



# Arbeitszeitautonomie als soziokulturelle und technologische Herausforderung

Martin Griesbacher

Universität Graz

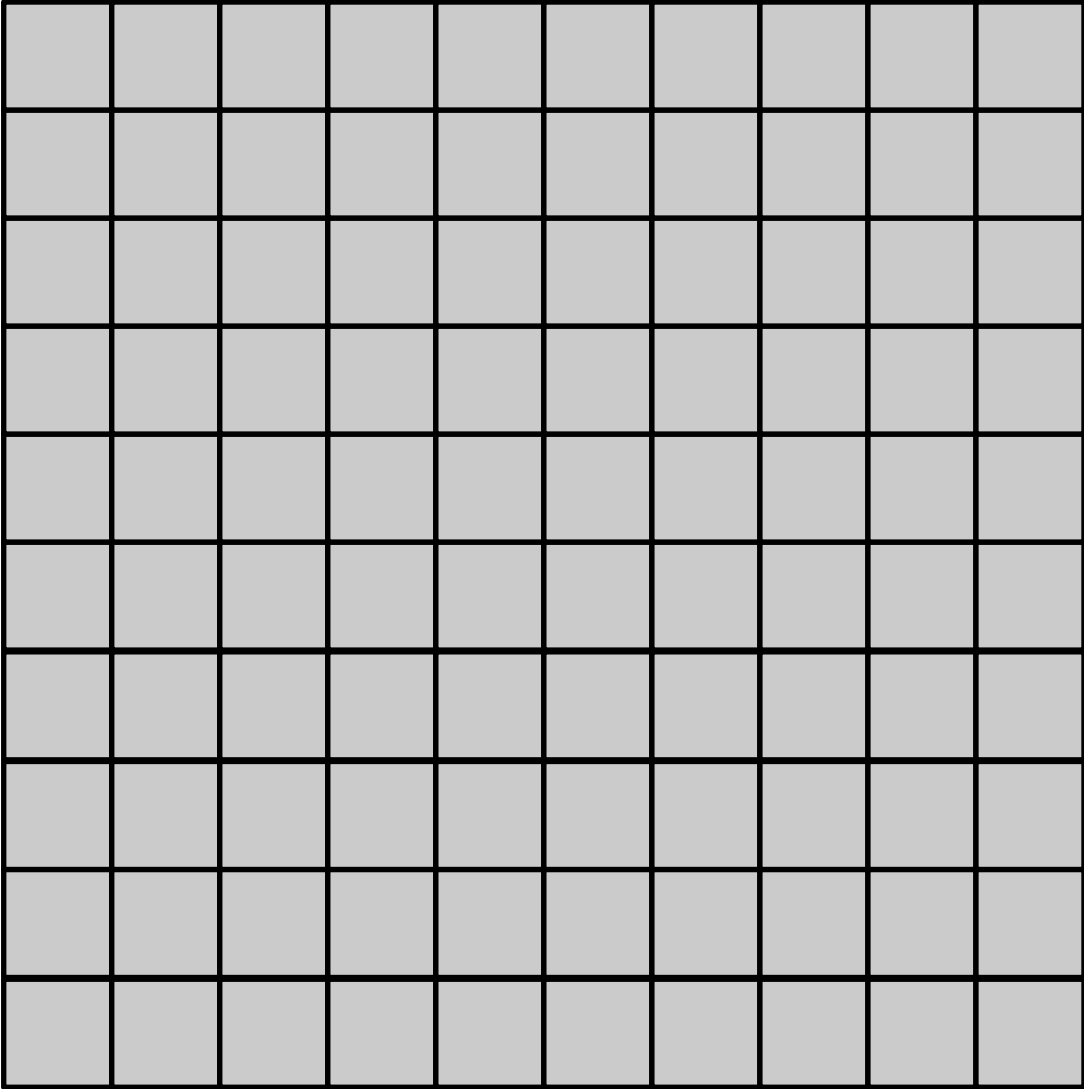
[m.griesbacher@uni-graz.at](mailto:m.griesbacher@uni-graz.at)

# Forschungsprojekte

- explorative Arbeitszeitstudie
  - 33 qualitative Interviews mit unselbständig Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeitmodellen
  - 10 ExpertenInterviews
- Telefonische Unternehmensbefragung
  - geschichtete Zufallsstichprobe von 100 (75) Unternehmen
- Flexible und selbstbestimmte Arbeitszeiten im Dienst der Öffentlichkeit
  - Fragebogenuntersuchung mit ca. 1250 Befragte
  - 18 Interviews mit Abteilungsleiter\_innen

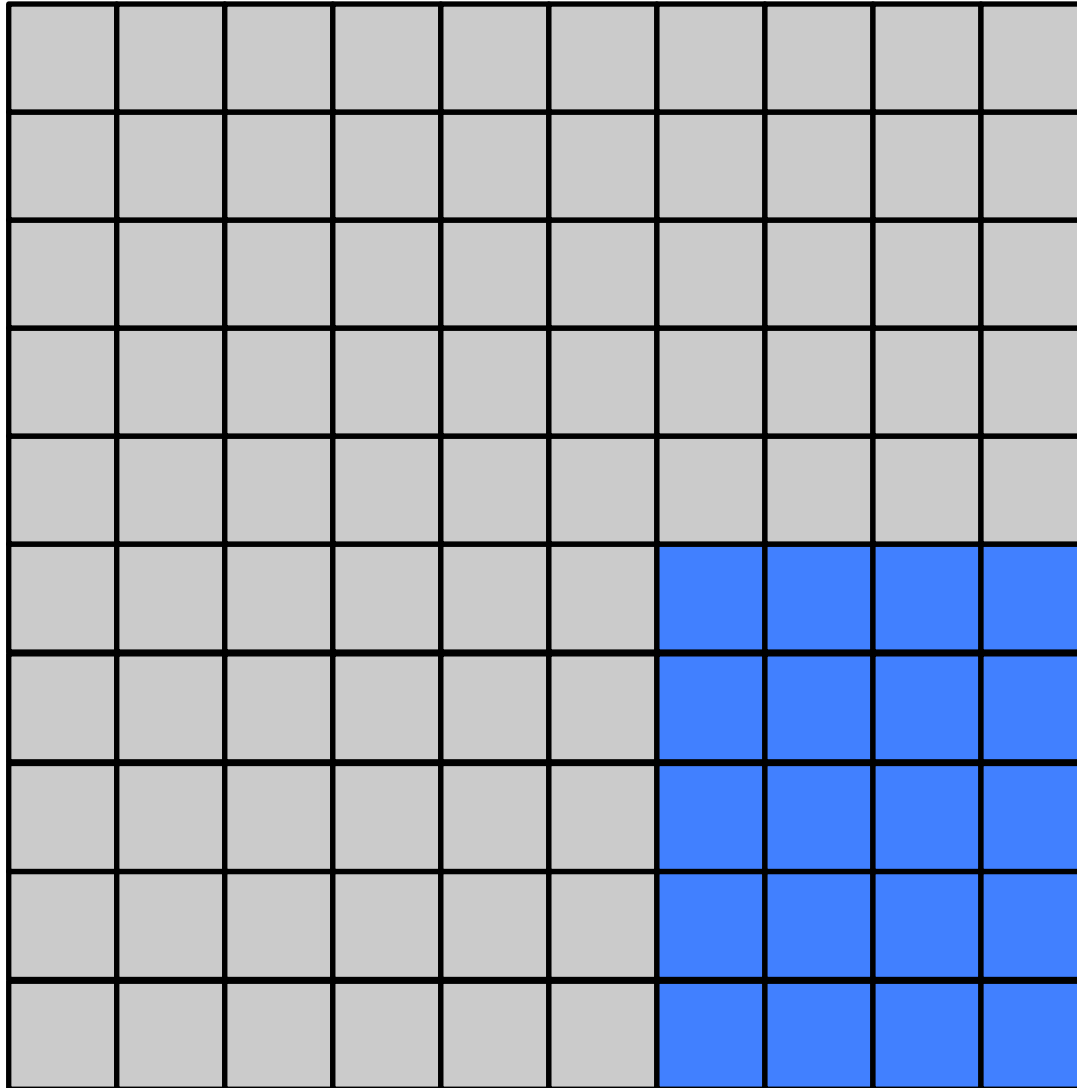
Die Herausforderung  
selbstbestimmter Arbeitszeiten:  
Erste Ansätze zu einer Vermessung

3,5 Mio. unselbständig Erwerbstätige in Öst.



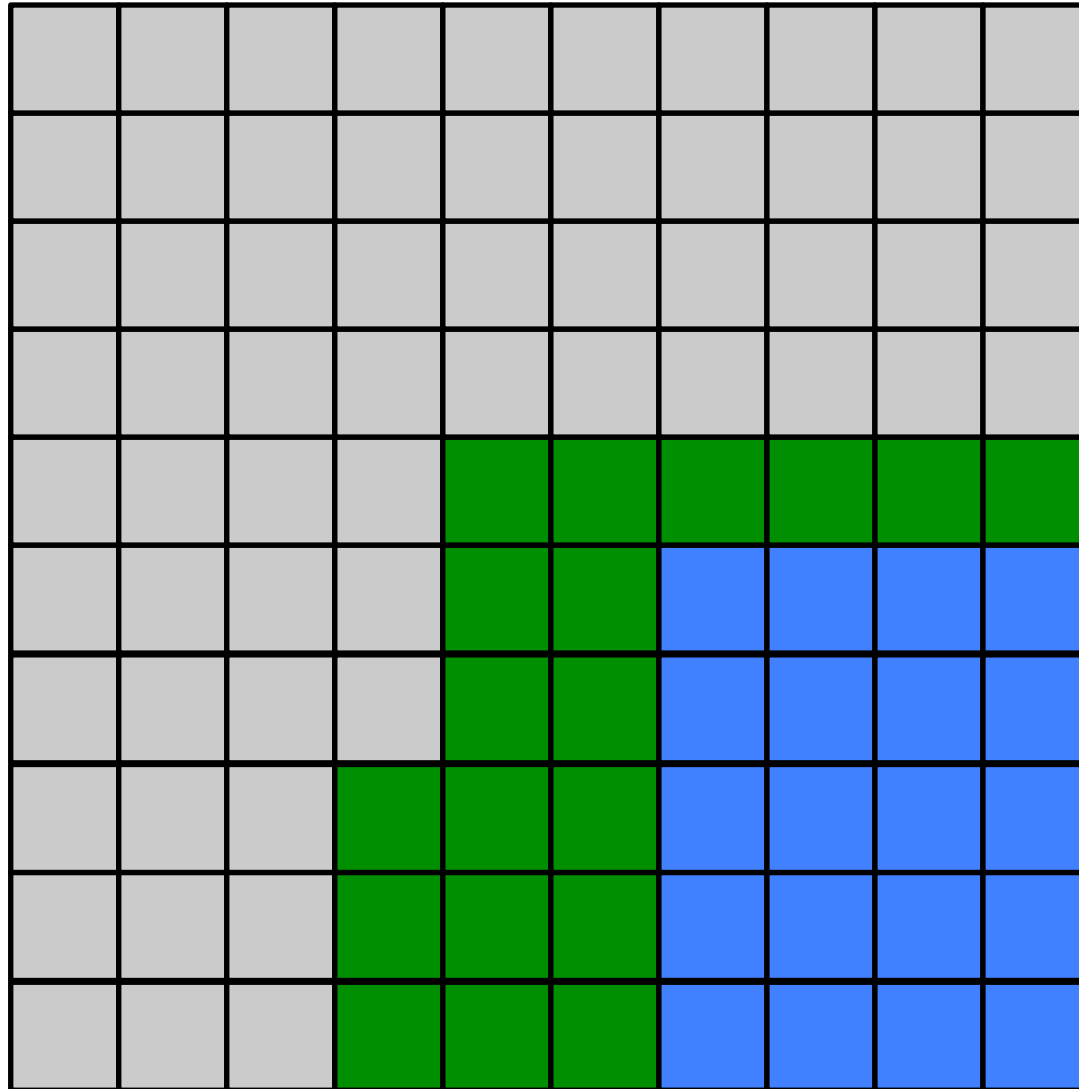
Quellen: Statistik Austria (2010)

davon 20 % in Gleitzeit

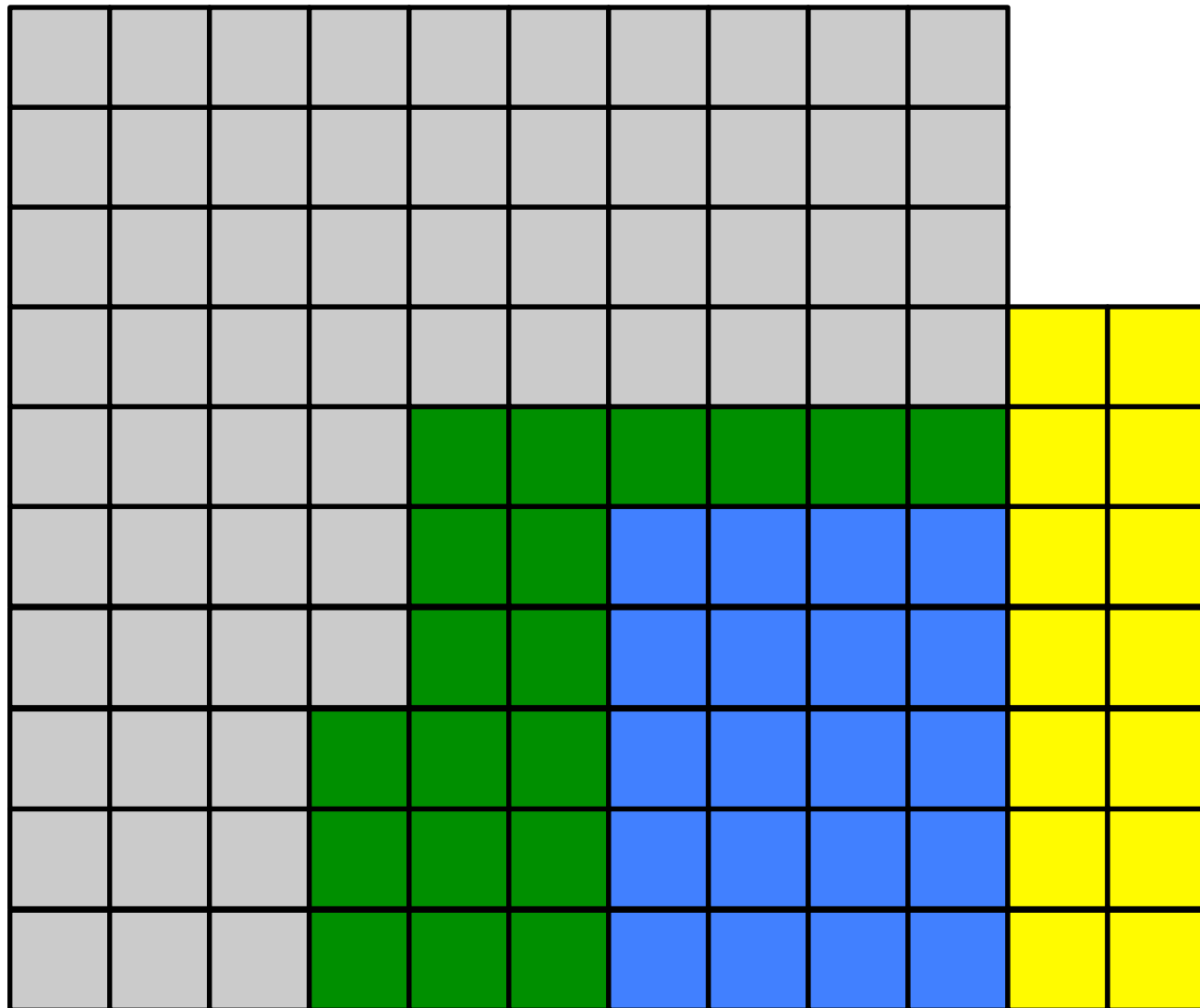


Quellen: Statistik Austria (2010)

insgesamt 39 % ohne fixe Arbeitszeiten



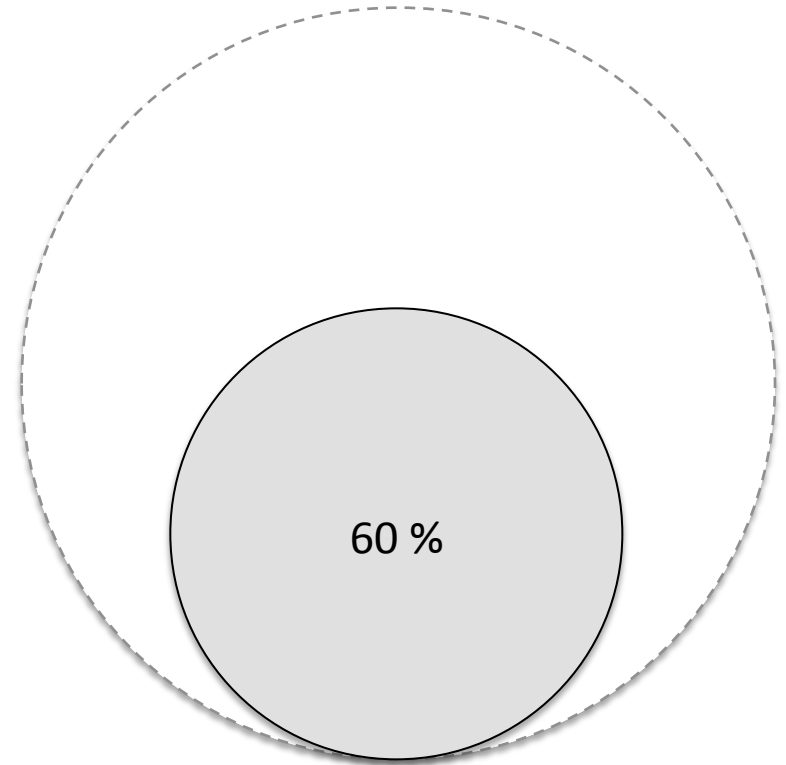
(+ ca. 500.000 Selbständige)



Quellen: Statistik Austria (2010, 2011)

# Arbeitszeitregelungen für Angestellte

- 60 % der Org. für einfache Angestellte

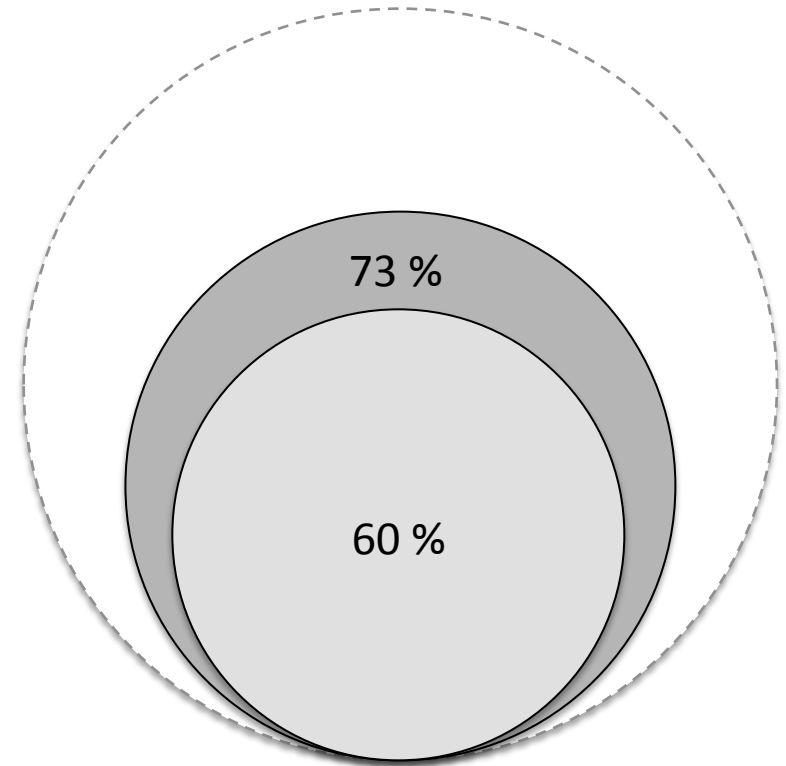


*Quelle: Eva-Maria Griesbacher: Arbeitszeitregelungen für Angestellte in österreichischen Organisationen (i.E.)*



# Arbeitszeitregelungen für Angestellte

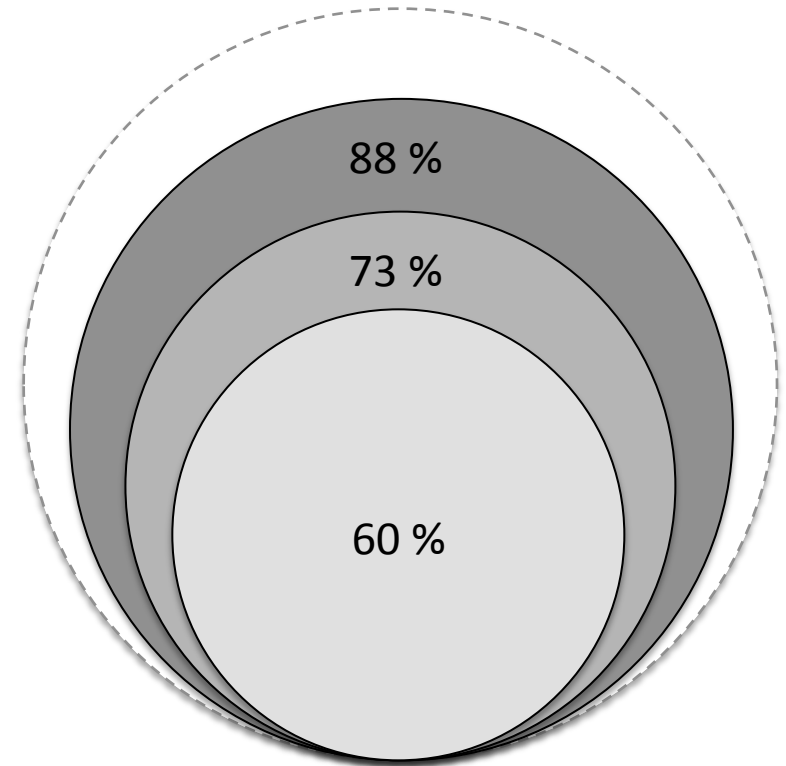
- 60 % der Org. für einfache Angestellte
- 73 % der Org. für höher qualifizierte Angestellte



*Quelle: Eva-Maria Griesbacher: Arbeitszeitregelungen für Angestellte in österreichischen Organisationen (i.E.)*

# Arbeitszeitregelungen für Angestellte

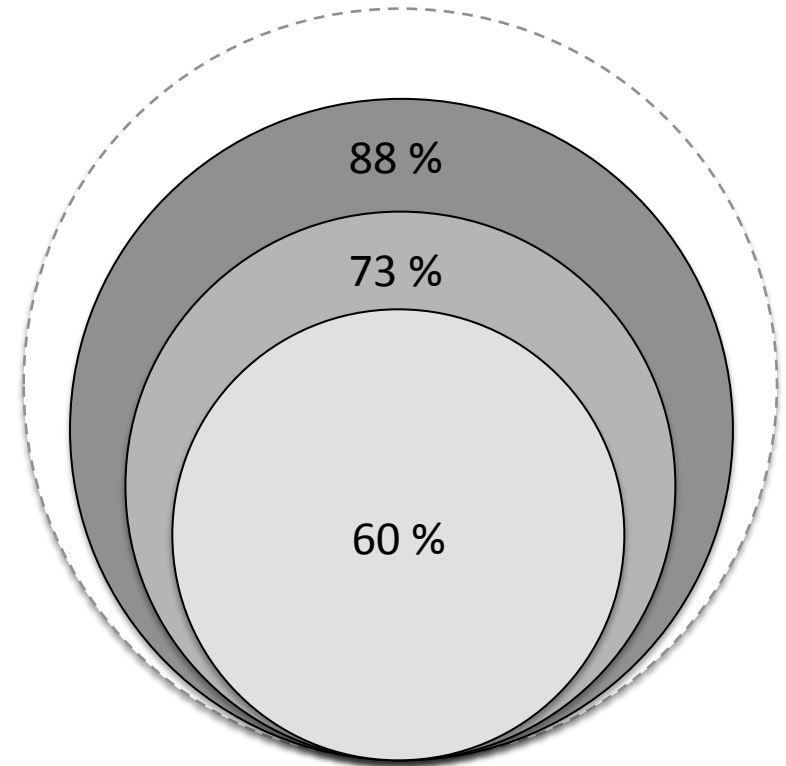
- 60 % der Org. für einfache Angestellte
- 73 % der Org. für höher qualifizierte Angestellte
- 88 % der Org. für leitende Angestellte



*Quelle: Eva-Maria Griesbacher: Arbeitszeitregelungen für Angestellte in österreichischen Organisationen (i.E.)*

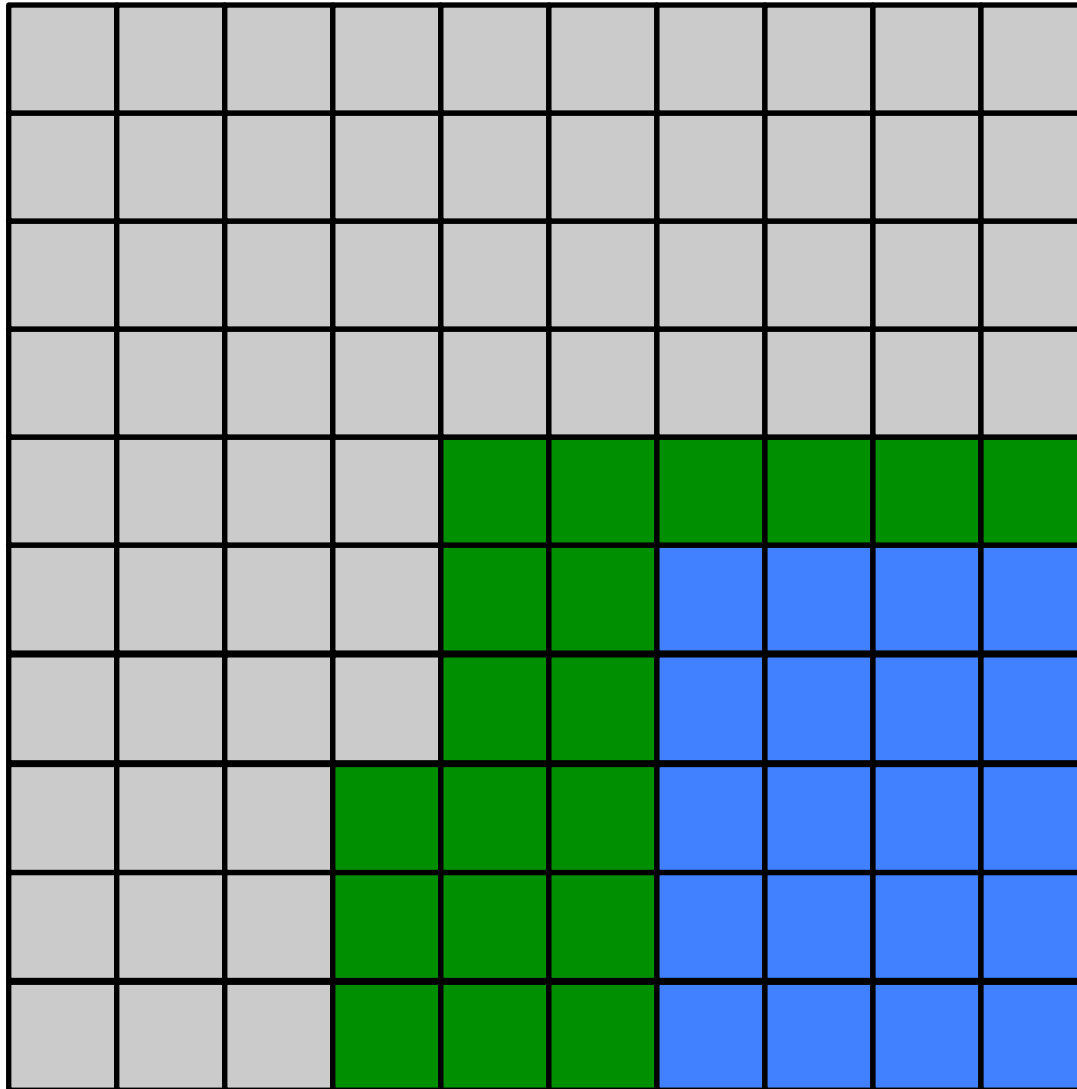
# Arbeitszeitregelungen für Angestellte

- Größe des Unternehmens
- Höhe des Büroangestelltenanteils
- Höhe der Hierarchieebene



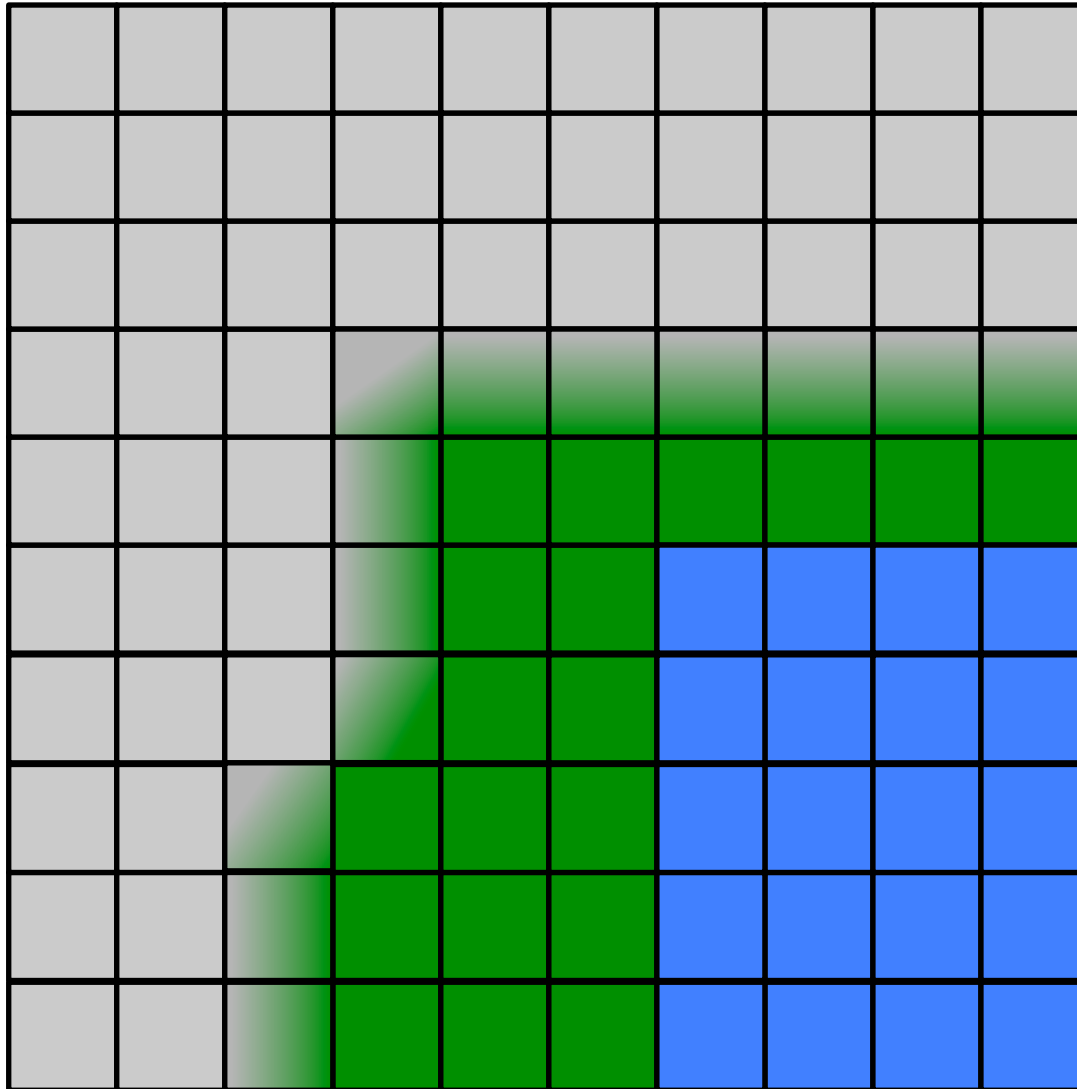
*Quelle: Eva-Maria Griesbacher: Arbeitszeitregelungen für Angestellte in österreichischen Organisationen (i.E.)*

# Flexible Arbeitszeiten in Österreich

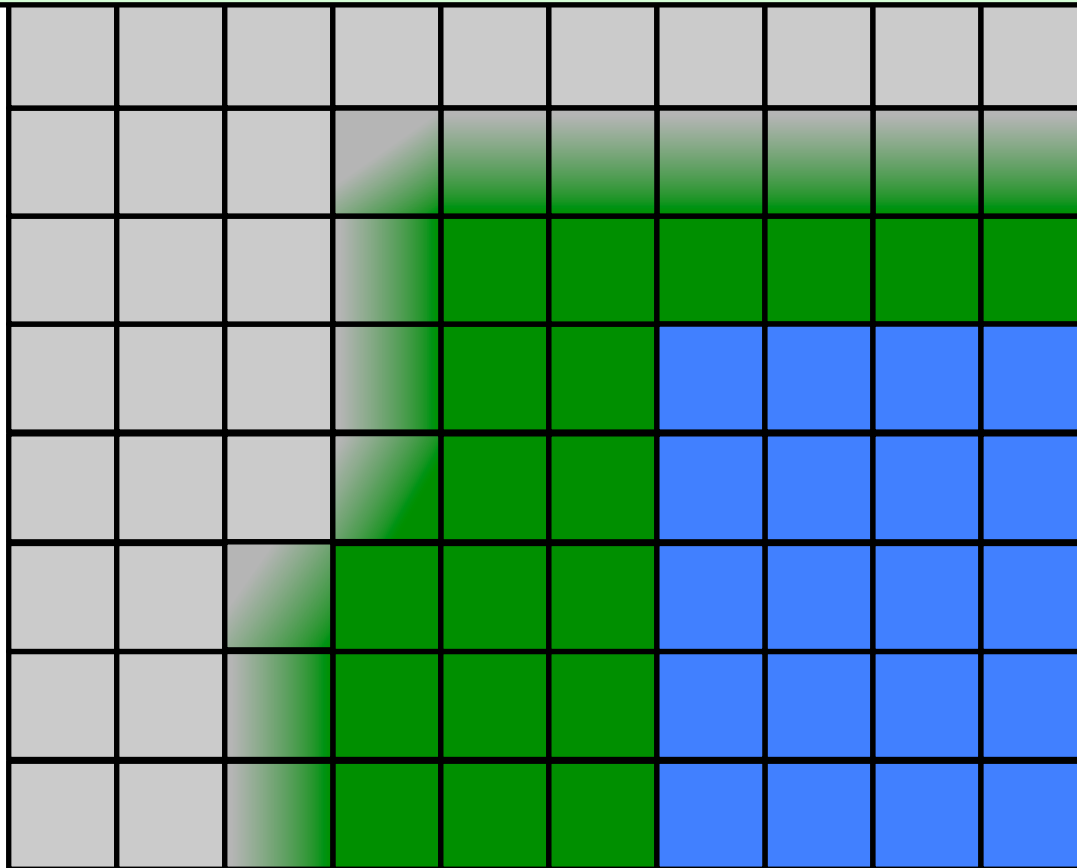


Quellen: Statistik Austria (2010, 2011)

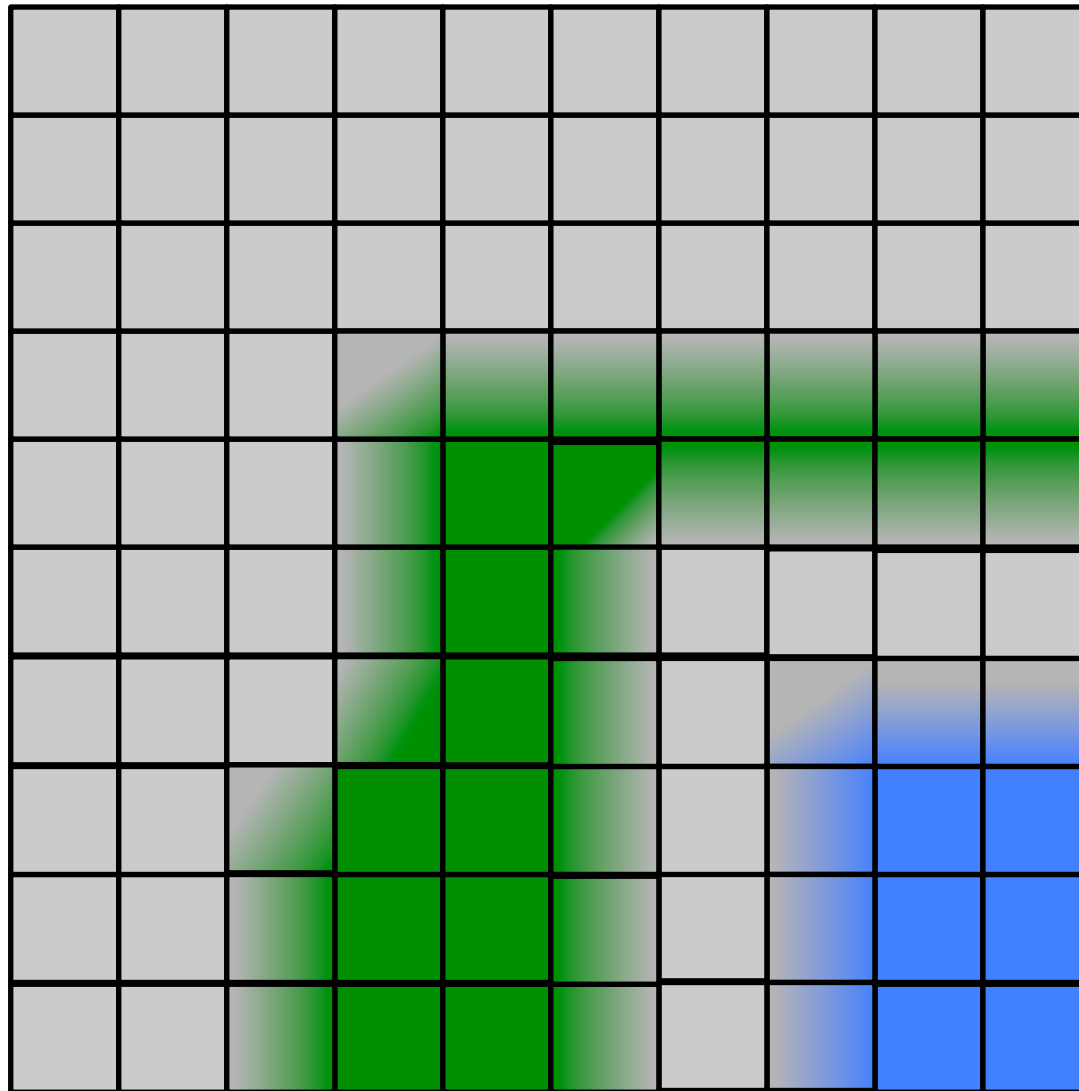
# Formal fixe AZ $\neq$ Informell fixe AZ



Auch bei Unternehmen mit **fixen Arbeitszeitmodellen** geben mehr als drei Viertel an, dass es zumindest in Ausnahmefällen bzw. nach Absprache für die Beschäftigten möglich ist, den Arbeitsbeginn zu variieren.



# Formal flexible AZ $\neq$ Informell flexible AZ



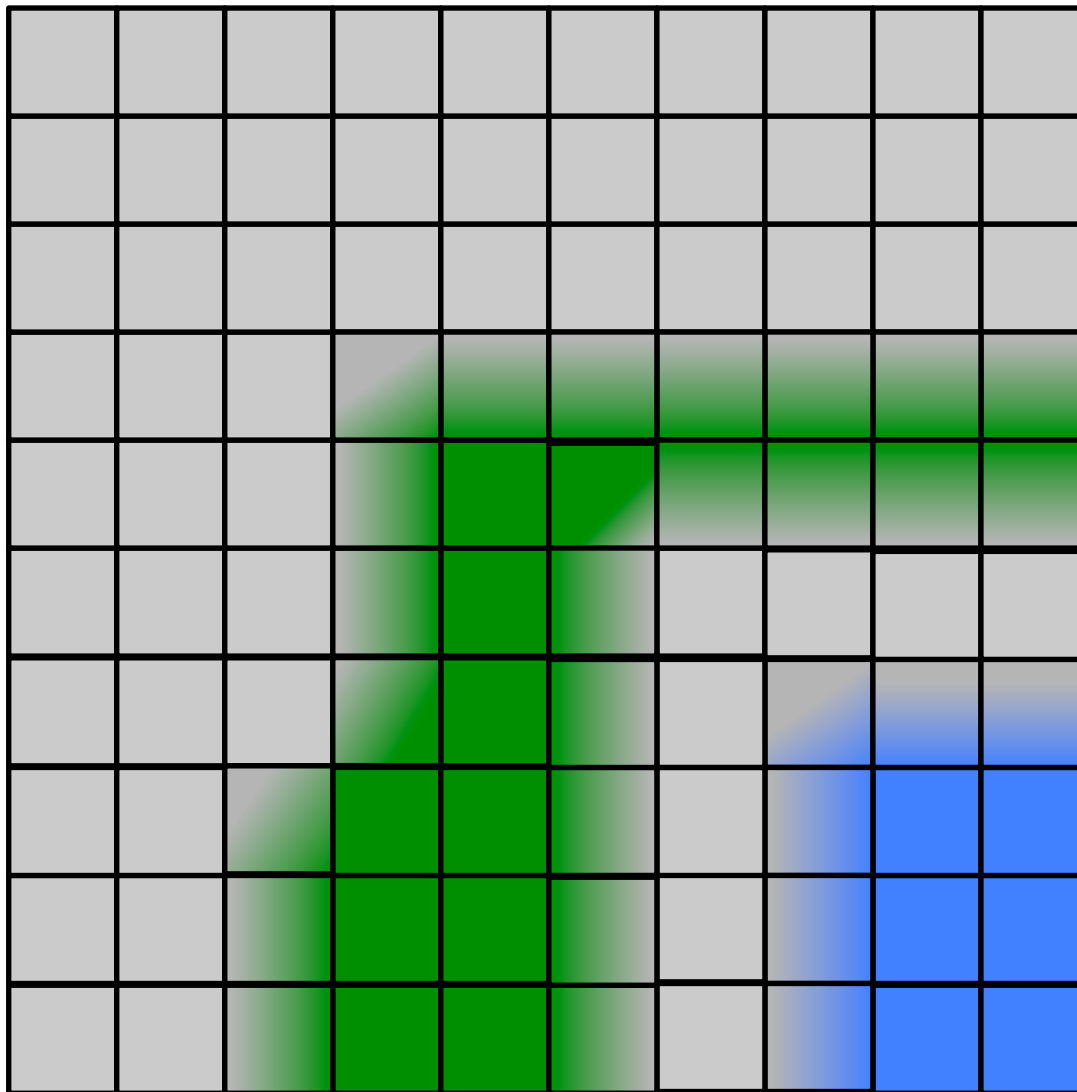
Auch bei Unternehmen mit **flexiblen Arbeitszeitmodellen** geben 10 bis 15 % an, dass für einfache und qualifizierte Angestellte praktisch nie die Möglichkeit besteht, den Arbeitsbeginn zu variieren.

### **Im öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Sektor:**

- ca. ein Fünftel der Beschäftigten kann aufgrund ihrer Arbeitsaufgaben ihre Arbeitszeiten nicht beeinflussen.
- ca. ein Fünftel kann (eher) nicht aus privaten Gründen früher von der Arbeit weg bzw. erst später zur Arbeit kommen
- ca. ein Viertel muss oft länger arbeiten, obwohl sie sich um private Angelegenheiten kümmern müssten



# Differenzierte Erfassung flexibler Arbeitszeiten



Quellen: Statistik Austria (2010, 2011), E. Griesbacher (i.E.), M. Griesbacher (i.E.)

# Zeitautonomie: Drei zentrale Problemfelder

1. Ungewissheit beruflicher Zeitanprüche
2. Dominanz beruflicher Inanspruchnahmen
3. Selbstbestimmung zwischen Verantwortung und Belastung

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

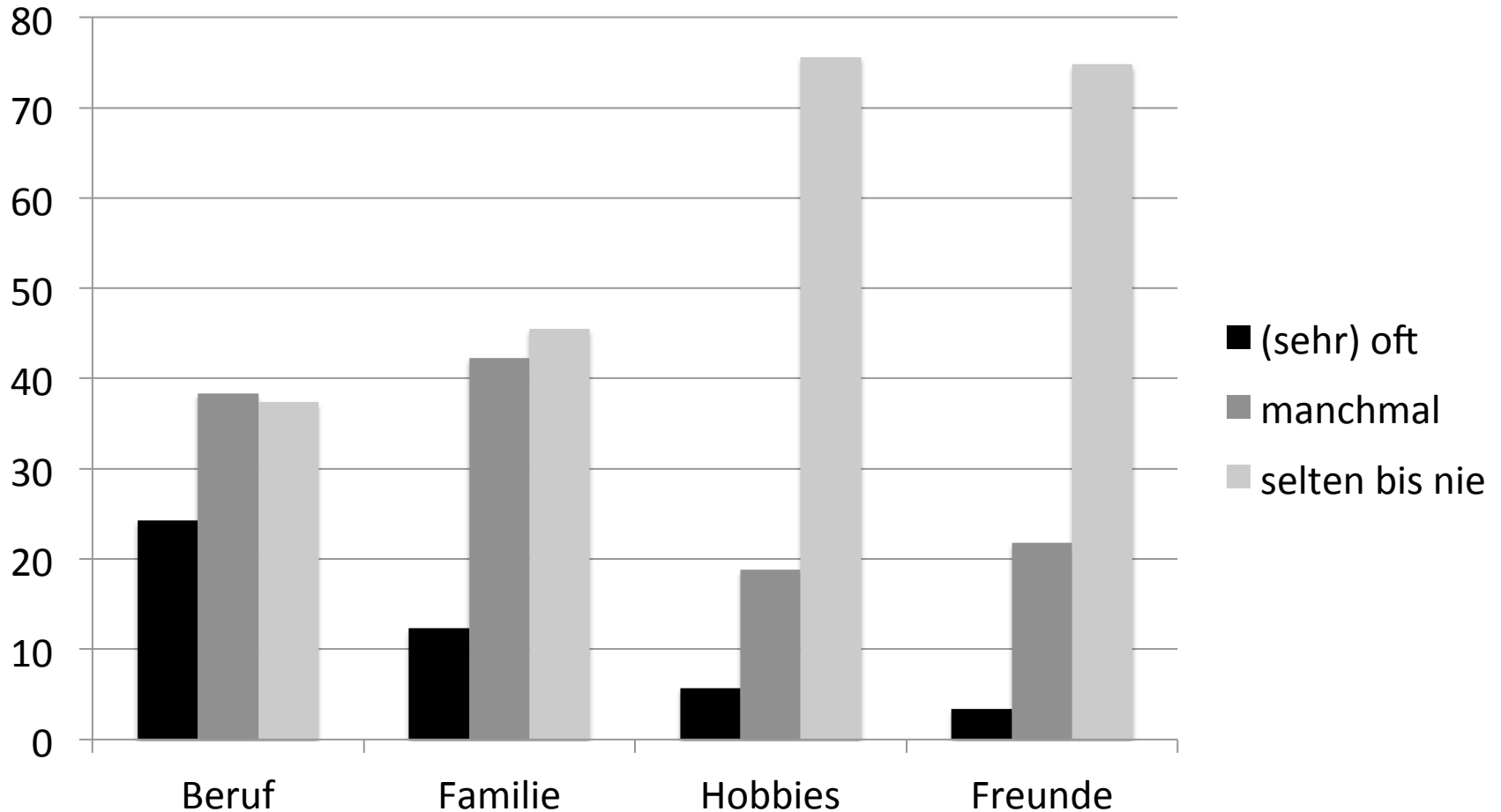
# 1 Ungewissheit beruflicher Zeitansprüche

- a. Gleitzeitrahmen, „betriebliche Erfordernisse“ und die Einschränkung der Arbeitszeitautonomie
- b. Annahme über legitimes Ausmaß über informelle Arbeitszeitnormen
- c. Erweiterte berufliche Verfügbarkeit als Signal für Arbeitsbereitschaft

## 2 Dominanz beruflicher Inanspruchnahmen

- a. Private Angelegenheiten werden eher in Frage gestellt
- b. Verlängerung bzw. Maximierung der Arbeitszeiten
  - „Es gibt immer genug zu tun.“
  - auch unter Einsatz privater Ressourcen
  - Teilzeit als legitime Einschränkung
- c. Privatsphäre, neue Kommunikationstechnologien und Legitimität privater Ansprüche

# Verschieben von Arbeitsbeginn bzw. -ende



Quelle: M. Griesbacher: Flexible Arbeitszeiten im Dienst der Öffentlichkeit

# Grenzen?

Ich führe (sehr) oft berufliche Telefonate in der Freizeit  
(*ein Fünftel*)

Ich finde es (eher) nicht in Ordnung, wenn ich außerhalb der AZ beruflich kontaktiert werde.  
(*ca. 45 %*)

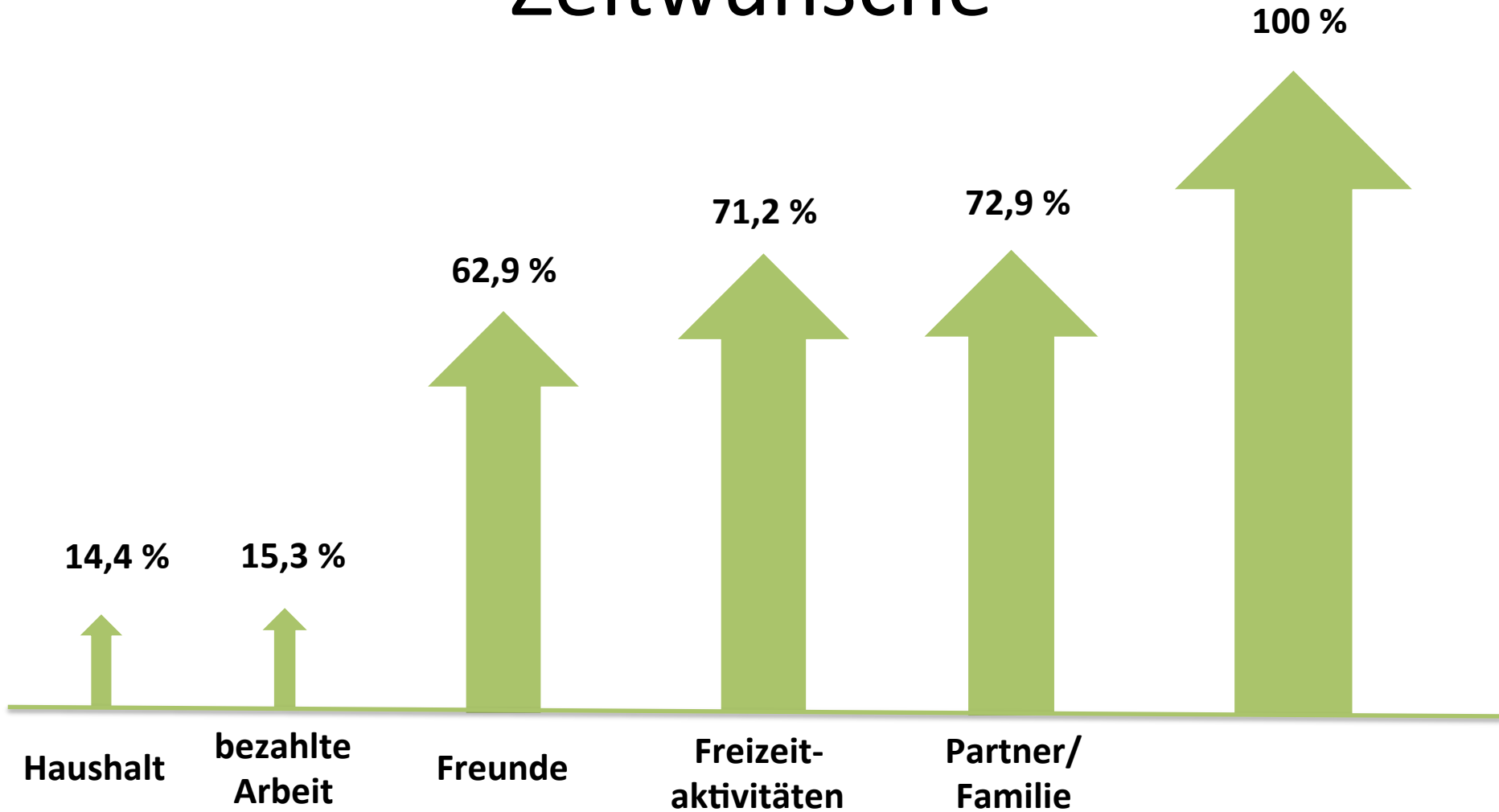
Ich kann in der Freizeit (eher) nicht gut abschalten  
(*ein Viertel*)

Ich arbeite fast immer bzw. oft länger als die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit  
(*über ein Drittel*)

Mich stört es (eher) nicht, wenn ich öfters unerwartet länger arbeiten muss.  
(*ca. 60 %*)



# Zeitwünsche



Quelle: M. Griesbacher: Flexible Arbeitszeiten im Dienst der Öffentlichkeit

# Zeitwünsche

100 %

Ca. ein Fünftel würde (eher) lieber dauerhaft weniger Stunden pro Woche arbeiten als jetzt, auch wenn sie dadurch ein geringeres Einkommen erzielen.

62,9 %

Ca. ein Viertel würde gerne (eher) einige Stunden pro Woche mehr arbeiten, wenn sie dadurch auch ein höheres Gehalt bekommen.

14,4 %

über ein Drittel hat am Ende des Arbeitstages (eher) praktisch keine Energie mehr für private Angelegenheiten

Haushalt

bezahlte  
Arbeit

Freunde

Freizeit-  
aktivitäten

Partner/  
Familie



### 3 Selbstbestimmung, -verantwortung und -belastung

- a. Druck zur Selbständigkeit und Selbstausbeutung  
(Führt Arbeitszeitautonomie zu „gesunden“ Arbeitszeiten?)
- b. „Teile dir die Zeit besser ein!“ und individuelle Einschränkungsbemühungen
- c. Arbeitszeitdiskussion im Betrieb zwischen „Tabu“ und „Mut“

### 3 Selbstbestimmung, -verantwortung und -belastung

a. ca. 70 % ist es besonders wichtig, dass sie selbständig arbeiten können (bei 25 % trifft dies eher zu).

~~Selbstausbeutung~~

fast drei Viertel hat das Gefühl, dass der Leistungsdruck in ihrem Beruf immer mehr zunimmt.

~~Arbeitszeiten?~~

b. Bei über einem Drittel gibt es bei Abwesenheit keine geeignete Vertretung.

~~individuelle Einschränkungsmaßnahmen~~

c. bis zu einem Viertel hat oft ein schlechtes Gewissen, wenn sie krank sind.

zwischen „Tabu“ und „Mut“

# Zweites Zwischenresümee

- ca. 90 % der Beschäftigten empfinden flexible Arbeitszeiten als hilfreich (Aber: Anspruch wird in der Realität des Arbeitsalltags oft nicht eingelöst).
- Arbeitszeitbedürfnisse zwar fragmentiert, aber bei Zeitwünschen auch übergreifende Muster erkennbar.
- Flexibilisierung führt nicht direkt zu Individualisierung der Arbeitszeit, deshalb Diskussionen (Zeitpolitik) auf betrieblicher und niedrigerer Ebene notwendig.

# Zeitpolitische Ebenen



AZG

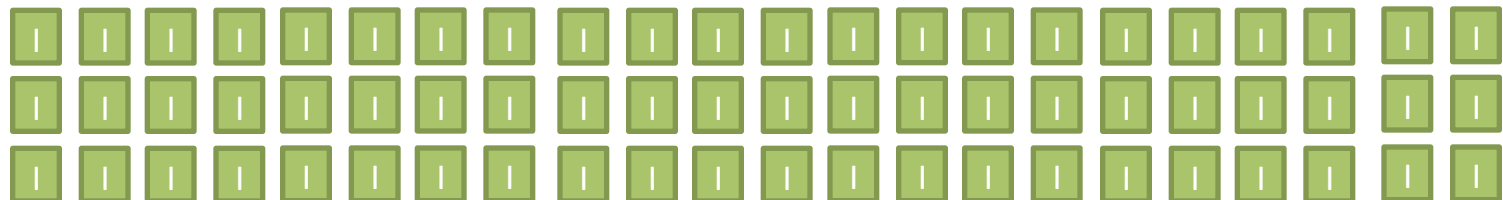
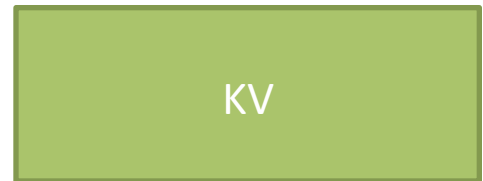
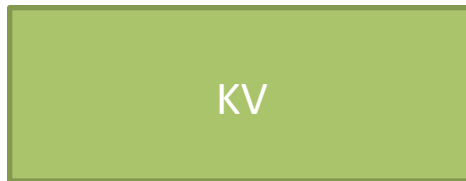
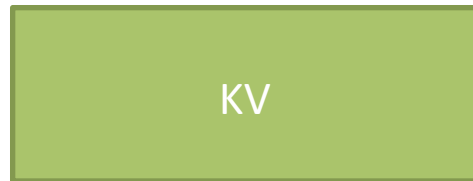
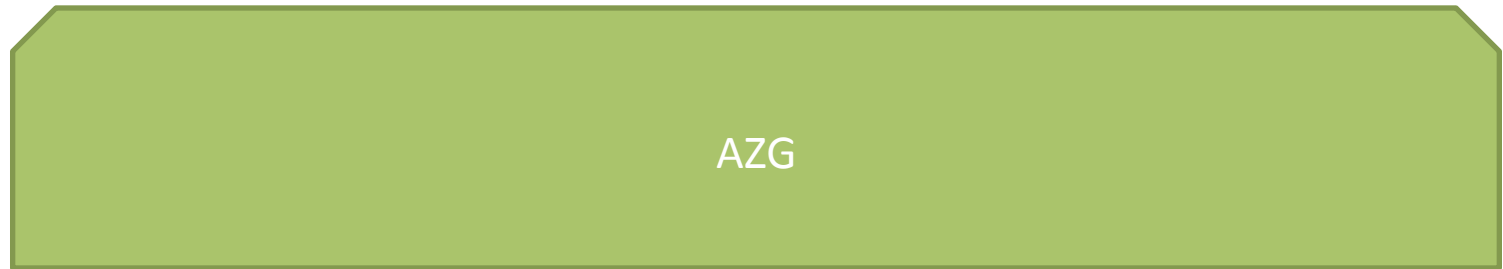
# Zeitpolitische Ebenen



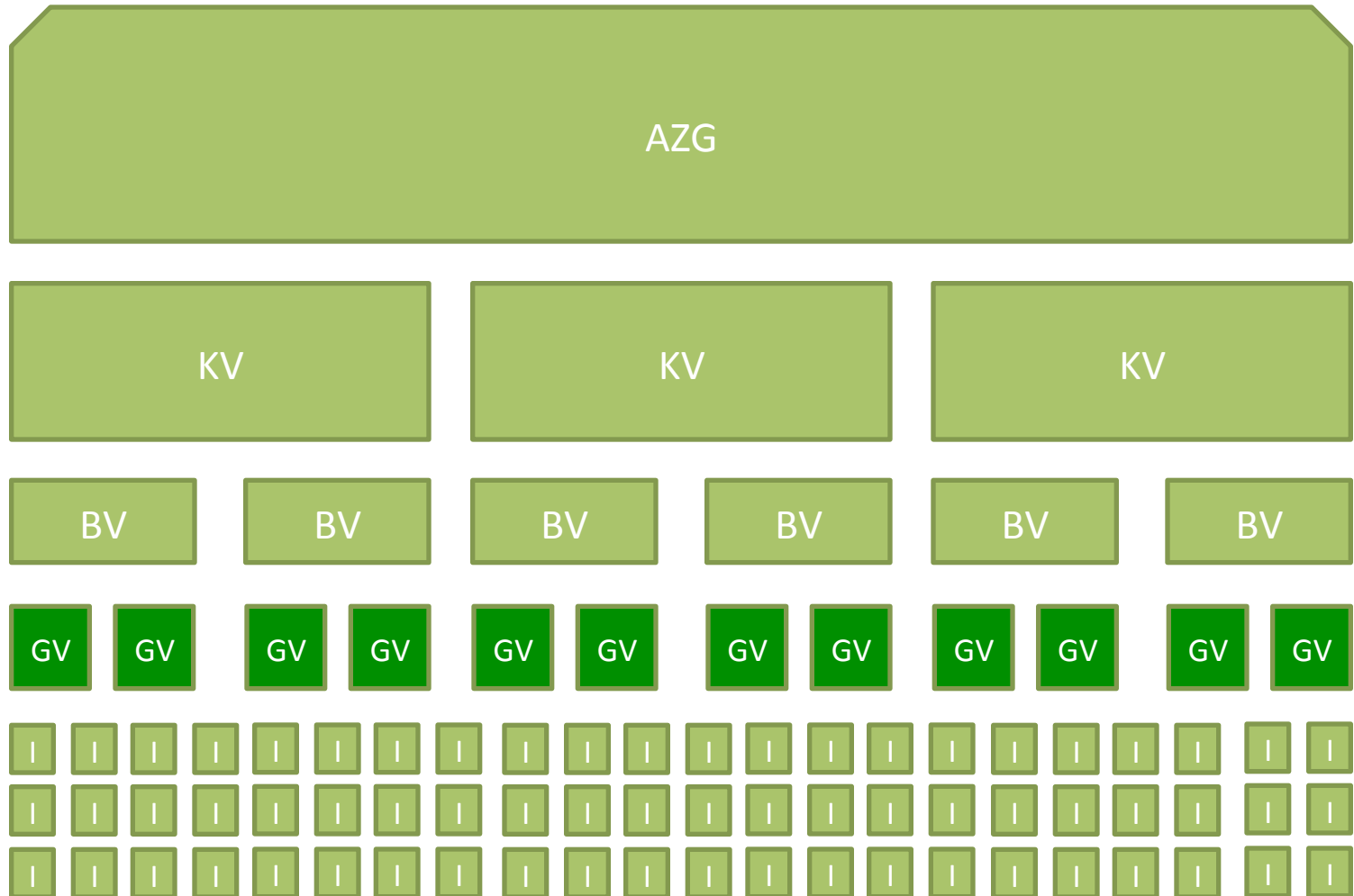
# Zeitpolitische Ebenen



# Zeitpolitische Ebenen



# Zeitpolitische Ebenen





## Arbeitszeit(diskussions)kultur?

- ca. ein Fünftel stimmt der Aussage (eher) zu, dass es im Betrieb nicht gerne gesehen wird, wenn man das Büro früher verlässt.
- ca. ein Viertel kann nicht problemlos mit Vorgesetzten bei Arbeitszeit-Schwierigkeiten sprechen.
- „Wenn ich außerhalb der regulären Arbeitszeiten zu viele berufliche Anrufe bzw. Emails bekomme, spreche ich meine Kollegen bzw. Vorgesetzten darauf an.“ nur von 70 % beantwortet, davon drei Viertel „praktisch nie“.

→ *Wann sind berufliche bzw. private Ansprüche legitim, wann nicht?*

# „Vom Nutzen und Nachteil flexibler Arbeitszeiten für das Leben“



**Anerkennung der  
Selbstbestimmungsspielräume  
und Privatsphäre (und der Person)**



**Ausdehnung beruflicher  
Verfügbarkeit und  
Inanspruchnahmen**

→ *Flexibilität isoliert kein Wert für sich, sondern wichtig ist das „Wie?“ bzw. „Unter welchen Bedingungen?“*

## Technologische Revolution (M. Schulz)?

- Industrielle und digitale Revolution
- Neue Kommunikationstechnologien als Terra Incognita



**Anerkennung der  
Selbstbestimmungsspielräume  
und Privatsphäre (und der Person)**



**Ausdehnung beruflicher  
Verfügbarkeit und  
Inanspruchnahmen**

*→ Flexibilität isoliert kein Wert für sich, sondern wichtig ist das „Wie?“ bzw. „Unter welchen Bedingungen?“*

## Technologische Revolution (M. Schulz)?

- Industrielle und digitale Revolution
- Neue Kommunikationstechnologien als Terra Incognita

## Arbeitsbedarfsschwankungen und Flexibilisierung?

- etwas mehr als zwei Drittel der Organisationen sehen Arbeitsbedarfsschwankungen als Herausforderung,
- aber auch (steigende) Herausforderungen:
  - Verbrauch von Zeitausgleichsansprüchen,
  - Urlaub,
  - Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
  - Entgrenzung und Verlängerung der Arbeitszeiten,
  - Ruhezeiten

*Quelle: Eva-Maria Griesbacher: Arbeitszeitregelungen für Angestellte in österreichischen Organisationen (i.E.)*



Besten Dank für die  
Aufmerksamkeit

Martin Griesbacher

Universität Graz

[m.griesbacher@uni-graz.at](mailto:m.griesbacher@uni-graz.at)

# Arbeitszeitherausforderungen in österreichischen Organisationen

- (projektbedingte) Schwankungen im Arbeitszeitbedarf: ca. 2/3+
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf: ca. 50 %
- Entgrenzung/Verlängerung der AZ: ca. 50 %

## *spezielle Herausforderungen bei Org. mit flexiblen AZ:*

- Verbrauch von Zeitausgleichsansprüchen: ca. 2/3
- Verbrauch von Urlaubstagen: ca. 55 %
- Urlaubseinteilung: ca. 45 %
- Ruhezeiten: ca. 1/3

→ höhere Werte als bei Org. fixen Arbeitszeitmodellen

*Quelle: Eva-Maria Griesbacher: Arbeitszeitregelungen für Angestellte in österreichischen Organisationen (Forschungsbericht Spectro, i.E.)*