw. Elternteilzeit).“ Rein rechtlich gesehen wäre eine konsensuale Arbeitszeitreduktion im Rahmen einer individuellen Vereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn prinzipiell möglich. Es ist aber immer wieder davon die Rede, dass Beschäftigte trotz gewisser rechtlicher Möglichkeiten vor der Äußerung des Wunsches nach einer Arbeitszeitreduktion zurückschrecken. So können wir davon ausgehen, dass der Anteil an Vätern, die ihre Arbeitszeiten reduzieren, um sich verstärkt der Betreuung ihrer Kinder zu widmen, auch deshalb in Österreich verhältnismäßig gering ist, da neben dem Einkommensverlust aufgrund der Arbeitszeitreduktion

berufliche Nachteile befürchtet werden (vgl. Dörfler et al. 2009). In der Befragung sah nur knapp unter einem Fünftel die Aussage zur Arbeitszeitreduktion für sich als voll zutreffend, knapp unter einem Viertel als eher zutreffend. Fast 60% gaben an, dass die Aussage für sie (eher) nicht zutrifft.

### Datenüberblick: Flexible Arbeitszeitgestaltung

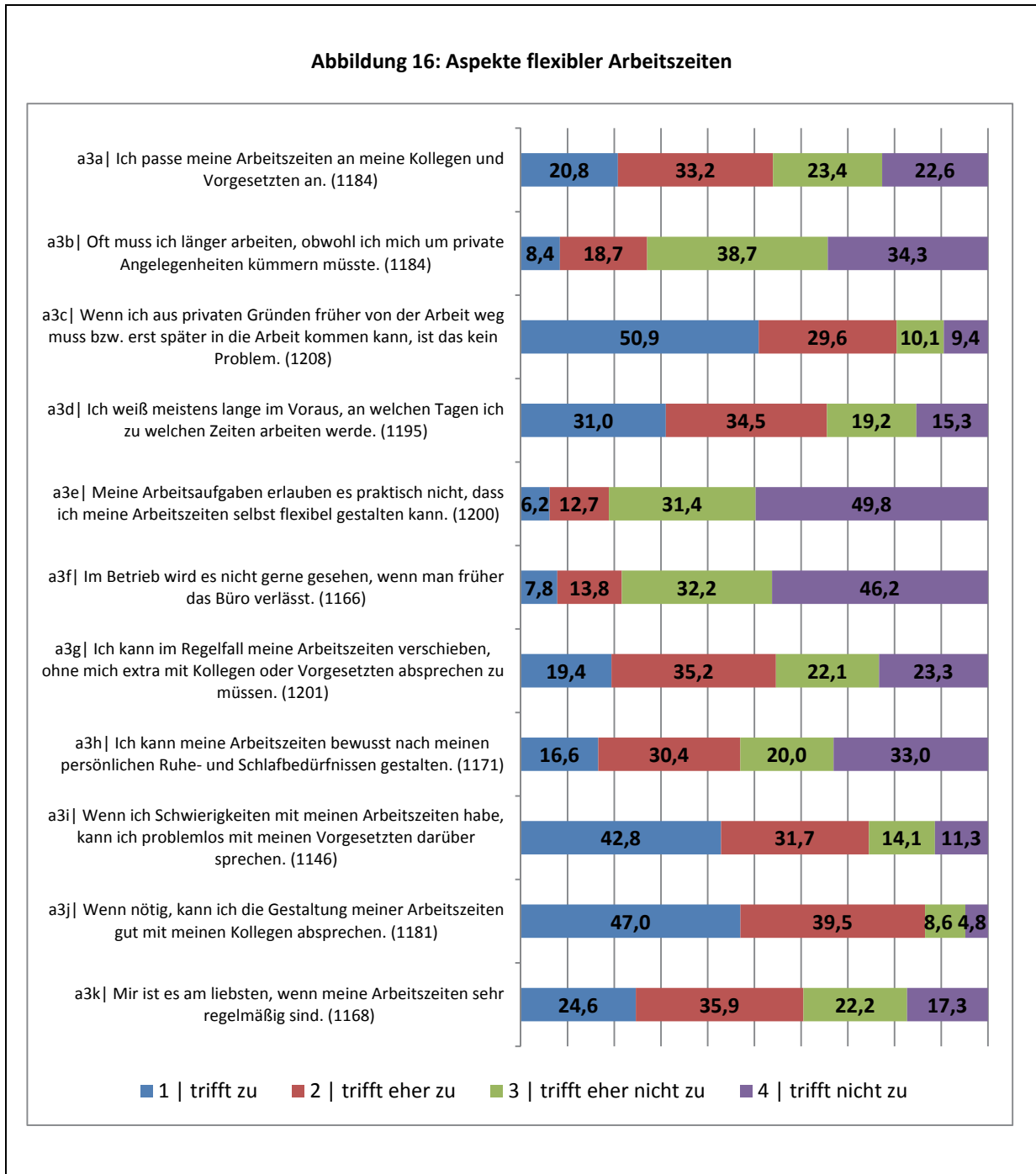


Abbildung 17: Verschiebung von Arbeitsbeginn bzw. -ende wegen ... (in %)

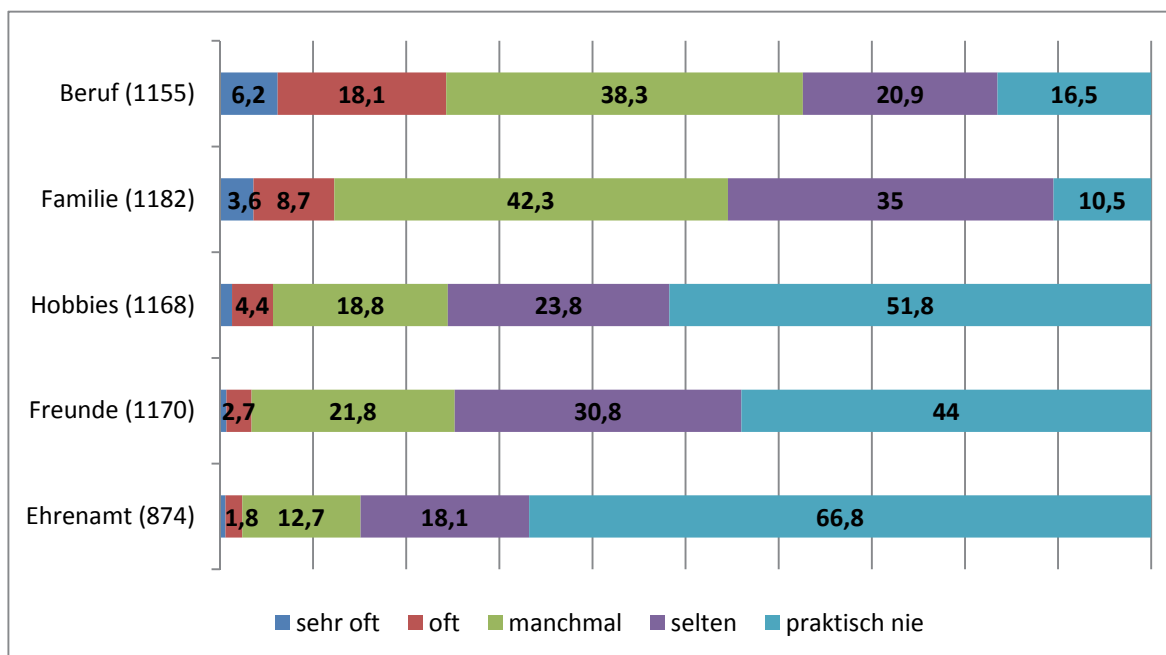
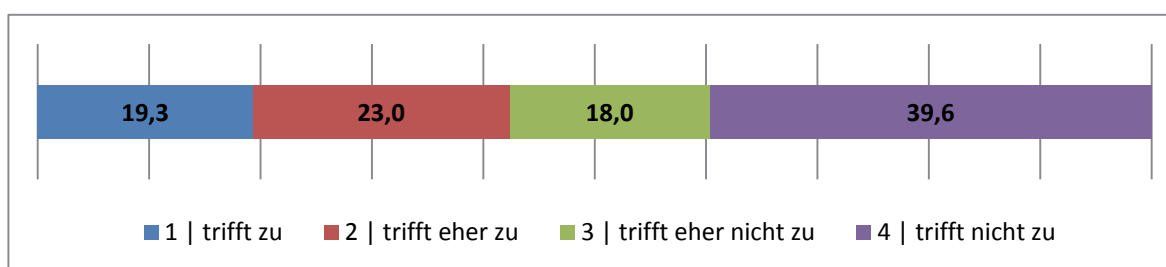


Abbildung 18: Möglichkeit einer Arbeitszeitreduktion in % (1055)



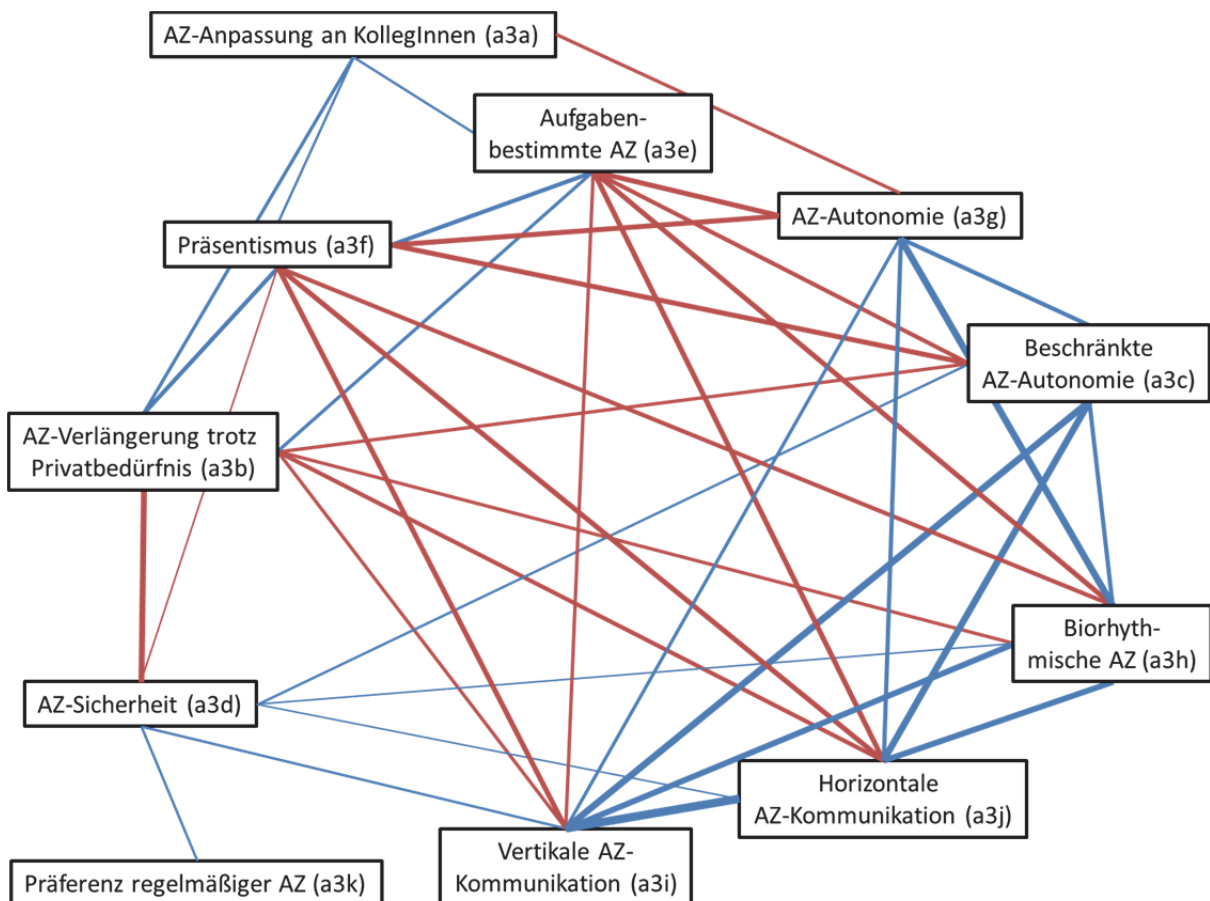
Um hinsichtlich der Verschiebung von Arbeitsbeginn und -ende das Verhältnis zwischen privaten und beruflichen Interessen zu bestimmen, wurden die Beschäftigten gefragt, wie häufig eine solche Verschiebung wegen familiärer Angelegenheiten bzw. Termine, Hobbies, Treffen mit Freunden und Bekannten, beruflichen Angelegenheiten bzw. Terminen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten vorkommt. Die in der qualitativen Analyse angesprochene Problematik, dass flexible Arbeitszeiten eher für berufliche als für private Angelegenheiten genutzt werden, bestätigt sich in den Befragungsdaten (siehe Abbildung 17). Fast ein Viertel der Befragten gab an, dass sich die Arbeitszeiten (sehr) oft aus beruflichen Gründen verschieben. Wegen familiärer Angelegenheiten trifft es (sehr) oft zum Vergleich auf ca. 12% zu. Für Hobbies und Freunde werden die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten auch noch wesentlich seltener genutzt, wobei schon ca. ein Fünftel der Befragten häufiger als „selten“ bereits auch für nicht-familiäre private Angelegenheiten ihre Arbeitszeiten verschieben. Während insgesamt der Beruf die flexible Arbeitszeitgestaltung am stärksten beeinflusst, kann also einge-



räumt werden, dass privaten Interessen im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor durchaus auch Platz eingeräumt wird.

Um weiterführende Analysen flexibler Arbeitszeiten durchführen zu können, ist es notwendig, die Zahl der Variablen zur (flexiblen) Arbeitszeitgestaltung durch Zusammenfassung zu reduzieren. In Abbildung 19 sind die Korrelationen zwischen verschiedenen Arbeitszeitvariablen dargestellt. Rote Linien bedeuten negative und blaue Linien positive Zusammenhänge. Dabei zeigt sich auch empirisch die prinzipielle Zweiseitigkeit von Fremd- und Selbstbestimmung in der Arbeitszeitgestaltung. Jene Variablen, die Selbstbestimmungsspielräume aufweisen, sind jenen gegenübergestellt, bei denen berufliche Ansprüche die Arbeitszeiten prägen. Dazu gehört, dass etwa die Arbeitsaufgaben (trotz Gleitzeit) keine selbstbestimmten Arbeitszeiten ermöglichen, dass sich Arbeitszeiten häufig verlängern, obwohl man private Angelegenheiten zu erledigen hätte, oder auch die Wahrnehmung, dass ein früheres Verlassen des Arbeitsplatzes von KollegInnen nicht gerne gesehen wird. Selbstbestimmte Arbeitszeiten können einerseits relativ uneingeschränkt bzw. andererseits mit gewissen Einschränkungen vorliegen, wenn die Arbeitszeiten erst nach Absprache mit Vorgesetzten oder KollegInnen angepasst werden können.

Abbildung 19: Zweidimensionalität flexibler Arbeitszeiten



Quelle: eigene Darstellung

**Tabelle 30: Korrelationen zwischen Arbeitszeitvariablen**

	a3a	a3b	a3c	a3d	a3e	a3f	a3g	a3h	a3i	a3j
a3a  Ich passe meine Arbeitszeiten an meine Kollegen und Vorgesetzten an.										
a3b  Oft muss ich länger arbeiten, obwohl ich mich um private Angelegenheiten kümmern müsste.	,183									
a3c  Wenn ich aus privaten Gründen früher von der Arbeit weg muss bzw. erst später in die Arbeit kommen kann, ist das kein Problem.	-	-,215								
a3d  Ich weiß meistens lange im Voraus, an welchen Tagen ich zu welchen Zeiten arbeiten werde.		-,319	,131							
a3e  Meine Arbeitsaufgaben erlauben es praktisch nicht, dass ich meine Arbeitszeiten selbst flexibel gestalten kann.	,132	,185	-,238							
a3f  Im Betrieb wird es nicht gerne gesehen, wenn man früher das Büro verlässt.	,148	,226	-,266	-,101	,252					
a3g  Ich kann im Regelfall meine Arbeitszeiten verschieben, ohne mich extra mit Kollegen oder Vorgesetzten absprechen zu müssen.	-,210		,242		-,309	-,298				
a3h  Ich kann meine Arbeitszeiten bewusst nach meinen persönlichen Ruhe- und Schlafbedürfnissen gestalten.		-,186	,246	,115**	-,284	-,244	,407			
a3i  Wenn ich Schwierigkeiten mit meinen Arbeitszeiten habe, kann ich problemlos mit meinen Vorgesetzten darüber sprechen.		-,193	,403	,156**	-,196	-,275	,208	,313		
a3j  Wenn nötig, kann ich die Gestaltung meiner Arbeitszeiten gut mit meinen Kollegen absprechen.		-,223	,361	,106**	-,273	-,282	,255	,352	,491	
a3k  Mir ist es am liebsten, wenn meine Arbeitszeiten sehr regelmäßig sind.		-,089		,121**						

Anmerkung: Bei den angeführten Werten handelt es sich um Pearson-Korrelationskoeffizienten. Es sind nur hoch-signifikante Werte (0,01) angeführt.

Es gibt verschiedene Versuche, unterschiedliche flexible Arbeitszeiten zu kategorisieren. Während grundsätzlich flexible Arbeitszeiten zur Unterscheidung von fixen Arbeitszeiten genannt werden können, kann innerhalb der Gruppe flexibler Arbeitszeiten noch zwischen fremdbestimmten und selbstbestimmten Arbeitszeiten unterschieden werden. Dabei handelt es sich aber nicht um eine simple Dichotomie in dem Sinne, dass ein Beschäftigter entweder die eine oder die andere Form flexibler Arbeitszeiten hat. Vielmehr wird aufbauend auf dieser zweiseitigen Struktur in diesem Bericht der Ansatz verfolgt, die Intensität von Fremdbestimmungs- und Selbstbestimmungsaspekten getrennt zu erfassen. In der nachfol-

genden Aufzählung sind die vier Merkmale flexibler Arbeitszeitgestaltung aufgezählt, die in den Tendenz-Analysen verwendet werden (die in Klammern angeführten Abkürzungen werden in Korrelationstabellen verwendet):

1. (relative) Arbeitszeitautonomie (AZA)
  - „Ich kann im Regelfall meine Arbeitszeiten verschieben, ohne mich extra mit Kollegen oder Vorgesetzten absprechen zu müssen.“
  - „Wenn ich aus privaten Gründen früher von der Arbeit weg muss bzw. erst später in die Arbeit kommen kann, ist das kein Problem.“
  - „Ich kann meine Arbeitszeiten bewusst nach meinen persönlichen Ruhe- und Schlafbedürfnissen gestalten.“
2. Arbeitszeitkommunikation (AZK)
  - „Wenn ich Schwierigkeiten mit meinen Arbeitszeiten habe, kann ich problemlos mit meinen Vorgesetzten darüber sprechen.“
  - „Wenn nötig, kann ich die Gestaltung meiner Arbeitszeiten gut mit meinen Kollegen absprechen.“
3. Arbeitszeit-Fremdbestimmung (AZF)
  - „Ich passe meine Arbeitszeiten an meine Kollegen und Vorgesetzten an.“
  - „Oft muss ich länger arbeiten, obwohl ich mich um private Angelegenheiten kümmern müsste.“
  - „Meine Arbeitsaufgaben erlauben es praktisch nicht, dass ich meine Arbeitszeiten selbst flexibel gestalten kann.“
  - „Im Betrieb wird es nicht gerne gesehen, wenn man früher das Büro verlässt.“
4. Möglichkeit für eine Arbeitszeitreduktion (AZR)
  - „Es wäre für mich möglich, meine Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum zu verkürzen (z. B. durch individuelle Vereinbarung mit meinem Arbeitgeber oder durch Bildungs- bzw. Elternteilzeit).“

Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung sind mit der Variable (relative) *Arbeitszeitautonomie* erfasst und *Arbeitszeit-Fremdbestimmung* betrifft die stärker von beruflichen Angelegenheiten geprägten Arbeitszeiten. Entsprechend der qualitativen Vorerhebung wird die *Arbeitszeitkommunikation* noch zusätzlich als gemeinsames Item behandelt, um deren Einfluss auf verschiedene arbeitszeitrelevante Bereiche getrennt erfassen zukönnen. Schließlich geht auch die *Möglichkeit für eine Arbeitszeitreduktion* in die weiterführenden Tendenz-Analysen ein.

### 6.2.2 Tendenz-Analyse

In diesem Abschnitt wird nun auf die Ergebnisse der Tendenz-Analyse hinsichtlich der flexiblen Arbeitszeitgestaltung eingegangen. Wie in diesem Kapitel zu Beginn erläutert wurde, geht es dabei zunächst darum, Zusammenhänge zwischen soziodemographischen und berufsspezifischen Merkmalen mit den vier Aspekten flexibler Arbeitszeiten zu prüfen. Die prinzipiellen Fragestellungen bei der Analyse lauten: wie unterscheiden sich die verschiedenen Arbeitszeitvariablen hinsichtlich der zentralen soziodemographischen und berufsspezifischen Merkmale? Welche Form flexibler Arbeitszeiten tritt in welchen Bereichen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auf? Angemerkt sei noch, dass bei den Auswertungen hier nur auf die hochsignifikanten Ergebnisse (Signifikanzniveau min. 0,01) eingegangen wird. Signifikante und deshalb meist nur sehr schwache Korrelationen werden im Regelfall nur in den Tabellen angeführt.

**Tabelle 31: Soziodemographische und berufsspezifische Tendenzen flexibler Arbeitszeiten**

	<b>AZA</b>	<b>AZK</b>	<b>AZF</b>	<b>AZR</b>
<i>Geschlecht (1 = weiblich)</i>	-,159**p	-,099**p	-	-
<i>Alter (1 = jünger)</i>	-	-	-	,081*s
<i>Ausbildung (1 = Pflichtschulabschluss)</i>	,075*s	,105**s	-	-,112**
<i>Pflegeaufwand (1 = keine Betreuungsaufgaben)</i>	,124**s	-	-	-
<i>Mobilitätsaufwand (1 = weniger als 15 min.)</i>	-	-	-	-
<i>Nebentätigkeiten (1 = mehrmals in der Woche)</i>	-	-	-	,090**s
<i>Wirtschaftssektor (1 = öffentlicher Sektor)</i>	-,135**p	-,179**p	-,108**p	-
<i>Anstellungsausmaß (1 = mehr als 35 Stunden)</i>	,136**s	-	-	-,075*s
<i>Bedienstetenstatus (1 = Beamte/r)</i>	-	-	-	-,068*p
<i>Anstellungsdauer (1 = weniger als 1 Jahr)</i>	-	-	-	-
<i>Leitende Position (1 = trifft zu)</i>	,073*p	,093**p	,078**p	-
<i>Kommunikationslastige Position (1 = trifft zu)</i>	-	-	,186**p	-
<i>Kundenorientierte Position (1 = trifft zu)</i>	-,096**p	-,081**p	,110**p	-
<i>Position mit Vertretungsmöglichkeit (1 = trifft zu)</i>	,077**p	,205**p	-,141**p	-
<i>Position mit selbständiger Arbeit (1 = trifft zu)</i>	,216**p	,228**p	-,218**p	-
<i>Position mit abwechslungsreicher Arbeit (1 = trifft zu)</i>	-	,102**p	-	-
<i>Projektzentrierte Position (1 = trifft zu)</i>	-	-	,124**p	,070*p

*Legende*    AZA ... Arbeitszeitautonomie  
                   AZK ... Arbeitszeitkommunikation  
                   AZF ... Arbeitszeit-Fremdbestimmung  
                   AZR ... Arbeitszeitreduktion  
                   p ... Korrelation nach Pearson  
                   s ... Korrelation nach Spearman

*Arbeitszeitautonomie (AZA)*. Möglichkeiten selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung herrschen am ehesten in Positionen vor, wo auch selbständig gearbeitet werden kann (0,215\*\*). Teilzeitkräfte sehen weniger Möglichkeiten, ihre Arbeitszeiten selbstbestimmt einzuteilen (0,136\*\*). Beim Einfluss des Geschlechts auf die AZA – Männer scheinen mehr Selbstbestimmungsmöglichkeiten aufzuweisen – könnte vermutet werden, dass dieser aufgrund des Anstellungsausmaßes (Frauen eher in Teilzeit), des Pflegeaufwandes (Frauen eher mit höherem Pflegeaufwand) und aufgrund der unterschiedlichen Geschlechtsverteilung im öffentlichen und mehrheitlich privaten Sektor (in der Stichprobe sind mehr Frauen in den privaten Organisationen tätig) bestehen. Allerdings können hier Drittvariablenkontrollen diese Vermutung nicht bestätigen. Männer scheinen eher anzugeben, dass sie ihre Arbeitszeiten selbstbestimmt gestalten können, unabhängig vom Wirtschaftssektor und dem Anstellungsausmaß. Schließlich kann noch angeführt werden, dass je höher der Pflege- bzw. Betreuungsaufwand, desto geringer die AZA. Insgesamt scheinen die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung mehr Selbstbestimmungsmöglichkeiten aufzuweisen als jene in privaten Unternehmen. Der negative Zusammenhang der AZA zu kundenorientierten Positionen kann wohl darauf zurückzuführen sein, dass für Beschäftigte in der Kunden- bzw. Klientenbetreuung fixe Schalter- oder Öffnungszeiten bestehen, in denen eine Anpassung der Arbeitszeiten nur schwer möglich ist.

*Arbeitszeitkommunikation (AZK)*. Ob die Arbeitszeitgestaltung gut mit KollegInnen und Vorgesetzten abgesprochen werden kann, hängt am stärksten mit der Möglichkeit, selbständig arbeiten zu können und ob bei Abwesenheit eines Beschäftigten eine geeignete Vertretung vorhanden ist, zusammen. Tendenziell scheinen die privaten Organisationen eine bessere Arbeitszeitkommunikation aufzuweisen. Frauen nehmen mit einer leichten Tendenz eher eine weniger gute Arbeitszeitkommunikation wahr wie auch Beschäftigte in eher kundenorientierten Positionen. Positionen mit leitenden Tätigkeiten wie auch mit abwechslungsreicher Arbeit weisen ebenso eher eine gute Arbeitszeitkommunikation auf.

*Arbeitszeit-Fremdbestimmung (AZF)*. Am stärksten von fremdbestimmten Arbeitszeiten sind Beschäftigte in Positionen mit eher weniger selbständiger Arbeit sowie in kommunikationslastigen Positionen betroffen. Jene Beschäftigten, die angaben, eher keine geeignete Vertretung zu haben oder häufiger mit zeitlich befristeten Projekten befasst zu sein, gaben eher an, von fremdbestimmten Arbeitszeiten betroffen zu sein. Kundenorientierte Positionen haben es auch eher mehr mit AZF zu tun als mit AZA und AZK. Interessant ist, dass im privaten Sektor nicht nur mehr AZA und AZK, sondern auch mehr fremdbestimmte Arbeitszeiten auftreten.

*Arbeitszeitreduktion (AZR)*. Bei der Arbeitszeitreduktion zeigen sich hinsichtlich der soziodemographischen und berufsspezifischen Merkmale nur zwei hochsignifikante Zusammenhän-

ge. Möglichkeiten einer befristeten Arbeitszeitreduktion sehen am ehesten Beschäftigte mit höherem Bildungsabschluss und jene, die häufiger Nebentätigkeiten nachgehen. Da sich ansonsten hier kaum nennenswerte Zusammenhänge ergeben haben, sollten andere berufliche Rahmenbedingungen einen Ausschlag darüber geben, ob die Beschäftigten eine AZR für möglich halten oder nicht.

**Tabelle 32: Pearson-Korrelationen zwischen Arbeitszeitvariablen**

	AZA	AZK	AZF
AZK	,488**		
AZF	-,430**	-,310**	
AZR	,063*	,125**	-,104**

*Legende*  
 AZA ... Arbeitszeitautonomie  
 AZK ... Arbeitszeitkommunikation  
 AZF ... Arbeitszeit-Fremdbestimmung  
 AZR ... Arbeitszeitreduktion.

Bei der Betrachtung der Zusammenhänge zwischen den vier zentralen Arbeitszeitvariablen fällt auf, dass diese vergleichsweise hoch sind. Nachdem aber die Zusammenhänge zwischen den einzelnen arbeitszeitbezogenen Aussagen im deskriptiven Abschnitt bereits geschildert wurden, überrascht weder der relativ hohe positive Zusammenhang zwischen AZA und AZK noch die beiden negativen Zusammenhänge dieser beiden Variablen zur AZF. Nichtsdestotrotz kann durchaus hervorgehoben werden, dass die Möglichkeit, die Arbeitszeiten mit Vorgesetzten und KollegInnen gut absprechen zu können, auch mit den allgemeinen Möglichkeiten einer relativ unabhängigen selbstbestimmten Arbeitszeitkommunikation einhergeht. Je besser also die AZK, desto höhere Selbstbestimmungs- und niedrigere Fremdbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten sind zu erwarten.

Anzufügen ist auch noch, dass es einen leichten positiven Zusammenhang zur Arbeitszeitautonomie (0,063\*p) und zur Arbeitszeitkommunikation (0,125\*\*p) gibt und einen negativen Zusammenhang zur Arbeitszeit-Fremdbestimmung (-0,104\*\*). Dies passt allgemein zur Tendenz, dass Selbstbestimmungsmöglichkeiten dann wahrgenommen werden, wenn eine entsprechende Arbeitszeitkommunikation vorherrscht und fremdbestimmte Arbeitszeiten eher eingeschränkt vorkommen. Das heißt, je besser die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten mit KollegInnen und Vorgesetzten absprechen können und je mehr Einflussmöglichkeiten sie auf ihre täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten sehen, desto besser schätzen sie die Verwirklichungschancen einer Arbeitszeitreduktion ein.

### **6.3 Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten**

Gerade die Verlängerung bzw. Entgrenzung der Arbeitszeiten ist eine zentrale Herausforderung, wenn wir die Frage der Flexibilisierung der Arbeitszeiten thematisieren. Es geht dabei eben nicht um die allgemeine Flexibilitätsfrage, ob die Arbeitszeiten variieren können, sondern um die spezielle Problemstellung, in welchem Ausmaß bzw. mit welcher Häufigkeit sich die Arbeitszeiten verlängern. Durch die getrennte Behandlung kann auch gezielter abgefragt werden, inwieweit Selbstbestimmungsmöglichkeiten tatsächlich zu verlängerten Arbeitszeiten als eine gewisse Form der Selbstbelastung führen.

#### **6.3.1 Deskription**

Etwas mehr als jeder zehnte befragte Beschäftigte arbeitet „fast immer“ und ca. ein Viertel „oft“ länger als die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit. Ca. 37% gaben an, „manchmal“ länger zu arbeiten. Nur fast ein Viertel der Befragten gab „selten“ bzw. „praktisch nie“ an. Entsprechend dieser Zahlen ließe sich sagen, dass verlängerte Arbeitszeiten gewissermaßen die Normalität im Arbeitsalltag darstellen. Hinsichtlich des Arbeitens außerhalb der regulären Arbeitszeiten ist die Entgrenzung der Arbeitszeiten vergleichsweise weniger stark ausgeprägt. Am häufigsten kommt es vor, dass sich die Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeiten wie zum Beispiel abends zu Hause noch beruflichen Angelegenheiten widmen – ein Viertel der Befragten macht dies „fast immer“ bzw. „oft“. Arbeit an Samstagen oder an Sonn- und Feiertagen bzw. im Urlaub kommt wesentlich seltener vor. In diesen Bereichen gaben ca. 90% der Beschäftigten „selten“ bzw. „praktisch nie“ an.

E-Mails und Telefonanrufe zählen heute wohl zu den häufigsten beruflichen Aktivitäten, die auch zu eher ungewöhnlichen Zeiten durchgeführt werden. So gab mehr als ein Fünftel an, (sehr) oft berufliche Telefonate außerhalb der regulären Arbeitszeiten durchzuführen. Ein weiteres Fünftel macht dies immerhin noch manchmal. Das Verfassen beruflicher E-Mails kommt etwas seltener vor (ca. 15% sehr oft bzw. oft und weitere ca. 15% manchmal). An Sonn- und Feiertagen beantworten wiederum weniger Beschäftigte berufliche E-Mails und Telefonate (ca. 8% sehr oft bzw. oft und weitere ca. 13% manchmal). Die Grenzen zu klassischen Auszeiten sind dabei gut erkennbar und diese werden auch noch durchgehend von einer deutlichen Mehrheit der Beschäftigten anerkannt. Fast 30% der Befragten sehen sich aber auch bereits dazu veranlasst, sehr oft bzw. oft ihr Handy auszuschalten oder bewusst wegzulegen, um keine beruflichen Anrufe oder E-Mails zu bekommen. Im Fragebogen wurde auch geprüft, inwieweit die Beschäftigten bei einem Übermaß an beruflichen Anrufen bzw. E-Mails außerhalb der regulären Arbeitszeiten versuchen, ihre KollegInnen oder Vorgesetzten darauf anzusprechen. Insgesamt scheint dies nicht übermäßig häufig vorzukommen, da nur sehr wenige Beschäftigte angaben, dies (sehr) oft zu machen. Allgemein werden längere und entgrenzte Arbeitszeiten nicht von allen Beschäftigten überhaupt als problematisch

wahrgenommen. Mehr als die Hälfte der Befragten findet, dass es (eher) in Ordnung ist, wenn sie außerhalb der regulären Arbeitszeiten beruflich kontaktiert werden. Etwa 60% der Beschäftigten stört es auch nicht, öfters länger als erwartet arbeiten zu müssen. In diesem Sinne ist das Bewusstsein für die Grenzen der Arbeitszeit im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor eher weniger stark ausgeprägt.

Im Fragebogen wurde auch thematisiert, was die häufigsten Gründe für eine Arbeitszeit-Verlängerung sind. Folgende vier Aussagen wurden dazu abgefragt:

1. „Ansparen‘ von Stunden, um mehr arbeitsfreie Tage zu bekommen (z. B. für ein verlängertes Wochenende oder Urlaubsverlängerung)“
2. „Erhöhung des Gehalts durch ausbezahlte Mehr- bzw. Überstunden (falls möglich)“
3. „Fristen und Termine, bis zu denen bestimmte Arbeiten erledigt sein müssen“
4. „Reguläre Arbeitsaufgaben, die sich in der normalen Arbeitszeit nicht ausgehen“

Die ersten beiden Gründe betreffen eher private Anliegen der Beschäftigten und die anderen zwei sind beruflich geprägt. Allgemein gibt es heute in weiten Bereichen der Arbeitswelt kaum mehr Möglichkeiten, größere Mengen an extra gezahlten Mehr- bzw. Überstunden anzusammeln. Wenn die Überstunden nicht gar im Vertrag pauschaliert sind, so gibt es häufig in den Unternehmen und Organisationen auch die Vorgabe, sämtliche angesammelten Arbeitsstunden, die über die vereinbarte wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit hinausgehen, in einem vorgegebenen Zeitraum wieder auszugleichen. Dieser Sachverhalt zeigt sich auch in den Befragungsdaten. Fast 95% gaben an, praktisch nie länger zu arbeiten, um ihr Gehalt zu erhöhen, was eben auf die meist nicht vorhandenen Auszahlungsmöglichkeiten zurückgeführt werden kann – in diesem Sinne sind verlängerte Arbeitszeiten zumindest im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor als einkommensneutral zu bewerten. Wenn die Beschäftigten länger arbeiten, so tun sie das doch hauptsächlich aus beruflichen Gründen. Fristen und Termine sind der häufigste Grund für längere Arbeitszeiten (ca. die Hälfte sieht diese sehr oft bzw. oft als Grund). Aber auch das Ausmaß regulärer Arbeitsaufgaben wird von mehr als einem Drittel der Beschäftigten (sehr) oft als Grund für längere Arbeitszeiten gesehen.



## Datenüberblick: Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten

Abbildung 20: Häufigkeit von „länger als die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit arbeiten“ (in %) (1197)

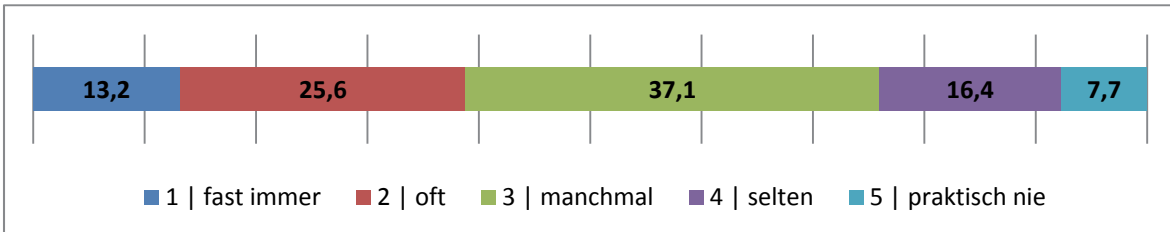
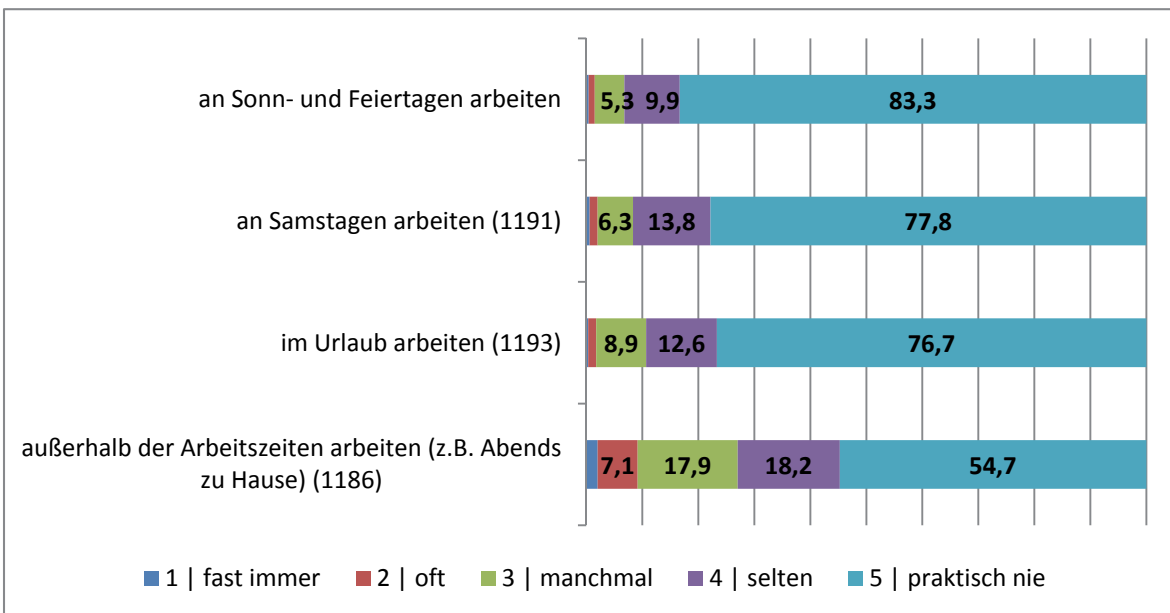
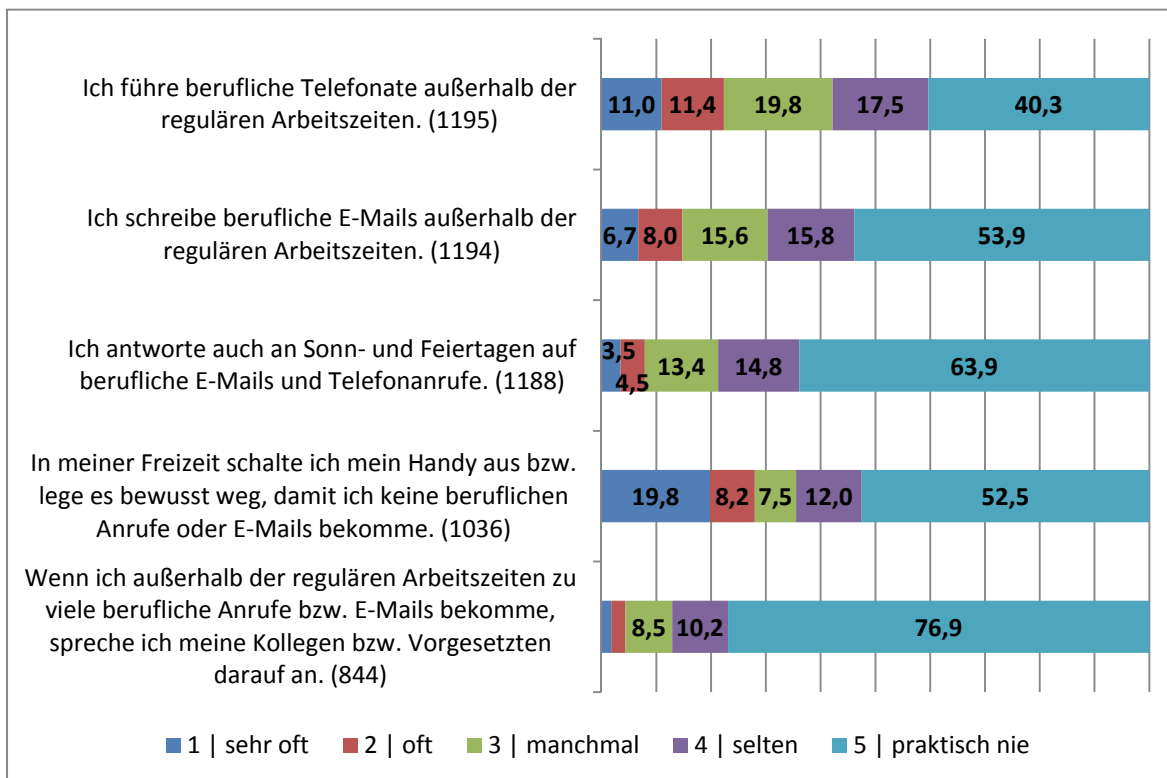


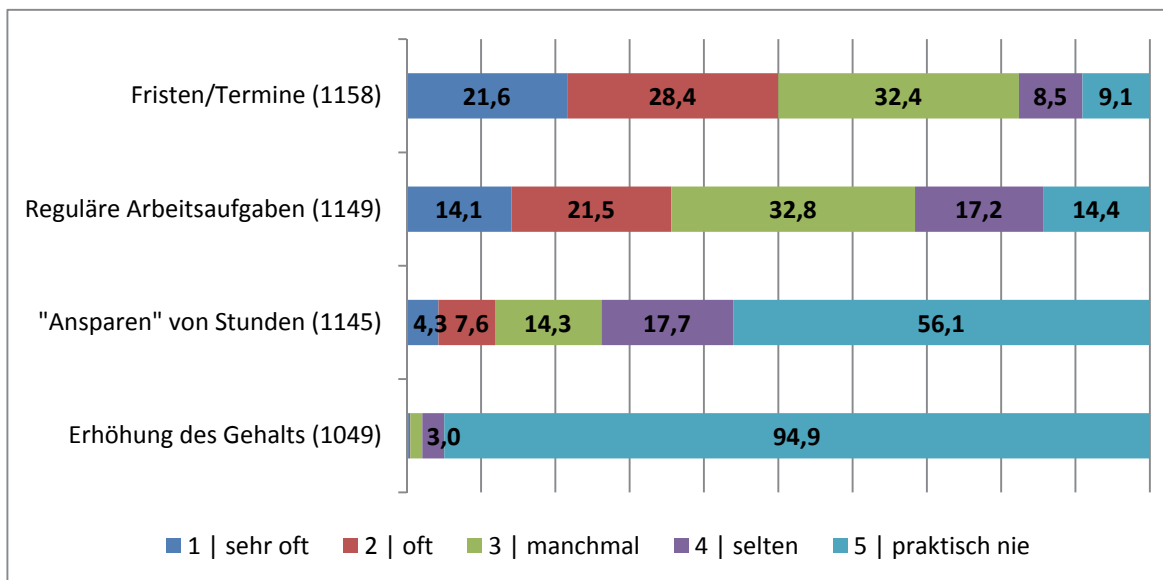
Abbildung 21: Arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeiten (in %)



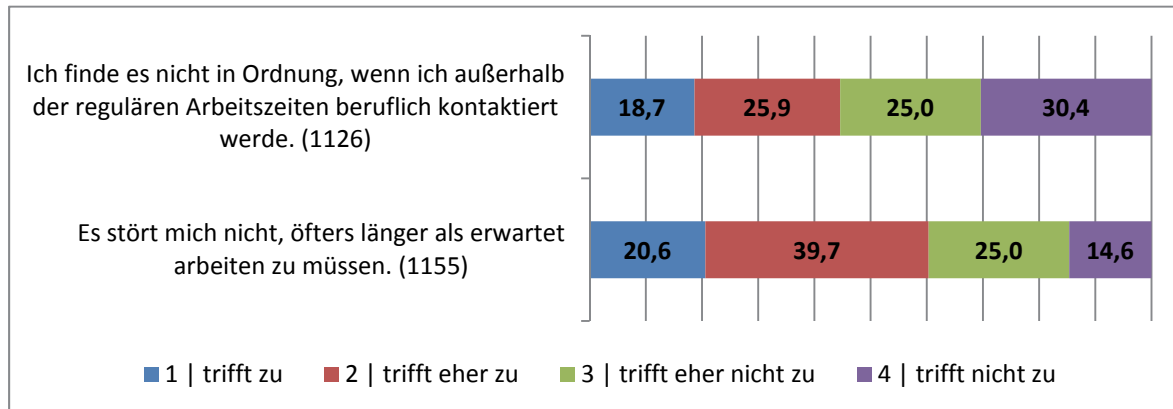
**Abbildung 22: Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten (in %)**



**Abbildung 23: Gründe für Arbeitszeit-Verlängerung**



**Abbildung 24: Einstellung zur Verlängerung bzw. Entgrenzung von Arbeitszeiten**



Für die weiteren Analysen werden folgende Items ausgewählt bzw. zusammengefasst:

1. Wochenarbeitszeit-Verlängerung (AZV)
  - „länger als die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit arbeiten“
2. Arbeitszeit-Entgrenzung (AZE)
  - „an Samstagen arbeiten“
  - „an Sonn- und Feiertagen arbeiten“
  - „außerhalb der Arbeitszeiten arbeiten (z. B. Abends zu Hause)“
  - „im Urlaub arbeiten“
3. Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten (EAAZ)
  - „Ich führe berufliche Telefonate außerhalb der regulären Arbeitszeiten.“
  - „Ich schreibe berufliche E-Mails außerhalb der regulären Arbeitszeiten.“
  - „Ich antworte auch an Sonn- und Feiertagen auf berufliche E-Mails und Telefonanrufe.“
4. Einstellung zu Arbeitszeit-Verlängerung (E-AZV)
  - „Es stört mich nicht, öfters länger als erwartet arbeiten zu müssen.“
5. Einstellung zu Arbeitszeit-Entgrenzung (E-EAAZ)
  - „Ich finde es nicht in Ordnung, wenn ich außerhalb der regulären Arbeitszeiten beruflich kontaktiert werde.“

Damit soll herausgefunden werden, welche Beschäftigten eher von verlängerten und entgrenzten Arbeitszeiten betroffen sind und welche Beschäftigtengruppen welche Einstellungen zur Arbeitszeit-Verlängerung und -Entgrenzung aufweisen. Kontrolliert wird auch, wie die Zusammenhänge mit den Variablen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung zusammenhängen.

### 6.3.2 Tendenz-Analyse

Dieser Abschnitt befasst sich nun mit den Zusammenhängen, die zwischen der Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten sowie der diesbezüglichen Einstellung bestehen. Dabei wird zunächst hinsichtlich der soziodemographischen und berufsspezifischen Merkmale der Frage nachgegangen, welche Beschäftigtengruppen eher von Arbeitszeit-Verlängerung und -Entgrenzung betroffen ist.

**Tabelle 33: Soziodemographische und berufsspezifische Tendenzen von Arbeitszeitverlängerung und -entgrenzung**

	AZV	AZE	EAAZ	E-AZV	E-AZE
<i>Geschlecht (1 = weiblich)</i>	-,233**s	-,333**s	-,401**s	-,114**p	,089**p
<i>Alter (1 = jünger)</i>	-	-,116**s	-,106**s	-	-
<i>Ausbildung (1 = Pflichtschulabschluss)</i>	-,215**s	-,228**s	-,196**s	-	-
<i>Betreuungsaufwand (1 = keine Betreuungsaufgaben)</i>	-	-,111**s	-,145**s	,071*s	-
<i>Mobilitätsaufwand (1 = weniger als 15 min.)</i>	-	-	-	,071*s	-
<i>Nebentätigkeiten (1 = mehrmals in der Woche)</i>	,069*s	,102**s	,155**s	-	-
<i>Wirtschaftssektor (1 = öffentlicher Sektor)</i>	-,215**s	-,282**s	-,304**s	-,064*p	,099**p
<i>Anstellungsausmaß (1 = mehr als 35 Stunden)</i>	,131**s	,140**s	,135**s	,134**s	-
<i>Bedienstetenstatus (1 = Beamte/r)</i>	-	,174**s	,170**s	-	-
<i>Anstellungsdauer (1 = weniger als 1 Jahr)</i>	-	-,104**s	-,127**s	-	-
<i>Leitende Position (1 = trifft zu)</i>	,255**s	,371**s	,414**s	,156**p	-,163**p
<i>Kommunikationslastige Position (1 = trifft zu)</i>	,368**s	,392**s	,458**s	,096**p	-,060*p
<i>Kundenorientierte Position (1 = trifft zu)</i>	,165**s	,151**s	,163**s	-	-
<i>Position mit Vertretungsmöglichkeit (1 = trifft zu)</i>	-,127**s	-,158**s	-,153**s	,084**p	-
<i>Position mit selbständiger Arbeit (1 = trifft zu)</i>	-	-	,111**s	,156**p	-,098**p
<i>Position mit abwechslungsreicher Arbeit (1 = trifft zu)</i>	,276**s	,225**s	,277**s	,207**p	-,111**p
<i>Projektzentrierte Position (1 = trifft zu)</i>	,257**s	,312**s	,313**s	,068*p	-,085**p

*Legende* AZV ... Arbeitszeit-Verlängerung  
AZE ... Arbeitszeit-Entgrenzung  
EAAZ ... Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten  
E-AZV ... Einstellung zu Arbeitszeit-Verlängerung  
E-AZE ... Einstellung zu Arbeitszeit-Entgrenzung  
p bzw. s ... Korrelation nach Pearson bzw. Spearman

*Arbeitszeit-Verlängerung (AZV).* Verlängerte Arbeitszeiten treten am ehesten in kommunikationslastigen, abwechslungsreichen, projektzentrierten und leitenden Positionen auf. Jene Beschäftigten also, die häufig mit beruflichen Telefonaten, E-Mails und Besprechungen zu tun haben, sind weniger gut in der Lage, die Arbeitszeiten zu begrenzen. Es ist gut nachvollziehbar, dass berufliche Positionen, die häufig mit zeitlich befristeten Projekten befasst sind, besonders betroffen sind. Haben die Befragten doch auch angegeben, dass besonders Fristen und Termine Hauptgründe für verlängerte Arbeitszeiten darstellen. Bei leitenden Be-

schäftigten kann von einer gewissen Normalität längerer Arbeitszeiten ausgegangen werden, gibt es doch auch in höheren leitenden Positionen die sogenannte „Vertrauensarbeitszeit“ und in niedrigeren Hierarchiestufen können durch „All-in-Verträge“ mit Überstundenpauschalen auch längere Arbeitszeiten begünstigt werden. In der öffentlichen Verwaltung, die auch noch stärker von eingeschränkten Amtszeiten betroffen ist, gibt es weniger AZV als in privaten Unternehmen. Zudem tendieren Männer und Beschäftigte mit höherem Bildungsabschluss auch zu verlängerten Arbeitszeiten. Der leichte Zusammenhang der AZV mit dem Anstellungsausmaß weist darauf hin, dass Teilzeitbeschäftigte eher weniger von AZV betroffen sind.

*Arbeitszeit-Entgrenzung (AZE).* Bei der Entgrenzung der Arbeitszeit zeigen sich sehr ähnliche, aber teilweise stärker ausgeprägte Tendenzen wie bei der Arbeitszeit-Verlängerung. Am stärksten sind wiederum kommunikationslastige, leitende und projektzentrierte Positionen betroffen. Auch scheinen Männer eher bereit zu sein, sich außerhalb der regulären Arbeitszeiten, also am Abend, am Wochenende oder im Urlaub, mit beruflichen Angelegenheiten zu befassen. Danach bestehen weitere beachtliche Zusammenhänge hin zu privaten Unternehmen, zu höheren Bildungsabschlüssen und zu Positionen mit abwechslungsreicher Arbeit. Interessanterweise geben Beamte eher an, sich außerhalb der Arbeitszeiten mit beruflichen Angelegenheiten zu befassen. Insgesamt weisen die Tendenzen daraufhin, dass die AZE umso höher ist, je stärker ein Beschäftigter in der Organisation bzw. im Unternehmen etabliert ist (Beschäftigte, die länger im Betrieb angestellt und in Vollzeit angestellt sind, arbeiten eher außerhalb der regulären Arbeitszeiten). Allerdings tendieren auch Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben eher zu entgrenzten Arbeitszeiten.

*Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten (EAAZ).* Beschäftigte in kommunikationslastigen, leitenden, projektzentrierten und abwechslungsreichen Positionen sind am ehesten außerhalb der Arbeitszeiten über E-Mail oder telefonisch erreichbar. Wie auch bei verlängerten Arbeitszeiten und Arbeiten zu ungewöhnlichen Zeiten tendieren Männer wesentlich stärker zur EAAZ. Wiederum ist in privaten Unternehmen die EAAZ stärker ausgeprägt, ebenso auch bei höheren Bildungsabschlüssen, bei Beamten und Vollzeitangestellten. Wie bei der AZE sind Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben auch eher von EAAZ betroffen. Hier könnte man annehmen, dass die Beschäftigten familiäre Ansprüche im Rahmen der üblichen Arbeitszeiten durch Arbeiten zu ungewöhnlichen Zeiten auszugleichen versuchen.

*Einstellung zu Arbeitszeit-Verlängerung (E-AZV).* Bei der Einstellung zur AZV gibt es wesentlich weniger eindeutige Tendenzen wie bei der AZV selbst. Wenn man in einer Position mit abwechslungsreichen, selbständigen und leitenden Tätigkeiten ist, ist man anscheinend auch eher bereit längere Arbeitszeiten zu akzeptieren. Auch Beschäftigte in Vollzeit haben weni-

ger Probleme mit verlängerten Arbeitszeiten. Frauen stehen diesen eher kritischer gegenüber.

*Einstellung zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten (E-EAAZ).* Außerhalb der Arbeitszeiten beruflich kontaktiert zu werden, stört wie bei der E-AZE in leitenden, abwechslungsreichen und selbständigen Positionen am wenigsten. Eine leichte Tendenz ist auch hinsichtlich des Wirtschaftssektors zu bemerken, wo in privaten Unternehmen eine EAAZ eher üblich zu sein scheint. Während auch hier wieder Frauen einer EAAZ gegenüber weniger positiv eingestellt sind, kann angemerkt werden, dass die Tendenzen im Vergleich zu den anderen Merkmalen relativ schwach ausgeprägt sind. Das bedeutet, dass die Positionen, der Wirtschaftssektor und das Geschlecht einen wesentlich schwächeren Einfluss auf die Einstellung der Beschäftigten auf die Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten ausüben.

Als nächster Schritt werden die Zusammenhänge zwischen den Variablen zur Arbeitszeit-Entgrenzung und -Verlängerung und jenen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung geprüft.

**Tabelle 34: Zusammenhänge zwischen den Merkmalen flexibler Arbeitszeitgestaltung sowie der Arbeitszeit-Entgrenzung und -Verlängerung**

	AZV	AZE	EAAZ	E-AZE	E-EAAZ
AZV		,477**s	,467**s	,226**s	-
AZE			,746**s	,133**s	-,121**s
EAAZ				-,182**s	-,200**s
AZA	-,059*s	-	-	,173**p	-,129**p
AZK	-	-	-	,220**p	-,143**p
AZF	,301**s	,250**s	,239**s	-	-

*Legende* AZV ... Arbeitszeit-Verlängerung  
 AZE ... Arbeitszeit-Entgrenzung  
 EAAZ ... Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten  
 E-AZE ... Einstellung zur AZE  
 E-EAAZ ... Einstellung zur E-EAAZ  
 AZA ... Arbeitszeitautonomie  
 AZK ... Arbeitszeitkommunikation  
 AZF ... Arbeitszeit-Fremdbestimmung  
 p bzw. s ... Korrelation nach Pearson bzw. Spearman

Die hohen Zusammenhänge zwischen der Arbeitszeit-Entgrenzung, -Verlängerung und der Erreichbarkeit außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten weisen darauf hin, dass wenig überraschend die verschiedenen Aspekte der Arbeit außerhalb der Normalarbeitszeit stark zusammenhängen. Längere Arbeitszeiten, Arbeit und die Annahme von beruflichen Inanspruchnahmen zu ungewöhnlichen Zeiten wie am Abend, am Wochenende oder im Urlaub sind teilweise überschneidende Bereiche ein und desselben Phänomens. Die besonders star-

ke Korrelation zwischen AZE und EAAZ weist dabei aber darauf hin, dass die Beschäftigten berufliche Telefonate und E-Mails als Teil ihrer Erwerbsarbeit auffassen. Jene Beschäftigten, die mit verlängerten und entgrenzten Arbeitszeiten zu tun haben, weisen tendenziell auch eine bessere Einstellung zur AZV und EAAZ auf. Das bedeutet einerseits, dass die Beschäftigten die AZV und AZE eher nicht stört bzw. diese in Ordnung finden, andererseits sind die Korrelationen nicht hoch genug, sodass gesagt werden kann, dass dies für *alle* Beschäftigten mit höherer AZV und AZE zutrifft.

Betrachtet man die AZV, AZE und EAAZ hinsichtlich der Merkmale flexibler Arbeitszeitgestaltung, so fällt besonders auf, dass das Ausmaß an Arbeitszeitautonomie und die Qualität der Arbeitszeitkommunikation keinen Einfluss ausüben. Das ist in der Hinsicht bemerkenswert, als dass in den aktuellen Gegenwartsdiagnosen davon ausgegangen wird, dass die zunehmende Selbständigkeit auch hin zu einer Selbstausbeutung tendiert. Entsprechend naheliegender wäre es, wenn auch verlängerte und entgrenzte Arbeitszeiten bei jenen Beschäftigten auftreten, die mehr Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeiten haben. Die Daten zeigen aber, dass Beschäftigte mit höherer AZA im Durchschnitt weder eine höher noch eine schwächer ausgeprägte AZV, AZE und EAAZ aufweisen. Hingegen bestehen Zusammenhänge hin zu fremdbestimmten Arbeitszeiten. Je höher die Arbeitszeit-Fremdbestimmung, desto eher haben die Beschäftigten auch verlängerte und entgrenzte Arbeitszeiten. Da hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Wirtschaftsbranchen große mitunter auch kulturelle Unterschiede bestehen können, lässt sich aber damit nicht pauschal sagen, dass eine Erhöhung der Arbeitszeitautonomie wie im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor auch in anderen Wirtschaftsbranchen eine höhere AZV und AZE hervorbringen würde.

Bei den Merkmalen flexibler Arbeitszeitgestaltung ist hinsichtlich der Einstellung zur AZE und EAAZ sichtbar, dass Beschäftigte mit mehr Selbstbestimmungsmöglichkeiten und besserer Arbeitszeitkommunikation tendenziell weniger Probleme mit verlängerten und entgrenzten Arbeitszeiten haben, während zur Arbeitszeit-Fremdbestimmung kein Zusammenhang besteht. Die Aussagen „Es stört mich nicht, öfters länger als erwartet arbeiten zu müssen.“ und „Ich finde es nicht in Ordnung, wenn ich außerhalb der regulären Arbeitszeiten beruflich kontaktiert werde.“ können wie auch die Frage, ob mit KollegInnen und Vorgesetzten über die Arbeitszeitgestaltung gesprochen werden kann, durchaus als Teil der Arbeitszeitkultur gesehen werden. Die Förderung der AZA und AZK müsste sich somit bei höherer beruflicher Beanspruchung positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken, da die Beschäftigten entgrenzte und verlängerte Arbeitszeiten dann eher akzeptieren.

## **6.4 Be- und Entlastungen zwischen Berufs- und Privatleben**

Bisher wurde die Frage behandelt, welche Einflussmöglichkeiten die Beschäftigten auf ihre Arbeitszeiten haben und wie diese mit dem Phänomen der Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten zusammenhängen. In diesem Abschnitt wird nun mit der Thematisierung von Aspekten der Be- und Entlastung zwischen Berufs- und Privatleben eine der wohl zentralsten Problemstellungen der Arbeitswelt ergänzt. Die Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten kann als grundsätzliches Ziel sowohl der ArbeitgeberInnen als auch der ArbeitnehmerInnen gesehen werden. Gerade im Angestelltenbereich hängt die kurz- und langfristige Leistungsfähigkeit der Beschäftigten davon ab, ob die Arbeitsbelastung nur so weit geht, dass die Beschäftigten sich wieder in den vorgesehenen Ruhezeiten davon erholen können. Aus ArbeitnehmerInnenperspektive spielt dabei wohl zusätzlich eine Rolle, dass die Arbeitsfähigkeit nicht nur bis zum nächsten Arbeitsantritt wiederhergestellt wird, sondern dass diese auch noch am Ende des Arbeitstages für Tätigkeiten im privaten Bereich ausreicht.

Gerade in der betrieblichen Gesundheitsvorsorge, insbesondere auch bei der Evaluation psychischer Belastungen, stellt Arbeitsbelastung den zentralen Fokus dar. Es geht dabei in der Regel darum, belastende Faktoren zu identifizieren, um anschließend gesundheitsfördernde Maßnahmen vorzunehmen. In der Arbeitszeitbefragung im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor wurde aber darauf geachtet, nicht nur belastende, sondern auch entlastende Aspekte der Arbeitsgestaltung zu behandeln. Dies ist deshalb wichtig, da Erwerbstätigkeit von vielen Beschäftigten nicht nur unter dem Vorzeichen mühseliger Pflicht, sondern auch als zentraler Bestandteil der Selbstverwirklichung betrachtet wird.

Des Weiteren finden Belastungen auch nicht nur im beruflichen Bereich statt. Die Angestellten werden nicht nur beruflich durch Arbeitsaufgaben und Termine, sondern auch privat durch zum Beispiel familiäre Angelegenheiten wie Kinderbetreuungsaufgaben in Anspruch genommen. Deshalb wird bei den folgenden Auswertungen einerseits nicht nur auf die Rolle be- und entlastender beruflicher, sondern auch privater Variablen geachtet, und andererseits zwischen einer arbeitsbezogenen und einer allgemeinen Belastung unterschieden. Neben der Behandlung der allgemeinen Verteilung von Be- und Entlastungsaspekten wird auch deren Zusammenhang mit den soziodemographischen und berufsspezifischen Merkmalen sowie auch mit flexiblen und entgrenzten Arbeitszeiten untersucht.

### **6.4.1 Deskription**

Aufgrund der zahlreichen verschiedenen be- und entlastenden Aspekte, die sich zwischen Berufs- und Privatleben abspielen, werden im Nachfolgenden die deskriptiven Darstellungen und Tendenz-Analysen in jeweils drei getrennten Abschnitten behandelt: (1.) Arbeitsbedin-



gungen, Motivation und Belastung, (2.) spezielle Be- und Entlastungsaspekte und (3.) Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben.

#### **6.4.1.1 Arbeitsbedingungen, Motivation und Belastung**

Von den meisten Beschäftigten wird die Arbeitsplatzsicherheit sehr hoch eingeschätzt (nur 5,1% nehmen ihren Arbeitsplatz als (eher) unsicher wahr). Da die Arbeitsplatzsicherheit nur sehr geringe Unterschiede in den Antworthäufigkeiten aufweist, wird sie in der Tendenz-Analyse nicht behandelt (würde man diese in anderen Wirtschaftsbranchen erheben, wären größere Unterschiede zu erwarten, sodass dort differenzierte Analysen Sinn ergeben würden). Aufgrund auffälliger Unterschiede zwischen der öffentlichen Verwaltung und den privaten Infrastrukturunternehmen soll nur auf diese hier kurz eingegangen werden. So geben in der öffentlichen Verwaltung bei der Aussage „Ich habe einen sicheren Arbeitsplatz“ ca. 80% „trifft zu“ an und weitere ca. 18% „trifft eher zu“. In den privaten Unternehmen gibt nur ca. ein Drittel „trifft zu“ und ca. die Hälfte der Befragten „trifft eher zu“ an (ca. 16% „trifft eher nicht zu“ bzw. „trifft nicht zu“).

Neben der Arbeitsplatzsicherheit wurden noch eine Reihe weiterer Arbeitsbedingungen als motivierende Aspekte erhoben. Dazu gehört die Frage, ob die Beschäftigten ihre Arbeit als „wirklich interessant“ wahrnehmen, ob sie „meistens gerne zur Arbeit“ gehen und ob ein angenehmes Klima zu ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten besteht. Allgemein gab es bei den motivierenden Variablen sehr hohe Zustimmungswerte. Maximal ca. 10% gaben hier negative Wertungen an („trifft eher nicht zu“ bzw. „trifft nicht zu“).

Die letzten beiden Aussagen zu den Arbeitsbedingungen in Abbildung 25 betreffen einen aktuell viel diskutierten Aspekt der Arbeitsgestaltung. Häufig ist davon die Rede, dass neue Informations- und Kommunikationstechnologien zu häufigen Arbeitsunterbrechungen führen, da beispielsweise in Regelmäßigen Abständen E-Mails empfangen und kontrolliert werden. Deshalb wurde gefragt, ob die Beschäftigten im Arbeitsalltag ausreichend Möglichkeiten haben, um ungestört arbeiten zu können und ob aufgrund häufiger Arbeitsunterbrechungen Konzentrationsschwierigkeiten bestehen. Ca. ein Drittel der Beschäftigten gibt an, dass ungestörtes Arbeiten ausreichend möglich ist und etwas mehr als vier Zehntel gaben an, dass dies eher zutrifft. Knapp unter einem Viertel meint (eher), dass ungestörtes Arbeiten nicht ausreichend möglich ist. Konzentrationsprobleme aufgrund häufiger Arbeitsunterbrechungen nehmen bereits etwas mehr als 40% der befragten Beschäftigten (eher) wahr.

Im Fragebogen sind acht Aussagen, welche die Belastung betreffen. Drei davon bezogen sich explizit auf die Arbeit („Am Ende des Arbeitstages habe ich praktisch keine Energie mehr für private Angelegenheiten.“, „Meine Arbeit laugt mich aus“ und „Ich habe das Gefühl, dass der

Leistungsdruck in meinem Beruf immer mehr zunimmt.“). Ein wenig mehr als 60% der Beschäftigten gab an, (eher) noch Energie für private Angelegenheiten am Ende des Arbeitstages zu haben, über 70% finden (eher) nicht, dass ihre Arbeit sie auslaugt. Gleichsam nehmen aber über 70% einen zunehmenden Leistungsdruck wahr.

Fünf belastungsbezogene Aussagen können nicht eindeutig der Erwerbsarbeit zugeordnet werden, sondern beziehen sich eher auf eine Bewertung der Gesamtbelastung, bei der berufliche und private Angelegenheiten gleichsam beteiligt sein können. Etwa ein Zehntel gibt an, (eher) nicht mehr genug Energie zu haben, ihre Arbeitsaufgaben auszuführen, fast ein Drittel fühlt sich (eher) eigentlich immer gestresst, über ein Drittel fühlt sich (eher) öfters emotional erschöpft und fast ein Fünftel hat das Gefühl, dass sie durch den Druck, der auf ihnen lastet, häufiger krank werden. Als letztes und intensivstes Merkmal hoher Belastung wurden die Befragten auch mit dem Phänomen Burnout konfrontiert. Sie mussten angeben, inwieweit die Aussage, „Manchmal denke ich, dass ich burnout-gefährdet bin.“, auf sie zutrifft. Über ein Fünftel meint, dass dies (eher) auf sie zutrifft. Betont muss dazu aber werden, dass es sich hier um keine psychologische Burnout-Diagnostik handelt, sondern nur um die subjektive Einschätzung der Beschäftigten, ob sie sich von einem Gefühl des „Ausgebrannt-Seins“ betroffen sehen, bei welchem ein Teil- bzw. Totalausfall ihrer Arbeitsfähigkeit entstehen könnte.

## Datenüberblick: Arbeitsbedingungen, Motivation und Belastung

Abbildung 25: Arbeitsbedingungen und -motivation

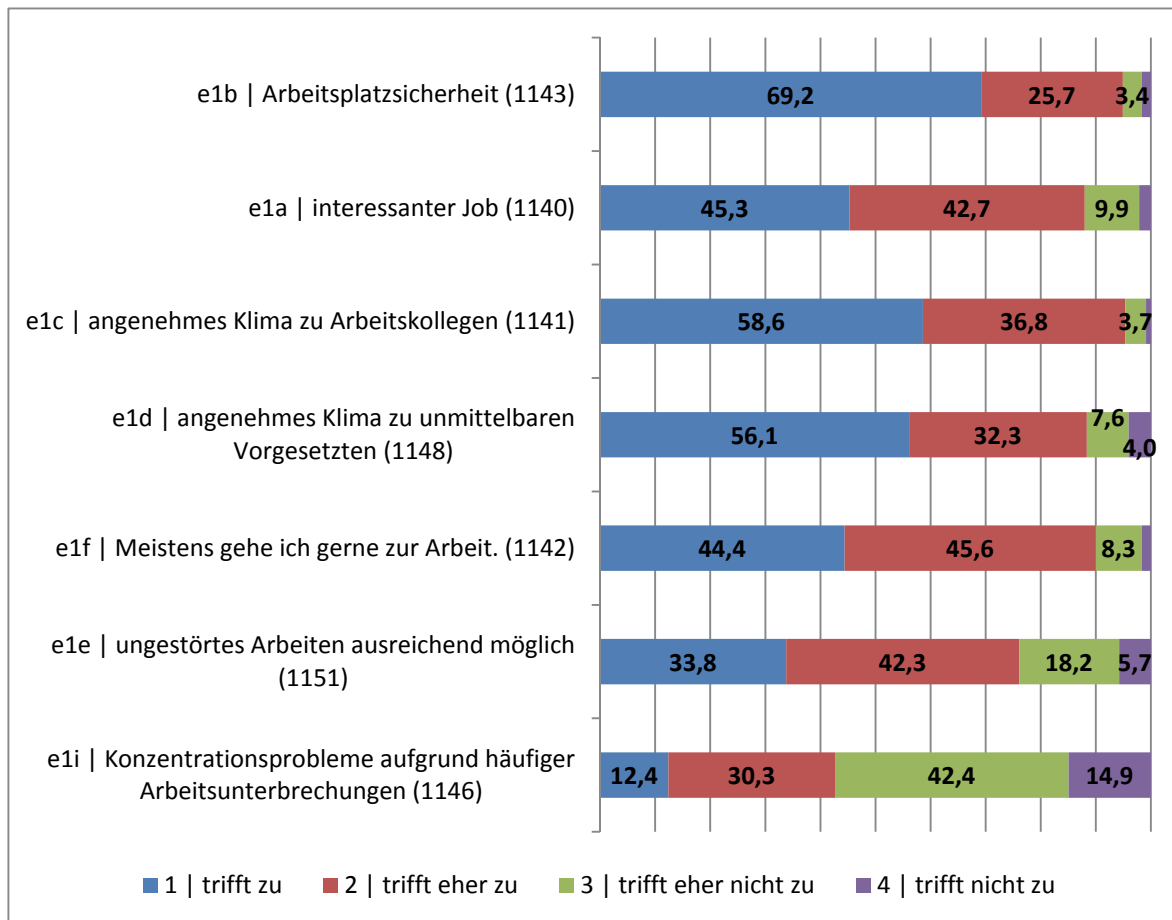


Abbildung 26: Arbeitsbelastung

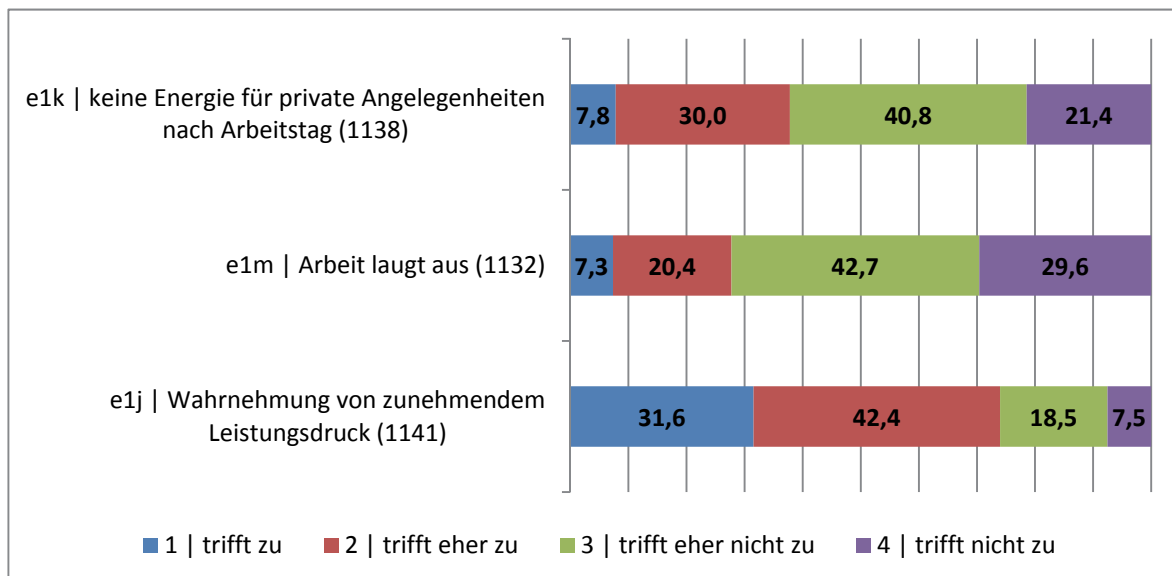
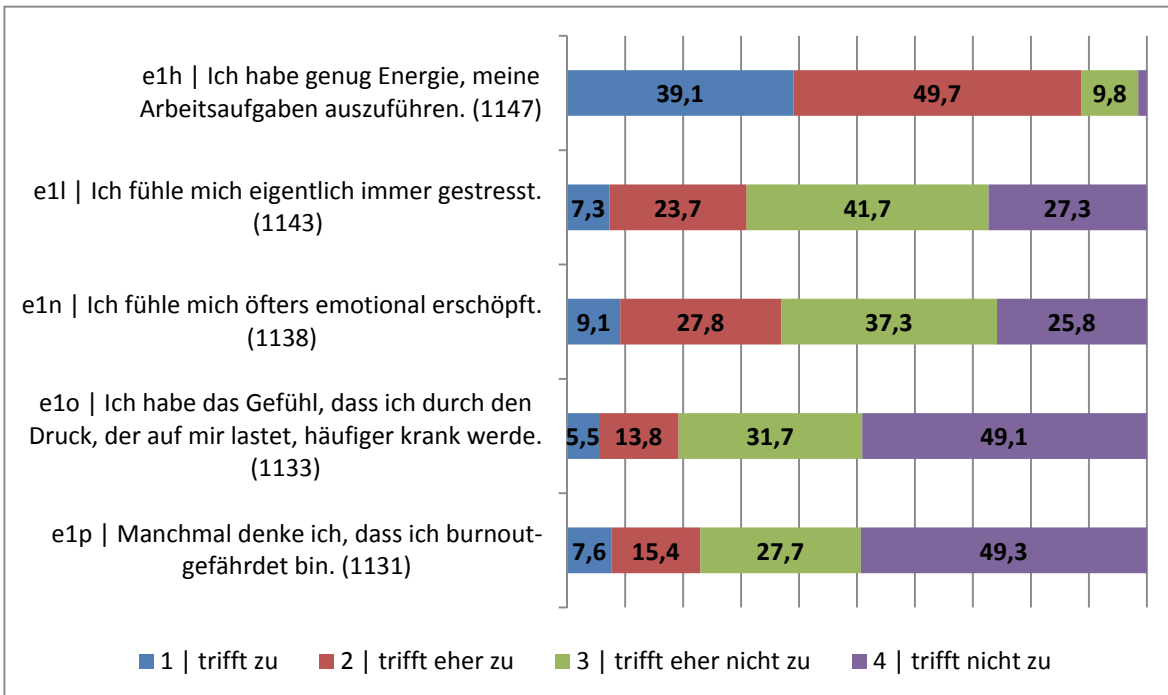


Abbildung 27: Allgemeine Belastung in %



Für die weiteren Analysen werden folgende Variablen verwendet bzw. zusammengefasst:

1. Arbeitsmotivation, AMot (ca = 0,692)
  - „Ich habe einen wirklich interessanten Job.“
  - „Zwischen mir und meinen Arbeitskollegen herrscht ein angenehmes Klima.“
  - „Zwischen mir und meinem unmittelbaren Vorgesetzten herrscht ein angenehmes Klima.“
  - „Meistens gehe ich gerne zur Arbeit.“
2. Arbeitsbelastung, ArbBel (ca = 0,775)
  - „Ich habe das Gefühl, dass der Leistungsdruck in meinem Beruf immer mehr zunimmt.“
  - „Am Ende des Arbeitstages habe ich praktisch keine Energie mehr für private Angelegenheiten.“
  - „Meine Arbeit laugt mich aus.“
3. Unterbrechungen bei der Arbeit, AUnt (ca = 0,69)
  - „Im Arbeitsalltag habe ich ausreichend Möglichkeiten, ungestört arbeiten zu können.“
  - „Ich werde häufig bei meiner Arbeit unterbrochen, sodass ich mich nicht richtig konzentrieren kann.“

#### 4. Allgemeine Belastung, AllgBel (ca = 0,891)

- „Ich habe genug Energie, meine Arbeitsaufgaben auszuführen.“
- „Ich fühle mich eigentlich immer gestresst.“
- „Ich fühle mich öfters emotional erschöpft.“
- „Ich habe das Gefühl, dass ich durch den Druck, der auf mir lastet, häufiger krank werde.“
- „Manchmal denke ich, dass ich burnout-gefährdet bin.“

Anhand dieser Indizes wird in der Tendenz-Analyse behandelt werden, welche Zusammenhänge bei motivierenden und belastenden Aspekten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Gesamtbelastung bestehen.

#### **6.4.1.2 Spezielle Be- und Entlastungsaspekte**

Im Nachfolgenden sind einige spezielle Be- und Entlastungsaspekte der Berufstätigkeit angeführt. Dabei geht es zunächst um die Frage, wie häufig die Beschäftigten die Möglichkeit haben, während ihrer Arbeitszeit zwischendurch kleinere Verschnaufpausen einzulegen (z. B. zum Unterhalten mit KollegInnen, Kaffeetrinken oder Rauchen). Hier geben ca. vier Zehntel der Befragten an, mehrmals täglich, und ca. 45%, dass sie ein bis zwei Mal am Tag Pausen machen können. Ca. 15% können seltener bzw. praktisch nie Verschnaufpausen einlegen.

In aktuellen Gegenwartsdiagnosen ist, wie weiter oben im Bericht bereits behandelt wurde, von einem gewissen Druck zur Selbständigkeit und beruflichem Erfolg die Rede. Auch in der Präsentismus-Debatte wird behandelt, dass eine nicht zu kleine Anzahl auch im Krankheitsfall sich der Erwerbsarbeit widmet. Insgesamt scheint eine gewisse Anzahl von Beschäftigten sich auch auf Kosten ihrer eigenen Gesundheit ihrem Beruf zu widmen. Um diese Thematik auch in der Arbeitszeitbefragung anzuschneiden, sollten die Befragten bei folgender Aussage angeben, inwieweit diese auf sie zutrifft: „Wenn ich krank bin, habe ich oft ein schlechtes Gewissen, weil ich nicht genug für meine Gesundheit getan habe.“ Während im Krankheitsfall die Genesung und Ruhe im Vordergrund stehen sollten, kann eine Krankmeldung auch nicht nur mit einer gewissen psychischen Belastung einhergehen, da die Befürchtung auftreten kann, gewisse Arbeitsaufgaben nicht rechtzeitig bewältigen zu können, sondern auch, da die Beschäftigten sich selbst die Schuld an der Erkrankung zuschreiben können. Hier spielen auch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge eine nicht unwichtige Rolle. Die Beschäftigten werden regelmäßig mit Vorschlägen zu einer gesünderen Lebensführung konfrontiert, die oft von den Beschäftigten nicht so einfach in ihre alltägliche Lebensführung und Ernährung übernommen werden, sodass die Erkrankung als Versagen in der persönlichen Krankheitsprävention gesehen werden kann. Es ist hier nicht der Platz, in der angemessenen Tiefe auf diese Problematik einzugehen, aber mit der Berücksichtigung in der

Auswertung soll ein erster Schritt zur empirischen Aufarbeitung gemacht werden. So gaben immerhin ca. 14% der Befragten an, dass diese Aussage voll, und ca. ein Viertel, dass sie eher auf sie zutrifft. Nur ein wenig mehr als ein Drittel der Beschäftigten war sich sicher, dass sie im Krankheitsfall kein schlechtes Gewissen haben.

Auch zur Problematik der Selbständigkeit in der unselbständigen Beschäftigung gehört die Frage, wie wichtig den Beschäftigten selbständiges Arbeiten überhaupt ist. Hier zeigt sich deutlich, dass selbständiges Arbeiten nicht bloß von höher qualifizierten und leitenden Angestellten erwünscht wird. Ca. 70% stimmten der Aussage „Mir ist es besonders wichtig, dass ich selbständig arbeiten kann.“ voll zu, ein Viertel der Befragten stimmte eher zu. Nur unter 5% legen (eher) keinen besonderen Wert auf selbständiges Arbeiten. Aufgrund dieser Verteilung der Antworthäufigkeiten wird diese Variable im Folgenden nicht weiter behandelt.

Eine weitere komplexe Problemstellung betrifft die Unterstützung, welche die Beschäftigten von ihrer Familie bzw. aus ihrem Freundeskreis erhalten, um ihre beruflichen und privaten Aufgaben bewältigen zu können. Dieser im Nachfolgenden als „soziale Unterstützung“ bezeichnete Aspekt der alltäglichen Lebensführung ist insofern wichtig, als dass hier zum Teil private Ressourcen mobilisiert werden, um der Erwerbsarbeit angemessen nachgehen zu können. Aufgrund der Formulierung der Aussage im Fragebogen soll hier nur angedeutet werden, welche Rolle soziale Unterstützung in den verschiedenen Analyse-Schwerpunkten spielt, und in welchen Bereichen sie eher vorkommt. Immerhin sagen fast vier Zehntel der Befragten, dass sie soziale Unterstützung (eher) erhalten, sodass eine erste Antwort auf die Frage, in welchen Bereichen private Ressourcen eher mobilisiert werden, weiterverfolgt werden kann.

Flexible Arbeitszeiten können ebenso als ein spezieller Entlastungsaspekt aufgefasst werden bzw. soll mithilfe der Arbeitszeitbefragung nachgeforscht werden, inwieweit die Beschäftigten flexible Arbeitszeiten als Entlastungshilfe wahrnehmen. Die Aussage, „Flexible Arbeitszeiten helfen mir, meine beruflichen und privaten Aufgaben zu bewältigen.“, wurde von einer deutlichen Mehrheit der Befragten als (eher) zutreffend eingeschätzt. Nur 8% der Beschäftigten meinten, dass sie (eher) nicht zutrifft. Dies ist ein recht eindeutiger Beleg für die Annahme, dass die Beschäftigten flexible Arbeitszeiten tatsächlich als Chance zur besseren Bewältigung beruflicher und privater Angelegenheiten sehen.

## Datenüberblick: Spezielle Be- und Entlastungsaspekte

Abbildung 28: Möglichkeit für „kleinere Verschaufpausen“ in %

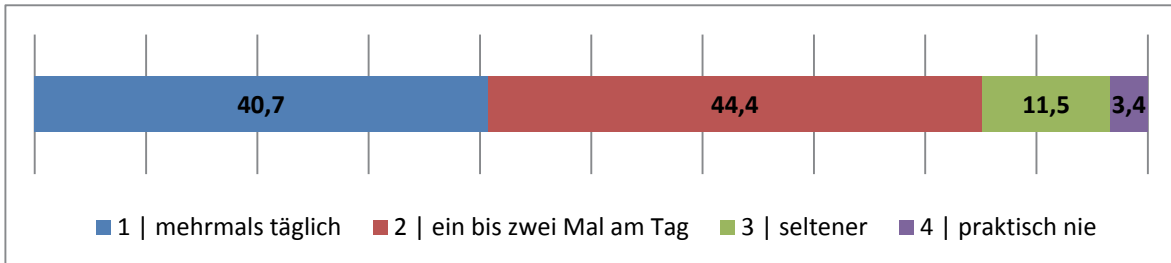


Abbildung 29: Spezielle Be- und Entlastungsaspekte

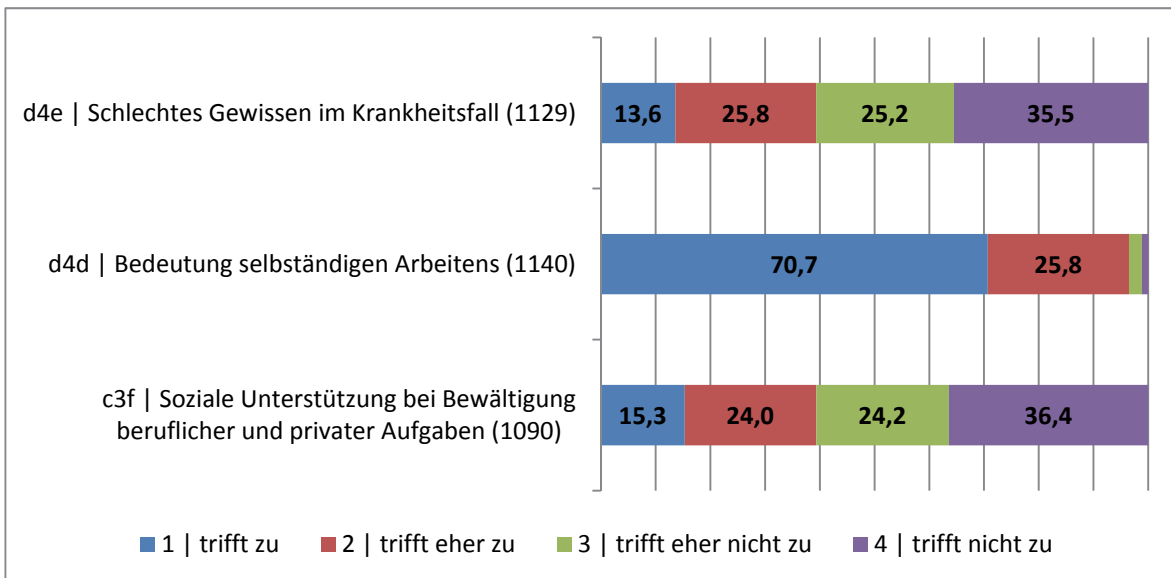
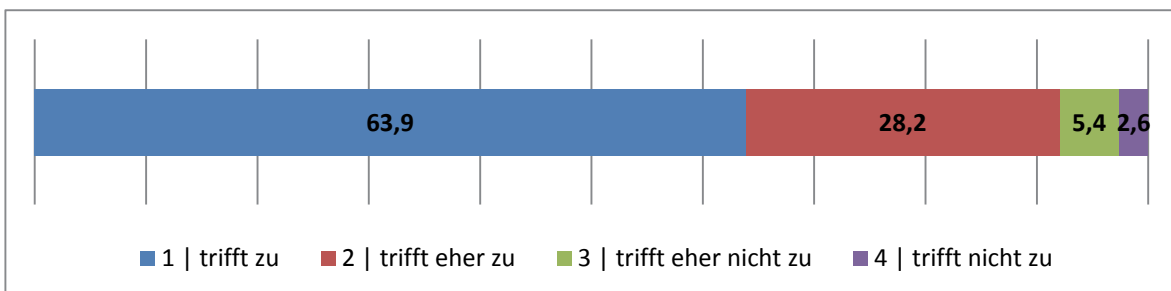


Abbildung 30: Flexible Arbeitszeiten als Bewältigungshilfe (1157)



Bei den Tendenz-Analysen werden die Zusammenhänge hinsichtlich der Pausenmöglichkeiten (Pausen), dem schlechten Gewissen im Krankheitsfall (SGKF) und der sozialen Unterstützung (SozUnt) geprüft.

#### **6.4.1.3 Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben**

Schließlich soll in diesem Abschnitt noch behandelt werden, wie die Vereinbarkeit zwischen Berufstätigkeit und Privatleben von den befragten Personen eingeschätzt wird. Im nachfolgenden Datenüberblick sind dazu vier Variablen angeführt. Die ersten zwei behandeln spezielle Vereinbarkeitsaspekte, die man im weiteren Sinne als Zeitkonfliktlinien zwischen dem Beruflichen und Privaten auffassen kann. Einerseits geht es dabei um die Einschätzung, ob man ausreichend Zeit mit seinen Kindern bzw. mit seinem Partner verbringen kann, und andererseits um die allgemeine Trennung zwischen Berufstätigkeit und Privatleben („Ich kann in meiner Freizeit gut abschalten und denke nicht an meine Arbeit.“). Bei letzter Problematik muss auch bedacht werden, dass die gedankliche Auseinandersetzung mit der Arbeit in der Freizeit nicht unmittelbar als Aspekt der Arbeitsbelastung gesehen werden muss. Vielmehr kann auch gerade eine Berufstätigkeit, mit der sich jemand in besonders hohem Maße identifiziert und die gegebenenfalls deshalb auch eine Quelle von Lebenszufriedenheit darstellt, jemanden in der Freizeit nicht loslassen. Inwieweit dies insgesamt eine Belastung darstellt oder nicht, soll in den Tendenz-Analysen behandelt werden. Insgesamt haben 23,4% (eher) nicht ausreichend Zeit mit ihren Kindern bzw. ihrem Partner und 28,5% denken in ihrer Freizeit (eher) auch an ihre Arbeit.

Die anderen beiden Variablen betreffen dadurch, dass sie nach der Beeinträchtigung des Privatlebens durch die Berufstätigkeit bzw. umgekehrt fragten, direkt die Vereinbarkeitsproblematik. Im direkten Vergleich wird sichtbar, dass eher eine Beeinträchtigung des Privatlebens durch die Berufstätigkeit gesehen wird. Während nur 36,9% der Befragten selten bis praktisch nie eine Beeinträchtigung ihres Privatlebens durch ihre Berufstätigkeit angeben, trifft dies im umgekehrten Fall für ca. drei Viertel der Befragten zu.



## Datenüberblick: Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben

Abbildung 31: Zeitkonflikte zwischen Berufstätigkeit und Privatleben

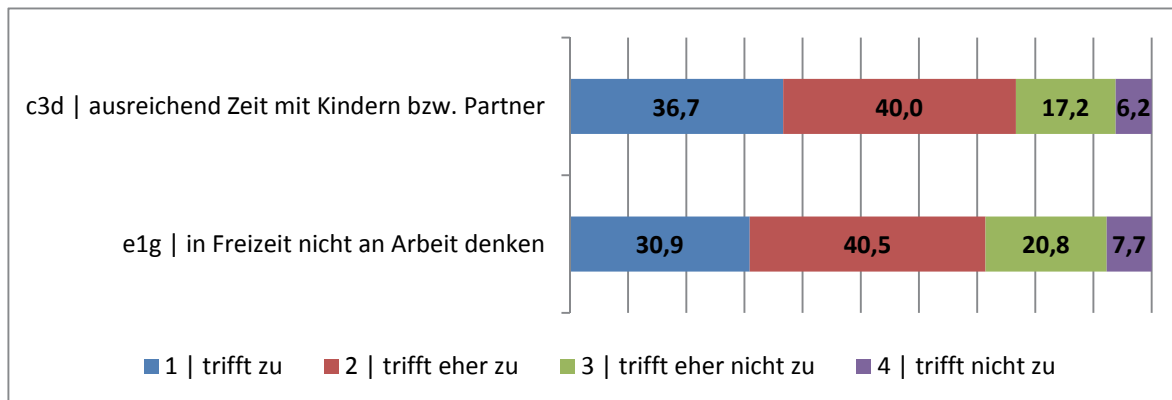
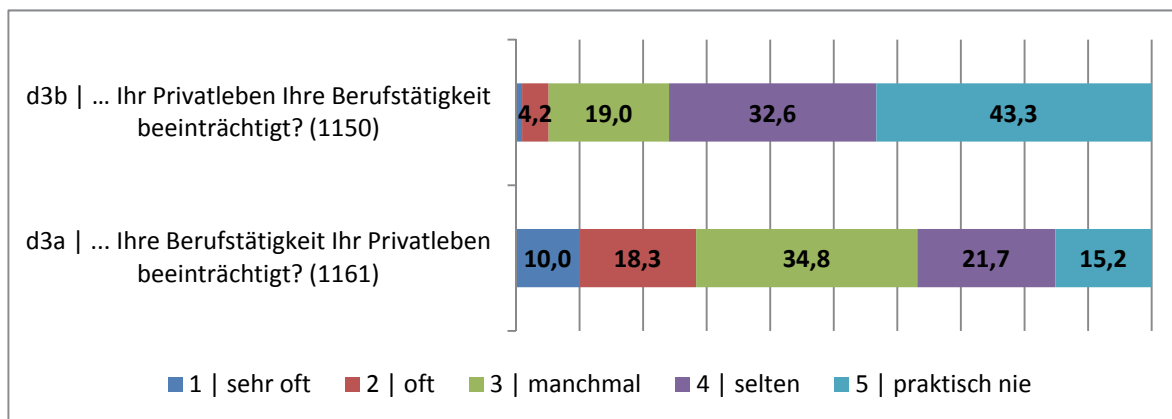


Abbildung 32: Beeinträchtigung von Berufstätigkeit und Privatleben („Wie oft haben Sie das Gefühl, dass ...“)



Bei den Tendenz-Analysen werden die vier in Abbildung 31 und Abbildung 32 angeführten Variablen einzeln behandelt, um dem wechselseitigen Verhältnis privater und beruflicher Angelegenheiten sowie den Zusammenhängen mit flexiblen und entgrenzten Arbeitszeiten sowie beruflichen und allgemeinen Belastungen differenziert nachgehen zu können.

### 6.4.2 Tendenz-Analyse

Entsprechend der vorangegangenen deskriptiven Darstellung erfolgt die Tendenz-Analyse entlang der erläuterten drei Bereiche: (1.) Arbeitsbedingungen, Motivation und Belastung, (2.) Spezielle Be- und Entlastungsaspekte und (3.) Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben. Neben den soziodemographischen und berufsspezifischen Merkmalen sowie den Aspekten flexibler Arbeitszeitgestaltung werden in diesem Abschnitt auch die Zusammenhänge zur Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten ergänzt.

### 6.4.2.1 Arbeitsbedingungen, Motivation und Belastung

Bereits auf den ersten Blick auf Tabelle 35 ist sichtbar, dass soziodemographische Merkmale kaum eine Rolle bei der Arbeitsbelastung und allgemeinen Belastung spielen. Am ehesten tritt noch der Betreuungsaufwand hervor, der darauf hinweist, dass Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben zu höheren Belastungswerten tendieren (zu ArbBel und AllgBel). Das Geschlecht, die Höhe der Ausbildung, das Anstellungsausmaß und auch der Wirtschaftssektor weisen überhaupt keine Korrelationen auf.

**Tabelle 35: Soziodemographische und berufsspezifische Tendenzen von Arbeitsbedingungen, -motivation und -belastung**

	Amot	ArbBel	AUnt	AllgBel
<i>Geschlecht (1 = weiblich)</i>	-	-	-	-
<i>Alter (1 = jünger)</i>	-	,065*s	-	-,066*s
<i>Ausbildung (1 = Pflichtschulabschluss)</i>	-	-	-	-
<i>Betreuungsaufwand (1 = keine Betreuungsaufgaben)</i>	-	-,093**s	-	-,112**s
<i>Mobilitätsaufwand (1 = weniger als 15 min.)</i>	-	-,067*s	-	-,067*s
<i>Nebentätigkeiten (1 = mehrmals in der Woche)</i>	-,067*s	-	-	-
<i>Wirtschaftssektor (1 = öffentlicher Sektor)</i>	-	-	-	-
<i>Anstellungsausmaß (1 = mehr als 35 Stunden)</i>	-	-	-	-
<i>Bedienstetenstatus (1 = Beamte/r)</i>	-	,097**p	-	,120**p
<i>Anstellungsdauer (1 = weniger als 1 Jahr)</i>	-	-,124**s	-	-,127**s
<i>Leitende Position (1 = trifft zu)</i>	,164**p	-	-	-
<i>Kommunikationslastige Position (1 = trifft zu)</i>	,178**p	,232**p	,222**p	,124**p
<i>Kundenorientierte Position (1 = trifft zu)</i>	,105**p	,144**p	,143**p	,081**p
<i>Position mit Vertretungsmöglichkeit (1 = trifft zu)</i>	,227**p	-,207**p	-,216**p	-,222**p
<i>Position mit selbständiger Arbeit (1 = trifft zu)</i>	,367**p	-,187**p	-,247**p	-,205**p
<i>Position mit abwechslungsreicher Arbeit (1 = trifft zu)</i>	,468**p	-	-	-,097**p
<i>Projektzentrierte Position (1 = trifft zu)</i>	-	,149**p	,142**p	,087**p

**Legende**  
 Amot ... Arbeitsmotivation  
 ArbBel ... Arbeitsbelastung  
 AUnt ... Unterbrechungen bei der Arbeit  
 AllgBel ... Allgemeine Belastung  
 p bzw. s ... Korrelation nach Pearson bzw. Spearman

*Arbeitsmotivation (Amot)*. Die höchsten Korrelationen zu den motivierenden Arbeitsbedingungen weisen Positionen mit abwechslungsreicher und selbständiger Arbeit auf. In diesen Positionen empfinden die Beschäftigten ihre Arbeit am ehesten interessant und gehen eher gerne zur Arbeit. Aber auch die anderen Positionen, also jene mit Vertretungsmöglichkeit, Kommunikationslastigkeit, Leitungsfunktion und Kundenorientierung, tendieren eher zu motivierenden Arbeitsbedingungen, allerdings nicht so stark. Zu den motivierenden Arbeitsbedingungen scheinen so neben einem guten Verhältnis zu KollegInnen und Vorgesetzten eine abwechslungsreiche und selbständige Tätigkeit zu gehören, bei der es auch eine Vertre-

tungsmöglichkeit gibt. Projektzentrierte Positionen tendieren weder zu mehr noch weniger motivierenden Bedingungen.

*Arbeitsbelastung (ArbBel).* Belastende Arbeitsbedingungen kommen am ehesten in kommunikationslastigen Positionen vor. Das heißt, wenn häufige Besprechungen, Telefonate und E-Mails Bestandteil der Arbeit sind, ist die Arbeitsbelastung tendenziell höher. Haben die Beschäftigten allerdings eine Vertretungsmöglichkeit und können selbständig arbeiten, sind sie weniger stark von belastenden Arbeitsbedingungen betroffen. Projektzentrierte und kundenorientierte Positionen sowie Beamte weisen auch eher leicht höhere Belastungswerte auf. Mit einer höheren Anstellungsdauer treten auch eher belastende Arbeitsbedingungen auf, wobei man annehmen könnte, dass länger angestellte Beschäftigte mehr Aufgaben zu bewältigen haben und andererseits bei jüngeren Beschäftigten sich schwierige Arbeitsbedingungen noch nicht so stark belastend auswirken.

*Unterbrechungen bei der Arbeit (AUnt).* Bei den Unterbrechungen bei der Arbeit decken sich die positionsspezifischen Zusammenhänge mit jenen bei der Arbeitsbelastung. Wenn die Beschäftigten selbständig arbeiten können und auch eine Vertretungsmöglichkeit haben, lassen sich konzentrationsstörende Unterbrechungen anscheinend eher vermeiden. Kommunikationslastige, kundenorientierte und projektzentrierte Positionen haben hingegen eher vermehrt mit Unterbrechungen bei der Arbeit zu tun.

*Allgemeine Belastung (AllgBel).* Auch bei der allgemeinen Belastung wirkt eine Vertretungsmöglichkeit und selbständiges Arbeiten eher entlastend, wobei auch abwechslungsreiche Tätigkeiten eine schwache Tendenz zu weniger Belastung aufweisen, während kommunikationslastige, projektzentrierte und kundenorientierte Positionen einen schwachen Zusammenhang zu einer höheren AllgBel aufweisen. Beamte und Beschäftigte mit längerer Anstellungsdauer sind auch eher von einer höheren Arbeitsbelastung betroffen.

**Tabelle 36: Zusammenhänge zwischen motivierenden bzw. belastenden Arbeitsbedingungen und flexibler Arbeitszeitgestaltung sowie Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten**

	Amot	ArbBel	AUnt	AllgBel
Arbeitsmotivation (Amot)		-,295**p	-,313**p	-,414**p
Arbeitsbelastung (ArbBel)			,481**p	,786**p
Unterbrechungen bei der Arbeit (AUnt)				,437**p
Allgemeine Belastung (AllgBel)				
Arbeitszeitautonomie (AZA)	,218**p	-,286**p	-,247**p	-,255**p
Arbeitszeitkommunikation (AZK)	,424**p	-,312**p	-,255**p	-,312**p
Arbeitszeit-Fremdbestimmung (AZF)	-,165**p	,338**p	,293**p	,280**p
Arbeitszeit-Verlängerung (AZV)	-	,267**s	,273**s	,195**s
Arbeitszeit-Entgrenzung (AZE)	-	,206**s	,182**s	,160**s
Einstellung zur Arbeitszeit-Verlängerung (E-AZV)	,257**p	-,138**p	-,078**p	-,183**p

Legende p bzw. s ... Korrelation nach Pearson bzw. Spearman

Motivierende Arbeitsbedingungen treten gleichsam als weniger stark belastende Arbeitsbedingungen auf. Beschäftigte gehen dann gerne zur Arbeit und schätzen ihre Arbeit eher interessant ein, wenn die Arbeitsbelastung und allgemeine Belastung geringer ist. Da in diesem Bericht ein (gutes) Verhältnis zu den KollegInnen und Vorgesetzten als Teil der motivierenden Arbeitsbedingungen aufgefasst werden, kann man auch sagen, dass je besser dieses Verhältnis ist, desto weniger berichten die Beschäftigten von belastenden Arbeitsbedingungen. Arbeitsbelastung, allgemeine Belastung und Unterbrechungen bei der Arbeit bilden tendenziell ein Set negativer Arbeitsbedingungen, weshalb auch Arbeitsunterbrechungen durch (neue) Kommunikationstechnologien als negativer Einflussfaktor auf die Arbeitsbedingungen nicht unterschätzt werden sollte. Der hohe Zusammenhang zwischen ArbBel und AllgBel weist ebenso darauf hin, dass die befragten Beschäftigten auch jene Aussagen im Fragebogen, die sich auf eine persönliche bzw. psychische Belastung beziehen, auch eher auf die Arbeitsbedingungen bezogen.

Wie im Falle von Positionen mit selbständiger Arbeit zeigen sich auch bei der flexiblen Arbeitszeitgestaltung Tendenzen zu weniger belastenden Arbeitsbedingungen, wenn Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeiten stärker ausgeprägt sind. Insbesondere dann, wenn die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten gut mit ihren KollegInnen und Vorgesetzten absprechen können, treten tendenziell belastende Arbeitsbedingungen weniger stark auf und es bestehen eher motivierende Arbeitsbedingungen. Sind die Arbeitszeiten eher von beruflicher Fremdbestimmung geprägt, dann geht dies deutlich eher mit belastenden Arbeitsbedingungen einher. Insgesamt besteht eine recht eindeutige Struktur, bei der selbstbestimmt-flexible Arbeitszeiten entlastend und motivierend zu sein scheinen, während Arbeitszeit-Fremdbestimmung die umgekehrte Tendenz aufweist.

Die Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten beeinflussen zwar nicht, ob die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen als motivierend wahrnehmen, aber beide Aspekte gehen mit einer höheren Arbeitsbelastung einher, wobei diese Tendenz bei verlängerten Arbeitszeiten ein wenig stärker ausgeprägt ist. Wenn die Beschäftigten ihre Arbeit als interessant wahrnehmen und eher gerne zur Arbeit gehen sowie ein gutes Verhältnis zu Vorgesetzten und KollegInnen aufweisen, dann haben die Beschäftigten auch weniger Probleme mit verlängerten Arbeitszeiten. Leichte negative Tendenzen bestehen hingegen zur beruflichen und allgemeinen Belastung, die eher mit einer kritischen Einstellung zur Arbeitszeit-Verlängerung einhergehen.

### 6.4.2.2 Spezielle Be- und Entlastungsaspekte

Wie bei den Be- und Entlastungen zwischen Berufs- und Privatleben spielen bei den speziellen Be- und Entlastungsaspekten der Arbeitsgestaltung soziodemographische Merkmale eine nur sehr geringe Rolle. Nur in der Frage, ob die Beschäftigten häufiger Unterstützung aus der Familie oder aus dem Freundeskreis erhalten, zeigt sich ein markanterer Zusammenhang, der da lautet: je höher der Betreuungsbzw. Pflegeaufwand, desto eher spielt soziale Unterstützung eine Rolle. Beschäftigte mit höheren Betreuungsbzw. Pflegeverpflichtungen neigen aber auch eher zu einem schlechten Gewissen im Krankheitsfall und sehen im Arbeitsalltag eher weniger Pausenmöglichkeiten. Ansonsten fällt noch auf, dass Frauen ebenso mit einer sehr leichten Tendenz eher weniger Pausenmöglichkeiten haben und dass Beschäftigte mit höherem Bildungsabschluss eher angeben, soziale Unterstützung zu bekommen.

**Tabelle 37: Soziodemographische und berufsspezifische Tendenzen spezieller Be- und Entlastungen**

	Pausen	SGKF	SozUnt
<i>Geschlecht (1 = weiblich)</i>	-,098**s	,077*p	,077*p
<i>Alter (1 = jünger)</i>	,063*s	-	-
<i>Ausbildung (1 = Pflichtschulabschluss)</i>	-	-	-,091**s
<i>Betreuungsaufwand (1 = keine Betreuungsaufgaben)</i>	,121**s	-,131**s	-,282**s
<i>Mobilitätsaufwand (1 = weniger als 15 min.)</i>	-	-	-
<i>Nebentätigkeiten (1 = mehrmals in der Woche)</i>	-	,067*s	-
<i>Wirtschaftssektor (1 = öffentlicher Sektor)</i>	-,079p**s	,061*p	-
<i>Anstellungsausmaß (1 = mehr als 35 Stunden)</i>	,115**s	-	-,163**s
<i>Bedienstetenstatus (1 = Beamte/r)</i>	-	-	-
<i>Anstellungsdauer (1 = weniger als 1 Jahr)</i>	-	-	-
<i>Leitende Position (1 = trifft zu)</i>	-	-	-
<i>Kommunikationslastige Position (1 = trifft zu)</i>	-	-,091**p	,090**p
<i>Kundenorientierte Position (1 = trifft zu)</i>	-	-	-
<i>Position mit Vertretungsmöglichkeit (1 = trifft zu)</i>	,068*s	-,151**p	-
<i>Position mit selbständiger Arbeit (1 = trifft zu)</i>	,122**sp	-,106**p	-
<i>Position mit abwechslungsreicher Arbeit (1 = trifft zu)</i>	-	-	-
<i>Projektzentrierte Position (1 = trifft zu)</i>	-	-	,083**p

**Legende** Möglichkeit für Pausen ... Pausen  
 Schlechtes Gewissen im Krankheitsfall ... SGKF  
 Soziale Unterstützung ... SozUnt  
 p bzw. s ... Korrelation nach Pearson bzw. Spearman

Auch bei den berufsspezifischen Merkmalen zeigen sich bei den speziellen Be- und Entlastungen eher nur schwache Zusammenhänge. Pausenmöglichkeiten sehen eher Beschäftigte in Positionen mit selbständiger Arbeit und in Vollzeit. Eine sehr leichte Tendenz beim Wirtschaftssektor weist darauf hin, dass die Befragten in der öffentlichen Verwaltung eher weniger Pausenmöglichkeiten angaben. Bei der Problematik des schlechten Gewissens im Krankheitsfall zeigt sich die stärkste Tendenz bei Positionen mit Vertretungsmöglichkeit. Dies

weist darauf hin, dass das schlechte Gewissen (und damit die psychische Belastung) geringer ausgeprägt ist, wenn die Beschäftigten bei Abwesenheiten immer eine geeignete Vertretung haben. Leichte Tendenzen zu weniger schlechtem Gewissen zeigen sich auch in Positionen mit selbständiger und kommunikationslastiger Arbeit. Schließlich weisen Teilzeitbeschäftigte sowie mit einer sehr leichten Tendenz kommunikationslastige und projektzentrierte Positionen eine höhere Zustimmungsrates zur Frage nach der Inanspruchnahme sozialer Unterstützung auf.

Bei den Zusammenhängen zu den verschiedenen bisher behandelten Hauptthemen (Tabelle 38) zeigen sich wesentlich komplexere Zusammenhangsmuster als bei den berufsspezifischen und soziodemographischen Merkmalen. Auffällig ist dabei zunächst, dass Beschäftigte, die im Krankheitsfall eher ein schlechtes Gewissen haben, auch eher weniger Möglichkeiten für Pausen sehen. Auch der Zusammenhang zur sozialen Unterstützung (eher weniger Pausenmöglichkeiten, wenn eher soziale Unterstützung angegeben wird) weist bereits darauf hin, dass Beschäftigte, die mit mehr beruflichen und privaten Ansprüchen konfrontiert sind, auch eher weniger Pausen machen. Wer soziale Unterstützung zur Bewältigung seiner beruflichen und privaten Ansprüche eher in Anspruch nimmt, berichtet auch eher von einem schlechten Gewissen im Krankheitsfall.

**Tabelle 38: Zusammenhänge zwischen speziellen Be- und Entlastungsaspekten und flexibler Arbeitszeitgestaltung sowie Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten**

	Pausen	SGKF	SozUnt
Möglichkeit für Pausen (Pausen)		-,149**s	-,124**s
Schlechtes Gewissen im Krankheitsfall (SGKF)			,163**p
Soziale Unterstützung (SozUnt)			
Arbeitsmotivation (Amot)	,105**s	-,213**p	-
Arbeitsbelastung (ArbBel)	-,202**s	,370**p	,175**p
Unterbrechungen bei der Arbeit (AUnt)	-,141**s	,240**p	,116**p
Allgemeine Belastung (AllgBel)	-,158**s	,437**p	,132**p
Arbeitszeitautonomie (AZA)	,217**s	-,183**p	-,089**p
Arbeitszeitkommunikation (AZK)	,188**s	-,188**p	-
Arbeitszeit-Fremdbestimmung (AZF)	-,189**s	,214**p	,156**p
Arbeitszeit-Verlängerung (AZV)	-,080**s	,104**s	,103**s
Arbeitszeit-Entgrenzung (AZE)	-	,113**s	,133**s
Einstellung zur Arbeitszeit-Verlängerung (E-AZV)	,084**s	-	,069*p

Legende p bzw. s ... Korrelation nach Pearson bzw. Spearman

Dieses Muster zeigt sich noch deutlicher bei den motivierenden und belastenden Arbeitsbedingungen. Von einem schlechten Gewissen im Krankheitsfall berichten deutlich eher jene Beschäftigten, welche auch eine höhere AllgBel und ArbBel aufweisen. Die negativen Zusammenhänge zum Ausmaß an Pausenmöglichkeiten könnten in zwei Richtungen interpretiert

tiert werden: jene Beschäftigten, die in belastenden Arbeitsbedingungen arbeiten, nehmen sich weniger häufig kürzere Auszeiten, oder: jene Beschäftigten, die häufiger Pausen nehmen, haben tendenziell auch eine niedrigere Arbeitsbelastung. Beschäftigte mit weniger motivierenden Arbeitsbedingungen weisen auch eher ein schlechtes Gewissen im Krankheitsfall auf, wobei hingegen Pausenmöglichkeiten eher mit motivierenden Arbeitsbedingungen einhergehen. Unterbrechungen bei der Arbeit gehören den Tendenzen nach insgesamt zum Bereich belastender Arbeitsbedingungen, gehen sie doch mit einem höheren schlechten Gewissen und weniger Pausenmöglichkeiten einher. Insgesamt suchen Beschäftigte mit eher belastenden Arbeitsbedingungen eher soziale Unterstützung in ihrer Familie bzw. ihrem Freundeskreis, was darauf hinweist, dass diese Unterstützung von den Erwerbstätigen eher nur dann gesucht wird, wenn sie aufgrund belastender Arbeitsbedingungen tatsächlich notwendig wird.

Bei den Pausenmöglichkeiten, dem schlechten Gewissen im Krankheitsfall und der sozialen Unterstützung zeichnet sich auch bei der flexiblen Arbeitszeitgestaltung das allgemeine Muster von Be- und Entlastung ab. Selbstbestimmt-flexible Arbeitszeiten und gute Arbeitszeitkommunikation gehen eher mit mehr Pausen und weniger schlechtem Gewissen einher und Arbeitszeit-Fremdbestimmung weist vergleichbare umgekehrte Tendenzen auf. Bei der sozialen Unterstützung unterscheidet sich das Zusammenhangsausmaß zwischen Selbstbestimmung und Fremdbestimmung etwas stärker: Arbeitszeit-Fremdbestimmung weist eher auf die Notwendigkeit von mehr sozialer Unterstützung hin, während AZA eine leichtere Tendenz zu weniger SozUnt aufweist. Je fremdbestimmter die Arbeitszeiten also sind, desto eher brauchen die Beschäftigten Unterstützung aus ihrer Familie bzw. ihrem Freundeskreis.

Die Zusammenhänge der spezifischen Be- und Entlastungsaspekte zur Arbeitszeit-Verlängerung und -Entgrenzung sind weniger stark ausgeprägt. Mit einer eher leichten Tendenz kann man sagen, dass verlängerte und entgrenzte Arbeitszeiten eher mehr soziale Unterstützung nötig machen und eher ein schlechtes Gewissen im Krankheitsfall hervorbringen. Interessanterweise gibt es auch eine schwache Tendenz, dass jene Beschäftigten, die häufiger länger arbeiten, auch eher weniger Pausenmöglichkeiten sehen.

#### **6.4.2.3 Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben**

Die Vereinbarkeitsproblematik von Berufstätigkeit und Privatleben wird hier anhand der oben im deskriptiven Teil dargestellten vier Variablen untersucht: (1.) ob die Beschäftigten empfinden, dass sie genügend Zeit mit ihren Kindern bzw. ihrem Partner verbringen können, (2.) ob sie in ihrer Freizeit an ihre Arbeit denken, (3.) ob sie den Eindruck haben, dass ihr Privatleben ihre Berufstätigkeit bzw. (4.) ihre Berufstätigkeit ihr Privatleben beeinträchtigt.

**Tabelle 39: Soziodemographische und berufsspezifische Tendenzen der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben**

	ZmK	FnA	PL>BT	BT>PL
<i>Geschlecht (1 = weiblich)</i>	,095**p	,136**p	-,070*s	-
<i>Alter (1 = jünger)</i>	-	-	-	-
<i>Ausbildung (1 = Pflichtschulabschluss)</i>	,170**s	,071*s	-,074*s	-,143**s
<i>Betreuungsaufwand (1 = keine Betreuungsaufgaben)</i>	,127**s	,096**s	-,170**s	-,193**s
<i>Mobilitätsaufwand (1 = weniger als 15 min.)</i>	,113**s	-	-	-,067*
<i>Nebentätigkeiten (1 = mehrmals in der Woche)</i>	-,080**s	-	,094**s	-
<i>Wirtschaftssektor (1 = öffentlicher Sektor)</i>	-	,140**p	-	-
<i>Anstellungsausmaß (1 = mehr als 35 Stunden)</i>	-,135**s	-	-,092**s	-
<i>Bedienstetenstatus (1 = Beamte/r)</i>	-	-,102**p	-	,094**s
<i>Anstellungsdauer (1 = weniger als 1 Jahr)</i>	-	,105**s	-	-,101**s
<i>Leitende Position (1 = trifft zu)</i>	-,068*p	-,156**p	-	,066*s
<i>Kommunikationslastige Position (1 = trifft zu)</i>	-,155**p	-,223**p	,086**s	,238**s
<i>Kundenorientierte Position (1 = trifft zu)</i>	-,089**p	-,102**p	-	,155**s
<i>Position mit Vertretungsmöglichkeit (1 = trifft zu)</i>	,205**p	,179**p	-,077**s	-,201**s
<i>Position mit selbständiger Arbeit (1 = trifft zu)</i>	,104**p	,097**p	-,073*s	-,104**s
<i>Position mit abwechslungsreicher Arbeit (1 = trifft zu)</i>	-	-	-	-
<i>Projektzentrierte Position (1 = trifft zu)</i>	-,177**p	-,159**p	,074*s	,182**s

*Legende* Ausreichend Zeit mit Kindern bzw. PartnerIn ... ZmK  
 In der Freizeit (nicht) an die Arbeit denken ... FnA  
 PL>BT ... Privatleben beeinträchtigt Berufstätigkeit  
 BT>PL ... Berufstätigkeit beeinträchtigt Privatleben  
 p bzw. s ... Korrelation nach Pearson bzw. Spearman

*Ausreichend Zeit mit Kindern bzw. PartnerIn (ZmK).* Hinsichtlich der soziodemographischen Merkmale geben Beschäftigte mit tendenziell niedrigerem höchsten Bildungsabschluss eher an, genügend Zeit mit ihren Kindern bzw. ihrem Partner bzw. ihrer Partnerin verbringen zu können. Je höher die Betreuungsverpflichtung, desto eher geben die Beschäftigten aber an, dass dies nicht zutrifft. Beim Mobilitätsaufwand lässt sich auch eine leichte Tendenz zu nicht ausreichender Zeit nachweisen, wie auch eher bei weiblichen Beschäftigten. Ein schwacher Zusammenhang besteht auch zu Nebentätigkeiten, die mit steigendem Ausmaß auch mit einer Wahrnehmung nicht ausreichender ZmK einhergehen. Bei den berufsspezifischen Merkmalen gibt es noch zusätzlich die deutlichere Tendenz bei Positionen mit Vertretungsmöglichkeit zu ausreichender Zeit, ebenso etwas schwächer zu Positionen mit selbständiger Arbeit. Projektzentrierte, kommunikationslastige und kundenorientierte Positionen haben wiederum eher mit familiärem Zeitmangel zu tun, ebenso wie Beschäftigte in Vollzeit.

*In der Freizeit (nicht) an die Arbeit denken (FnA).* Frauen und Beschäftigte mit Betreuungsverpflichtungen scheinen eher in der Lage zu sein, in der Freizeit abzuschalten und nicht an die Arbeit zu denken. Bei kommunikationslastigen, projektzentrierten und leitenden Positio-



nen trifft dies eher nicht zu. Positionen mit Vertretungsmöglichkeit und selbständiger Arbeit sowie auch allgemein der öffentliche Sektor tendieren wiederum zu einer stärkeren Abgrenzung beruflicher Angelegenheiten in der Freizeit. Entsprechend den vorangegangenen Abschnitten weisen Beamte und Beschäftigte mit längerer Anstellungsdauer eine schwache Tendenz zu weniger FnA auf.

*Privatleben beeinträchtigt Berufstätigkeit (PL>BT).* Wie im deskriptiven Abschnitt erwähnt, sehen verhältnismäßig wenige Beschäftigte eine häufige Beeinträchtigung der Berufstätigkeit durch das Privatleben (ca. drei Viertel gaben an, dass dies selten oder praktisch nie vorkommt). Bei den soziodemographischen und berufsspezifischen Merkmalen stechen ebenso nur wenige Aspekte hervor, bei denen auffällige Zusammenhänge festgestellt werden können. Der einzige deutlichere Zusammenhang ergibt sich bei jenen Beschäftigten, die mehr Betreuungsverpflichtungen aufweisen. Je höher der Betreuungs- bzw. Pflegeaufwand, desto eher gaben die Beschäftigten an, dass ihr Privatleben ihre Berufstätigkeit beeinträchtigt. Schwache Zusammenhänge in dieselbe Richtung ergeben sich bei Beschäftigten mit häufigen Nebentätigkeiten, höherem Anstellungsausmaß, in kommunikationslastigen Positionen und mit tendenziell weniger Vertretungsmöglichkeiten.

*Berufstätigkeit beeinträchtigt Privatleben (BT>PL).* Wenn man nun danach fragt, welche Beschäftigten eher eine Beeinträchtigung ihres Privatlebens durch ihre Berufstätigkeit sehen, kann auf ein etwas umfangreicheres Set von soziodemographischen und berufsspezifischen Zusammenhängen verwiesen werden. Die am höchsten ausgeprägten Tendenzen bei diesen Merkmalen weisen kommunikationslastige und projektzentrierte Positionen mit eher mehr Beeinträchtigung auf sowie jene mit Vertretungsmöglichkeit, bei denen die Beeinträchtigung eher geringer eingeschätzt wird. Auch Beschäftigte in kundenorientierten Positionen geben eher eine PL>BT an, wie auch Beschäftigte mit höherem Betreuungsaufwand und höherem Bildungsabschluss. Eine schwache Neigung zu PL>BT weisen auch Beschäftigte mit höherer Anstellungsdauer und mit eher weniger selbständiger Arbeit auf.

Die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Vereinbarkeitsmerkmalen (siehe Tabelle 40) fallen insbesondere zwischen der Beeinträchtigung des Privatlebens durch die Berufstätigkeit deutlich aus. Beschäftigte, die angeben, nicht ausreichend Zeit mit ihren Kindern bzw. ihrer Partnerin bzw. ihrem Partner verbringen zu können und in der Freizeit beruflich nicht abschalten zu können, geben auch eher an, dass die Berufstätigkeit ihr Privatleben beeinträchtigt. Mit einer wesentlich schwächer ausgeprägten Tendenz besteht dieser Zusammenhang auch zur PL>BT. Dass PL>BT und BT>PL auch einen mittleren Zusammenhang aufweisen, legt die Interpretation nahe, dass die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben bzw. deren gegenseitige Beeinträchtigung keine „kommunizierenden Gefäße“ in dem Sinne darstellen, als dass die Verringerung der einen Seite eine Erhöhung der anderen hervor-

bringt. Stattdessen scheint es eher auch Beschäftigte zu geben, die angeben, dass beide Beeinträchtigungsrichtungen gleichsam relativ häufig vorkommen können. Belastungen durch private und berufliche Inanspruchnahmen können somit kumulativ wirken, sodass nicht alles, was dem Privatleben zuzuordnen ist, automatisch einer Entlastung gleichkommt, und Belastungen einseitig der Berufstätigkeit zugeordnet werden können.

**Tabelle 40: Zusammenhänge zwischen der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben sowie flexibler Arbeitszeitgestaltung und Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten**

	ZmK	FnA	PL>BT	BT>PL
Ausreichend Zeit mit Kindern bzw. Partner (ZmK)		,320**p	-,146**s	-,473**s
in der Freizeit (nicht) an die Arbeit denken (FnA)			-,138**s	-,398**s
Privatleben beeinträchtigt Berufstätigkeit (PL>BT)				,318**s
Berufstätigkeit beeinträchtigt Privatleben (BT>PL)				
Arbeitsmotivation (Amot)	,232**p	,248**p	-,117**s	-,267**s
Arbeitsbelastung (ArbBel)	-,352**p	-,455**p	,174**s	,580**s
Allgemeine Belastung (AllgBel)	-,354**p	-,518**p	,226**s	,560**s
Möglichkeit für Pausen (Pausen)	,173**s	,147**s	-	-,208**s
Schlechtes Gewissen im Krankheitsfall (SGKF)	-,239**p	-,310**p	,173**s	,310**s
Soziale Unterstützung (SozUnt)	-,101**p	-,087**p	,110**s	,186**s
Arbeitszeitautonomie (AZA)	,261**p	,165**p	-,078**s	-,272**s
Arbeitszeitkommunikation (AZK)	,326**p	,184**p	-,067*s	-,348**s
Arbeitszeit-Fremdbestimmung (AZF)	-,332**p	-,257**p	,115**s	,343**s
Arbeitszeit-Verlängerung (AZV)	-,334**s	-,312**s	-	,359**s
Arbeitszeit-Entgrenzung (AZE)	-,264**s	-,361**s	,126**s	,278**s
Einstellung zur Arbeitszeit-Verlängerung (E-AZV)	,069*p	-	-	-,110**s

Legende p bzw. s ... Korrelation nach Pearson bzw. Spearman

Sieht man sich die motivierenden und belastenden Arbeitsbedingungen an, so wird zunächst deutlich, dass eine schlechtere Vereinbarkeit auch eher mit belastenden Arbeitsbedingungen einhergeht. Jene Beschäftigten, die angeben, nicht genügend Familienzeit zu haben und auch in der Freizeit noch an die Arbeit denken sowie meinen, dass ihre Berufstätigkeit ihr Privatleben beeinträchtigt, weisen auch deutlich auf eine höhere allgemeine und berufliche Belastung hin und haben es tendenziell weniger mit motivierenden Arbeitsbedingungen zu tun. Für eine strukturierte Untersuchung hinsichtlich der Korrelationen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist es entsprechend sinnvoll, auch danach zu fragen, welche Formen mit einer besseren und welche mit einer schlechteren Vereinbarkeit (und damit im Regelfall niedrigeren Belastung) einhergehen.

Selbstbestimmt-flexible Arbeitszeiten lassen anscheinend eher eine bessere Vereinbarkeit der Berufstätigkeit und des Privatlebens zu. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeiten gut mit ihren KollegInnen und Vorgesetzten absprechen können, tendieren ebenso zu einer besseren Ver-

einbarkeit. Arbeitszeit-Fremdbestimmung weist hingegen (sogar noch etwas stärker) in die umgekehrte Richtung. Eine gedankliche Abgrenzung von der Berufstätigkeit wird bei verlängerten und entgrenzten Arbeitszeiten zunehmend erschwert. Relativ deutlich weist AZV und AZE auch gleichsam in die Richtung einer Beeinträchtigung des Privatlebens durch die Berufstätigkeit.

## **6.5 Zeitwünsche und -werte**

Wie weiter oben geschildert (siehe Abschnitt 5.1), hängt die Frage, wie wir unsere Alltagszeit gestalten, stark davon ab, mit welchen beruflichen und privaten Inanspruchnahmen wir uns konfrontiert sehen. Daneben kann aber auch danach gefragt werden, welche – gegebenenfalls idealisierten – Wünsche wir in unserer alltäglichen Zeitgestaltung hegen und auf welche Lebensbereiche wir besonders hohen Wert legen, sodass wir uns mehr Zeit für diese wünschen. Die Behandlung von Zeitwünschen und -werten stellt nun den letzten zentralen Themenbereich der Auswertungen zur Arbeitszeitbefragung im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor dar.

Im Rahmen des Fragebogens wurden Zeitwünsche und -werte einerseits auf den Wunsch nach Veränderung der Wochenarbeitszeit bezogen und andererseits auf die Frage, für welche Lebensbereiche sich die Beschäftigten mehr, gleich viel oder weniger Zeit wünschen würden. Ersterer Bereich weist mit der Thematisierung des Wunsches nach einer Reduzierung bzw. Erhöhung der bezahlten Arbeitszeit auch auf die Arbeitszeitverkürzungsdebatte hin. Hier hat erst kürzlich die Arbeiterkammer Wien eine Studie zur sogenannten „Wunschstundenlücke“ vorgelegt. Dabei zeigt sie auf Basis von Mikrozensusdaten, dass insbesondere in der Vollzeitarbeit ein teilweise starker Wunsch in Österreich besteht, die eigenen Arbeitszeiten zu verkürzen, auch wenn dadurch Gehaltseinbußen entstehen (vgl. Schwendinger 2015). Die Berechnungen der Studie kommen dabei zum Ergebnis, dass, wenn man die Wünsche nach Arbeitszeitverlängerung der Teilzeitkräfte und nach Arbeitszeitverkürzung der – insbesondere älteren und besser verdienenden sowie höher ausgebildeten – Vollzeitkräfte aufrechnet, 48.000 neue Vollzeitplätze möglich wären (vgl. ebd., 47). Mit Arbeitszeitverkürzungen werden also heute insbesondere beschäftigungspolitische Effekte erhofft. Dieser Hoffnung liegt die volkswirtschaftliche Kalkulation zugrunde, dass sich die Wachstumsrate der Beschäftigung mit der Wachstumsrate des Sozialproduktes erhöht, wobei eine erhöhte Stundenproduktivität und eine Erhöhung der Arbeitszeit pro Beschäftigten das Beschäftigungswachstum senken (vgl. Riese 1983). Ohne ausreichendes Wirtschaftswachstum ist es entsprechend naheliegend, auch über eine Reduzierung der Arbeitszeit pro Beschäftigten nachzudenken, um positive Effekte hinsichtlich der Beschäftigungszahlen herbeizuführen.

Während die aktuelle Arbeitszeitverkürzungsdebatte ansonsten eher auf die generelle Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich fokussiert ist, wird hier im Bereich flexibler Arbeitszeiten der Frage nachgegangen, inwieweit sich die Beschäftigten selbst eine Arbeitszeitreduzierung ohne Lohnausgleich wünschen. Diese Problematik gehört ebenso zur Diskussion flexibler Arbeitszeiten. Häufig werden zwar eher kurzfristige Schwankungen in den täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten thematisiert, aber auch mittel- und langfristige Anpassungen der Arbeitszeit können als Form flexibler Arbeitszeit gesehen werden. Auch hier stellt sich dann zudem die Frage, ob die Beschäftigten der Meinung sind, dass sie selbstbestimmt eine Veränderung ihrer Wochenarbeitszeiten bewirken können oder nicht.

Mit der Thematisierung der Zeitwünsche der Beschäftigten, seien diese speziell auf eine Reduzierung oder Verlängerung der bezahlten Wochenarbeitszeit oder auf allgemeine Wünsche nach mehr Zeit für private Angelegenheiten bezogen, wird auch unmittelbarer auf die mehr oder weniger expliziten Bedürfnisse der Beschäftigten eingegangen. Flexible Arbeitszeiten werden damit nicht nur dahingehend behandelt, ob diese eher mit fremdbestimmten bzw. selbstbestimmten oder belastenden bzw. entlastenden Arbeitsbedingungen einhergehen, sondern auch wie sich diese im Gesamtzusammenhang der alltäglichen Zeitgestaltung verhalten. Die Wünsche der Beschäftigten nach mehr, gleich viel oder weniger Zeit für berufliche oder private Angelegenheiten können schließlich auch als indirekter Zufriedenheitsindikator aufgefasst werden. Je stärker nämlich beispielsweise ein Wunsch nach einer Veränderung der Zeiteinteilung artikuliert wird, desto naheliegender wäre es davon auszugehen, dass die Beschäftigten mit ihrer aktuellen alltäglichen Zeitgestaltung unzufrieden sind.

### **6.5.1 Deskription**

Ob sich die Beschäftigten eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich wünschen, wurde folgenderweise erfragt: „Ich würde lieber dauerhaft weniger Stunden pro Woche arbeiten als jetzt, auch wenn ich dadurch ein entsprechend geringeres Einkommen erziele.“ Nach einer Bewertung einer Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich wurde nicht gefragt, da nach dieser nicht bezogen auf die Beschäftigten, sondern nur allgemein gefragt hätte werden können. Eine Arbeitszeitreduzierung käme für knapp unter einem Fünftel der Beschäftigten (eher) in Frage. Auf der anderen Seite wären fast drei Zehntel der Befragten bereit länger zu arbeiten, wenn sie dadurch entsprechend auch ein höheres Gehalt bekommen würden.

Im Fragebogen wurde auch gefragt, ob die Beschäftigten sich mehr Möglichkeiten flexiblerer Arbeitszeiten und von Telearbeit („Ich hätte gerne mehr Möglichkeiten, einen Teil der Arbeitszeit zu Hause zu verbringen.“) wünschen würden. Ca. 47% der Befragten würden sich

(eher) mehr Möglichkeiten wünschen, ihre Arbeitszeiten flexibler zu gestalten, und fast genau 50% (eher) mehr Möglichkeiten für Telearbeit.

Wenn man insgesamt die verschiedenen Zustimmungsraten zu Arbeitszeitverkürzung und -erhöhung sowie flexiblerer Arbeitszeitgestaltung und Telearbeit betrachtet, ließe sich interpretieren, dass ca. drei Viertel der Beschäftigten mit ihrem Anstellungsausmaß (eher) zufrieden sind, gleichzeitig aber ca. die Hälfte bei den Möglichkeiten flexibleren Arbeitens (eher) noch Verbesserungspotenzial sieht.

## Datenüberblick: Zeitwünsche

Abbildung 33: Wunsch nach ... (in %)

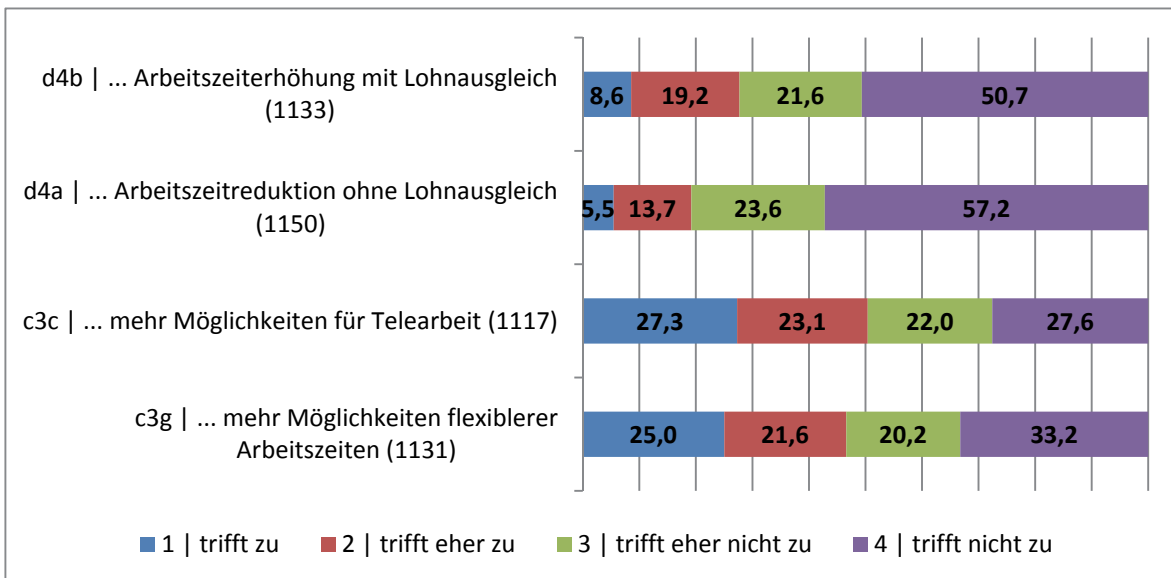
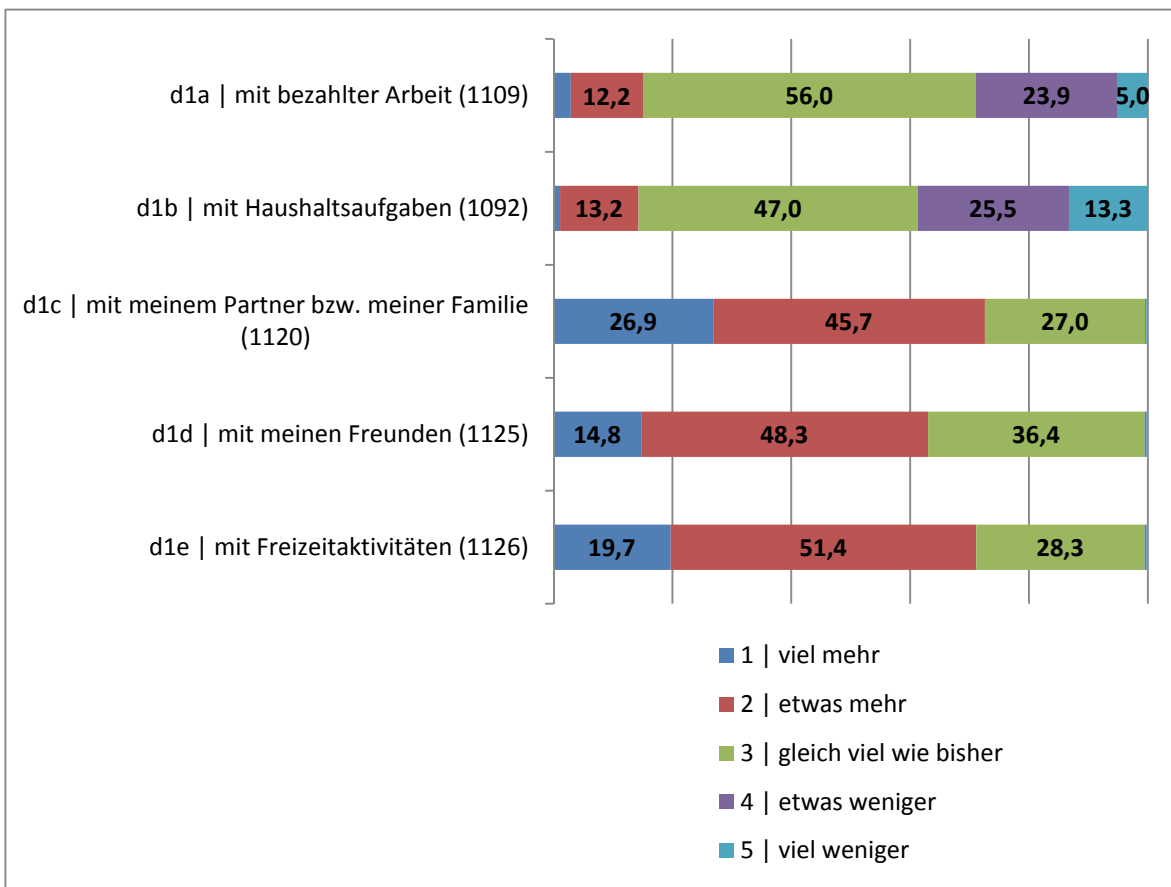


Abbildung 34: „Womit würden Sie gerne mehr, gleich viel oder weniger Zeit verbringen?“ (in %)



Unter der Überschrift „Berufliche und private Zeit“ wurde den Beschäftigten folgende Frage gestellt: „Womit würden Sie gerne mehr, gleich viel oder weniger Zeit verbringen?“ Die Antworten konnten in fünf Abstufungen („viel mehr“, „etwas mehr“, „gleich viel wie bisher“, „etwas weniger“ und „viel weniger“) nach fünf Lebensbereichen gegeben werden („mit bezahlter Arbeit“, „mit Haushaltsaufgaben“, „mit meinem Partner bzw. meiner Familie“, „mit meinen Freunden“, „mit Freizeitaktivitäten“). Bei der bezahlten Arbeit deckt sich das Antwortverhalten in etwa mit den Antworten zur Arbeitszeiterhöhung bzw. -reduktion, wobei es doch auch auffällige kleine Unterschiede gibt: Während sich nur ca. 19% (eher) eine Arbeitszeitreduktion ohne Lohnausgleich wünschte, würden ca. 29% gerne etwas bzw. viel weniger Zeit mit bezahlter Arbeit verbringen. Auch würden nur ca. 15% etwas bzw. viel mehr Zeit mit bezahlter Arbeit verbringen, während eine Arbeitszeiterhöhung mit Lohnausgleich von ca. 28% Zustimmung erfährt. Diese Differenzen könnten darauf zurückzuführen sein, dass die Frage nach den Zeitwünschen auch zum Teil mit einem gewissen „Wunschdenken“ verbunden wird, sodass auch jene Beschäftigten, die sich eine Arbeitszeitreduktion finanziell eigentlich nicht leisten können, sich trotzdem eine geringere Wochenarbeitszeit wünschen. Es wäre aber auch möglich, dass sich die Differenzen daraus erklären, dass angesichts verlängerter und entgrenzter Arbeitszeiten die Beschäftigten einerseits einen Lohnausgleich für die Mehrarbeit bzw. andererseits eine Reduzierung dieser eher nicht mit Lohnausgleich honorierten Arbeitszeit für angemessen erachten würden (im Regelfall werden Mehr- und Überstunden eher mit unregelmäßigen zusätzlichen freien Tagen bzw. kürzeren Arbeitstagen ausgeglichen). Bei der Tendenz-Analyse werden die Zusammenhänge noch behandelt, die auf diese Problematik hinweisen.

Der Wunsch nach mehr oder weniger Zeit für Haushaltsaufgaben kann hier wohl am ehesten als Vergleichsmaß für die übrigen Lebensbereiche dienen. Betrachtet man dabei allein die Antwortkategorien „etwas weniger“ (ca. 25%) bzw. „viel weniger“ (ca. 13%) Zeit, so wird deutlich, dass es sich wohl um den „unbeliebtesten“ Lebensbereich handelt. Etwas mehr Zeit für Haushaltsaufgaben würden sich ca. 13% wünschen, was aber auch in etwa dem Wert bei der bezahlten Arbeit entspricht.

Bei den anderen privaten Lebensbereichen wünschen sich die Beschäftigten am meisten Zeit für ihren Partner/ihre Partnerin bzw. ihre Familie. Hierfür würden sich sogar ein wenig mehr als ein Viertel der Befragten viel mehr Zeit wünschen. Ein Fünftel würde sich viel mehr Zeit für Freizeitaktivitäten und ca. 15% für ihre Freunde wünschen. Zusätzlich würde sich bei diesen drei Bereichen ca. die Hälfte der Befragten zumindest „etwas mehr“ Zeit wünschen. Weniger Zeit für PartnerIn, Familie, Freizeitaktivitäten und Freunde kommt praktisch für niemanden der Beschäftigten in Frage. Jeweils ca. ein Drittel der Befragten (etwas mehr bei Freunden, etwas weniger bei Familie und Freizeitaktivitäten) scheint mit ihrer alltäglichen Zeiteinteilung hinsichtlich der privaten Lebensbereiche eher zufrieden zu sein und wünscht

sich keine Veränderung des alltäglichen zeitlichen Arrangements. Allerdings sind diese jeweils ca. ein Drittel der Befragten nicht deckungsgleich. Insgesamt gaben nur ca. 17% der Befragten bei allen drei privaten Lebensbereichen „gleich viel wie bisher“ an.

Im Nachfolgenden werden die Wünsche nach Arbeitszeiterhöhung bzw. -reduzierung und nach flexibleren Arbeitszeiten und Telearbeit einzeln untersucht und bei den allgemeinen Zeitwünschen werden die privatorientierten Aspekte zusammengefasst (Freizeitaktivitäten, Freunde, Partner bzw. Familie; CA = 0,83) und davon getrennt der Wunsch nach mehr bzw. weniger bezahlter Arbeit behandelt.

### **6.5.2 Tendenz-Analyse**

Zum Wunsch nach einer bezahlten erhöhten Arbeitszeit tendieren eher männliche und jüngere Beschäftigte sowie jene, die häufiger Nebentätigkeiten nachgehen. Ein schwacher Zusammenhang zu einer bezahlten Arbeitszeiterhöhung besteht auch bei jenen Beschäftigten, die eine kürzere Anstellungsdauer aufweisen. Ein wenig überraschend erscheint der fehlende Zusammenhang beim Anstellungsausmaß, wäre doch die Annahme naheliegend, dass Beschäftigte in Vollzeit eher zu einer Arbeitszeitverkürzung tendieren würden und jene in Teilzeit zu einer Arbeitszeiterhöhung. Der fehlende Effekt kann aber eventuell auch darauf zurückzuführen sein, dass nur relativ wenige Beschäftigte in Teilzeit in der Stichprobe enthalten sind (ca. 17%). Sieht man sich die Antwortverteilung genauer an, fällt aber auf, dass Beschäftigte mit 25 bis 35 Stunden weniger stark einer Arbeitszeiterhöhung mit Lohnausgleich zustimmen (ca. 63% mit „trifft nicht zu“) als jene mit mehr als 35 Stunden (ca. 50% mit „trifft nicht zu“). Die fehlende Korrelation wird wohl durch das Antwortverhalten bei den Beschäftigten mit 15 bis 24 Wochenstunden hervorgebracht, bei denen sich wiederum nur 47% keine bezahlte Arbeitszeiterhöhung wünschen. Zumindest bei jenen Beschäftigten mit 25 bis 35 Stunden scheint somit die Zufriedenheit mit ihrem aktuellen Stundenausmaß höher ausgeprägt zu sein.

Beim Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung ohne Lohnausgleich zeigen sich bei den soziodemographischen und berufsspezifischen Merkmalen kaum Zusammenhänge. Beschäftigte mit höherer Ausbildung weisen dabei eine schwache Tendenz zur Arbeitszeitreduzierung auf. Etwas stärker fällt aber die einzige andere Korrelation bei den Positionen mit selbständiger Arbeit aus. Diese bedeutet, dass jene Beschäftigten, die (eher) nicht selbständig arbeiten können, eher eine Arbeitszeitreduzierung wünschen.



**Tabelle 41: Soziodemographische und berufsspezifische Tendenzen von Arbeitszeitwünschen**

	AZ+	AZ-	TA	FAZ	BZ	PZ
<i>Geschlecht (1 = weiblich)</i>	-,128**p	-	-	,075*p	-	,131**s
<i>Alter (1 = jünger)</i>	,122**s	-	,070*s	,079*s	,108**s	,145**s
<i>Ausbildung (1 = Pflichtschulabschluss)</i>	-	-,086**s	-,091**s	-,179**s	,117**s	-,091**s
<i>Betreuungsaufw. (1 = keine Betreuungsaufg.)</i>	-	-	-,097**s	-,144**s	-	-,160**s
<i>Mobilitätsaufwand (1 = weniger als 15 min.)</i>	-	-	-,148**s	-	-	-,068*s
<i>Nebentätigkeiten (1 = mehrmals in der Woche)</i>	,117**s	-	,104**s	,083**s	-	-
<i>Wirtschaftssektor (1 = öffentlicher Sektor)</i>	-	-	-	,132**p	-	-
<i>Anstellungsausmaß (1 = mehr als 35 Stunden)</i>	-	-	-	-	-,141**s	-
<i>Bedienstetenstatus (1 = Beamte/r)</i>	-,077*p	-	-	-	-,122**s	-
<i>Anstellungsdauer (1 = weniger als 1 Jahr)</i>	,087**s	-	-	-	-	-
<i>Leitende Position (1 = trifft zu)</i>	-	-	-	-,097**p	-	-
<i>Kommunikationslastige Position (1 = trifft zu)</i>	-	-	,083**p	-	-,108**s	,105**s
<i>Kundenorientierte Position (1 = trifft zu)</i>	-	-	-	-	-,127**s	,075*s
<i>Pos. mit Vertretungsmöglichkeit (1 = trifft zu)</i>	-	-	-,068*p	-,153**p	,064*s	-,109**s
<i>Pos. mit selbständiger Arbeit (1 = trifft zu)</i>	-	-,136**p	-,088**p	-,148**p	-	-
<i>Pos. mit abwechslungsr. Arbeit (1 = trifft zu)</i>	-	-	-,089**p	-	-	-
<i>Projektzentrierte Position (1 = trifft zu)</i>	-	-	,062*p	-	-	,061*s

*Legende*    AZ+ ... Wunsch nach bezahlter Arbeitszeiterhöhung  
 AZ- ... Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich  
 TA ... Wunsch nach mehr Möglichkeiten für Telearbeit  
 FAZ ... Wunsch nach mehr Möglichkeiten flexiblerer Arbeitszeitgestaltung  
 BZ ... Wunsch nach mehr, gleich viel bzw. weniger bezahlter Arbeit  
 PZ ... Wunsch nach mehr, gleich viel bzw. weniger Zeit für private Angelegenheiten  
 p bzw. s ... Korrelation nach Pearson bzw. Spearman

Beim Wunsch nach mehr Möglichkeiten, einen Teil der Arbeitszeit zu Hause verbringen zu können, spielt der Mobilitätsaufwand anscheinend die größte Rolle. Je länger die Beschäftigten zu ihrem Arbeitsplatz brauchen, desto eher tendieren sie zum Wunsch nach Telearbeit. Danach gibt es eine Reihe von eher schwachen Tendenzen: Personen mit häufigen Nebentätigkeiten, mit höherem Betreuungsaufwand, mit höherer Ausbildung, mit weniger abwechslungsreicher, selbständiger und kommunikationslastiger Tätigkeit wünschen sich eher mehr Telearbeitsmöglichkeiten.

Möglichkeiten, die eigenen Arbeitszeiten flexibler zu gestalten, wünschen sich Beschäftigte mit höherer Ausbildung und höherem Betreuungsaufwand. Wenn die Beschäftigten bei Abwesenheit eher keine geeignete Vertretung haben und eher nicht selbständig arbeiten können, sind flexiblere Arbeitszeiten eher erwünscht – dies trifft ebenso eher bei Beschäftigten ohne Leitungsaufgaben zu. In der öffentlichen Verwaltung scheint der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten stärker ausgeprägt zu sein. Bei all den genannten Tendenzen ist aber her-

vorzuheben, dass sie keine Auskunft darüber geben, wie flexibel die Arbeitszeiten sind, sondern eben ob die aktuelle Arbeitszeitgestaltung flexibler werden soll.

Beim Wunsch, mehr, gleich viel bzw. weniger Zeit mit bezahlter Arbeit zu verbringen, zeigt sich nun am stärksten jene Tendenz, die beim Wunsch nach einer bezahlten Arbeitszeiterhöhung ausgeblieben ist: Beschäftigte mit höherem Anstellungsausmaß wünschen sich eher weniger Zeit mit bezahlter Arbeit. Ältere Beschäftigte und jene mit längerer Anstellungsdauer sowie Beamte tendieren ebenso zu einem Reduzierungswunsch. Schließlich gibt es auch noch eine leichte Tendenz bei kundenorientierten und kommunikationslastigen Positionen, die sich eher weniger Zeit mit bezahlter Arbeit wünschen.

Eher mehr Zeit für private Angelegenheiten (Familie/PartnerIn, Freizeitaktivitäten und Freunde) wünschen sich Beschäftigte mit Betreuungsverpflichtungen, jüngere und weibliche Beschäftigte. Jene Beschäftigten, die angaben, bei Abwesenheit keine geeignete Vertretung zu haben, und jene, die in eher kommunikationslastigen Positionen arbeiten, äußerten auch eher den Wunsch nach mehr Zeit für private Angelegenheiten. Schließlich scheint wieder auch die Höhe des letzten Bildungsabschlusses eine kleine Rolle zu spielen (je höher die Ausbildung desto eher wird der Wunsch nach mehr Zeit für private Angelegenheiten geäußert).

Mit Ausnahme des Wunsches nach einer bezahlten Arbeitszeiterhöhung ist in Tabelle 42 im Überblick schnell ersichtlich, dass bei den Zeitwünschen soziodemographische und berufsspezifische Merkmale eine vergleichsweise kleinere Rolle als die verschiedenen arbeitszeit- und belastungsspezifischen Arbeitsbedingungen spielen. Leichte Tendenzen zum Arbeitszeiterhöhungswunsch sind bei jenen Beschäftigten festzustellen, welche eher verlängerte, entgrenzte und fremdbestimmte Arbeitszeiten aufweisen. Ein leichter Zusammenhang besteht auch zur Einschätzung, dass das Privatleben die Berufstätigkeit beeinträchtigt. Aufgrund der insgesamt nur leichten identifizierten Zusammenhänge liegt die Annahme nahe, dass zentrale Einflussgrößen auf den Arbeitszeiterhöhungswunsch im Fragebogen nicht erhoben wurden. Zwar scheinen jene Beschäftigten, die häufiger länger als die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit arbeiten, teilweise auch eine entsprechend höhere Lohnerwartung zu hegen, doch könnte beispielsweise angenommen werden, dass die finanzielle Situation der Beschäftigten einen noch stärkeren Einfluss haben könnte.

Der Wunsch nach einer Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich wird entsprechend den Korrelationen wohl am ehesten von einer eher belastenden Arbeits- und Lebenssituation hervorgebracht (je höher die Arbeitsbelastung, die allgemeine Belastung und die Beeinträchtigung des Privatlebens durch die Berufstätigkeit, desto eher wird der Wunsch geäußert). Auch wenn die Arbeitsbedingungen weniger motivierend sind, gibt es eine Tendenz zum Arbeitszeitverkürzungswunsch. Eine kleine Rolle spielt auch die Arbeitszeitgestaltung: je we-

niger Einflussmöglichkeiten, je schlechter die Arbeitszeitkommunikation und je eher die Arbeitszeiten fremdbestimmt sind, desto eher wollen die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten verkürzen. Beschäftigte, welche angaben, dass sie eher soziale Unterstützung benötigen und ihr Privatleben ihre Berufstätigkeit beeinträchtigt, neigten in dieselbe Richtung. Der schwächste noch nachweisbare Zusammenhang besteht bei der Arbeitszeitverlängerung, was darauf hinweist, dass eher nicht nur die Frage des Arbeitszeitausmaßes wichtig ist, sondern wie die Arbeitszeiten organisiert sind.

**Tabelle 42: Zusammenhänge zwischen Zeitwünschen und motivierenden bzw. belastenden Arbeitsbedingungen, flexibler Arbeitszeitgestaltung sowie Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten**

	AZ+	AZ-	TA	FAZ	BZ	PZ
Soziale Unterstützung (SozUnt)	-	,091**p	,115**p	,189**p	-	,196**s
Arbeitszeit-Verlängerung (AZV)	,119**s	,084**s	,067*s	,131**s	-,123**s	,173**s
Arbeitszeit-Entgrenzung (AZE)	,082**s	-	,155**s	,068*s	-,060*s	,081**s
Erreichb. außerh. der Arbeitsz. (EAAZ)	,126**s	-	,194**s	,085**s	-	-
Arbeitszeitautonomie (AZA)	-	-,098**p	-,125**p	-,330**p	-	-,167**s
Arbeitszeitkommunikation (AZK)	-	-,112**p	-,187**p	-,353**p	-	-,182**s
Arbeitszeit-Fremdbestimmung (AZF)	,114**p	,114**p	,154**p	,290**p	-	,142**s
Arbeitsmotivation (AMot)	-	-,202**p	-,174**p	-,202**p	,084**s	-,156**s
Arbeitsbelastung (ArbBel)	-	,225**p	,211**p	,275**p	-,201**s	,329**s
Allgemeine Belastung (AllgBel)	-	,238**p	,244**p	,258**p	-,172**s	,285**s
Berufstät. beeinfl. Privatleben (BT>PL)	-	,268**s	,259**s	,338**s	-,206**s	,406**s
Privatleben beeinfl. Berufstät. (PL>BT)	,107**s	,092**s	,121**s	,089**s	-	,108**s

**Legende** AZ+ ... Wunsch nach bezahlter Arbeitszeiterhöhung  
 AZ- ... Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich  
 TA ... Wunsch nach mehr Möglichkeiten für Telearbeit  
 FAZ ... Wunsch nach mehr Möglichkeiten flexiblerer Arbeitszeitgestaltung  
 BZ ... Wunsch nach mehr, gleich viel bzw. weniger bezahlter Arbeit  
 PZ ... Wunsch nach mehr, gleich viel bzw. weniger Zeit für private Angelegenheiten  
 p bzw. s ... Korrelation nach Pearson bzw. Spearman

Beim Wunsch nach Telearbeit spielt ebenso die Arbeitsbelastung die stärkste Rolle (je höher ArbBel, AllgBel und BT>PL, desto höher TA). Allerdings wird hier auch die Rolle entgrenzter und flexibler Arbeitszeiten wichtiger. Beschäftigte, die ohnehin bereits häufiger zu ungewöhnlichen Zeiten beruflich in Anspruch genommen werden, liegt das Arbeiten zu Hause näher. Wenn die Arbeitsbedingungen weniger motivierend sind, und dazu gehört in gewisser Weise anscheinend auch, wenn die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten nicht so gut beeinflussen können (eher niedrige AZA und AZK sowie höhere AZF), dann würde man lieber häufiger zuhause arbeiten und sich von den lokalen Arbeitsbedingungen distanzieren. Schließlich sind noch in eher leichtem Ausmaß SozUnt sowie PL>BT relevant.

Bei den berufsspezifischen und soziodemographischen Zusammenhängen wurde für den Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten hervorgehoben, dass diese keine Auskunft über das Ausmaß der vorhandenen Flexibilität geben. Diesbezüglich zeigt sich nun deutlich, dass es sich dabei nicht um einen undifferenzierten Wunsch aller Beschäftigten handelt, sondern dass dieser deutlich eher nur dann formuliert wird, wenn die Einflussmöglichkeiten auf die eigenen Arbeitszeiten und Arbeitszeitkommunikation nicht so gut eingeschätzt werden und eine höhere Arbeitszeit-Fremdbestimmung vorliegt. Der Wunsch nach mehr Flexibilität der Arbeitszeiten bezieht sich somit am stärksten auf den Wunsch nach mehr Selbstbestimmungsmöglichkeiten. Daneben gibt es noch hinsichtlich belastender und demotivierender Arbeitsbedingungen deutliche Tendenzen zu einem höheren Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten. Auch wenn die Beschäftigten eher mehr soziale Unterstützung bei der Bewältigung beruflicher und privater Angelegenheiten benötigen, ist der Wunsch höher. Verlängerte und entgrenzte Arbeitszeiten spielen eine vergleichsweise kleinere Rolle.

Betrachtet man den Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung, Telearbeit und flexibleren Arbeitszeiten gemeinsam, liegt angesichts der insgesamt ähnlichen Tendenzen die Annahme nahe, dass diese von den Beschäftigten als entlastende Faktoren der Arbeitsgestaltung wahrgenommen werden. Gerade wenn die Arbeitsbelastung und die allgemeine Belastung hoch sind und wenn sie eine höhere gegenseitige Beeinträchtigung von Berufstätigkeit und Privatleben bemerkbar machen, sind Wünsche nach einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung mit mehr Selbstbestimmungsmöglichkeiten stärker.

Betrachtet man die wenigen Zusammenhänge beim Wunsch nach mehr bzw. weniger bezahlter Arbeit, so treten dort eindeutig auch belastende Arbeitsbedingungen hervor, bei welchen Beschäftigte sich eher weniger Zeit mit bezahlter Arbeit wünschen. Je eher häufig verlängerte Arbeitszeiten vorkommen, desto eher wird ebenso eine Reduzierung erwünscht. Interessanterweise verläuft dieser Zusammenhang mit umgekehrtem Vorzeichen im Vergleich zum Wunsch nach bezahlter Arbeitszeiterhöhung. Man könnte dies dahingehend interpretieren, dass hier die Beschäftigten zwischen erwartetem Zeitausgleich und Lohnzuwachs unterscheiden. Wenn die Beschäftigten bei längeren Arbeitszeiten nicht nur mit Zeitausgleich belohnt werden – was der Regelfall im Rahmen bestehender Verträge ist –, können verlängerte Arbeitszeiten zum Teil auch akzeptiert werden, wenn sie mit Lohnzuwächsen verbunden sind. Aufgrund der nur geringeren Höhe der Korrelationen sollte dies aber nur einen eher kleinen Teil der Beschäftigten mit verlängerten Arbeitszeiten betreffen.

Der bisher deutlichste Zusammenhang zeigt sich beim Wunsch nach mehr Zeit für private Angelegenheiten (für Familie, PartnerIn, Freizeitaktivitäten und Freunde). Wenn die Beschäftigten wahrnehmen, dass ihre Berufstätigkeit ihr Privatleben beeinträchtigt, so wünschen sie sich am ehesten mehr Zeit für Privates. Auch bei hoher Belastung (ArbBel und AllgBel) und

weniger motivierenden Arbeitsbedingungen ist der Wunsch höher ausgeprägt – ebenso bei verlängerten Arbeitszeiten und höherem Bedarf an sozialer Unterstützung. Bei den flexiblen Arbeitszeiten setzen sich die bisherigen Entwicklungen fort: je schwächer die tatsächlichen Selbstbestimmungsmöglichkeiten sind, desto eher würden die Beschäftigten gerne mehr Zeit für private Angelegenheiten haben.

## **6.6 Schluss: Alles eine Frage der Selbständigkeit?**

Die erhobenen Daten lassen den Schluss zu, dass flexible Arbeitszeiten zumindest für Angestellte im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor nicht nur erwünscht, sondern auch mit positiven Effekten verbunden sind. Zuvorderst ist dabei aber die Unterscheidung zwischen fremd- und selbstbestimmten Arbeitszeiten wichtig. Denn auch wenn Angestellte formell Gleitzeitmodelle haben, können die Selbstbestimmungsmöglichkeiten aufgrund der Arbeitssituation sehr eingeschränkt sein. Wenn von flexiblen Arbeitszeiten die Rede ist, so scheinen die Beschäftigten primär an jene Arbeitszeitgestaltung zu denken, bei der tatsächlich Einflussmöglichkeiten auf die eigenen Anfangs-, End- und Auszeiten der Erwerbstätigkeit bestehen.

Für selbstbestimmt-flexible Arbeitszeiten scheint es von großer Bedeutung zu sein, dass im Betrieb eine transparente Arbeitszeitkommunikationskultur herrscht, in deren Rahmen auch unproblematisch die Grenzen beruflicher Ansprüche behandelt werden können. Der Faktor Arbeitszeitkommunikation, also die Möglichkeiten, die eigenen Arbeitszeiten mit Vorgesetzten und ArbeitskollegInnen absprechen zu können, stellte sich als einer der zentralsten Indikatoren für eine arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeitgestaltung heraus. Dies bestätigt auch die in der qualitativen Analyse behandelte Problematik, dass Arbeitszeitprobleme nicht als Tabuthema betrachtet werden dürfen, indem sie teilweise der alleinigen Verantwortung einzelner Beschäftigter überlassen werden.

Flexible Arbeitszeitmodelle wie jene der Gleitzeit in Kombination mit Arbeitszeitkonten erlauben nicht nur eine Variation des täglichen Arbeitsbeginns und Arbeitsendes, sie bedeuten auch flexiblere Möglichkeiten länger zu arbeiten. In Verbindung mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien werden flexible Arbeitszeiten auch mit verlängerten und entgrenzten Arbeitsformen verbunden. Auch wurde im Bericht erwähnt, dass durchaus auch gerade die Bemühungen der Beschäftigten, möglichst selbständig zu arbeiten, auch zu einer mehr oder weniger selbstgewählten Intensivierung und Belastung führen könnten. Die Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung belegen in gewisser Weise dabei die Überlegung, dass, wenn die Beschäftigten gestützt von einer guten Arbeitszeitkommunikationskultur tatsächlich Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeitgestaltung haben, keine besondere Neigung zu längeren bzw. entgrenzten Arbeitszeiten haben. Vielmehr gibt es bei der Arbeitszeit-

Verlängerung und -Entgrenzung einen deutlichen Zusammenhang zu als fremdbestimmt wahrgenommenen Arbeitszeiten.

Bereits im qualitativen Teil war davon die Rede, dass Beschäftigte dazu tendieren können, so viel wie möglich zu arbeiten, was Überschreitungen der täglichen Höchstarbeitszeit sowie Arbeiten zu ungewöhnlichen Zeiten wie abends, am Wochenende und im Urlaub, einschließen kann. Verlängerte und entgrenzte Arbeitszeiten sind dabei nicht nur als ein Problem der Arbeitszeitkultur in der Hinsicht zu sehen, als dass private Angelegenheiten der Beschäftigten zu kurz kommen und auch gesundheitlich negative Konsequenzen entstehen können. Auch betriebswirtschaftlich gesehen gelten Ausdehnungen der Arbeitszeit und auch verhinderte Verkürzungen als unvorteilhaft, da diese in Form einer „Überstundensucht“ und dysfunktionalen Umgangsweisen von MitarbeiterInnen und Vorgesetzten langfristig Nachteile bringen können (vgl. Gärtner/Boonstra-Hörwein 2011). In einer europaweiten Studie, dem European Working Condition Survey, werden verlängerte Arbeitszeiten mit Problemen der Arbeitsbelastung verbunden.

„People who work more than 48 hours a week report more problems in terms of work-life balance and health than those who do not. They are indeed four times less likely to report that they have a good work-life balance. Besides health problems associated with working long hours, people who work 48 hours or more also indicate that they are more exposed to work intensity, think more often that their health and safety is at risk because of their work and think less (albeit not very much) that they might be able to do the job until they are 60. They also report slightly more that they are learning new things on the job. All these differences are significant.“ (Eurofound 2012)

Fremdbestimmung, Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten erscheinen insgesamt als die Hauptfaktoren belastender Arbeitsbedingungen, während Selbstbestimmungsmöglichkeiten sich eher entlastend auswirken. Zudem gehört eine gute Arbeitszeitkommunikation auch allgemein zu den eher motivierenden Arbeitsbedingungen. Wenn man die Belastungsproblematik insgesamt betrachtet, so entsteht relativ deutlich ein zweiseitiges Bild, das sich entlang von verschiedenen be- und entlastenden Aspekten beschreiben lässt. Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitszeiten, eine gute Arbeitszeitkommunikation und Pausenmöglichkeiten tendieren eher zu entlastenden Arbeitsbedingungen, während Arbeitszeit-Fremdbestimmung, -Verlängerung und -Entgrenzung zu belastenden Arbeitsbedingungen neigen. Der Fokus auf entlastende Arbeitsbedingungen bedeutet dabei tendenziell gleichsam einen Fokus auf motivierende Arbeitsbedingungen. Zieht man zudem die Zeitwünsche der Beschäftigten mit in Betracht, so werden auch flexiblere Möglichkeiten für die Beschäftigten, ihre Arbeitszeiten zu gestalten, inklusive Anpassungen der Wochenarbeitszeit, als Chance für

eine Entlastung und bessere Vereinbarkeit beruflicher und privater Angelegenheiten gesehen.

Während verlängerte und entgrenzte Arbeitszeiten eine deutliche Rolle für eine gelungene Arbeitszeitgestaltung spielen, geht es doch aber auch ebenso deutlich nicht nur um die Frage, wie lange, sondern auch unter welchen Bedingungen gearbeitet wird. Die Einführung von Gleitzeitmodellen gibt grundsätzlich die Chance für eine optimierte und hinsichtlich der privaten und beruflichen Interessen ausgeglichene Arbeitszeitgestaltung. Aber nachdem auch ein nicht unwesentlicher Teil der Beschäftigten damit nicht sofort mehr Selbstbestimmungsmöglichkeiten erhält, müssten informelle Aspekte, wie vor allem jene der Arbeitszeitkommunikation, stärker berücksichtigt bzw. gefördert werden, um eine entlastende, motivierende und ausgleichende Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen. Einzuräumen bleibt, dass die Ergebnisse aber nur bedingt auf die gesamte Arbeitswelt angewendet werden können. Zwar sind auch Betriebe, die mehrheitlich in Privateigentum sind, berücksichtigt, doch fällt auch auf, dass es dort zumindest schwache Tendenzen hin zu etwas schwierigeren Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten gibt – wobei gleichsam auch leichte belastende Tendenzen hin zu Beamten festgestellt wurden. Außerhalb des öffentlichkeitsnahen Sektors, der sich insbesondere mit der Erhaltung von Infrastrukturen befasst, kann die Dynamik selbständigen Arbeitens durchaus wieder – so wie es aktuelle soziologische Gegenwartsdiagnosen beschreiben – verstärkt mit einer erhöhten Belastung und weniger ausgeglichenen beruflichen und privaten Interessen verbunden sein. Doch deuten auch die bisherigen Ergebnisse darauf hin, dass so manche Verlängerung und Entgrenzung der Arbeitszeiten auf den ersten Blick selbstgewählt aussehen kann, sich auf den zweiten aber doch aufgrund des Drucks, der sich in der Erbringung von Arbeitsleistungen in der Berufswelt entfalten kann, als fremdbestimmte Arbeitszeitgestaltung herausstellt.





## 7 Literaturverzeichnis

Alter, Hannah (2006): Möglichkeiten der Erfassung von Arbeitszeit in Unternehmensbefragungen. In: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik 7/2006. S. 759 – 767.

Bornewasser, Manfred/Zülch, Gert [Hg.] (2013): Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung. Springer, Wiesbaden.

Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Bundeskanzleramt Österreich (2015): Das Personal des Bundes 2015. Daten und Fakten, Wien: Bundeskanzleramt Österreich.

Doralt, Werner [Hg.](2013): Kodex Arbeitsrecht 2013. Stand 1.2.2013. Linde, Wien.

Dörfler, Sonja/Rille-Pfeiffer, Christiane/Buchegger-Traxler, Anita/Kaindl, Markus/Klepp, Doris/Wernhart, Georg (2009): Evaluierung Elternteilzeit. Die Sichtweisen von Eltern, Unternehmen und ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit. Österreichisches Institut für Familienforschung der Universität Wien, Wien.

Elias, Norbert (1988): Über die Zeit. Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Eurofound (2012): Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2015): Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Europäische Kommission (2010): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie, Brüssel.

Fasching, Melitta/Knittler, Käthe/Moser, Cornelia (2013): Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. Statistik Austria, Wien.

Ferreira, Yvonne (2001): Auswahl flexibler Arbeitszeitmodelle und ihre Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit. Ergon, Stuttgart.

Flick, U. (2011): Das Episodische Interview, in: Oelerich, G. & Otto, H-U. (Hrsg.): Empirische Forschung und Soziale Arbeit – Ein Studienbuch. VS Verlag, Wiesbaden.

Gärtner, Johannes/Klein, Christoph/Lutz, Doris (2008): Arbeitszeitmodelle. Handbuch zur Arbeitszeitgestaltung. LexisNexis, Wien.

### Gärtner/Boonstra-Hörwein 2011

Griesbacher, Martin (i.E.): Soziokulturelle Rahmenbedingungen der Arbeitszeitautonomie in der unselbständigen Beschäftigung, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft.

Gwartney, Patricia A. (2007): The Telephone Interviewer's Handbook: How to Conduct Standardized Conversations. Wiley/Jossey-Bass, San Francisco.

Hammer, Gerald/Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2005): Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. Ad-Hoc-Modul: Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Statistik Austria, Wien.

Hellert, Ulrike/Krol, Bianca (2009): FOM Arbeitszeitumfrage. Einschätzungen zu aktuellen Arbeitsbedingungen. Ergebnisbericht. FOM Hochschule für Oekonomie und Management, Essen.

Hellert, Ulrike/Krol, Bianca/Stender, Tim (2012): FOM fragt nach. Arbeitszeitumfrage 2011. FOM Hochschule für Oekonomie und Management, Essen.

ISSP Research Group (2013): International Social Survey Programme: Work Orientation III – ISSP 2005. GESIS Data Archive, Cologne.

Janßen, Daniela/Nachreiner, Friedhelm (2004): Flexible Arbeitszeiten. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung Fb. 1025, Dortmund/Berlin/Dresden.

Muckenhuber, Johanna (2014): Arbeit ohne Ende? Zur Arbeitsrealität der „neuen“ Selbständigen. UVK, Konstanz.

Neckel, Sigward/Wagner, Greta (Hrsg.) (2012): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Suhrkamp, Berlin.

Obrecht, Andreas (2003): Zeitreichtum – Zeitarmut. Von der Ordnung der Sterblichkeit zum Mythos der Machbarkeit. Brandes & Apsel, Frankfurt/M.

Reckwitz, Andreas (2013): Die Erfindung der Kreativität. Zum Prozess gesellschaftlicher Ästhetisierung. Suhrkamp, Berlin.

Riese, M. (1983): Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung, in: Talos/Vobruba (Hrsg.), S. 65–81.

Risak, Martin (2015): Entgrenzte Arbeitszeit: Wunsch, Alptraum oder arbeitsrechtliche Realität, in: Das Recht der Arbeit 2015(1).

Rosa, Hartmut (2005): Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne. Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Schwendinger, M. (2015): Arbeitszeit in Österreich: Zwischen Wünschen und Realität, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 148. Working Paper-Reihe der AK Wien. Wien.

Sorokin, Pitirim A./Merton Robert K. (1937): „Social Time. A methodological and functional analysis“, in: The American Journal of Sociology 42(5), S. 615–629.

Statistik Austria (2005): Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2. Quartal 2004. Wien.

Statistik Austria (2011a): Leistungs- und Strukturstatistik 2010. Wien. Zugang über: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/unternehmen\\_arbeitsstaetten/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/unternehmen_arbeitsstaetten/index.html) (5.3.2014)

Statistik Austria (2011b): Unternehmensdemographie 2010. Wien. Zugang über: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/unternehmen\\_arbeitsstaetten/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/unternehmen_arbeitsstaetten/index.html) (5.3.2014)

Statistik Austria (2011c): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010, Wien.

Statistik Austria (2013): Unselbständig Erwerbstätige in Vollzeit mit All-in-Vereinbarung im Arbeitsvertrag nach erwerbsstatistischen Merkmalen (1. Quartal 2013) [[http://www.statistik.at/web\\_de/static/unselbstaendig\\_erwerbstaetige\\_in\\_vollzeit\\_mit\\_all-in-vereinbarung\\_im\\_arbei\\_072334.pdf](http://www.statistik.at/web_de/static/unselbstaendig_erwerbstaetige_in_vollzeit_mit_all-in-vereinbarung_im_arbei_072334.pdf)].

Statistik Austria (2015): Arbeitsmarktstatistiken 2014: Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung, Wien.

Weiss, Silvana/Ortlieb, Renate (2013): Work-Life-Balance und Karriereperspektiven an der Karl-Franzens-Universität Graz. Abschlussbericht des „Quantitativen Teilprojekts“ im WLB-KFU-Schwerpunktprogramm Work-Life-Balance. Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Karl-Franzens-Universität Graz.

Wirtschaftskammer Steiermark (2011): Beschäftigten- und Betriebsgrößenstatistik der gewerblichen Wirtschaft Steiermark, Stand 31.7.2011. Graz.

Wirtschaftskammer Steiermark (2013): Beschäftigten- und Betriebsgrößenstatistik der gewerblichen Wirtschaft Steiermark, Stand 31.7.2012. Graz.

Zerubavel, Eviatar (1979): „Private Time and Public Time: The Temporal Structure of Social Accessibility and Professional Commitments“, in: Social Forces 58(1), S. 38–58.

Zerubavel, Eviatar (1985): Hidden Rhythms. Schedules and Calendars in Social Life. University of California Press, Berkeley [u.a.].



## 8 Anhang

### 8.1 Fragebogen der telefonischen Unternehmensbefragung

---

#### FRAGEBOGEN

---

##### Mitarbeiter

Wie viel Prozent Ihrer Mitarbeiter insgesamt sind eigentlich Angestellte? So in etwa?

Angestellte: \_\_\_\_\_%

Und wie viel Prozent Ihrer Angestellten arbeiten im Büro?

Angestellte im Büro: \_\_\_\_\_%

#### ARBEITSZEITMODELLE VON ANGESTELLTEN

Im Folgenden geht es darum, welche Arbeitszeitregelungen auf welche Gruppe von Angestellten angewendet werden. Wir unterscheiden da zwischen **einfachen, höher qualifizierten** und **leitenden Angestellten**. Einfache Angestellte sind etwa Angestellte mit administrativen oder Verwaltungstätigkeiten. Höher qualifizierte Angestellte sind Angestellte mit nicht vorwiegend administrativen Tätigkeiten und leitende Angestellte all jene, die eine Leitungsfunktion innehaben.

**Ich lese Ihnen jetzt einige Arbeitszeitregelungen vor und bitte Sie, mir nachher zu sagen, welche Arbeitszeitregelung welche Gruppe von Angestellten betrifft.**

- **Normalarbeitszeit** (fixe Tages- und Wochenarbeitszeit)
- **Flexible Arbeitszeit** (Arbeitszeit kann variieren; wie sehr, das wird aber vom Arbeitgeber vorgegeben)
- **Gleitzeit mit Kernzeit** (Beginn- und Endzeiten variieren innerhalb eines gewissen Rahmens und es gibt Zeiten mit Anwesenheitspflicht)
- **Gleitzeit ohne Kernzeit** (Nur Beginn- und Endzeiten können innerhalb eines gewissen Rahmens variieren)
- **Gleitzeit mit Funktionszeit** (Abteilung muss zumindest von einer Person besetzt sein)
- **Arbeitszeit auf Vertrauen** (es gibt keine formalen Arbeitszeitvorgaben)

**Welche dieser Arbeitszeitregelungen können denn [einfache Angestellte / höher qualifizierte / leitende Angestellte] in Ihrem Betrieb haben?**

Bitte nennen Sie auch jene Arbeitszeitregelungen, die nur auf einen kleinen Teil einer Gruppe zutreffen!

	Einfache Angestellte	Höher qualifizierte Angestellte	Leitende Angestellte
Normalarbeitszeit			
Flexible Arbeitszeit			
Gleitzeit mit Kernzeit			
Gleitzeit ohne Kernzeit			
Gleitzeit mit Funktionszeit			
Arbeitszeit auf Vertrauen			

Folgende Frage bezieht sich jetzt wiederum auf die Mehrheit der einfachen/qualifizierten/leitenden Angestellten im Unternehmen:

**Inwieweit können die einfachen Angestellten folgende Aspekte der Arbeitszeit selbst variieren?**

	So gut wie immer	In Ausnahmefällen bzw. nach Absprache	Praktisch nie
Arbeitsbeginn			
Arbeitsende			
Tageszeit			
Wochentag			

Inwieweit können die höher qualifizierten Angestellten folgende Aspekte der Arbeitszeit selbst variieren?

	So gut wie immer	In Ausnahmefällen bzw. nach Absprache	Praktisch nie
Arbeitsbeginn			
Arbeitsende			
Tageszeit			
Wochentag			

Inwieweit können die leitenden Angestellten folgende Aspekte der Arbeitszeit selbst variieren?

	So gut wie immer	In Ausnahmefällen bzw. nach Absprache	Praktisch nie
Arbeitsbeginn			
Arbeitsende			
Tageszeit			
Wochentag			

#### **ARBEITSZEITVERWALTUNG BEI BÜROANGESTELLTEN**

Nun kommen wir zu der Frage der Arbeitszeitverwaltung.

**Erfolgt die Aufzeichnung der Arbeitszeit einheitlich für alle Büroangestellten, oder wird die Aufzeichnung für einfache Angestellte anders gehandhabt als für qualifizierte oder leitende Angestellte?**

- Einheitlich
- Unterschiedlich

**Und wie konkret wird die Arbeitszeit aufgezeichnet? Erfolgt das (falls unterschiedlich: [für die einfachen/höher qualifizierten/leitenden Büroangestellten])...**

	Einfache Ange- stellte	Höher qualifizierte Angestellte	Leitende Ange- stellte
Automatisch (über Stechuhr o.Ä.)			
Elektronisch (über Eingabe in PC)			
händisch (z. B. mit Arbeitszeitbögen)			
Keine Aufzeichnung			

**Zeichnen die (falls unterschiedlich: [einfachen/höher qualifizierten/leitenden]) Büroangestellten die Arbeitszeit selbst auf oder erfolgt das über Vorgesetzte?**

	Einfache Ange- stellte	Höher qualifizierte Angestellte	Leitende Ange- stellte
Selbstaufzeichnung			
Aufzeichnung durch Vorgesetzte			
beides			

**Haben einfache, höher qualifizierte und leitende Angestellte eigentlich gleiche oder unterschiedliche Fristen, was die Ein- bzw. Abgabe ihrer Arbeitszeitaufzeichnungen angeht?**

- Unterschiedliche Fristen
- Gleiche Fristen

**Innerhalb eines welchen Zeitrahmens müssen die Arbeitszeitaufzeichnungen (falls unterschiedliche Fristen:[der einfachen/höher qualifizierten/leitenden Angestellten]) im Regelfall spätestens ein- bzw. abgegeben werden?**

	Einfache Ange- stellte	Höher qualifizierte Angestellte	Leitende Ange- stellte
täglich			
wöchentlich			
monatlich			
Anders:			



**Wird die Arbeitszeit der Angestellten individuell oder über ein Arbeitszeitkonto verwaltet?**

- Individuell (ohne zentrale Arbeitszeitverwaltung)
- Arbeitszeitkonto

*[Wenn Arbeitszeitkonto:]* **Und was ist das genau für ein Arbeitszeitkonto? Ist das ein eher kurzfristiges (also für maximal 1–2 Jahre), oder kann man darauf auch über mehrere Jahre hinweg Zeit *ansparen* (zum Beispiel für den früheren Pensionsantritt oder eine längere Auszeit)?**

- Arbeitszeitkonto für den kurzfristigen Zeitausgleich
- Arbeitszeitkonto für das langfristige Zeitan sparen

*Falls kurzfristige Arbeitszeitkonten eingesetzt werden:*

**Ist dieses kurzfristige Arbeitszeitkonto ein Ampelkonto, wo man den Status seiner Plus- und Minusstunden farblich dargestellt bekommt?**

- Ja
- Nein

**Wie lange am Stück kann man zum Ausgleichen des Arbeitszeitkontos Zeitausgleich machen?**

- Stundenweise
- Tageweise
- Wochenweise

**Und bis wann sollten die kurzfristigen Arbeitszeitkonten üblicherweise ausgeglichen werden? Wäre das innerhalb ...**

- einer Woche
- eines Monats
- eines Quartals
- eines Halbjahres
- eines Jahres
- zwei Jahre
- Anderer Zeitraum: \_\_\_\_\_

**Wie viele Plus- bzw. Minusstunden können in die nächste Periode übertragen werden?**

Plusstunden: \_\_\_\_\_

Minusstunden: \_\_\_\_\_

Falls langfristige Anspar-Zeitkonten eingesetzt werden:

**Wie werden die Zeitguthaben auf den Langzeitkonten gebildet?**

- konkretes Ansparmodell
- Verschieben von Stunden nach Bemessen des Mitarbeiters
- Weitere: \_\_\_\_\_

**Wie können die Zeitsparkonten ausgeglichen werden?**

- durch zeitweise Reduktion der Arbeitszeit
- durch Sabbaticals und verlängerte Urlaube
- durch den gleitenden Übergang in den Ruhestand

**Wie lange ist der Durchrechnungszeitraum der Zeitsparkonten?**

- \_\_\_\_\_ Jahre
- kein fixer Durchrechnungszeitraum

**MÖGLICHKEITEN DER FLEXIBLEN ARBEITSZEITGESTALTUNG BEI BÜROANGESTELLTEN**

**Welche zusätzlichen Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung gibt es für Ihre Angestellten?**

- Elternteilzeit
- Bildungsteilzeit
- Sabbatical
- Altersteilzeit (einmalige Reduktion der Arbeitszeit)
- Gleitender Übergang in den Ruhestand (schrittweise Reduktion)
- 4-Tage-Woche
- Telearbeit
- Homeoffice

**Wie wird die Arbeitszeit der Büroangestellten in Ihrem Unternehmen üblicherweise kurzfristig an den Arbeitsbedarf angepasst?**

- Überstunden
- Zeitausgleich
- Arbeiten an an und für sich freien Tagen

**Herausforderungen der Arbeitszeitgestaltung im Unternehmen:**

**Was sind die größten Herausforderungen in der Arbeitszeitgestaltung für die Büroangestellten in Ihrem Betrieb?**

	Herausforderung			Normalität	Gibt es nicht
	groß	mäßig	keine		
Unvorhersehbare Schwankungen im Arbeitszeitbedarf					
Projektbedingte Schwankungen der Arbeitszeit					
Zuteilung von Arbeitszeitblöcken zu einzelnen Projekten					
Verbrauch von Zeitausgleichsansprüchen					
Urlaubseinteilung					
Verbrauch von Urlaubstagen					
Vereinbarkeit von Familie und Beruf					
Sicherstellen, dass sich die Mitarbeiter an die Arbeitszeit halten					
Sicherstellen, dass die Mitarbeiter sich auch an die Ruhezeiten halten					
Sicherstellen, dass die Mitarbeiter in ihrer Freizeit nicht zu viele beruflichen E-Mails schreiben oder dienstliche Telefonate führen					
Arbeit zu ungewöhnlichen Zeiten (z.B. spät-abends, sehr früh etc.)					

**8.2 Fragebogen der Arbeitszeitbefragung im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor**

[siehe die nachfolgenden 8 Seiten]

Karl-Franzens-Universität Graz  
Institut für Soziologie  
Universitätsstraße 15/G4  
8010 Graz



## **Arbeitszeitbefragung**

Im Rahmen meiner Dissertation an der Universität Graz wird derzeit eine Befragung von Beschäftigten zu flexiblen Arbeitszeiten im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor durchgeführt. Wir möchten besser verstehen, wie mit den Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung umgegangen wird und welche Probleme und Chancen für die alltägliche Zeitgestaltung sich daraus ergeben.

Ich würde mich freuen, wenn Sie uns bei unserer Forschung unterstützen, indem Sie sich für die Befragung 10 bis 15 Minuten Zeit nehmen. Selbstverständlich achten wir darauf, Ihre Anonymität zu wahren und stellen sicher, dass keine Ihrer Angaben mit Ihrer Person in Verbindung gebracht werden kann.

Für Fragen zum Forschungsprojekt stehe ich gerne per Email zur Verfügung:  
Martin Griesbacher, MA.  
[m.griesbacher@uni-graz.at](mailto:m.griesbacher@uni-graz.at)

## Arbeitszeitgestaltung (1)

### A1. Wie hoch ist Ihre vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit?

- mehr als 35 Stunden
- 25 bis 35 Stunden
- 15 bis 24 Stunden
- weniger als 15 Stunden

### A2. Auf wie viele Tage in der Woche verteilt sich im Regelfall Ihre Arbeitszeit?

- auf 1 bis 2 Tage
- auf 3 bis 4 Tage
- auf 5 Tage
- auf 6 Tage

### A3. Welche der folgenden Aussagen treffen auf Ihre Arbeitszeitgestaltung zu?

- |  | trifft zu                | trifft eher zu           | trifft eher nicht zu     | trifft nicht zu          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ich passe meine Arbeitszeiten an meine Kollegen und Vorgesetzten an.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Oft muss ich länger arbeiten, obwohl ich mich um private Angelegenheiten kümmern müsste.                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wenn ich aus privaten Gründen früher von der Arbeit weg muss bzw. erst später in die Arbeit kommen kann, ist das kein Problem. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich weiß meistens lange im Voraus, an welchen Tagen ich zu welchen Zeiten arbeiten werde.                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Meine Arbeitsaufgaben erlauben es praktisch nicht, dass ich meine Arbeitszeiten selbst flexibel gestalten kann.                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Im Betrieb wird es nicht gerne gesehen, wenn man früher das Büro verlässt.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich kann im Regelfall meine Arbeitszeiten verschieben, ohne mich extra mit Kollegen oder Vorgesetzten absprechen zu müssen.    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich kann meine Arbeitszeiten bewusst nach meinen persönlichen Ruhe- und Schlafbedürfnissen gestalten.                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wenn ich Schwierigkeiten mit meinen Arbeitszeiten habe, kann ich problemlos mit meinen Vorgesetzten darüber sprechen.          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wenn nötig, kann ich die Gestaltung meiner Arbeitszeiten gut mit meinen Kollegen absprechen.                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mir ist es am liebsten, wenn meine Arbeitszeiten sehr regelmäßig sind.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## Arbeitszeitgestaltung (2)

### B1. Wie häufig treffen folgende Situationen bei Ihnen zu?

	fast immer	oft	manchmal	selten	praktisch nie
länger als die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
möglichst früh mit der Arbeit beginnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in der Mittagspause bewusst nicht arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
an Samstagen arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
an Sonn- und Feiertagen arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
außerhalb der Arbeitszeiten arbeiten (z.B. Abends zu Hause)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
im Urlaub arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### B2. Wie häufig haben Sie die Möglichkeit, während Ihrer Arbeitszeit zwischendurch kleinere Verschnaufpausen einzulegen (z.B. zum Unterhalten, Kaffee trinken, rauchen)

mehrmals täglich	<input type="checkbox"/>
ein bis zwei Mal am Tag	<input type="checkbox"/>
seltener	<input type="checkbox"/>
praktisch nie	<input type="checkbox"/>

### B3. Inwieweit sind Sie außerhalb der Arbeitszeiten beruflich erreichbar?

	sehr oft	oft	manchmal	selten	praktisch nie
Ich führe berufliche Telefonate außerhalb der regulären Arbeitszeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich schreibe berufliche Emails außerhalb der regulären Arbeitszeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich antworte auch an Sonn- und Feiertagen auf berufliche Emails und Telefonanrufe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In meiner Freizeit schalte ich mein Handy aus bzw. lege es bewusst weg, damit ich keine beruflichen Anrufe oder Emails bekomme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich außerhalb der regulären Arbeitszeiten zu viele berufliche Anrufe bzw. Emails bekomme, spreche ich meine Kollegen bzw. Vorgesetzten darauf an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Arbeitszeitgestaltung (3)

### C1. Wie häufig kommt es vor, dass Sie wegen folgender Aktivitäten Ihren Arbeitsbeginn bzw. Ihr Arbeitsende verschieben?

	sehr oft	oft	manchmal	selten	praktisch nie
Familiäre Angelegenheiten bzw. Termine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hobbies (z.B. Sport)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Treffen mit Freunden und Bekannten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Angelegenheiten bzw. Termine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ehrenamtliche Tätigkeiten (falls zutreffend)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### C2. Wenn Sie einmal länger arbeiten, wie oft sind dafür im Regelfall folgende Gründe ausschlaggebend?

	sehr oft	oft	manchmal	selten	praktisch nie
"Ansparen" von Stunden, um mehr arbeitsfreie Tage zu bekommen (z.B. für ein verlängertes Wochenende oder Urlaubsverlängerung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhöhung des Gehalts durch ausbezahlte Mehr- bzw. Überstunden (falls möglich)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fristen und Termine, bis zu denen bestimmte Arbeiten erledigt sein müssen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reguläre Arbeitsaufgaben, die sich in der normalen Arbeitszeit nicht ausgehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### C3. Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Es stört mich nicht, öfters länger als erwartet arbeiten zu müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich finde es nicht in Ordnung, wenn ich außerhalb der regulären Arbeitszeiten beruflich kontaktiert werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hätte gerne mehr Möglichkeiten, einen Teil der Arbeitszeit zu Hause zu verbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann ausreichend Zeit mit meinen Kindern bzw. mit meinem Partner verbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexible Arbeitszeiten helfen mir, meine beruflichen und privaten Aufgaben zu bewältigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oft bekomme ich Unterstützung von meiner Familie bzw. aus meinem Freundeskreis, damit ich meine beruflichen und privaten Aufgaben bewältigen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hätte gerne mehr Möglichkeiten, meine Arbeitszeiten flexibler zu gestalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Berufliche und private Zeit

### D1. Womit würden Sie gerne mehr, gleich viel oder weniger Zeit verbringen?

	viel mehr	etwas mehr	gleich viel wie bisher	etwas weniger	viel weniger
mit bezahlter Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit Haushaltsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit meinem Partner bzw. meiner Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit meinen Freunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit Freizeitaktivitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### D2. Wie sieht Ihr zeitlicher Kinderbetreuungs- bzw. Pflegeaufwand aktuell aus?

Ich habe aktuell keine Betreuungsaufgaben.

Ich trage einen kleinen Teil des Betreuungsaufwandes meiner Kinder bzw. anderer Angehöriger.

Ich trage teilweise den Betreuungsaufwand meiner Kinder bzw. anderer Angehöriger.

Ich trage den Großteil des Betreuungsaufwandes meiner Kinder bzw. anderer Angehöriger.

### D3. Wie oft haben sie das Gefühl, dass ...

	sehr oft	oft	manchmal	selten	praktisch nie
... Ihre Berufstätigkeit Ihr Privatleben beeinträchtigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Ihr Privatleben Ihre Berufstätigkeit beeinträchtigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### D4. Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Ich würde lieber dauerhaft weniger Stunden pro Woche arbeiten als jetzt, auch wenn ich dadurch ein entsprechend geringeres Einkommen erziele.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde gerne einige Stunden pro Woche mehr arbeiten, wenn ich dadurch auch ein entsprechend höheres Gehalt bekommen würde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es wäre für mich möglich, meine Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum zu verkürzen (z.B. durch individuelle Vereinbarung mit meinem Arbeitgeber oder durch Bildungs- bzw. Elternteilzeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mir ist es besonders wichtig, dass ich selbständig arbeiten kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich krank bin, habe ich oft ein schlechtes Gewissen, weil ich nicht genug für meine Gesundheit getan habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Arbeitssituation

### E1. Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Ich habe einen wirklich interessanten Job.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe einen sicheren Arbeitsplatz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zwischen mir und meinen Arbeitskollegen herrscht ein angenehmes Klima.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zwischen mir und meinem unmittelbaren Vorgesetzten herrscht ein angenehmes Klima.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Arbeitsalltag habe ich ausreichend Möglichkeiten, ungestört arbeiten zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meistens gehe ich gerne zur Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann in meiner Freizeit gut abschalten und denke nicht an meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe genug Energie, meine Arbeitsaufgaben auszuführen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich werde häufig bei meiner Arbeit unterbrochen, sodass ich mich nicht richtig konzentrieren kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe das Gefühl, dass der Leistungsdruck in meinem Beruf immer mehr zunimmt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Am Ende des Arbeitstages habe ich praktisch keine Energie mehr für private Angelegenheiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich eigentlich immer gestresst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeit laugt mich aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich öfters emotional erschöpft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe das Gefühl, dass ich durch den Druck, der auf mir lastet, häufiger krank werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manchmal denke ich, dass ich burnout-gefährdet bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Berufstätigkeit

### F1. Welche der folgenden Aussagen treffen auf Ihre Arbeit zu?

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Ich arbeite überwiegend im Außendienst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich arbeite im Regelfall mindestens einen Tag pro Woche von zuhause aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich muss Leitungsaufgaben erfüllen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeit ist stark kundenorientiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann selbständig arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann auch Aufgaben an Mitarbeiter bzw. Kollegen delegieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich nicht da bin, gibt es immer eine geeignete Vertretung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für meine Arbeit ist sehr viel E-Mail-Verkehr notwendig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe häufig Besprechungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für meine Arbeit sind sehr viele berufliche Telefonate notwendig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich arbeite häufig an zeitlich befristeten Projekten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### F2. Bedienstetenstatus

Beamte/r	<input type="checkbox"/>
Vertragsbedienstete/r bzw. Kollektivvertragsangestellte/r	<input type="checkbox"/>

### F3. Ist Ihre Anstellung befristet?

Nein	<input type="checkbox"/>
Ja, auf mehr als 1 Jahr	<input type="checkbox"/>
Ja, auf 1 Jahr oder weniger	<input type="checkbox"/>

### F4. Wie lange sind Sie schon in Ihrer aktuellen Beschäftigung?

weniger als 1 Jahr	<input type="checkbox"/>
1 bis 5 Jahre	<input type="checkbox"/>
6 bis 10 Jahre	<input type="checkbox"/>
länger als 10 Jahre	<input type="checkbox"/>

**F5. Wie häufig sind Sie aktuell neben Ihrem Hauptberuf noch mit weiteren Tätigkeiten beschäftigt?**

	mehrmals in der Woche	ein bis zwei Mal in der Woche	ein bis zwei Mal im Monat	seltener	nie
eine andere selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eine weiterführende Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eine ehrenamtliche Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**F6. Wie lange brauchen Sie von Ihrem Wohnort zu Ihrer Arbeitsstelle?**

weniger als 15 Minuten	<input type="checkbox"/>
15 bis 30 Minuten	<input type="checkbox"/>
30 bis 60 Minuten	<input type="checkbox"/>
länger als eine Stunde	<input type="checkbox"/>

**F7. Geschlecht**

weiblich	<input type="checkbox"/>
männlich	<input type="checkbox"/>

**F8. Alter**

jünger als 25 Jahre	<input type="checkbox"/>
25 bis 34 Jahre	<input type="checkbox"/>
35 bis 44 Jahre	<input type="checkbox"/>
45 bis 54 Jahre	<input type="checkbox"/>
älter als 54 Jahre	<input type="checkbox"/>

**F9. Wenn Sie Kinder haben: In welchem Alter ist Ihr jüngstes Kind?**

Kleinkindalter (bis ca. 3 Jahre)	<input type="checkbox"/>
Kindergartenalter	<input type="checkbox"/>
Volksschulalter	<input type="checkbox"/>
älter	<input type="checkbox"/>

**F10. Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung**

Pflichtschule	<input type="checkbox"/>
Lehrlingsausbildung	<input type="checkbox"/>
Berufsbildende mittlere Schule	<input type="checkbox"/>
Matura	<input type="checkbox"/>
Akademische Ausbildung (Universität, Fachhochschule)	<input type="checkbox"/>

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung.**

### 8.3 Interviewleitfaden der explorativen Arbeitszeitstudie

Fragen	Aspekte
<b>Berufsbeschreibung</b>	<b>PASSENDE EINSTIEGSFRAGE?</b>
<i>Damit ich zu Beginn einmal ein besseres Verständnis Ihrer Arbeitssituation bekomme: was machen Sie beruflich?</i>	<input type="checkbox"/> Können Sie da auch etwas genauer schildern, mit welchen <b>Tätigkeiten</b> Sie da befasst sind?
<b>Privatsituation</b>	
<i>Können Sie mir auch kurz schildern, wie Ihre private Situation aussieht? (z. B. Partner, Kinder)</i>	<input type="checkbox"/> Partner <input type="checkbox"/> Kinder
<b>Arbeitszeitgestaltung</b>	
<i>Ich möchte Sie nun bitten, mir zu erzählen, wie ein typischer Arbeitstag bei Ihnen abläuft. So von in der Früh, wenn Sie aufstehen, bis zu der Zeit, wenn Sie mit der Arbeit aufhören.</i>	<input type="checkbox"/> Arbeitsbeginn, Arbeitsende <input type="checkbox"/> Mittagspause <input type="checkbox"/> wenn Kinder: Wer betreut die Kinder wann?
<i>Ändert sich dieser Tagesablauf über die Woche häufig? So z. B. wann Sie mit der Arbeit beginnen bzw. aufhören?</i>	<input type="checkbox"/> z. B. Freitag <input type="checkbox"/> Arbeitszeiten eher regelmäßig/unregelmäßig <input type="checkbox"/> unerwartet länger Arbeiten?
<i>Inwieweit sprechen Sie sich mit Arbeitskollegen bzw. Vorgesetzten ab, bezüglich Ihrer Arbeitszeiten?</i>	<input type="checkbox"/> z. B. um zugleich anzufangen/aufzuhören <input type="checkbox"/> Arbeit eher alleine oder im Team mit Kollegen <input type="checkbox"/> Sitzungen/Meetings am Vor-/Nachmittag
<i>Wenn zu Ihrer regulären Arbeitszeit private Probleme auftreten, wie z. B. ein wichtiger privater Termin oder Krankheit eines Angehörigen, wie gehen Sie üblicherweise damit um?</i>	<input type="checkbox"/> wichtige private Termine <input type="checkbox"/> Krankheit eines Angehörigen/eines Kindes
<i>Formal gesehen: Welche Arbeitszeitregeln haben Sie in Ihrem Beruf?</i>	<input type="checkbox"/> Ausmaß Arbeitsstunden/befristeter Vertrag <input type="checkbox"/> Gleitzeit/Vertrauensarbeitszeit <input type="checkbox"/> Gleitzeitrahmen, Kernarbeitszeit <input type="checkbox"/> Zeitkonto? Plusstunden, Minusstunden, Durchrechnungszeitraum, Gleittage möglich? <input type="checkbox"/> Schon immer in diesem Arbeitszeitmodell tätig gewesen? Hat sich etwas verändert?
<i>Wie funktioniert bei Ihrer Arbeit die Arbeitszeiterfassung?</i>	<input type="checkbox"/> Karte stecken/selbständige Listenführung <input type="checkbox"/> bei Selbstführung: Häufigkeit der Eingabe in das Zeiterfassungssystem <input type="checkbox"/> Ausgleich durch Zeit oder Auszahlung? <input type="checkbox"/> <b>Informelle Spielräume</b> z. B. Stunden auf andere Tage verschieben, um Höchstarbeitszeiten nicht zu überschreiten?
<b>Arbeit außerhalb der Arbeitszeiten</b>	
<i>Geht es sich immer aus, dass Sie Ihre Arbeiten zu den regulären Arbeitszeiten erledigen können?</i>	<input type="checkbox"/> Wenn nein: Umgangsweisen damit
<i>Inwieweit würden Sie allgemein sagen, dass Sie außerhalb der Arbeitszeiten für berufliche Angelegenheiten erreichbar sind? (z. B. E-Mail/Handy)</i>	<input type="checkbox"/> Abends unter der Woche <input type="checkbox"/> am Wochenende (Samstag/Sonntag) <input type="checkbox"/> im Urlaub

<i>Wie häufig kommt es vor, dass Sie außerhalb der offiziellen Arbeitszeiten berufliche Aufgaben erledigen? Zum Beispiel berufliche Telefonate führen, E-Mails beantworten oder sonstige Arbeiten von unterwegs oder zuhause aus?</i>	<input type="checkbox"/> E-Mail von zuhause/unterwegs (am Handy?), wie häufig werden (berufl.) E-Mails kontrolliert? <input type="checkbox"/> Abends/Wochenende? <input type="checkbox"/> als Arbeitszeit aufgezeichnet?
<i>Wie geht es Ihnen allgemein mit der Erreichbarkeit und den Arbeiten außerhalb der offiziellen Arbeitszeiten?</i>	Speziell zu folgenden Zeiten: <input type="checkbox"/> am Abend nach der Arbeit <input type="checkbox"/> am Samstag -- <input type="checkbox"/> am Sonntag
<b>Auszeiten</b>	
<i>Welche Rolle spielen bei Ihrer Arbeit Pausen und Auszeiten wie z. B. die Mittagspause oder die Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten?</i>	
<i>Versuchen Sie sich zeitweise aktiv von der Arbeit abzugrenzen?</i>	<input type="checkbox"/> Abend/Samstag/Sonntag/Urlaub
<i>Ganz allgemein, wie schätzen Sie Ihre Einflussmöglichkeiten auf Ihre Arbeitszeit ein?</i>	<input type="checkbox"/> Veränderungswünsche (Warum?)
<b>Ehrenamt/Freiwilligenarbeit</b>	
<i>Wann und wie häufig machen Sie das?</i>	
<i>Müssen Sie dazu Ihre Arbeitszeiten anpassen bzw. kommt es da auch manchmal zu Konflikten mit der Arbeitszeit?</i>	<input type="checkbox"/> Terminplanung? <input type="checkbox"/> Konfliktlösung?
<i>Wie lange sind Sie schon ehrenamtlich aktiv?</i>	<input type="checkbox"/> Haben Sie eine ungefähre Vorstellung, wie lange Sie sich noch ehrenamtlich engagieren werden?
<b>Freizeit</b>	
<i>Ich möchte jetzt weniger über die Arbeit reden, sondern über Ihre Freizeit: Was heißt für Sie überhaupt Freizeit?</i>	<input type="checkbox"/> regelmäßige Freizeitaktivitäten/Hobbies <input type="checkbox"/> Wann typischerweise? (Tageszeit/Wochentag) <input type="checkbox"/> unter der Woche: Nutzen Sie die flexiblen Arbeitszeiten, um es machen zu können?
<i>Wann treffen Sie sich typischerweise mit Freunden/Bekanntem?</i>	<input type="checkbox"/> (z. B. unter der Woche, abends, samstags, sonntags)
<i>Beschäftigen Sie sich neben den Aktivitäten, die wir bis jetzt besprochen haben, noch mit irgendwelchen anderen Dingen, die jetzt auch ein gewisses Maß an Zeit brauchen?</i>	<input type="checkbox"/> Weiterbildung <input type="checkbox"/> private „Projekte“
<b>Zeitzufriedenheit</b>	
<i>Zum Abschluss: Sind Sie generell mit Ihrer Zeiteinteilung zufrieden? Haben Sie das Gefühl, genug Zeit für Ihre beruflichen und privaten Interessen zu haben?</i>	<input type="checkbox"/> Wenn zu wenig Zeit: für was haben Sie zu wenig Zeit? <input type="checkbox"/> z. B. Genug Zeit für die Familie und Hobbies <input type="checkbox"/> Woran glauben Sie liegt es, dass Sie dafür keine Zeit haben?

## 8.4 Interviewleitfaden der Interviews mit Abteilungsleiterinnen und -leitern

Fragen	Aspekte
<b>Persönliche Arbeitszeitgestaltung</b>	
<i>Ich möchte Sie zunächst bitten, mir zu erzählen, wie ein typischer Arbeitstag bei Ihnen abläuft. So von in der Früh, wenn Sie aufstehen, bis zu der Zeit, wenn Sie mit der Arbeit aufhören.</i>	<input type="checkbox"/> Arbeitsbeginn, Arbeitsende <input type="checkbox"/> Wie lange arbeiten Sie üblicherweise pro Tag/Woche? <input type="checkbox"/> Mittagspause und kleinere Verschnaufpausen?
<i>Ändert sich dieser Tagesablauf über die Woche häufig? So z. B. wann Sie mit der Arbeit beginnen bzw. aufhören?</i>	<input type="checkbox"/> z. B. Freitag <input type="checkbox"/> Arbeitszeiten eher regelmäßig/unregelmäßig <input type="checkbox"/> unerwartet länger arbeiten?
<i>Inwieweit sprechen Sie Ihre Arbeitszeiten mit Arbeitskollegen bzw. Mitarbeitern ab?</i>	<input type="checkbox"/> z. B. um zugleich anzufangen/aufzuhören <input type="checkbox"/> Arbeit eher alleine oder im Team mit Kollegen/Mitarbeitern <input type="checkbox"/> Sitzungen/Meetings am Vor-/Nachmittag
<i>Wenn zu Ihrer regulären Arbeitszeit private Probleme auftreten, wie z. B. ein wichtiger privater Termin oder Krankheit eines Angehörigen, wie gehen Sie üblicherweise damit um?</i>	<input type="checkbox"/> wichtige private Termine <input type="checkbox"/> Krankheit eines Angehörigen/eines Kindes
<i>Geht es sich immer aus, dass Sie Ihre Arbeiten zu den regulären Arbeitszeiten erledigen können?</i>	<input type="checkbox"/> Wenn nein: Umgangsweisen damit
<i>Inwieweit würden Sie sagen, dass Sie außerhalb der Arbeitszeiten für berufliche Angelegenheiten erreichbar sind? (z. B. E-Mail/Handy)</i>	<input type="checkbox"/> Abends unter der Woche <input type="checkbox"/> am Wochenende (Samstag/Sonntag) <input type="checkbox"/> im Urlaub <input type="checkbox"/> Wenn Sie einmal nicht erreichbar sind, gibt es dann eine geeignete Vertretung?
<i>Wie häufig kommt es vor, dass Sie außerhalb der offiziellen Arbeitszeiten berufliche Aufgaben erledigen? Zum Beispiel berufliche Telefonate führen, E-Mails beantworten oder sonstige Arbeiten von unterwegs oder zuhause aus?</i>	<input type="checkbox"/> E-Mail von zuhause/unterwegs (am Handy?), wie häufig werden (berufl.) E-Mails kontrolliert? <input type="checkbox"/> Abends/Wochenende? <input type="checkbox"/> als Arbeitszeit aufgezeichnet?
<i>Wie geht es Ihnen allgemein mit der Erreichbarkeit und den Arbeiten außerhalb der offiziellen Arbeitszeiten?</i>	Speziell zu folgenden Zeiten: <input type="checkbox"/> am Abend nach der Arbeit <input type="checkbox"/> am Samstag -- <input type="checkbox"/> am Sonntag
<b>Persönliche Auszeiten</b>	
<i>Welche Rolle spielen bei Ihrer Arbeit Pausen und Auszeiten wie z. B. die Mittagspause oder die Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten?</i>	
<i>Versuchen Sie sich zeitweise aktiv von der Arbeit</i>	<input type="checkbox"/> Abend/Samstag/Sonntag/Urlaub

abzugrenzen?	
Ganz allgemein, wie schätzen Sie Ihre Einflussmöglichkeiten auf Ihre Arbeitszeit ein?	<input type="checkbox"/> Veränderungswünsche (Warum?)
<b>Nun zu den Arbeitszeiten Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:</b>	
An welche grundsätzlichen Regeln bei der Arbeitszeitgestaltung sollten sich Ihre Mitarbeiter halten?	<input type="checkbox"/> Wie sieht das eigentlich genauer in der Gleitzeit aus? Nutzen Ihre Mitarbeiter das auch für Privates aus? z. B.: „Ich gehe heute einmal zwei Stunden früher, um einen Bekannten zu treffen.“ <input type="checkbox"/> Geht das von den Arbeitsaufgaben her so einfach? Fragen die MA vorher bei Ihnen an?
Wie sehen Sie bei der Arbeitszeitgestaltung in der Abteilung Ihre Rolle als Leiter?	<input type="checkbox"/> Inwieweit haben Sie das Gefühl, dass eine aktive Kontrolle der Arbeitszeiten von Ihnen eingefordert wird? <input type="checkbox"/> Funktioniert das gut oder nehmen Sie das auch als Belastung wahr?
Wieweit sind Arbeitspraktiken in Ihrer Abteilung verbreitet, wo z. B. außerhalb der Arbeitszeiten über Handy, E-Mail oder Notebook von zuhause aus gearbeitet wird?	<input type="checkbox"/> Wie gehen Sie damit um? <input type="checkbox"/> Wie häufig kommt es Ihrer Wahrnehmung nach vor, dass MA krank zur Arbeit kommen?
Kommt es hin und wieder auch zu Gesprächen mit Ihren Mitarbeitern über deren Arbeitszeiten? (Wenn ja: Über was wird da gesprochen?)	<input type="checkbox"/> Kommt es vor, dass sich MA über ihre Arbeitszeiten beschweren? <input type="checkbox"/> <b>Informelle Spielräume</b> z. B. Arbeitsstunden auf andere Tage verschieben, damit gewisse Arbeiten abgeschlossen werden können?
Wie schätzen Sie insgesamt die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Arbeitszeiten ein?	<input type="checkbox"/> Änderungswünsche?
<b>Zeitzufriedenheit</b>	
Zum Abschluss noch einmal zurück zu Ihrer Person: Haben Sie das Gefühl, dass Sie zeitlich alles schaffen, was von Ihnen beruflich und privat erwartet wird bzw. was Sie machen möchten?	
Sind Sie generell mit Ihrer Zeiteinteilung zufrieden? Haben Sie genug Zeit für Ihre beruflichen und privaten Interessen?	<input type="checkbox"/> Zeit für die Familie? <input type="checkbox"/> Zeit für Freunde und Hobbies? <input type="checkbox"/> Zeit für anderes?
<b>Zusatzinformationen</b>	
Geschlecht / Alter	
Familienstand	Partner/Kinder (wie alt)?
Seit wann im Betrieb und seit wann Leiter?	