

# Spielraum individueller Arbeitszeitgestaltung und Potentiale zur Arbeitszeitverkürzung auf betrieblicher Ebene\*

**AutorInnen:**

**Franz Astleithner (Hauptansprechpartner):**

**Mail:** astleithner@forba.at

**Telefonnummer:** 043 680 20 11 99 2

**Affiliation:** Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Aspernbrückengasse 4, 1020  
Wien

**Bettina Stadler:**

**Mail:** stadler@forba.at

**Telefonnummer:** +43 (0)1 2124700 - 64

**Affiliation:** Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Aspernbrückengasse 4, 1020  
Wien

\*Working Paper: Bitte nicht ohne Rücksprache mit den AutorInnen verbreiten oder zitieren.

# Spielraum individueller Arbeitszeitgestaltung und Potentiale zur Arbeitszeitverkürzung auf betrieblicher Ebene

## **Abstract:**

Arbeitszeitverkürzung ist eine mögliche Antwort auf viele aktuelle gesellschaftliche und ökologische Probleme. Allerdings erfolgte trotz permanenter Produktivitätszuwächse seit den 1980ern keine gesetzliche Verkürzung der Arbeitszeit mehr in Österreich. Die Arbeitszeitrealitäten und die gelebte Praxis innerhalb der Betriebe zeigen allerdings eine große Heterogenität in der Arbeitsorganisation und den Arbeitszeitwünschen. Aufbauend auf Auswertungen des Mikrozensus Ad-hoc-Moduls von 2019 (Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung) und auf Betriebsfallstudien in fünf Betrieben zeigen wir die Bandbreite der Arbeitszeitorganisation und der Arbeitszeitbedürfnisse auf und analysieren, wie Betriebe eine wichtige Rolle in der Verkürzung von Arbeitszeit haben können.

**Schlagwörter:** Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitpolitik, Arbeitszeitsouveränität, Wunscharbeitszeit, Betriebsfallstudien,

## 1. Einleitung

Obwohl Fragen von Arbeitszeitverkürzung im Kontext von Digitalisierung und steigenden physischen und psychischen Belastungen in den letzten Jahren eine gewisse Renaissance erlebt haben, wurde in Österreich seit den 1980er Jahren keine generelle, d.h. gesetzliche, Maßnahme zur Arbeitszeitverkürzung verabschiedet. Letzter diesbezüglicher Schritt war die Einführung einer fünften (bzw. nach 25 Dienstjahren sechsten) Urlaubswoche 1986. Anschließend konzentrierte sich der Diskurs zu Arbeitszeitfragen – wie in den meisten anderen europäischen Ländern – verstärkt auf Fragen der Flexibilisierung von Arbeitszeiten (Astleithner & Flecker 2017). Das Thema der Arbeitszeitverkürzung war weitgehend aus dem Blick geraten (Flecker & Altreiter 2014).

Tatsächlich sind flexible Arbeitszeiten oft mit langen und in vielen Fällen auch unplanbaren Arbeitszeiten verbunden (Astleithner & Stadler 2019; Astleithner & Stadler 2018). Arbeitszeitflexibilisierung bedeutet also häufig beides: Extensivierung und Intensivierung der Arbeit (Kelliher & Anderson 2010). In vielen Fällen orientieren sich die Arbeitszeiten in Österreich nicht oder nur zu einem geringeren Teil an den Bedürfnissen und Anforderungen der ArbeitnehmerInnen und viel stärker an denen von ArbeitgeberInnen (Chung 2009; Eichmann & Saupe 2014:94; Saupe 2018).

Spätestens seit der Wirtschaftskrise 2008 können wir in Österreich sinkende Vollzeit-Arbeitszeiten und dabei vor allem weniger Überstunden, einen steigenden Anteil an Teilzeitbeschäftigung, seien diese nun freiwillig oder unfreiwillig gewählt, und immer mehr Personen mit Arbeitszeitverkürzungswunsch feststellen (Schönauer u. a. 2016). Diese Entwicklungen spiegeln unter anderem einen Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Arbeit und Leben wider (Gerold & Nocker 2018). Zusätzlich werden Sabbaticals, Altersteilzeit, Karenzierungen oder Bandbreitenmodelle und Lebensarbeitszeitmodelle populärer (Spiegelaere & Piasna 2021).

Teilweise ist es den Gewerkschaften gelungen, diese Bedürfnisse in Kollektivverträgen zu kanalisieren. Zu nennen ist hier die Freizeitoption, die im Jahr 2013 erstmals im Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie vereinbart wurde (Schwedinger 2013; Eichmann 2018). Diese bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, die jährlichen Ist-Lohnerhöhungen gegen eine effektive Arbeitszeitreduktion auszutauschen. Entgegen den Erwartungen, dass vor allem ältere ArbeitnehmerInnen diese Option wählen werden, entschieden sich viele jüngere Beschäftigte für mehr Freizeit anstatt mehr Geld. Inzwischen sind zum Kollektivvertrag für die Elektro- und Elektronikindustrie jener für die Metallindustrie, die Papierindustrie, die Süßwarenindustrie und weitere Kollektivverträge hinzugekommen

(Adam & Stadler 2020). Nur in einem Teil der Kollektivverträge wurde die Freizeitoption auch verstetigt, d.h. dauerhaft und nicht nur in einzelnen Jahren, angeboten.

Ebenfalls innovativ sind z.B. Regelungen im Kollektivvertrag für den Einzelhandel. Dort werden zusätzliche Arbeitsstunden beim Zeitausgleich unterschiedlich hoch mit Zuschlägen versehen, je nachdem, zu welchen Zeiten sie geleistet wurden und ob sich daraus längere Freizeitblöcke oder nur einzelne freie Tage ergeben. Einige KVs sehen vor, dass Beschäftigte nicht erst nach 25 Dienstjahren, sondern deutlich früher zusätzliche Urlaubstage erhalten. In mehreren Branchen sind ab Herbst 2018 neue Vereinbarungen hinzugekommen: Z.B. haben Beschäftigte bei Arbeitszeiten über 10 Stunden am Tag das Recht, zusätzliche bezahlte Pausen in Anspruch zu nehmen. Auch Umziehzeiten, die für die Vorbereitung der Arbeit notwendig sind, werden nun in einigen Fällen als Arbeitszeit betrachtet. Dies trägt indirekt zu einer Verkürzung der zu leistenden Arbeitszeit bei.

Neben Gesetz und Kollektivvertrag können Arbeitszeitverkürzungen auch auf betrieblicher Ebene ausverhandelt werden, wie in den Medien zirkulierte Beispiele etwa von Borealis Linz, eMagnetix in Bad Leonfelden oder Bike Citizens in Graz illustrieren. KV und Gesetz geben hier nur den Rahmen vor, in dem immer wieder (unter MitarbeiterInnenbeteiligung) betriebliche Arbeitszeitverkürzungslösungen gefunden werden. In diesem Beitrag widmen wir uns den Arbeitszeitrealitäten und den arbeitszeitbezogenen Bedürfnissen und Motiven für kürzere Arbeitszeiten von unselbständig Beschäftigten und der Frage, wie diese in Betrieben umgesetzt werden können, um die Vereinbarkeit zu erhöhen, aber auch, um die faktischen Arbeitszeiten zu reduzieren. Die Ergebnisse basieren auf Auswertungen des Mikrozensus Ad-hoc-Moduls 2019 zu Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung der Statistik Austria und einer von der Abteilung für Wirtschaftswissenschaften der Arbeiterkammer Wien geförderten Studie zu Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten auf Betriebsebene.

Im Abschnitt 2 präsentieren wir statistische Auswertungen zur Länge der Arbeitszeit, zu den Arbeitszeitwünschen und zu den Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeitszeitplanung. In Abschnitt 3 werden die Fallstudienbetriebe mit den jeweiligen Spezifika hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitszeitwünschen und Arbeitsorganisation kurz vorgestellt. In der Zusammenfassung werden die Fallstudien zueinander in Bezug gesetzt und in Hinblick auf die Ausgestaltung progressiver Arbeitszeitpolitik diskutiert

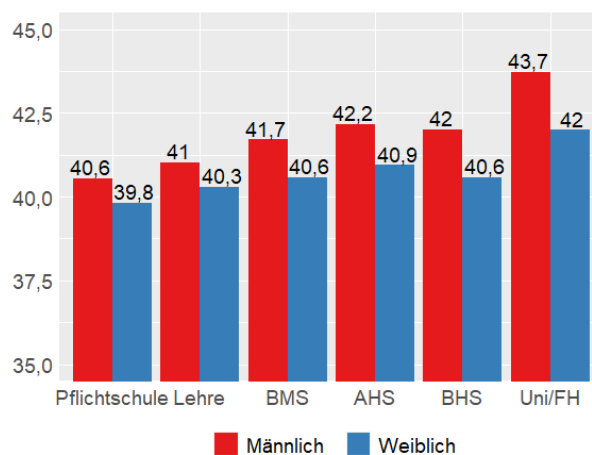
## **2. Arbeitszeit, eine Vermessung des Feldes**

Wir können über die letzten eineinhalb Jahrzehnte insgesamt eine Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit von unselbständig Beschäftigten feststellen, die sich sowohl in steigenden Teilzeitraten als auch sinkenden Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten

niederschlägt. Lag der Durchschnittswert der normalen Arbeitszeit 2004 noch bei 38 Stunden, sank er bis 2019 auf 35,8 Stunden (Statistik Austria 2021).

Die Länge der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten unterscheidet sich deutlich nach dem Geschlecht und nach den formalen Bildungsabschlüssen (Abbildung 1).<sup>1</sup> Die längsten Arbeitszeiten finden wir bei den Hochqualifizierten. 2019 hatten Männer mit Uni- bzw. FH-Abschluss Arbeitszeiten von 43,7 Stunden pro Woche, Frauen von 42,0 Stunden. Damit ist der Unterschied in der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern so stark ausgeprägt wie in keiner anderen Kategorie. Die kürzesten Arbeitszeiten haben PflichtschulabsolventInnen mit 40,6 Stunden bei den Männern und 39,8 Stunden bei den Frauen. Am geringsten ist die Differenz in der Arbeitszeitlänge von Männern und Frauen bei Personen mit Lehrabschluss: Männer arbeiten 0,7 Stunden länger als Frauen.

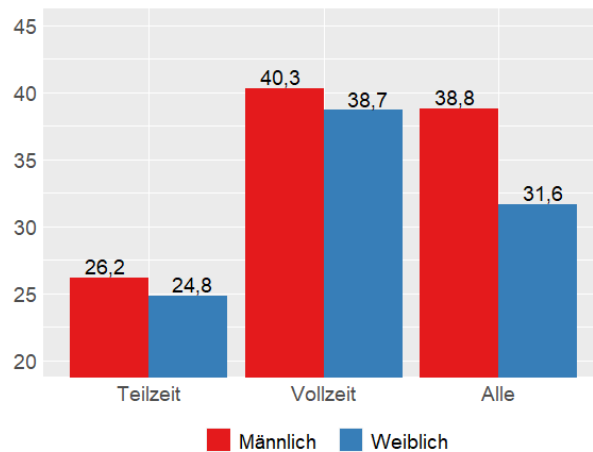
**Abbildung 1: Normale Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach dem höchsten Bildungsabschluss und dem Geschlecht, 2019**



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus Ad-hoc-Modul 2019, eigene Berechnungen. Die beiden Bildungskategorien "BHS-Abiturientenlehrgang, Kolleg" und "Hochschulverw. LA, Universitätslehrgänge" sind nicht dargestellt.

<sup>1</sup> Basis für die Auswertungen ist das Statistik-Austria Ad-hoc-Modul zu Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung von 2019. Gewichte wurden für die Berechnung der dargestellten Werte berücksichtigt. Alle Auswertungen beziehen sich auf unselbständig Beschäftigte. Wir beziehen uns jeweils auf die Angabe zur normalen Arbeitszeit.

**Abbildung 2: Arbeitszeitwünsche von unselbständig Beschäftigten nach dem Geschlecht, 2019**

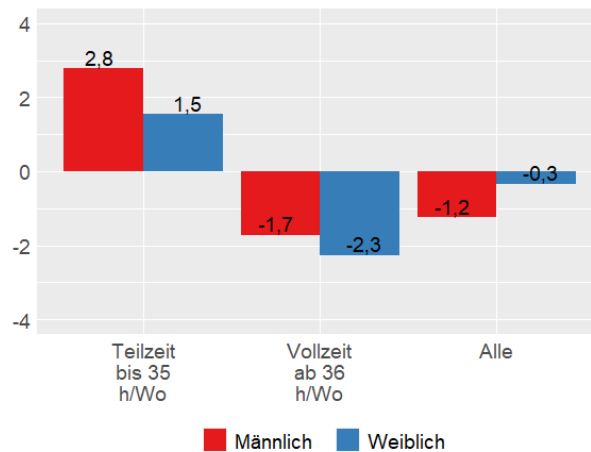


Quelle: Statistik Austria Mikrozensus Ad-hoc-Modul 2019, eigene Berechnungen.

Auch die Arbeitszeitwünsche unterscheiden sich sehr stark nach dem Geschlecht (Abbildung 2). Im Durchschnitt wünschen sich Frauen eine Arbeitszeit von 31,6 Stunden, Männer eine Arbeitszeit von 38,8 Stunden. Auch unter den Vollzeitbeschäftigten wünschen sich Männer (40,3 Stunden) deutlich längere Arbeitszeiten als Frauen (38,7 Stunden). Insgesamt spiegeln also die Arbeitszeitwünsche die stark polarisierte geschlechtliche Arbeitsteilung wider, in der Frauen einen größeren Teil der unbezahlten Arbeit erledigen.

Im Durchschnitt wünschen sich unselbständig Beschäftigte um 0,86 Stunden kürzere Arbeitszeiten. Der Wunsch ist bei vollzeitbeschäftigten Frauen besonders stark ausgeprägt (Abbildung 3): Sie würden gerne um 2,3 Stunden weniger arbeiten, Männer gerne 1,7 Stunden weniger. Bei den Teilzeitbeschäftigten würden Männer gerne um 2,8 Stunden länger arbeiten, Frauen um 1,5 Stunden. Es zeigt sich also nach wie vor das Potential für die Umverteilung von Arbeit. Teilzeitbeschäftigte würden insgesamt betrachtet gerne länger arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber kürzer.

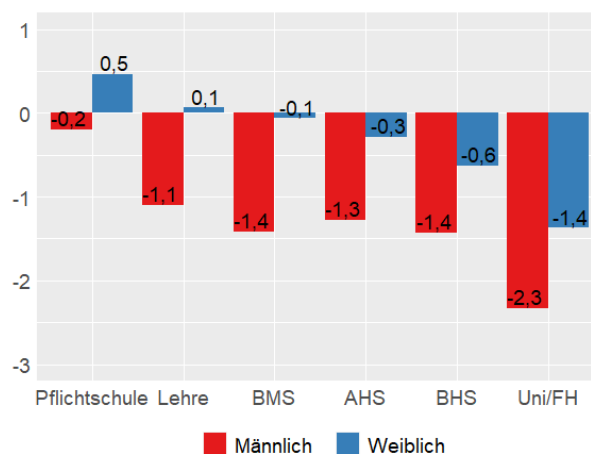
**Abbildung 3: Wunschstundenlücken von unselbständig Beschäftigten nach dem Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit, 2019**



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus Ad-hoc-Modul 2019, eigene Berechnungen. Wunschstundenlücke: Wunscharbeitszeit minus normale Arbeitszeit von (Erst- und Zweittätigkeit).

Männer wünschen sich über alle Bildungskategorien hinweg kürzere Arbeitszeiten (Abbildung 4). Am größten ist die Differenz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit bei Männern mit Hochschulabschluss. Sie würden am liebsten um 2,3 Stunden weniger arbeiten.

**Abbildung 4: Wunschstundenlücken nach der höchsten abgeschlossenen Bildung, 2019**

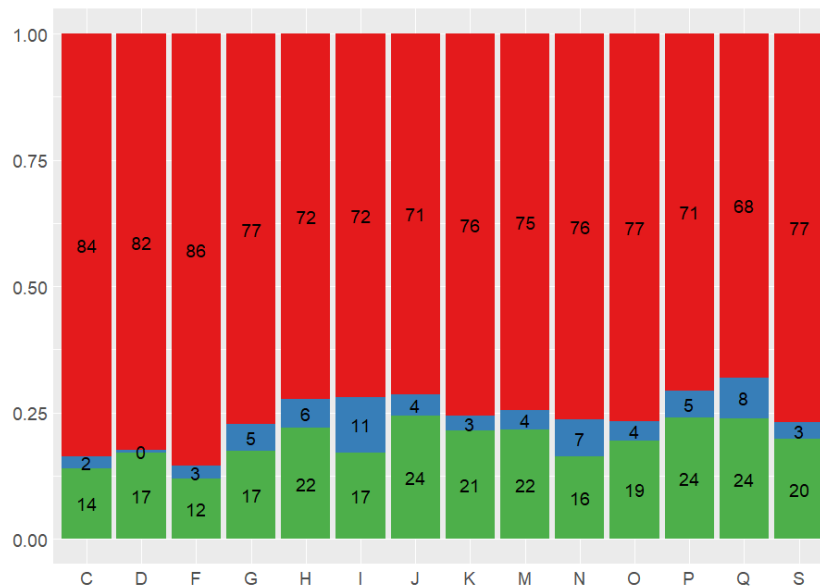


Quelle: Statistik Austria Mikrozensus Ad-hoc-Modul 2019, eigene Berechnungen. Wunschstundenlücke: Wunscharbeitszeit minus normale Arbeitszeit von (Erst- und Zweittätigkeit).

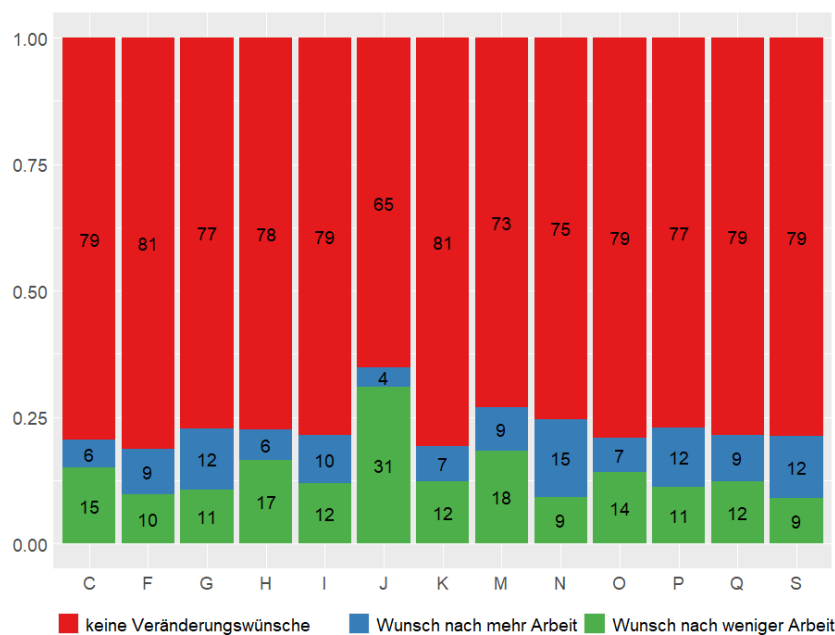
Wie häufig ist nun ein Wunsch nach kürzeren oder längeren Arbeitszeiten? Rund 15 Prozent der Beschäftigten wünschen sich kürzere Arbeitszeiten, rund 7 Prozent längere Arbeitszeiten. Für 78 Prozent entsprechen die normalen Arbeitszeiten den gewünschten Arbeitszeiten. Allerdings gibt es große Unterschiede zwischen den Wirtschaftsabschnitten.

**Abbildung 5: Wünsche nach Veränderung der Arbeitszeit nach Wirtschaftsabschnitten in Prozent, 2019**

**Männer:**



**Frauen:**



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus Ad-hoc-Modul 2019, eigene Berechnungen. Wirtschaftsabschnitte mit einer Zellbesetzungen von weniger als 100 Fällen sind nicht dargestellt. **B** Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, **C** Herstellung von Waren, **D** Energieversorgung **F** Bau, **G** Handel; Instandhaltung und Reparatur KFZ, **H** Verkehr und Lagerei, **I** Beherbergung und Gastronomie, **J** Information und Kommunikation, **K** Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, **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, **S** Erbringung von sonstigen Dienstleistungen.

In den Wirtschaftsabschnitten (J) „Information und Kommunikation“, (P) „Erziehung und Unterricht“ und (Q) „Gesundheits- und Sozialwesen“ sind Wünsche nach kürzeren



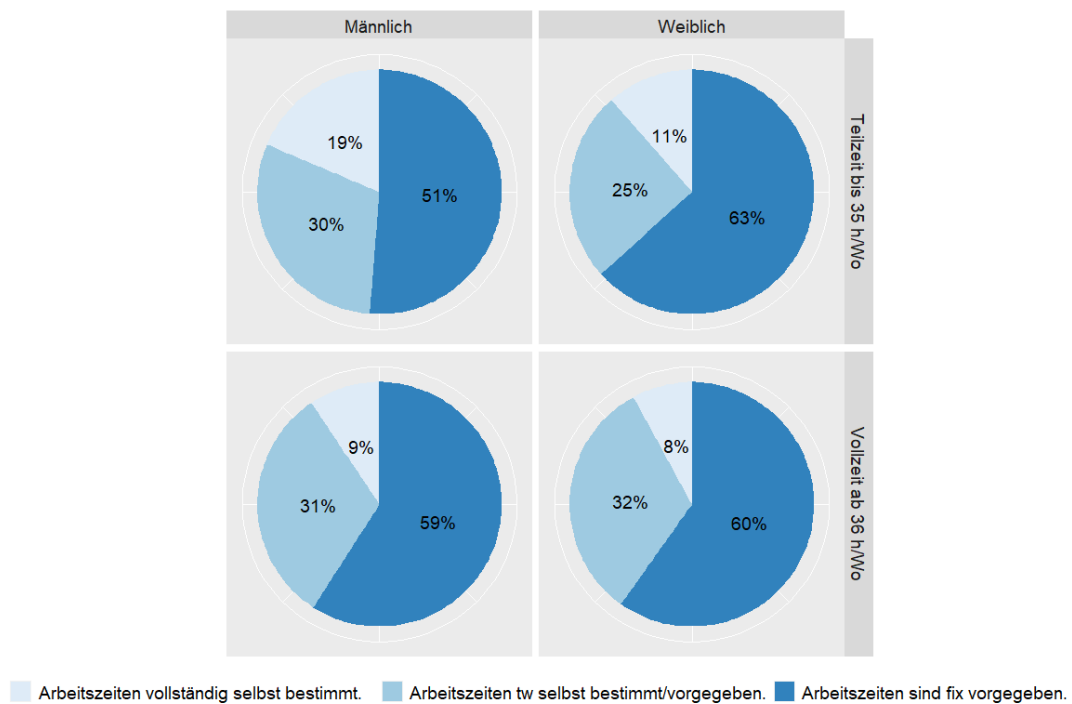
Arbeitszeiten unter Männern besonders häufig (Abbildung 5): Rund ein Viertel der Männer in diesen Wirtschaftsabschnitten wünscht sich kürzere Arbeitszeiten. Vergleichsweise häufig unter dem gewünschten Ausmaß sind Männer in (I) „Beherbergung und Gastronomie“ und in (Q) „Gesundheits- und Sozialwesen“ beschäftigt. Somit kommt es im Wirtschaftsabschnitt „Gesundheits- und Sozialwesen“ besonders häufig zu einem Mismatch zwischen gewünschter und normaler Arbeitszeit: Nur 68 Prozent der Männer geben keine Diskrepanz zwischen der gewünschten und der normalen Arbeitszeit an.

Wie bei den Männern wünschen sich Frauen vor allem in (J) „Information und Kommunikation“ kürzere Arbeitszeiten. Fast ein Drittel würde hier gerne weniger arbeiten. Vergleichsweise häufig überbeschäftigt sind Frauen auch noch in der (M) „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“.

Im Gegensatz zu Männern wünschen sich Frauen häufiger auch längere Arbeitszeiten. Vor allem in den Wirtschaftsabschnitten (N) „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (15%), (G) „Handel, Instandhaltung und Reparatur KFZ“ (12%), (P) „Erziehung und Unterricht“ (12%) und (S) „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (12%).

Neben der Länge der Arbeitszeiten hat vor allem auch die Möglichkeit, Arbeitszeiten an eigene Bedürfnisse anpassen zu können, einen großen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit.

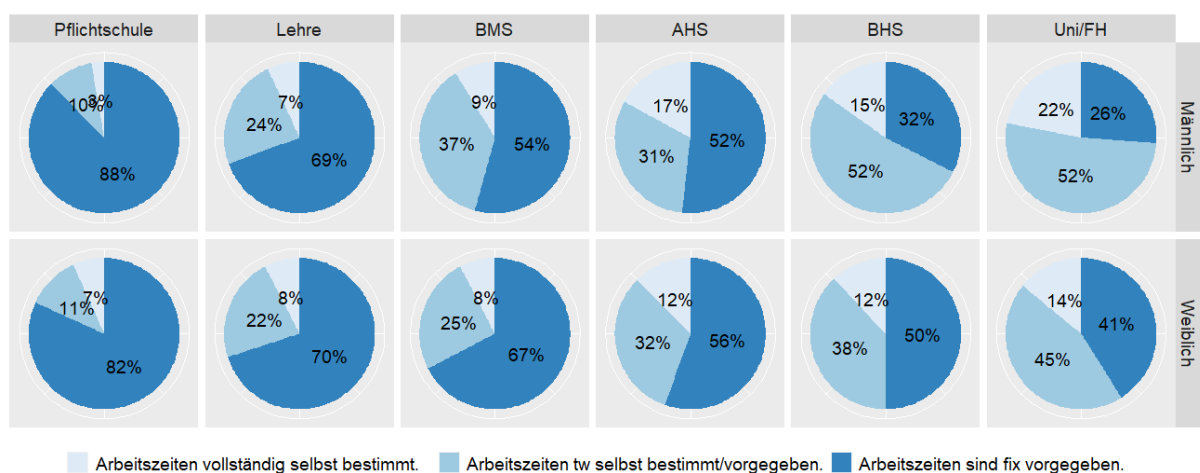
**Abbildung 6: Autonomie in der Gestaltung der Arbeitszeiten von unselbständig Beschäftigten nach Voll- und Teilzeit, 2019**



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus Ad-hoc-Modul 2019, eigene Berechnungen.

Unter den Vollzeitbeschäftigten sind die Arbeitszeiten bei rund 60 Prozent fix vorgegeben (Abbildung 6), Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es kaum. Bei den Teilzeitbeschäftigten haben Frauen zu 63 Prozent keine Möglichkeit, auf die Gestaltung der Arbeitszeit einzuwirken, wohingegen unter den teilzeitbeschäftigten Männern 50 Prozent Arbeitszeiten zumindest teilweise selbst bestimmen können. Nach wie vor hat also die klare Mehrheit der Beschäftigten nicht die Möglichkeit, Beginn- und Endzeiten der Arbeitstätigkeit selbstständig zu beeinflussen.

**Abbildung 7: Autonomie in der Gestaltung der Arbeitszeiten von unselbständig Beschäftigten nach Bildungsabschlüssen, 2019**



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus Ad-hoc-Modul 2019, eigene Berechnungen. Die beiden Bildungskategorien "BHS-Abiturientenlehrgang, Kolleg" und "Hochschulverw. LA, Universitätslehrgänge" sind nicht dargestellt.

Die Bildungsabschlüsse haben einen entscheidenden Einfluss drauf, wieviel Autonomie Beschäftigte in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben (Abbildung 7). Die überwiegende Mehrheit der PflichtschulabsolventInnen hat fix vorgegebene Arbeitszeiten: 88 Prozent der Männer und 82 Prozent der Frauen können nicht mitbestimmen. Gänzlich anders sieht es bei Beschäftigten mit Uni bzw. FH-Abschluss aus: Nur 26 Prozent der Männer und 41 Prozent der Frauen haben keinen Einfluss auf den Beginn bzw. das Ende der Arbeitszeit.

### **3. Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten im Detail**

Basis für die Ausführungen sind fünf zwischen Oktober 2020 und Anfang April 2021 durchgeführte Fallstudien in ausgewählten österreichischen Betrieben. Die Fallstudienmethode eignet sich besonders gut für diese Art der Untersuchung, da sie der Komplexität von Organisationen mit ihren zahlreichen AkteurInnen in besonderer Weise gerecht wird und flexibel einsetzbar ist (vgl. Pflüger u. a. 2017). Bei der Auswahl der Branchen und der Unternehmen konzentrierten wir uns auf Branchen, in denen Arbeitszeitverkürzung in den letzten Jahren Thema von Kollektivvertragsverhandlungen oder von Wünschen der Beschäftigten war. Zusätzlich sollten Betriebe in Produktion und Dienstleistung im Sample zu finden sein und neben Betrieben in Wien auch Betriebe in anderen Regionen Österreichs. Konkret wurden Betriebe in folgenden Branchen ausgewählt und folgenderweise anonymisiert: 1) Produktion und Vertrieb: Naturprodukte GmbH, 2) Sozialwirtschaft: Sozialwerke GmbH, 3) Information und Kommunikation: IT-Lösungen AG, 4) Handel: Einzelhandel GmbH, 5) Energiewirtschaft: Mineralöle AG.

In allen Betrieben fanden vier bzw. fünf leitfadengestützte Interviews statt. Dabei wurden jeweils zwei bis drei Interviews mit Beschäftigten geführt, ein Interview mit einem bzw. einer BetriebsrätIn und ein Interview mit einem bzw. einer VertreterIn des Managements. Alle Interviews wurden vollständig transkribiert und mit Hilfe einer Inhaltsanalyse in Anlehnung an die Prinzipien der Grounded Theory ausgewertet (Charmaz 2014; Strauss & Corbin 1998). Abgesichert und kontextualisiert wurden die Ergebnisse durch Interviews mit ExpertInnen aus Gewerkschaften und Arbeitsforschung. Eingeflossen sind darüber hinaus die Ergebnisse einer Analyse von Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung in Kollektivverträgen (Stadler/Adam 2020).

Wir verwenden für die Analyse einen breiten Begriff von Arbeitszeitverkürzung, d.h., es geht um *Regelungen*, die für *ArbeitnehmerInnen die wöchentlich oder jährlich zu leistende*

*Arbeitszeit verkürzen.* Dies können z.B. verkürzte wöchentliche Arbeitszeiten sein, wie sie zuletzt im Kollektivvertrag für die sozialen Dienste vereinbart wurden<sup>2</sup>. Ebenso hier zu nennen sind jährlich, zum Teil unter bestimmten Bedingungen, zusätzlich gewährte freie Tage. So wurde in einigen Kollektivverträgen, aber auch in einzelnen Unternehmen, festgelegt, dass den ArbeitnehmerInnen nicht erst nach 25 Dienstjahren, sondern bereits nach 5, 10 oder 15 Dienstjahren zusätzliche Urlaubstage gewährt werden.<sup>3</sup> Andere Regelungen in Betrieben werden *nicht direkt als Arbeitszeitverkürzung verstanden, wirken aber in Richtung kürzerer Wochen- oder Jahresarbeitszeiten.* Dies sind etwa zusätzliche freie Tage für Zeitausgleich in einem Gleitzeitmodell, die Möglichkeit, die vertraglichen Stunden den eigenen Bedürfnissen noch besser anzupassen oder auch Auszeiten und Altersteilzeitmodelle tatsächlich in der betrieblichen Praxis zu leben. Zwar wird mit solchen Regelungen die vertragliche Wochenstundenzahl bei Vollzeit nicht verändert, jedoch verkürzen sich so die tatsächlichen Arbeitszeiten vieler ArbeitnehmerInnen (vgl. Pfahl & Reuyß 2020; vgl. Wotschack 2012). Zusätzlich verkürzen sich Arbeitszeiten auch, wenn arbeitsbezogene Tätigkeiten, wie beispielsweise Fahrzeiten bei geteilten Diensten, als Arbeitszeit gewertet werden. In den nächsten Abschnitten werden die einzelnen Fallstudien-Betriebe und die dort gefundenen Formen von Arbeitszeitverkürzung beschrieben.

#### **4.1 Naturprodukte GmbH**

Die Naturprodukte GmbH wurde in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts in einer ländlichen Region Österreichs gegründet und ist seither sowohl hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten als auch des Umsatzes stetig gewachsen. Inzwischen arbeiten mehrere 100 MitarbeiterInnen im Unternehmen. Die Naturprodukte GmbH stellt einerseits selbst kurz- und langlebige Konsumgüter her, handelt aber auch damit. Neben der Zentrale und mehreren Produktionsstandorten gibt es noch zahlreiche Vertriebsstellen. Laut Interviewangaben und Homepage ist nachhaltige Produktion eine wesentliche Orientierung des Unternehmens, weshalb im Unternehmen hohe ökologische und soziale Standards gesetzt werden. Der Großteil der Beschäftigten bei der Naturprodukte GmbH sind Frauen, viele von diesen in Teilzeit, die durchschnittliche Arbeitszeit im Betrieb beträgt knapp unter 30 Stunden. Die Bezahlung bei der Naturprodukte GmbH liegt deutlich über dem Durchschnitt sowohl der Region als auch der Branche, die Gehälter liegen rund 10 Prozent über dem Kollektivvertrag und es gibt einen

---

<sup>2</sup> Beginnend mit 1.1.2022 wird die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Sozialwirtschaft von 38 Stunden auf 37 Stunden pro Woche reduziert.

<sup>3</sup> So führte die Handelskette Hornbach im Jahr 2018 für alle MitarbeiterInnen nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit eine sechste Urlaubswoche ein, vgl. <https://www.diepresse.com/5441713/hornbach-osterreich-fuhrt-sechste-urlaubswoche-ein>

firmenweiten Mindestlohn von 1.900 Euro brutto. Zusätzlich gibt es Ergebnisbeteiligungen und eine Einzahlung in ein betriebseigenes Pensionsmodell.

Die Arbeitszeiten unterscheiden sich zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen stark. So müssen in den Verkaufsgeschäften, im Kundenservice sowie in der Produktion gewisse Anwesenheits- bzw. Verfügbarkeitszeiten abgedeckt werden. Darüber hinaus sind Produktionsstätten aus Sicherheitsgründen immer mit mindestens zwei Personen besetzt. In diesen Bereichen besteht daher aus organisatorischen Gründen eingeschränkte Arbeitszeitsouveränität und Arbeitszeiten werden länger im Voraus geplant. Bei Bürotätigkeiten, die keiner Synchronisation bedürfen, besteht größerer Spielraum in der Arbeitszeiteinteilung. Ob für Mehrarbeitsstunden Zeitausgleich oder Ausbezahlung von Mehrarbeit bzw. Überstunden erfolgt, wird im Unternehmen den Beschäftigten überlassen. Durch die enge Bindung der MitarbeiterInnen an den Betrieb und die Beteiligungen sind MitarbeiterInnen tendenziell auch gewillt, Phasen mit höherer Auslastung mitzutragen.

Die vertraglichen Arbeitszeiten sind in der Naturprodukte GmbH sehr heterogen und reichen von wenigen Stunden pro Woche bis zu regulären Vollzeitarbeitsplätzen, wobei die MitarbeiterInnen relativ viel Mitsprache in der Festlegung ihrer vertraglichen Arbeitszeit haben und das konkrete Arbeitsausmaß meist mit den AbteilungsleiterInnen vereinbart wird. Generell wird laut Betriebsrat versucht, dort, wo es gewünscht ist, individuelle Lösungen zu finden. Insofern gibt es auch jenseits von KV und Arbeitszeitgesetz keine allgemeingültigen Regelungen zu Arbeitszeiten.

### **Arbeitszeitmuster und Verkürzungswünsche**

In der Naturprodukte GmbH gibt es vergleichsweise wenige formale Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit. Vielmehr wird versucht, die Arbeitszeiten so weit als möglich an die individuellen Wünsche und Bedürfnisse der MitarbeiterInnen anzupassen. Sehr viele Beschäftigte haben auch reduzierte Wochenstunden vereinbart. Dafür können Wünsche nach Selbstverwirklichung wie das Praktizieren zeitintensiver Hobbies oder das Engagement in Vereinen ausschlaggebend sein. Gerade Frauen haben aber auch wegen der Betreuung kleiner Kinder kürzere Arbeitszeiten. Immer wieder nehmen MitarbeiterInnen, so wird in den Interviews berichtet, längere Auszeiten, die sie z.B. für eine längere Reise nutzen.

## **4.2 Sozialwerke GmbH**

Die Sozialwerke GmbH versorgt Menschen mit psychischer Erkrankung; dies umfasst die Betreuung, Behandlung und Beratung in mobilen Diensten, Beratungs- und Wohneinrichtungen, Werkräumen und Klubs. Die Tätigkeit ist auf langfristige Kontakte der

MitarbeiterInnen zu den KlientInnen ausgelegt. Der Betrieb ist in den letzten Jahrzehnten von einigen MitarbeiterInnen auf mehrere hundert angewachsen, die an verschiedenen Standorten, die sich über zwei Bundesländer erstrecken, arbeiten.

Die MitarbeiterInnen haben bei der Ausführung ihrer Tätigkeit viel Freiraum und bei der Arbeitszeitgestaltung wird versucht, den MitarbeiterInnen, soweit es möglich ist, entgegenzukommen. Im Betrieb gibt es einen relativ hohen Anteil an Frauen, auch in Führungspositionen. Insgesamt arbeiten nur ca. 15 Prozent der Beschäftigten in Vollzeit. Sehr viele der Teilzeitbeschäftigten haben auch noch eine zweite Arbeitsstelle. Das macht die Planung der Arbeitszeiten in den Teams teilweise herausfordernd, weil diese auch noch mit den weiteren Tätigkeiten der MitarbeiterInnen abgestimmt werden müssen. Der Betriebsrat in der Sozialwerke GmbH ist fest verankert und wird in betriebliche Belange sehr stark einbezogen. In seiner Arbeit sieht sich der Betriebsrat teilweise gezwungen, sich gegen Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten zu stellen, wenn diese freiwillig zu problematischen, längerfristig sehr belastenden Arbeitszeitpraktiken neigen. In solchen - aus Betriebsratsperspektive heiklen - Situationen ist das Arbeitszeitgesetz eine wichtige Referenz für den Betriebsrat.

In der Sozialwerk GmbH werden Gleitzeit- und Durchrechnungszeiträume (bei fixem Dienstplan) in Betriebsvereinbarungen geregelt. Generell gibt es in den Sozialwerken das Ziel, dass Überstunden nicht entstehen bzw. über den Durchrechnungszeitraum ausgeglichen werden sollen, auch, um die Kosten niedrig zu halten. Insofern wird versucht, systematisch anfallende Überstunden zu vermeiden und rechtzeitig Personal aufzubauen. In einer Betriebsvereinbarung ist auch geregelt, dass die MitarbeiterInnen zum gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Urlaub zusätzliche freie Tage erhalten.

Die Arbeitszeitplanung und -organisation erfolgt innerhalb der Teams ein bis zwei Monate im Voraus. Die Möglichkeit für kurzfristige Arbeitszeitflexibilität ist in der Sozialwerke GmbH meist gegeben. Dienste zu tauschen oder Stunden und Tage frei zu nehmen, ermöglicht den MitarbeiterInnen hohe kurzfristige Arbeitszeitsouveränität. Der Betrieb versucht insgesamt, in Arbeitszeitfragen sehr stark auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen und selbst manche Führungskräfte arbeiten in Teilzeit. Auch wenn das Unternehmen grundsätzlich bereit ist, den Beschäftigten flexible Lösungen anzubieten, ergeben sich in der Praxis manchmal Probleme. Vor allem in kleinen Einrichtungen fehlt teilweise die personelle Flexibilität, etwa weil die Teams multiprofessionell zusammengesetzt sind und gewisse Tätigkeiten nur sehr schwer von anderen übernommen werden können. Das Wissen um diese bedingte Flexibilität und auch die Ungewissheit, ob man in Zukunft wieder Stunden aufstocken kann, schränkt in der Praxis die Möglichkeiten, weniger Stunden zu nehmen, trotz der grundsätzlichen

Bereitschaft des Betriebes, auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen, ein. Ein phasenspezifisches Anpassen der Arbeitszeit kommt allerdings trotzdem immer wieder vor.

### **Arbeitszeitmuster und Verkürzungswünsche**

Die Sozialwerke GmbH gewährt ihren MitarbeiterInnen zusätzliche freie Tage, dies ist in einer Betriebsvereinbarung festgelegt. Auch zur Gleitzeitregelung gibt es eine Betriebsvereinbarung. Insgesamt bemüht sich das Unternehmen, allen Arbeitszeitwünschen der MitarbeiterInnen möglichst entgegenzukommen. Im Unternehmen gibt es einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten. Als Motive für kürzere Arbeitszeiten werden die häufig vorkommenden weiteren Tätigkeiten (z.B. Arbeit in freier Praxis) genannt, aber auch die vielfach sehr belastende Arbeit mit psychisch erkrankten PatientInnen macht eine Vollzeitarbeit nur schwer möglich. Hinzu kommt, dass diese Belastungen im späteren Erwerbsleben immer schlechter kompensiert werden können. Die Wünsche der ArbeitnehmerInnen gehen in Richtung noch mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung, sowohl was kurzfristige Änderungen als auch was temporäre Auszeiten und den Wechsel der Wochenstundenanzahl betrifft.

### **4.3 IT-Lösungen AG**

Die IT-Lösungen AG bietet ihren KundInnen auf ihre Bedürfnisse angepasste Software-Lösungen. Die Österreich-Niederlassung der IT-Lösungen AG ist Teil eines internationalen Konzerns mit Headquarter im Ausland. Das Unternehmen ist börsennotiert. Gesteuert wird die Österreich-Niederlassung von der ausländischen Konzernmutter. In vielen Bereichen, dies wurde in den Interviews berichtet, nehmen durch die Nichtnachbesetzung von Stellen die Aufgaben der MitarbeiterInnen zu. Die Gehälter im Unternehmen entsprechen dem vergleichsweise hohen Niveau der IT. Dahinter stehen meist deutlich über die Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunden. So wie in vielen anderen IT-Unternehmen arbeiten auch in der IT-Lösungen AG deutlich weniger Frauen als Männer, aktuell liegt der Frauenanteil bei knapp 20%. Nur sehr wenige MitarbeiterInnen, zumeist Frauen nach der Geburt von Kindern, sind in Teilzeit. Ältere MitarbeiterInnen nehmen immer wieder Altersteilzeit in Anspruch. Im Unternehmen gilt eine Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche. Innerhalb dieses Rahmens gibt es zwei Gruppen von Anstellungsverhältnissen: Einerseits sind das MitarbeiterInnen mit All-In-Vereinbarung, bei denen eine bestimmte Zahl an Überstunden im Monat pauschal abgegolten wird. Ab einer mittleren Qualifikationsstufe haben Beschäftigte üblicherweise eine All-In-Vereinbarung. Dies trifft auf knapp die Hälfte der Belegschaft zu. Daneben gibt es MitarbeiterInnen ohne All In-Vereinbarung. Diese zeichnen

ihre Arbeitsstunden elektronisch auf und haben entweder 38,5 Stunden vereinbart oder arbeiten in Teilzeit, d.h. mit einem reduzierten wöchentlichen Stundenausmaß.

MitarbeiterInnen mit All-In-Vereinbarung wird zum Monatsende ein eventuelles Zeitguthaben, das über die 38,5 Stunden pro Woche hinaus geht, gestrichen, d.h., der Aufbau von größerem Zeitguthaben und die Konsumation in Form von Zeitausgleich mit längeren Freizeitphasen ist für diese Gruppe nicht möglich. MitarbeiterInnen ohne All-In-Vereinbarung können Über- oder Mehrarbeitsstunden als Zeitausgleich konsumieren. Für alle Beschäftigten gilt Gleitzeit mit einer Kernzeit von Montag bis Donnerstag von 9 bis 15 Uhr und am Freitag von 9 bis 12:30 Uhr. MitarbeiterInnen, die ihre Stunden aufzeichnen (ohne All In-Vereinbarung) können über 38,5 Stunden pro Woche gearbeitete Stunden in ganzen Tagen ausgleichen. MitarbeiterInnen mit einer All-In-Vereinbarung haben diese Möglichkeit nicht.

Zwischen Weihnachten und Neujahr und an allen Fenstertagen ist das Unternehmen geschlossen. Für Beschäftigte mit All-In-Vereinbarung gelten diese Arbeitstage als erbracht, d.h. sie haben an diesen Tagen frei ohne Urlaub beantragen zu müssen.

In den Interviews wurde berichtet, dass Beschäftigte sehr viele, über das gesetzlich erlaubte Maß hinausgehende, Arbeitsstunden leisten und immer wieder auch am Abend und am Wochenende arbeiten. Teilweise werden die nicht dokumentierten Stunden an einem anderen Tag hinzugefügt, doch dies ist wohl nur teilweise möglich und Praxis. Neben den nicht dokumentierten Arbeitsstunden verzichten die MitarbeiterInnen damit auch auf Zuschläge, die ihnen für Arbeit am Abend bzw. am Wochenende zustehen.

### **Arbeitszeitmuster und Verkürzungswünsche**

Die IT-Lösungen AG bietet ihren MitarbeiterInnen bis zu 9 zusätzliche freie Tage. Dies wird jedoch um den Preis von All-In-Vereinbarungen mit langen, nicht immer dokumentierten Arbeitszeiten erkaufte. Nur MitarbeiterInnen ohne All-In-Vereinbarung können Zeitguthaben ausgleichen. Hier wird vom Betriebsrat darauf geachtet, dass dies möglichst in Zeit und nicht durch finanzielle Abgeltung geschieht. Nur wenige MitarbeiterInnen sind in Teilzeit; als Motive für kürzere Arbeitszeit werden im Unternehmen nur Elternteilzeit oder Altersteilzeit anerkannt. Dies führt dazu, dass vermehrt Väter im Unternehmen Elternteilzeit ohne Reduktion der Arbeitszeit vereinbaren. Während der Elternteilzeit gilt für sie dann die All-In-Vereinbarung nicht und sie können zumindest temporär auf die Einhaltung der Normalarbeitszeit pochen. Die Wünsche der MitarbeiterInnen ihre Arbeitszeit betreffend sind insgesamt recht bescheiden, in mehreren Gesprächen wurde Vollzeitarbeit ohne Mehr- und Überstunden als Wunsch formuliert.



#### **4.4 Einzelhandel GmbH**

Die Einzelhandel GmbH vertreibt österreichweit in großen Filialen Lebensmittel und andere Gegenstände des täglichen Gebrauchs. Die Beschäftigten in den einzelnen Filialen haben Verträge für eine Vollzeit- oder eine Teilzeitbeschäftigung. Gleitzeitvereinbarungen, All-In-Verträge oder Überstundenvereinbarungen gibt es nur für Führungskräfte, vorwiegend in der zentralen Verwaltung. In einer Betriebsvereinbarung ist ein Durchrechnungszeitraum der Arbeitszeiten von 26 Wochen festgelegt, wegen der gerade zu Weihnachten hohen Arbeitsbelastung beginnt der Durchrechnungszeitraum jeweils am Beginn des zweiten und des vierten Quartals. Plusstunden über 20 Stunden sind auszubezahlen. Im untersuchten Unternehmen wird Zeitausgleich für die Arbeit am Abend oder am Samstag grundsätzlich in Zeit mit Zuschlag abgegolten. Dies ist, so berichtet die befragte Betriebsrätin, nicht immer im Sinne der MitarbeiterInnen. Manche von diesen würden eher einen Zuschlag in Geld bevorzugen.

In der Einzelhandel AG arbeiten zu 80% Frauen. In den Filialen gibt es üblicherweise nur für die Filialleitung eine Vollzeitstellung, alle anderen MitarbeiterInnen sind in Teilzeit beschäftigt. Im Lebensmittel-Einzelhandel übersteigen die wöchentlichen Öffnungszeiten bei weitem das Ausmaß einer Vollzeitbeschäftigung. Um die Öffnungszeiten flexibel abzudecken operiert die Einzelhandel GmbH bewusst mit Teilzeitbeschäftigungen. Die MitarbeiterInnen werden in wöchentlich wechselnden Dienstplänen zu unterschiedlichen Zeiten eingesetzt. Da die Personaldecke aber dünn ist, kommt es häufig vor, dass MitarbeiterInnen für ausgefallene KollegInnen einspringen müssen. Die Arbeitszeiten am Abend und am Samstag sind bei vielen MitarbeiterInnen, vor allem bei jenen mit Betreuungsverantwortung, unbeliebt. Aus diesem Grund wird bei der Diensteinteilung versucht, für einen Ausgleich zu sorgen und die „Last“ gleich auf verschiedene MitarbeiterInnen zu verteilen.

Immer wieder möchten MitarbeiterInnen gerne ihre Stunden aufstocken. Dies wird kaum gewährt. Teilweise wird parallel dazu vom Unternehmen zusätzliches Personal gesucht. Aus Sicht der Unternehmen ist es im Sinne des flexiblen Arbeitseinsatzes von Vorteil, viele Beschäftigte in Teilzeit anzustellen. Die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten ist sehr begrenzt, der Dienstplan wird zentral erstellt, kurzfristiges Tauschen von Diensten ist nur mit Zustimmung von Vorgesetzten möglich.

#### **Arbeitszeitmuster und Verkürzungswünsche**

In der Einzelhandel GmbH ist vorrangiges Unternehmensziel, die langen Öffnungszeiten durch flexible MitarbeiterInnen abdecken zu können. Das Unternehmen bietet den MitarbeiterInnen

bei Dienstjubiläen zusätzlich freie Tage. Da die Fluktuation in der Branche sehr groß ist, werden in der Praxis nicht viele MitarbeiterInnen in den Genuss dieser Tage kommen. Die kollektivvertraglich für den Handel verpflichtenden Zuschläge für Abend- und Samstagsarbeit müssen in der Einzelhandel GmbH verpflichtend in Zeit und nicht in Geld konsumiert werden. Dies entspricht, wie weiter oben bereits ausgeführt wurde, nicht immer den Wünschen aller MitarbeiterInnen, die manchmal lieber mehr Geld als mehr Freizeit bekommen würden. Auch wegen des hohen Teilzeitanteils wünschen sich MitarbeiterInnen kaum kürzere Arbeitszeiten. Im Gegenteil, der Anteil von Beschäftigten, die sich längere Arbeitszeiten wünschen, ist in dieser Branche besonders hoch (Schönauer & Stadler 2021). Das dominierende Motiv für Teilzeitarbeit sind Betreuungs- und Sorgeaufgaben.

#### **4.5 Mineralöle AG**

Die Mineralöle AG ist Teil eines großen Konzerns in der Mineralölindustrie. In der Mineralöle AG werden zentrale Dienstleistungen für den Gesamtkonzern erbracht, hier sind ca. 900 MitarbeiterInnen beschäftigt. Die MitarbeiterInnen sind zum größten Teil Angestellte, viele davon höher qualifiziert. Die Branche insgesamt, aber auch der untersuchte Unternehmensbereich, sind geprägt von vergleichsweise hohen Gehältern. Allerdings haben sich die Einstiegsgehälter jüngerer MitarbeiterInnen inzwischen dem allgemeinen Lohnniveau in Österreich angenähert. Im Unternehmen gilt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden. Ab einer bestimmten Qualifikationsstufe erhalten alle MitarbeiterInnen einen All-In-Vertrag. Damit gelten pro Woche eine bestimmte Anzahl an zusätzlichen Arbeitsstunden als erbracht.

Im Jahr 2020 wurde im Unternehmen eine neue Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit abgeschlossen, die große Verbesserungen für die Beschäftigten gebracht hat. Alle MitarbeiterInnen arbeiten nun in Gleitzeit. Mit der neuen Regelung wurde einerseits der Durchrechnungszeitraum für die Arbeitsstunden von einem auf drei Monate angehoben. MitarbeiterInnen mit All-In-Vereinbarung können einen Gleittag pro Monat in Anspruch nehmen, Beschäftigte ohne pauschale Überstundenvereinbarung bis zu drei Gleittage pro Monat. Neu ist auch, dass die Gleittage in zusammenhängenden Blöcken und in Verbindung mit Urlaub konsumiert werden können. Auch im untersuchten Unternehmen sind vor allem Frauen in Teilzeit und dies aufgrund von Betreuungspflichten. Längere Abwesenheiten wie z.B. ein Sabbatical werden zwar angeboten, von den MitarbeiterInnen aber wenig nachgefragt. Mit ein Grund hierfür scheint die gängige Praxis zu sein, dass Beschäftigte nach einer Abwesenheit wie z.B. einer Elternkarenz nicht mehr an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren können, sondern in einem anderen Bereich eingeteilt werden. Auch Altersteilzeit wird auf Wunsch der

MitarbeiterInnen gewährt, von diesen aber wenig nachgefragt. Von den GesprächspartnerInnen wird als mögliche Begründung angeführt, dass 38 Arbeitsstunden pro Woche auch noch genug Zeit für andere Aktivitäten lassen würden.

### **Arbeitszeitmuster und Verkürzungswünsche**

Die neue, seit 2020 geltende Gleitzeitregelung hat den MitarbeiterInnen mehr Arbeitszeitsouveränität und Flexibilität gebracht. Plusstunden im Gleitzeitmodell können nun noch besser in ganzen Tagen ausgeglichen werden. Die MitarbeiterInnen wünschen sich zum Teil noch mehr Flexibilität, zum Teil gehen diese Wünsche über die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes hinaus. Auf der anderen Seite wird berichtet, dass es für Eltern, besonders Mütter, sehr schwer ist, länger als es das Elternteilzeitmodell vorsieht in Teilzeit beschäftigt zu sein. Bei diesen Teilzeit-Wünschen geht es um die Vereinbarkeit von Arbeit mit Betreuungs- und Sorgearbeit. Zugleich würde ein weniger enges Ineinandergreifen von Arbeits- und Betreuungszeit auch Spielraum schaffen, um im Sinne der Selbstverwirklichung eigenen Bedürfnissen nachgehen zu können.

### **4. Zusammenfassung**

Ein systematischer Überblick über die Ergebnisse der Fallstudienanalyse findet sich in Tabelle 1. Vor dem Hintergrund der spezifischen Branchen- und Betriebskultur werden die Arbeitszeitwünsche und die unterschiedlichen Muster und Motive für die Arbeitsverkürzung verständlich.

**Tabelle 1: Formen und Motive der Arbeitszeitverkürzung**

|                    | Direkte AZV im Unternehmen   | Indirekte AZV im Unternehmen  | AN orientierte Flexibilität  | AZV ohne Lohnausgleich „Teilzeitarbeit“ | Wünsche der Beschäftigten  | Motive für Arbeitszeitverkürzung   |
|--------------------|--|---|--|---|--|--|
| Naturprodukte GmbH | keine formalen Regelungen  | keine formalen Regelungen   | Große AN-orientierte Flexibilität bei der Gestaltung der vereinbarten Arbeitszeiten und beim Ausgleich von Mehr- und Überstunden                     | Hoher Anteil                            | Flexible Gestaltung der Wochenarbeitsstunden, längere Auszeiten aus persönlichen Gründen   | Selbstverwirklichung und Betreuungs- und Sorgearbeit   |
| Sozialwerke GmbH   | Zusätzliche freie Tage in der Betriebsvereinbarung   | Betriebsvereinbarung zu Gleitzeit, Zeitzuschlag bei Überschreitung von 16 Plusstunden/Quartal, Zeitausgleich an mehreren zusammenhängenden Tagen möglich, Sabbaticals | Große AN-orientierte Flexibilität bei der Gestaltung der vereinbarten Arbeitszeiten und beim Ausgleich von Mehr- und Überstunden                     | Hoher Anteil                            | Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung sowohl was kurzfristige Änderungen als auch was temporäre Auszeiten und Wechsle der Wochenstundanzahl betrifft | Selbstverwirklichung, Ausgleich von Belastungen, Betreuungs- und Sorgearbeit   |
| IT-Lösungen AG     | Für All-In-MitarbeiterInnen bis zu 9 zusätzliche freie Tage (zw. Weihnachten und Silvester und "Zwickeltage")            | Im Unternehmen müssen Zeitguthaben in Zeitausgleich und nicht in Geld konsumiert werden.  | Im Rahmen von All-In Möglichkeit zur Flexibilität, jedoch vor dem Hintergrund hoher Zahlen an Wochenstunden  | Gering, Eltern, meist Mütter            | Einhalten der Normalarbeitszeit ohne Überstunden   | Betreuungs- und Sorgearbeit  |
| Einzelhandel GmbH  | Jubiläumsgelder können in Freizeit konsumiert werden. Das Unternehmen gewährt bei Dienstjubiläen zusätzliche freie Tage. | Im Unternehmen müssen kollektivertraglich verpflichtende Zuschläge für Randzeiten in Zeitausgleich und nicht in Geld konsumiert werden.                               | Wegen fixierter Öffnungszeiten kaum möglich, Dienstaussch muss von Führungskräften genehmigt werden  | Sehr hoher Anteil                       | Vermeiden von atypischen Arbeitszeiten, Planbarkeit, teilweise Wunsch nach höheren Arbeitszeiten   | Betreuungs- und Sorgearbeit  |
| Mineralöle AG      | keine formalen Regelungen  | Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit, All-In-Beschäftigte können einen, alle anderen Beschäftigten drei Gleittage pro Monat beanspruchen.                               | Große AN-orientierte Flexibilität bei der Gestaltung der tatsächlichen Arbeitszeiten, keine Kernzeit im Gleitzeitmodell und keine Mindestanwesenheit | Gering, Eltern, meist Mütter            | Mehr Flexibilität (teilw. Jenseits des Arbeitszeitgesetzes), Teilzeitmöglichkeit für alle, nicht nur Eltern  | Wunsch nach Teilzeit auch nach der Elternteilzeit, Mischung aus Selbstverwirklichung und Betreuungs- und Sorgearbeit |

Quelle: Eigene Darstellung

Obwohl sehr viele Argumente für eine Verkürzung der Arbeitszeit sprechen (De Spiegelaere & Agnieszka 2017) ist auf dem politischen Feld nach wie vor wenig Bewegung in Richtung kürzerer Arbeitszeiten erkennbar. Statistisch zeichnet sich in Österreich allerdings (nach wie vor und im Gegensatz zu anderen Industriestaaten) eine Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeiten ab. Überspitzt formuliert findet also eine Arbeitszeitverkürzung statt, die sich die Beschäftigten selbst zahlen, vor allem Frauen in Teilzeit. In Summe wünschen sich Vollzeitbeschäftigte kürzere Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten. Aber auch hinsichtlich der Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeitszeitorganisation gibt es große Unterschiede. Vor allem Personen mit niedrigerer Qualifikation haben wenig Autonomie in der Festlegung der Arbeitszeiten. Bei den Mittel- und Höherqualifizierten haben Frauen im Aggregat weniger Autonomie zur Verfügung als Männer.

Die Betriebsfallstudien bestätigen diese große Heterogenität in den konkreten Arbeitszeitrealitäten. Während in den Sozialwerken und in der Naturprodukte GmbH versucht wird, den MitarbeiterInnen möglichst viel Gestaltungsmöglichkeit bei den Arbeitszeiten zu geben und viele Beschäftigten lange, existenzsichernde Teilzeitmodelle haben, scheint für Beschäftigte in den IT-Lösungen Arbeitszeit im Rahmen einer normalen Vollzeitanstellung ein kaum erreichbares Ziel. Die Beschäftigten in diesem Bereich erkennen zwar die persönlichen und gesundheitlichen Probleme, die durch die langen Arbeitszeiten entstehen, betrachten diese aber eher als unumgängliche Praxis der Branche denn als etwas Gestaltbares. In der Mineralöle AG wiederum ermöglichen die kurzen Vollzeitarbeitszeiten gepaart mit hoher Flexibilität relativ gute Vereinbarkeit und hohe Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten. Der Handel hingegen zeigt, wie sehr Teilzeitarbeitskräfte, wenn sie nicht genug Mitsprache in der Festlegung der Arbeitszeitlänge haben, zur flexiblen Abdeckung der Arbeitszeiten herangezogen werden können. Dass gleichzeitig neue Teilzeitbeschäftigte gesucht werden, während MitarbeiterInnen aufstocken möchten, versinnbildlicht diese Tatsache. Aber auch im Handel gibt es sehr innovative Modelle, die die jeweilige Belastung der Arbeitszeitverteilung je nach Lage der Arbeitszeit bzw. auch der Lage des Zeitausgleichs zumindest finanziell kompensieren können. Bei den Motiven für kürzere Arbeitszeiten lässt sich ein breites Spektrum identifizieren, wobei sich zwei grundsätzliche Stränge unterscheiden lassen, nämlich Motive, die in Richtung Steigerung der Lebensqualität bzw. Selbstverwirklichung gehen und solche, die dazu dienen, die (hohen) Anforderungen zu bewältigen. Unter den ersten Strang fallen zeitaufwendige Hobbies, Reisen und persönliche Weiterentwicklungen. Wir zählen auch Vereinstätigkeit, politisches Engagement und sonstiges Ehrenamt dazu, da diese Tätigkeiten, obwohl sie sich

teilweise unter unbezahlter Arbeit subsummieren lassen, stark durch Freiwilligkeit charakterisiert sind.

In den zweiten Strang fassen wir Motive für kürzere Arbeitszeiten zusammen, die hauptsächlich dazu dienen, die Anforderungen aus bezahlter und unbezahlter Arbeit bewältigbar zu machen. Dazu zählen etwa die Versorgung von Kindern bzw. Angehörigen, wenn es nicht die ausreichenden institutionellen Stützen gibt, aber auch überbordende Belastungen, die aus der beruflichen Tätigkeit entstehen.

Erstaunlich wenig Rolle bei den Motiven für kürzere Arbeitszeiten spielt das Einkommensniveau. Grundsätzlich wäre vorstellbar, dass höhere Stunden-Einkommen den ArbeitnehmerInnen mehr Möglichkeiten geben, ihre Arbeitszeiten zu reduzieren. Eher im Gegenteil scheint gerade bei der IT-Lösungen AG die Aussicht, durch hohen Einsatz von Arbeitsstunden hohe Gehälter lukrieren zu können, eine wichtige Motivation für lange Arbeitszeiten zu sein. Bei der Naturprodukte GesmbH hingegen gewichten viele MitarbeiterInnen Formen der Selbstverwirklichung wesentlich höher als das Ziel, durch mehr Arbeitsstunden ein höheres Einkommen zu erzielen. Treten jedoch wie in der Einzelhandel GmbH niedrige Einkommen in Kombination mit Teilzeitarbeit auf, wünschen sich vermehrt Beschäftigte längere Arbeitszeiten bzw. einen Ausgleich von atypischen Arbeitszeiten in Form von Geld und nicht zusätzlicher Freizeit.

An diesen Beispielen lässt sich auch erkennen, wie Fragen der individuellen Arbeitszeitplanung in ein komplexes Geflecht aus individuellen und kontextuellen Faktoren eingewoben sind. Teilzeit ist für viele Beschäftigte in der Naturprodukte GmbH die einzige Möglichkeit, in der peripheren Region erwerbstätig zu sein. Die Motive für kürzere Arbeitszeiten sind hier in fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten begründet, aber auch im Wunsch nach Selbstverwirklichung. Ebenso im Handel werden Teilzeitmodelle vor allem aus Gründen der Betreuungsverantwortung gewählt, gesteigerte Lebensqualität oder Selbstverwirklichung sind hier aber nicht relevant. In den Sozialwerken hingegen ist vor allem die belastende Tätigkeit ein besonders weit verbreitetes Motiv für kürzere Arbeitszeiten. In der Mineralöle AG finden wir relativ gute Vereinbarkeit von Arbeit und Leben in (kurzer) Vollzeit. Auch bei den IT-Lösungen sind Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten nicht so weit verbreitet, vor allem aber, weil die nicht berufsbezogenen Ziele und Aufgaben den beruflichen Tätigkeiten untergeordnet werden.

Es sind also die Motive für kürzere Arbeitszeiten nach Branchen sehr unterschiedlich gelagert. Aber auch die Beschäftigten unterscheiden sich sehr stark danach, wie stark sie berufliches und außerberufliches Leben jeweils gewichten. Zusätzlich hat die konkrete Praxis innerhalb der

Betriebe einen entscheidenden Einfluss auf Arbeitszeitrealitäten. In unseren Fallstudien konnten wir zeigen, dass sowohl Betriebsräte als auch Führungskräfte eine besonders wichtige Rolle in der konkreten Ausgestaltung der Arbeitszeitkultur in den jeweiligen Unternehmen haben. Sowohl in der Sozialwerke GmbH als auch in der Naturprodukte GmbH ist es der Unternehmensführung sehr wichtig, den Beschäftigten möglichst viel Mitsprache in der Gestaltung der Arbeitszeitpraxis zu geben. In beiden Betrieben wird den Beschäftigten ermöglicht, das Stundenausmaß anzupassen, wenn es irgendwie möglich ist, oder temporäre Auszeiten zu nehmen. In beiden Unternehmen wird zudem betont, dadurch als Arbeitgeber besonders attraktiv zu werden. Auch die Betriebsräte sind in Fragen der betrieblichen Arbeitszeitpolitik wichtige Akteure. Sie dienen als Informationsdrehscheibe, für die Platzierung von Beschwerden aber auch, um die kollektiven Regelungen auszuhandeln und in Betriebsvereinbarungen zu gießen. Außerdem haben sie einen sehr großen Einfluss auf die arbeitszeitbezogene Bewusstseinsbildung in den Betrieben. Teilweise müssen sie sich auch gegen die Interessen der eigenen Beschäftigten stellen, wenn diese zur Selbstausbeutung neigen und etwa freiwillig unbezahlte Überstunden machen. Auch das Pochen auf die korrekte Dokumentation und Erfassung der Arbeitszeit kann für die Beschäftigten eine Schutzfunktion haben, auf die der Betriebsrat verweisen kann. Gerade im höherqualifizierten Bereich sind selbst gewählte, selbstgefährdende Arbeitsweisen nicht selten (Krause u. a. 2012). Dabei sind das Arbeitszeitgesetz und die Regelungen in den Kollektivverträgen wichtige Referenzen für Betriebsräte, um diesen Praktiken Einhalt zu gebieten.

Beschäftigte sind mit sehr unterschiedlichen Arbeitsrealitäten konfrontiert. Im niedrigqualifizierten Bereich ist die Mitsprache bei der Gestaltung eher gering, dafür sind Arbeitszeiten eher planbar und nicht so lange und entgrenzt. Im hochqualifizierten Bereich sind Entgrenzung und überlange Arbeitszeiten übliche Probleme. Unsere Beispiele zeigen, wie sehr diese teilweise stark individualisierten Arbeitszeitrealitäten dennoch in einen kollektiven Rahmen eingebettet sind und von diesem auch profitieren (Lehndorff 2016; Lehndorff & Haipeter 2007). Insofern würde auch eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit wichtige Hebel in Bewegung setzen, den Referenzrahmen individueller Handlung verschieben und so auch individuelle Gestaltungsspielräume vergrößern. Aber auch Vereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung in Kollektivverträgen, wie zuletzt in der Sozialwirtschaft getroffen, können wichtige Impulse setzen. Bis zur Umsetzung allgemeiner oder weitgehender Arbeitszeitverkürzung können fortschrittliche Betriebe und MitarbeiterInnen, die es sich leisten können, kürzer zu arbeiten, als Role-Models fungieren, die einen notwendigen Kulturwandel hin zu kürzeren Arbeitszeiten und zu einer Neubewertung des Verhältnisses von Arbeit und

Leben anstoßen. Auch lebensphasenspezifische Anpassungen der Arbeitszeit können einen Betrag zu einer faktischen Verkürzung der Arbeitszeiten leisten.

Viele ArbeitnehmerInnen haben während der Corona-Pandemie Erfahrungen mit kürzeren und sogar phasenweise ganz entfallenen Arbeitszeiten gemacht. Gleichzeitig waren diese in die Ausnahmesituation der Pandemie und des Lockdowns eingebettet. Ob und wie sich die Erfahrungen mit Corona-Kurzarbeit und der Corona-Pandemie insgesamt auf die Arbeitszeitwünsche auswirken, werden erst die nächsten Jahre zeigen. Die über Jahrzehnte steigende Produktivität sollte sich jedenfalls wieder in steigendem Zeitwohlstand (Rinderspacher 2012) niederschlagen, von dem Menschen in vielfältiger Weise profitieren.

### Literatur

- Adam, Georg & Stadler, Bettina 2020. *Ist Zeit das neue Geld? Arbeitszeitverkürzung in österreichischen Kollektivverträgen*. Wien: AK Wien.
- Astleithner, Franz & Flecker, Jörg 2017. From the golden age to the gilded. In S. Lehndorff, H. Dribbusch, & T. Schulten, hg. *Rough waters - European trade unions in a time of the crises*. Brussels: ETUI, 173–196.
- Astleithner, Franz & Stadler, Bettina 2019. Arbeitszeitlänge im Kontext von Autonomie: Zeiterfassung als Instrument gegen interessierte Selbstgefährdung? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 73, 4, 355–368.
- Astleithner, Franz & Stadler, Bettina 2018. Flexible Arbeitszeitarrangements aus der Perspektive österreichischer ArbeitnehmerInnen. *Working Paper Reihe der AK Wien* 182, 100.
- Charmaz, Kathy 2014. *Constructing Grounded Theory*. 2. Edition. London ; Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications Ltd.
- Chung, Heejung 2009. *Flexibility for whom? working time flexibility practices of European companies*. Tilburg: Tilburg University.
- De Spiegelaere, Stan & Agnieszka, Piasna 2017. *The why and how of working time reduction*. Brussels: ETUI. <https://www.etui.org/Publications2/Guides/The-why-and-how-of-working-time-reduction> [Stand 2018-02-20].
- Eichmann, Hubert 2018. Die Freizeitoption – Arbeitsverkürzung light? In A. Schönauer, H. Eichmann, & B. Saupe, hg. *Arbeitszeitlandschaften in Österreich: Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern*. S.l.: Nomos, 205–222.
- Eichmann, Hubert & Saupe, Bernhard 2014. *Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich: Follow-up-Studie ; Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Sozialministeriums*. Wien: Verl. des ÖGB.
- Flecker, Jörg & Altreiter, Carina 2014. Warum eine Arbeitszeitverkürzung sinnvoll ist. *WISO* 3, 15–28.



- Gerold, Stefanie & Nocker, Matthias 2018. More Leisure or Higher Pay? A Mixed-methods Study on Reducing Working Time in Austria. *Ecological Economics* 143, 27–36.
- Kelliher, Clare & Anderson, Deirdre 2010. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. In E. E. Kossek, S. Lewis, & L. B. Hammer, hg. *Human Relations* 63, 1, 83–106.
- Krause, A. u. a. 2012. Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In B. Badura u. a., hg. *Fehlzeiten-Report 2012*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 191–202. [http://link.springer.com/10.1007/978-3-642-29201-9\\_20](http://link.springer.com/10.1007/978-3-642-29201-9_20) [Stand 2019-01-10].
- Lehndorff, Steffen 2016. Staatliche Arbeitszeitpolitik im Finanzmarktkapitalismus. Erfahrungen mit der 35-Stunden-Woche in Frankreich und Anregungen für Deutschland. In T. Haipeter, E. Latniak, & S. Lehndorff, hg. *Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 219–258. [http://link.springer.com/10.1007/978-3-658-10177-0\\_8](http://link.springer.com/10.1007/978-3-658-10177-0_8) [Stand 2017-07-1].
- Lehndorff, Steffen & Haipeter, Thomas 2007. Gewerkschaften und andere Akteure der Arbeitszeitpolitik - Wer bestimmt über die Zeit? *WSI-Mitteilungen* 60, 4, 181–187.
- Pfahl, Svenja & Reuyß, Stefan 2020. *Auszeiten – Rauszeiten. Erfahrungen mit (Kurzzeit-)Sabbaticals und Vorschläge für ihre zukünftige Gestaltung*. Hans-Böckler-Stiftung.
- Pflüger, Jessica, Pongratz, Hans J & Trinczek, Rainer 2017. Fallstudien in der Organisationsforschung. In *Handbuch Empirische Organisationsforschung*. Springer, 389–413.
- Rinderspacher, Jürgen P. 2012. Zeitwohlstand–Kriterien für einen anderen Maßstab von Lebensqualität. *WISO (Institut für Sozial-und Wirtschaftswissenschaften, Österreich)* 1, 11–26.
- Saupe, Bernhard 2018. Landschaften, Splittergruppen, Zeitzonen? Muster flexibler Arbeitszeitgestaltung in Österreich. In H. Eichmann, B. Saupe, & A. Schönauer, hg. *Arbeitszeitlandschaften in Österreich*. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 89–126. <https://www.nomos-elibrary.de/index.php?doi=10.5771/9783845274881-355> [Stand 2019-01-9].
- Schönauer, Annika u. a. 2016. *Überstunden und Mehrarbeitsstunden in Österreich: Entstehung und Verbreitung in Österreich; Umgang im internationalen Vergleich*. Wien: FORBA.
- Schönauer, Annika & Stadler, Bettina 2021. *Systemerhalter\*innen im Fokus*. Wien: FORBA. Studie im Auftrag des AK Niederösterreich.
- Schwedinger, Michael 2013. *Arbeitszeitverkürzung in der Krise*. Universität Wien, Wien. [http://othes.univie.ac.at/30705/1/2013-11-28\\_0753920.pdf](http://othes.univie.ac.at/30705/1/2013-11-28_0753920.pdf) [Stand 2019-10-16].
- Spiegelaere, Stan De & Piasna, Agnieszka 2021. Arbeitszeitentwicklung in Europa: von kollektiven zu individuellen Verkürzungen. In M. Müller & C. Reiff, hg. *Arbeitszeit. Rahmenbedingungen – Ambivalenzen – Perspektiven*. Wien: ÖGB Verlag, 59–75.

Statistik Austria 2021. *Durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitsstunden nach Vollzeit, Teilzeit.*

[https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET\\_PDF\\_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=062883](https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=062883).

Strauss, Anselm & Corbin, Juliet 1998. *Basics of qualitative research. Techniques and procedures for developing grounded theory.* SAGE.

Wotschack, Philip 2012. Keine Zeit für die Auszeit. *Lebensarbeitszeit als Aspekt sozialer Ungleichheit* "In: *Soziale Welt*, JG 63, .