

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Bettina Stadler

MINUSSTUNDEN – VORKOMMEN, GESTALTUNG UND WISSENSSTAND DER ARBEITNEHMER:INNEN

Ergebnisse einer Facebook-Umfrage der
Arbeiterkammer Wien im Juni und Juli 2021

November 2021



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Bei Verwendung von Textteilen wird um Quellenangabe und Zusendung eines Belegexemplares an die AK Wien, Abteilung Bildungspolitik, ersucht.

IMPRESSUM

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Zulassungsnummer: AK Wien 02Z34648 M
ISBN-Nummer: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Auftraggeber: AK Wien, Bildungspolitik
Autorin: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Bettina Stadler
Betreuung: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
Grafik Umschlag und Druck: AK Wien
Verlags- und Herstellungsort: Wien
© 2022: AK Wien

Stand November 2022

Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

INHALT

4	1. Einleitung
5	2. Hintergrund der Befragung
6	3. Vergleich der Eckdaten der Facebook-Umfrage mit Statistik Austria
	4. Fragen und wichtigste Ergebnisse
7	4.1. Wie genau wissen Sie normalerweise, wie Ihre Arbeitszeiten in den nächsten 4 Wochen sind?
8	4.2. Wie oft kommt es vor, dass Sie unvorhergesehen arbeiten müssen, z.B. früher kommen, länger bleiben, an freien Tagen arbeiten, ...?
11	4.3. Wie oft kommt es vor, dass Sie während Ihrer vereinbarten Arbeitszeit NICHT eingesetzt werden?
12	4.4. Wurden Ihnen in den letzten 6 Monaten Minusstunden verrechnet? Das heißt: Müssen Sie diese Stunden oder Tage einarbeiten?
13	4.5. Wie viele Minusstunden wurden Ihnen in den letzten 6 Monaten insgesamt verrechnet, obwohl Sie arbeiten wollten?
14	4.6. Wie lange vorher erfahren Sie üblicherweise, dass sich Ihre geplante Arbeitszeit verändert?
15	4.7. Wussten Sie, dass in vielen Fällen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin gar keine Minusstunden verrechnen darf?
17	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis
17	Quellen

1. EINLEITUNG

Die Forschung zu Arbeitszeit beschäftigt sich häufig mit (zu) langen Arbeitszeiten und den Wünschen von Beschäftigten nach einer Reduktion ihrer Arbeitszeiten (exemplarisch: Sopp, und Wagner 2018; Schwedinger 2015). Hinzu kommt dabei oft die Frage von Überstunden und ihrer Bedeutung (Astleithner und Schönauer 2018).

Durch die COVID-19-Pandemie und ihre Folgen für Arbeitnehmer:innen und Unternehmen ist ein gegenteiliges Thema stärker in den Fokus der Beratungsarbeit der AK Wien gerückt. Konkret geht es um Minusstunden von Arbeitnehmer:innen und die Frage, wie weit diese nicht geleisteten Arbeitsstunden von den Arbeitgeber:innen bezahlt werden müssen. Grundsätzlich können Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen vereinbaren, dass, wenn keine Arbeit anfällt, Zeitausgleich konsumiert wird. Ist jegliches Zeitguthaben der Arbeitnehmer:innen aufgebraucht, können auch Minusstunden aufgebaut werden. Stimmt der_die Arbeitnehmer:in dem Abbau von Zeitausgleich bzw. dem Aufbau von Minusstunden nicht zu und wird der_die Dienstnehmer:in nach Hause geschickt oder nicht zur Arbeit eingeteilt, handelt es sich jedoch um eine Dienstfreistellung. Für diese Freistellung muss weiter Entgelt bezahlt werden. Dies gilt auch für den Fall, dass während eines Lockdowns das Unternehmen geschlossen bleibt und keine Kurzarbeit beantragt wurde.

Um mehr Wissen über den Informationsstand und die Problemstellungen, mit denen Arbeitnehmer:innen bei diesem Thema konfrontiert sind, zu gewinnen, wurde von der AK Wien eine Befragung über Facebook durchgeführt.

Abbildung 1: Ankündigung der Umfrage auf Facebook



Quelle: Facebook-Screenshot

2. HINTERGRUND DER BEFRAGUNG

Die Befragung auf Facebook wurde am 14. Juni 2021 gestartet und war bis 29. Juli aufrufbar. Zusätzlich wurde die Umfrage über viele weitere Kanäle beworben (z.B. Newsletter für Mitglieder der AK und Betriebsräte, Zeitschrift „AK für Sie“, Twitter, Instagram). Auch ein Teil der Bundesländer-Arbeiterkammern und der Gewerkschaften haben die Umfrage beworben.

Zwischen 12. Und 23. Juli war auch eine Version der Umfrage in Bosnisch/Serbisch/Kroatisch (BKS) online. Parallel zur Veröffentlichung der Umfrage in BKS wurde auch die Befragung in deutscher Sprache nochmals beworben. Die BKS-Version wurde nur via Facebook-Werbung ausgespielt.

Durch die intensive Bewerbung der Umfrage konnten insgesamt 2.515 Personen zur Teilnahme motiviert werden, davon haben 2.174 Personen den Fragebogen in deutscher Sprache und 341 Personen in BKS ausgefüllt.

Zentral waren bei der Umfrage spezifische Fragen zur Gestaltung der Arbeitszeit und besonders zum Vorkommen und der Abgeltung von Minusstunden. Ergänzend wurden wichtige sozio-demographische Informationen der Respondent:innen wie das Geschlecht, das Alter, die Arbeitszeit, die Branche und das Wohnbundesland erhoben

Bei der Befragung wurden den Respondent:innen drei Geschlechtsoptionen angeboten, weiblich, männlich und divers. Da insgesamt nur vier Personen die Option „divers“ gewählt haben, wird diese Gruppe nicht gesondert nach dem Geschlecht ausgewiesen. Bei allen anderen Auswertungen sind die Personen entsprechend ihrer Angaben in den Ergebnissen enthalten.

Aufgrund der Methode der Befragung, der Rekrutierung der Respondent:innen über Facebook, sind die Ergebnisse der Befragung nicht repräsentativ für die österreichische Erwerbsbevölkerung. Dies muss bei der Interpretation der Ergebnisse stets mitbedacht werden. Trotzdem liefert die Befragung wertvolle Informationen zu den Problemlagen im Zusammenhang mit unfreiwilligen und nicht bezahlten Minusstunden in den Branchen und Arbeitsverhältnissen, in denen dies vermehrt vorkommt.

Insgesamt ergibt sich aus den Daten der Eindruck, dass vermehrt Menschen mit Problemen im Bereich der Planung von Arbeitszeiten und der Abgeltung von Minusstunden an der Befragung teilgenommen haben. Um genauer einschätzen zu können, wie sehr die Struktur der Stichprobe der Facebook-Umfrage von der Struktur der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich insgesamt abweicht, werden im nächsten Abschnitt die Ergebnisse der Facebook-Umfrage mit den Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria 2021) verglichen. Anschließend wird vertiefend auf die Ergebnisse der einzelnen Fragen zur Arbeitszeitgestaltung und zu den bezahlten und unbezahlten Minusstunden eingegangen.

3. VERGLEICH DER ECKDATEN DER FACEBOOK-UMFRAGE MIT STATISTIK AUSTRIA

Wie sehr entspricht die Struktur der Teilnehmer_innen der Facebook-Umfrage den Arbeitnehmer:innen in Österreich insgesamt? Um dies abschätzen zu können, werden in einem ersten Schritt die Eckdaten beider Erhebungen für die wichtigsten sozio-demographischen Merkmale dargestellt und diskutiert.

GESCHLECHT

An der Facebook-Umfrage haben 29 % Männer und 71 % Frauen teilgenommen. Insgesamt sind in Österreich 52 % der unselbständig Erwerbstätigen männlich und 48 % weiblich. Damit liegt in der hier analysierten Stichprobe der Anteil der Frauen sehr stark über und jenem der Männer.

ALTER

Beim Alter sind die Differenzen zwischen der Facebook-Umfrage und den Daten von Statistik Austria weniger ausgeprägt (vgl. Tabelle 1). In der Facebook-Umfrage wurde die Abgrenzung zwischen mittlerem und höherem Erwerbssalter bei 50 Jahren vorgenommen, in der MZ-Arbeitskräfteerhebung liegt die Grenze bei 55 Jahren. Dies erklärt wohl die gefundenen Unterschiede zum größten Teil. Insgesamt gleichen sich die Ergebnisse weitgehend.

Tabelle 1: Vergleich mit den Ergebnissen der MZ-Arbeitskräfteerhebung nach Alter

	Facebook Umfrage 2021	MZ Arbeitskräfte- erhebung 2020
bis 29	20 %	21,8 %
30 bis 54	55 %	61,9 %
Über 50/55 und älter	25 %*	16,3 %*
Gesamt	100 %	100,0 %

Quelle: Facebook-Umfrage der AK Wien.

*unterschiedliche Abgrenzung zwischen mittlerem und höherem Erwerbssalter.

HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNG

An der Facebook-Umfrage haben sich mehr Menschen mit mittlerer Bildung, konkret mit einem Lehrausbildungsabschluss oder dem Abschluss einer BMS, beteiligt, als dies ihrem Anteil in Österreich entsprechen würde. Vor allem Hochschulabsolvent:innen sind in der Facebook-Umfrage deutlich weniger zu finden als es ihrem Anteil an allen Erwerbstätigen entsprechen würde.

Tabelle 2: Vergleich mit den Ergebnissen der MZ-Arbeitskräfteerhebung nach höchster abgeschlossener Ausbildung

	Facebook Umfrage 2021	MZ Arbeitskräfte- erhebung 2020
Pflichtschule	9%	11,8%
Lehre	41%	35,6%
BMS	20%*	12,5%*
Matura	17%	18,8%
Universität oder Fachhochschule	13%	21,3%
Gesamt	100%	100%

Quelle: Facebook-Umfrage der AK Wien.

ARBEITSVERHÄLTNIS

Ebenso sind in der Facebook-Umfrage um 10% mehr Arbeiter:innen zu finden als in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Im Gegenzug ist der Anteil der Angestellten und öffentlich Bediensteten in der MZ-Arbeitskräfteerhebung höher. Bei der MZ-Arbeitskräfteerhebung wird nicht zwischen Lehrlingen in Arbeiter:innen- und Angestelltenberufen unterschieden. Deshalb ergibt die Summe der Gruppen bei der MZ-Arbeitskräfteerhebung nicht 100%.

Tabelle 3: Vergleich mit den Ergebnissen der MZ-Arbeitskräfteerhebung nach Stellung im Beruf

	Facebook Umfrage 2021	MZ Arbeitskräfte- erhebung 2020
Arbeiter:innen	36%	26,1%
Angestellte und Öff. Dienst	64%	70,9%
Gesamt	100%*	97%*

Quelle: Facebook-Umfrage der AK Wien.

*ohne 3% Lehrlinge

ARBEITSZEIT

In der Facebook-Umfrage ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten etwas höher als bei der MZ-Arbeitskräfteerhebung, wobei hier mit kleinen Unschärfen zu rechnen ist, da bei ersterer Erhebung die Grenze zwischen Voll- und Teilzeit bei 36 Stunden und bei der zweiten Erhebung bei 35 Stunden gezogen wird. Nur wenige geringfügig Beschäftigte (bis 11 Stunden) haben an der Facebook-Umfrage teilgenommen.

Tabelle 4: Vergleich mit den Ergebnissen der MZ-Arbeitskräfteerhebung nach Arbeitszeit

	Facebook Umfrage 2021	MZ Arbeitskräfte- erhebung 2020
bis 11 Stunden	1%	4,3%
12-24 Stunden	13%	10,9%
25-35/36 Stunden	25%*	14,9%*
36+ Stunden	61%	69,7%
Gesamt	100%	100,0%

Quelle: Facebook-Umfrage der AK Wien.

BUNDESLÄNDER

Die Streuung über die Bundesländer passt mit Abweichungen im einstelligen %-Bereich sehr gut zu den Eckzahlen für Erwerbstätige von Statistik Austria.

BRANCHEN

Einige Branchen sind in der Facebook-Umfrage sehr viel stärker vertreten als es ihrer Bedeutung am österreichischen Arbeitsmarkt insgesamt entsprechen würde.

Konkret sind hier vor allem die Bereiche Beherbergung/Gaststättenwesen, Handel sowie Gesundheits- und Sozialberufe zu nennen. 13% der Teilnehmer:innen an der Umfrage kommen aus dem Bereich Beherbergung/Gaststättenwesen. Laut den Daten von Statistik Austria sind 5% aller unselbständig Beschäftigten in diesem Bereich beschäftigt. Ähnlich ist das Bild beim Handel. Hier arbeiten 27% und damit etwas mehr als ein Viertel der Respondent:innen der Facebook-Befragung. Insgesamt sind lt. Statistik Austria 14% der Beschäftigten in dieser Branche tätig. Schließlich kommt auch ein höherer Anteil der Teilnehmer:innen der Facebook-Umfrage aus dem Gesundheits- und Sozialbereich (17% vs. 11%).

Alle diese Branchen sind geprägt von wechselnden Diensten, atypischen Arbeitszeiten, einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigungen und Frauen. Beschäftigte aus diesen Branchen waren offenbar besonders motiviert, an der Befragung teilzunehmen, wohl auch, weil sie besonders häufig Probleme mit ihren Arbeitszeiten und mit Minusstunden erleben.

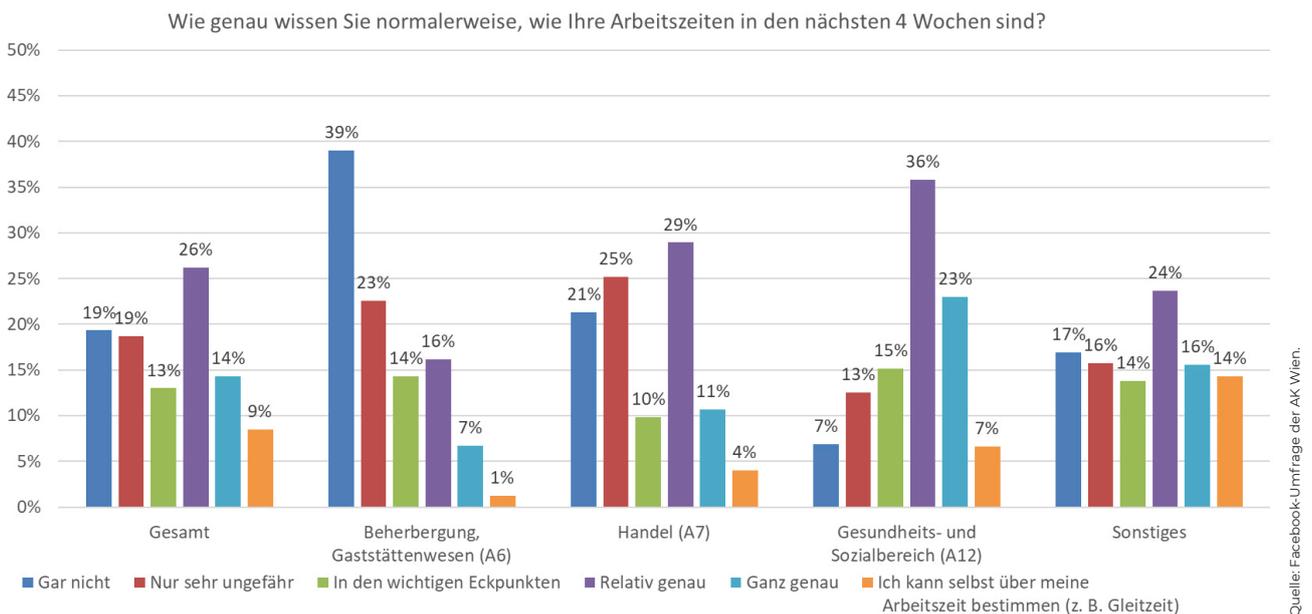
4. FRAGEN UND WICHTIGSTE ERGEBNISSE

4.1. Wie genau wissen Sie normalerweise, wie Ihre Arbeitszeiten in den nächsten 4 Wochen sind?

Die größten Differenzen werden bei der Frage nach der Planung der Arbeitszeiten bei einer Gliederung nach Branchen sichtbar. Insgesamt wissen 19% der Respondent:innen gar nicht, wann sie in den nächsten 4 Wochen arbeiten werden, und weitere 19% wissen dies nur sehr ungenau. Noch wesentlich höher ist der Anteil ohne Vorab-Information über die Arbeitszeiten im Bereich Beherbergung und Gaststättenwesen. Hier wissen 62% der Teilnehmer:innen an der Umfrage gar nicht oder nur ungenau, wann sie arbeiten werden. Im Handel gibt es hier mit annähernd 50% (46%) ebenfalls einen sehr hohen Wert.

In den wichtigsten Eckpunkten ist die Arbeitszeit in den nächsten 4 Wochen für 13% der Respondent:innen bekannt. Relativ genau kennen 26% ihre Arbeitszeit und 14% kennen diese ganz genau. Sehr viel höher sind diese Werte im Gesundheits- und Sozialbereich, hier wissen 59% relativ oder ganz genau über ihre zukünftige Arbeitszeit Bescheid. Auch im Handel gibt es offenbar Unternehmen, in denen die Planung besser funktioniert, hier wissen vier von zehn Arbeitnehmer:innen relativ oder ganz genau wann sie arbeiten werden.

Abbildung 2: Arbeitszeiten in den nächsten 4 Wochen



Eine FORBA-Studie mit der Befragung von Arbeitnehmer:innen in sechs österreichischen Branchen im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Niederösterreich und Oberösterreich im Jahr 2015 kam ebenfalls zu einem Befund von häufig schlechter Planung der Arbeitszeiten (Saupe und Stadler 2016). Lt. dieser Studie wurden 41% der Befragten eine Woche vorher oder später über ihre Arbeitszeiten informiert, 15% zwei Wochen im Voraus, und 43% wussten mindestens einen Monat vorher über ihre Arbeitsplanung Bescheid.

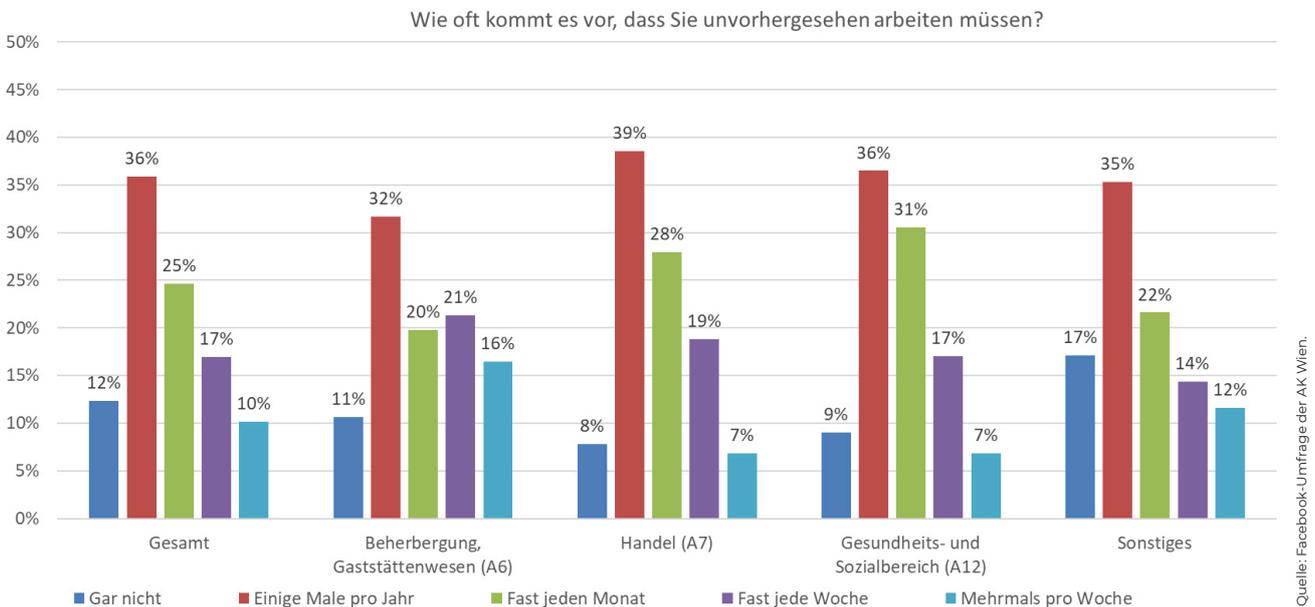
Eine vertiefende Analyse nach dem Ausmaß der vereinbarten Arbeitsstunden zeigt hier nur geringe Unterschiede. Das Geschlecht bringt ebenfalls nur einzelne Unterschiede hervor: Etwas mehr Männer als Frauen können selbst über ihre Arbeitszeit bestimmen, etwas mehr Frauen wissen relativ genau über ihre Arbeitszeiten Bescheid.

Schließlich wurden die Verteilungen auch nach Alter ausgewertet. Jüngere Arbeitnehmer_innen haben tendenziell weniger gute Informationen über ihre Arbeitszeit in den nächsten Wochen, und bei älteren Arbeitnehmer_innen sind die Arbeitszeiten etwas häufiger für die nächsten Wochen fixiert.

4.2. Wie oft kommt es vor, dass Sie unvorhergesehen arbeiten müssen, z.B. früher kommen, länger bleiben, an freien Tagen arbeiten, ...?

Bei der Frage nach unvorhergesehenen Arbeitseinsätzen fallen ebenfalls besonders die Unterschiede nach Branchen auf. Insgesamt muss etwas mehr als ein Drittel der Respondent:innen einige Male im Jahr unvorhergesehen arbeiten. Fast jeden Monat trifft dies insgesamt bei 25% der Teilnehmer:innen an der Umfrage zu. Dieser Wert liegt mit 31% im Gesundheits- und Sozialbereich und mit 28% im Handel noch deutlich darüber. Fast jede Woche oder jede Woche kurzfristig zur Arbeit gerufen wird insgesamt etwa ein Viertel der Respondent:innen (27%). Noch sehr viel höher ist dieser Wert in Beherbergung und Gastronomie mit 37%.

Abbildung 3: Häufigkeit unvorhergesehener Arbeitseinsätze

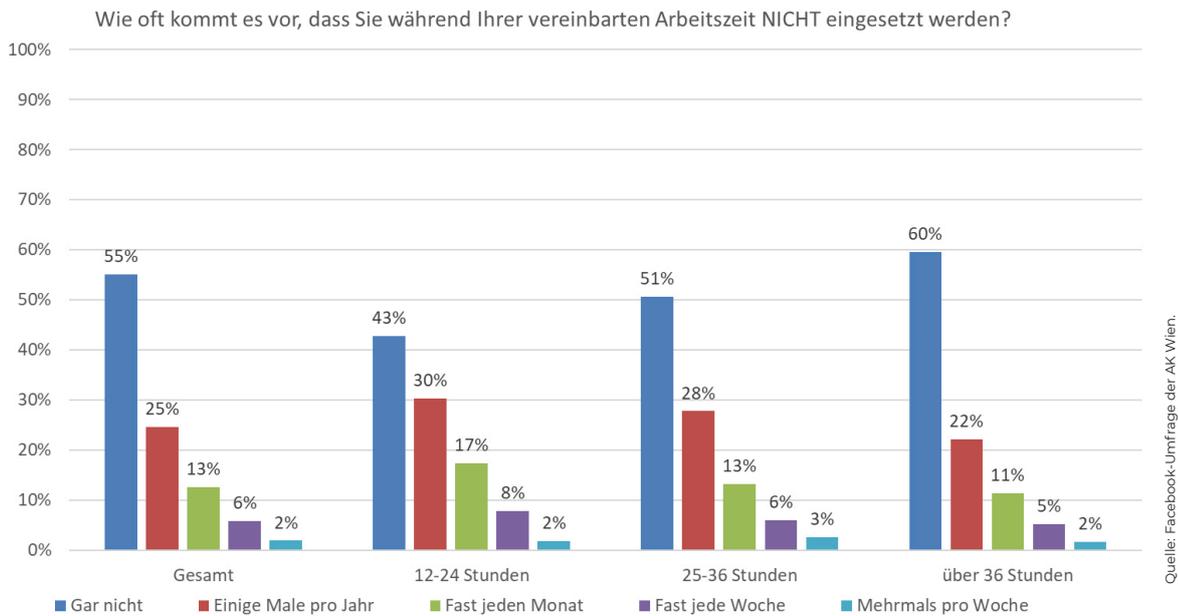


Jüngere Arbeitnehmer_innen werden häufiger kurzfristig in die Arbeit gerufen als ältere Arbeitnehmer_innen. Männer sind geringfügig häufiger mit dieser Situation konfrontiert als Frauen. Nur wenige Unterschiede bei der Frage nach kurzfristigen Arbeitseinsätzen zeigen sich nach der Arbeitszeit.

4.3. Wie oft kommt es vor, dass Sie während Ihrer vereinbarten Arbeitszeit NICHT eingesetzt werden?

Die gegenteilige Situation, dass Arbeitnehmer:innen, obwohl zur Arbeit eingeteilt, nicht eingesetzt werden, berichten ebenfalls zahlreiche Arbeitnehmer:innen.

Abbildung 4: Häufigkeit unvorhergesehener Arbeitsausfälle



*) Wegen geringer absoluter Zahlen werden keine Ergebnisse für „0 bis 11 Stunden“ ausgewiesen, in den Gesamtzahlen ist diese Gruppe aber enthalten.

Nur etwas mehr als die Hälfte der Respondent:innen (55 %) gibt an, dass sie geplante Arbeitszeiten immer leisten, ein Viertel berichtet, dass einige Male pro Jahr zu geplanten Arbeitszeiten nicht gearbeitet wird. Etwa jede_r achte Arbeitnehmer:in erlebt dies fast jeden Monat. Noch häufiger, fast jede Woche oder mehrmals pro Woche, ist dies bei jedem bzw. jeder dreizehnten Arbeitnehmer:in der Fall.

Deutliche Unterschiede gibt es bei dieser Frage vor allem bei der vereinbarten Arbeitszeit. Hier werden Werte für Beschäftigungen bis 11 Stunden pro Woche wegen zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen. Vollzeitbeschäftigte erleben unvorhergesehene Arbeitsausfälle weniger häufig als Beschäftigte mit Arbeitszeiten zwischen 25 und 36 Wochenstunden. Noch häufiger davon betroffen sind Beschäftigte mit einer Arbeitszeit zwischen 12 und 24 Stunden pro Woche. Teilzeitbeschäftigte werden offenbar vermehrt flexibel in Richtung weniger Arbeit als vereinbart eingesetzt.

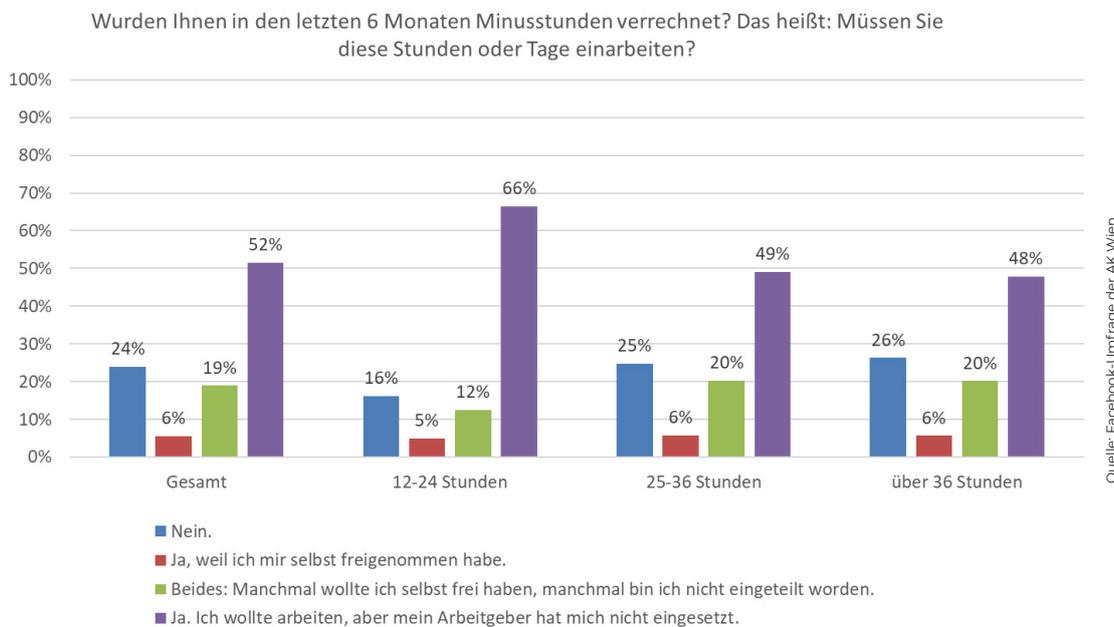
Nach Branchen, Alter und Geschlecht sind bei dieser Frage nur geringfügige Unterschiede zu sehen.

4.4. Wurden Ihnen in den letzten 6 Monaten Minusstunden verrechnet? Das heißt: Müssen Sie diese Stunden oder Tage einarbeiten?

Mit der nächsten Frage wurde genau erhoben, ob die nicht gearbeiteten Stunden von den Arbeitnehmer:innen initiiert wurden, ob diese von den Arbeitgeber:innen ausgehen oder ob beides vorkommt. Diese Frage haben nur Personen erhalten, die angegeben hatten, dass sie zumindest einige Male pro Jahr nicht eingesetzt wurden.

Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmer_innen der Facebook-Umfrage berichtet, dass sie innerhalb der sechs Monate vor der Befragung arbeiten wollten und nicht eingesetzt wurden. Bei Arbeitnehmer:innen in Teilzeit und mit geringem Stundenausmaß sind dies zwei Drittel der Arbeitnehmer:innen (66%). Gerade diese Gruppe hat wegen der reduzierten Arbeitsstunden geringere Einkommen. Werden diese Arbeitnehmer:innen trotz Arbeitsbereitschaft nicht eingesetzt, kann das zu schweren ökonomischen Konsequenzen führen.

Abbildung 5: Verrechnung von Minusstunden in den letzten 6 Monaten



*) Wegen geringer absoluter Zahlen werden keine Ergebnisse für „0 bis 11 Stunden“ ausgewiesen, in den Gesamtzahlen ist diese Gruppe aber enthalten.

Nach Branchen betrachtet kommt es vor allem im Handel noch häufiger als beim Durchschnitt aller Respondent:innen dazu, dass Arbeitnehmer:innen nicht eingesetzt wurden (59%). Auch Frauen sind häufiger betroffen als Männer (55% Frauen vs. 43% Männer).

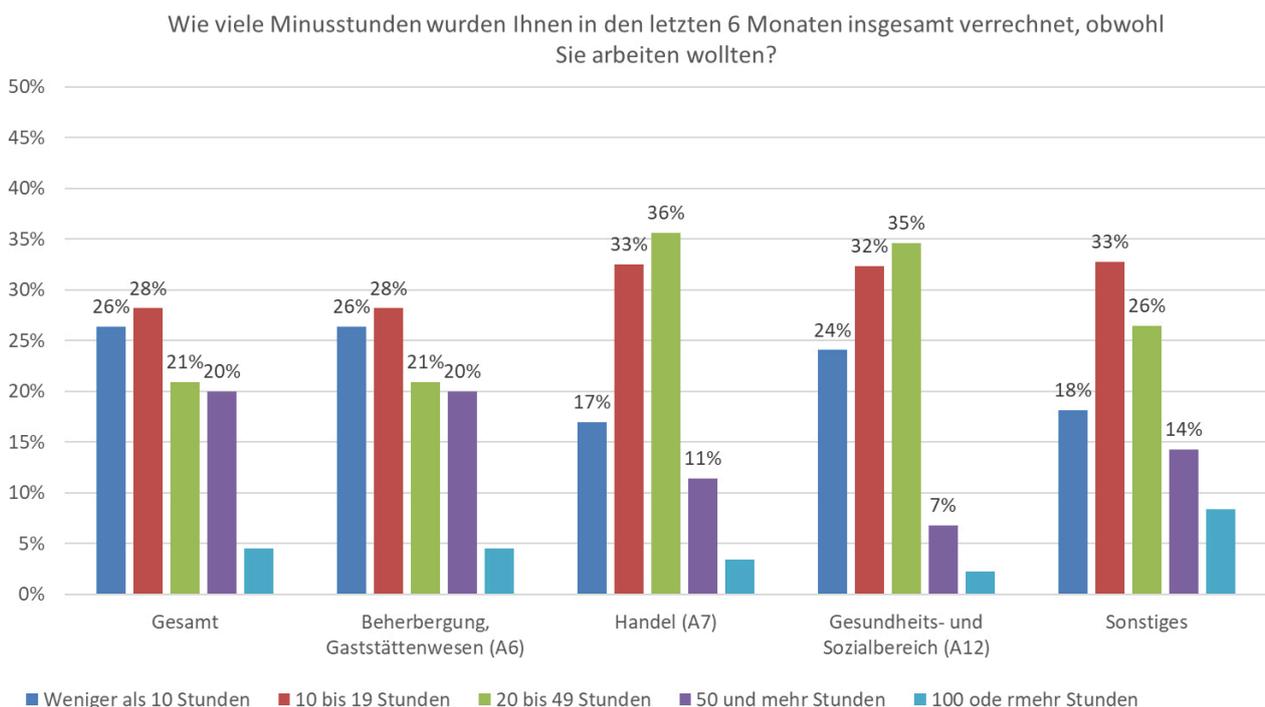
4.5. Wie viele Minusstunden wurden Ihnen in den letzten 6 Monaten insgesamt verrechnet, obwohl Sie arbeiten wollten?

Für die Frage, wie viele Minusstunden in den letzten 6 Monaten verrechnet wurden, wurden nur Personen ausgewählt, die nicht zur Arbeit eingeteilt worden waren. Damit reduziert sich auch die Zahl der Respondent:innen der Befragung auf 819 Personen. Daraus folgt, dass Abweichungen von nur einigen Prozentpunkten auf einer geringen Zahl von Fällen beruhen und hier nicht diskutiert werden.

In Abbildung 6 ist zu sehen, dass insgesamt das Ausmaß der eigearbeiteten Stunden recht ähnlich über die bei der Befragung angebotenen Kategorien verteilt ist.¹ 26% der Teilnehmer:innen an der Befragung mussten bis zu 10 Stunden einarbeiten, 28% zwischen 19 und 20 Stunden. Etwas geringer ist mit 21% der Anteil der Arbeitnehmer:innen, denen zwischen 20 und 49 Minusstunden verrechnet wurden. Mehr als 50 Stunden nacharbeiten mussten schließlich 25% der Arbeitnehmer:innen.

Auffallend ist beim Vergleich zwischen den Branchen, dass im Handel und im Gesundheits- und Sozialbereich die Antwortmöglichkeiten „10 bis 19 Stunden“ und „20 bis 49 Stunden“ dominieren. Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen hingegen mussten mehr Arbeitnehmer:innen als in anderen Gruppen (26%) weniger als 10 Stunden einarbeiten.

Abbildung 6: Zahl der Minusstunden in den letzten 6 Monaten



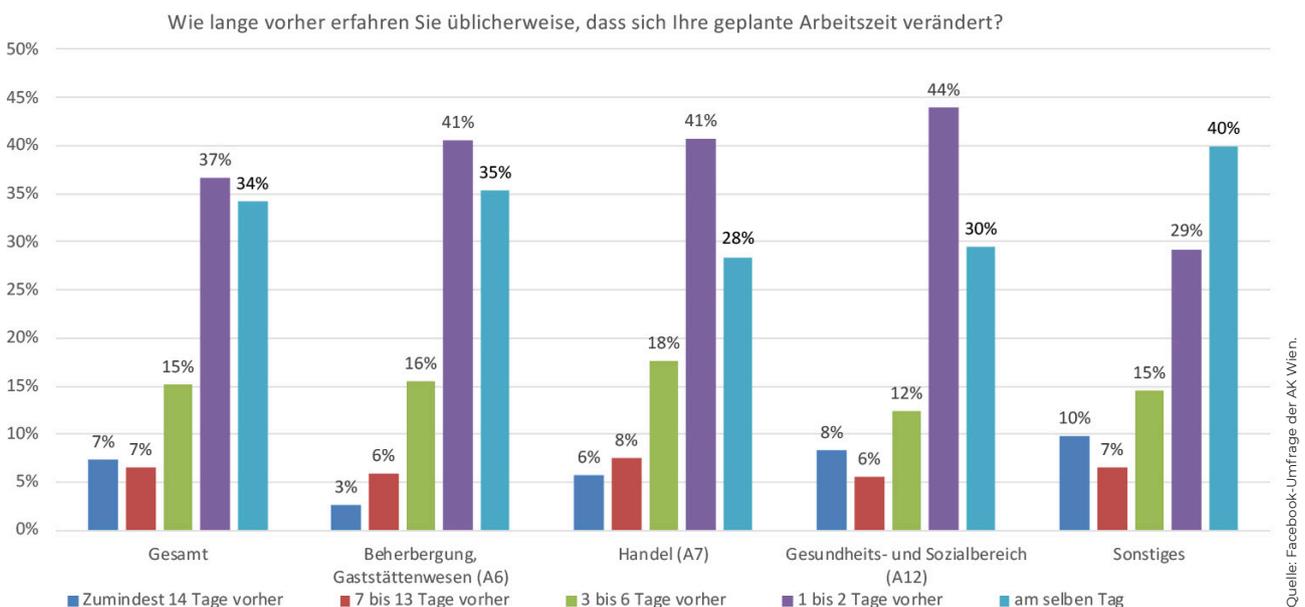
Im Bereich der Arbeitszeit können in Anbetracht der geringeren absoluten Fallzahlen keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden.

¹ Die Kategorien „50 bis 99 Stunden“ und „100 oder mehr Stunden“ wurden wegen geringer Besetzung zusammengefasst.

4.6. Wie lange vorher erfahren Sie üblicherweise, dass sich Ihre geplante Arbeitszeit verändert?

Die gesetzliche Ankündigungsfrist von 14 Tagen für Arbeitszeiten wird bei den Teilnehmer:innen der Facebook-Umfrage nur selten eingehalten. Nur 7 % erfahren 14 Tage vorher, dass sich ihre Arbeitszeit ändert. Besonders gering ist dieser Anteil mit nur 3 % im Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Etwas höher, aber nach wie vor sehr gering, ist dieser Wert im Gesundheits- und Sozialbereich mit 8 % und bei den sonstigen, sehr heterogen zusammengesetzten Branchen mit 10 %.

Abbildung 7: Ankündigung von Änderungen der Arbeitszeit



Etwa drei von vier Respondent:innen erfahren erst sehr kurzfristig, d.h. 1 bis 2 Tage vorher oder gar erst am selben Tag, dass sich ihre Arbeitszeit ändert. Dies hat natürlich vielfältige Konsequenzen für das Leben außerhalb der Arbeit (vgl. Stadler u.a. 2020).

Bei den hier dargestellten Branchen zeigt sich ein tendenziell ähnliches Bild. Einzig in den unter „Sonstige“ zusammengefassten Branchen berichten mehr Arbeitnehmer:innen über die Ankündigung der Arbeit mindestens 14 Tage vorher (10 %) und über eine Ankündigung am selben Tag (40 %). Um noch etwas besser nachvollziehen zu können, in welchen Branchen die Arbeitszeiten besonders kurzfristig angekündigt werden, wurden die Daten nochmals detailliert nach einzelnen Branchen betrachtet (soweit ausreichend Informationen vorhanden waren). Im Bauwesen und in der Information und Kommunikation erfährt knapp die Hälfte der Arbeitnehmer:innen erst am selben Tag, dass sich ihre Arbeitszeiten ändern. Im Verkehrs- und Transportwesen sind dies etwas mehr als 40 %.

Nach Geschlecht differenziert zeigt sich, dass Frauen etwas häufiger von sehr kurzfristigen Arbeitszeitänderungen (1 bis 2 Tage vorher bzw. am selben Tag) betroffen sind als Männer.

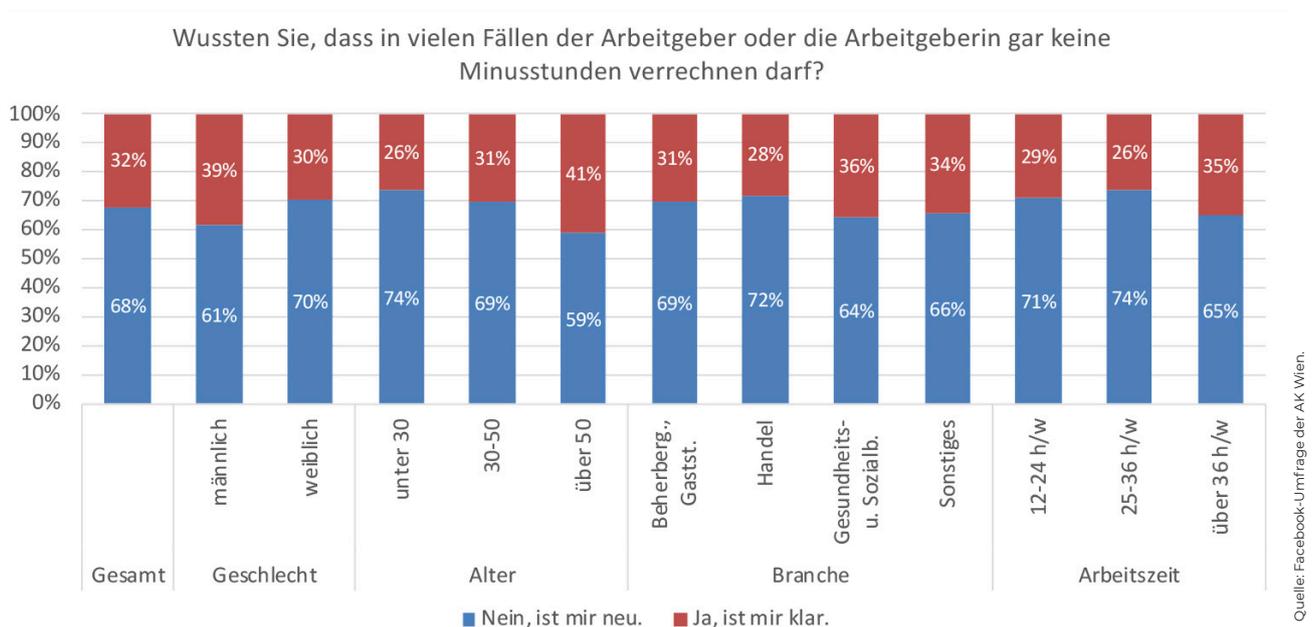
Bei den älteren Arbeitnehmer_innen über 50 Jahren ist der Anteil derer höher, die mindestens 14 Tage vorher informiert werden, dass sich ihre Arbeitszeit ändert (9 %). Auch bei der Gruppe zwischen 30 und 50 Jahren ist die Situation leicht besser. Im Gegenzug geht mit dem Alter der Anteil an Arbeitnehmer:innen, die sehr kurzfristig über Änderungen informiert werden, leicht zurück.

4.7. Wussten Sie, dass in vielen Fällen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin gar keine Minusstunden verrechnen darf?

Mit der letzten Frage im Fragebogen wurde untersucht, wie gut der Informationsstand der Teilnehmer:innen an der Umfrage über ihre Rechte ist. Arbeitgeber:innen dürfen ihren Arbeitnehmer:innen ohne vorherige Vereinbarung keine Minusstunden verrechnen. Die Tatsache, dass kurzfristig weniger Arbeit anfällt, rechtfertigt dies z.B. nicht.

Insgesamt wusste ca. ein Drittel der Teilnehmer_innen an der Umfrage (32%) von dieser Regelung. Der Wissensstand bei den Männern ist mit 39% Informierten besser als bei den Frauen (30%). Mit zunehmendem Alter, und damit wohl auch zunehmender Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt, steigt das Wissen der Arbeitnehmer:innen an. So zeigten sich 41% der Arbeitnehmer:innen über 50 informiert. Besonders schlecht ist der Informationsstand der Beschäftigten im Handel (28%), besser ist die Lage bei den Beschäftigten in den Gesundheits- und Sozialberufen und bei den sonstigen Branchen. Auffallend sind auch die Unterschiede nach Vollzeit und Teilzeit. Beschäftigte in Teilzeit sind seltener darüber informiert, dass Minusstunden häufig nicht verrechnet werden dürfen als Vollzeitbeschäftigte. Beschäftigte in Teilzeit werden häufig sehr flexibel eingesetzt, vor allem in den hier stark vertretenen Branchen. Gerade Teilzeitbeschäftigte (und häufig Frauen) fehlt oft die Information, dass der/die Arbeitgeber:in nicht immer flexibel über ihre Arbeitskraft verfügen darf.

Abbildung 8: Wissensstand zur Verrechnung von Minusstunden - Überblick



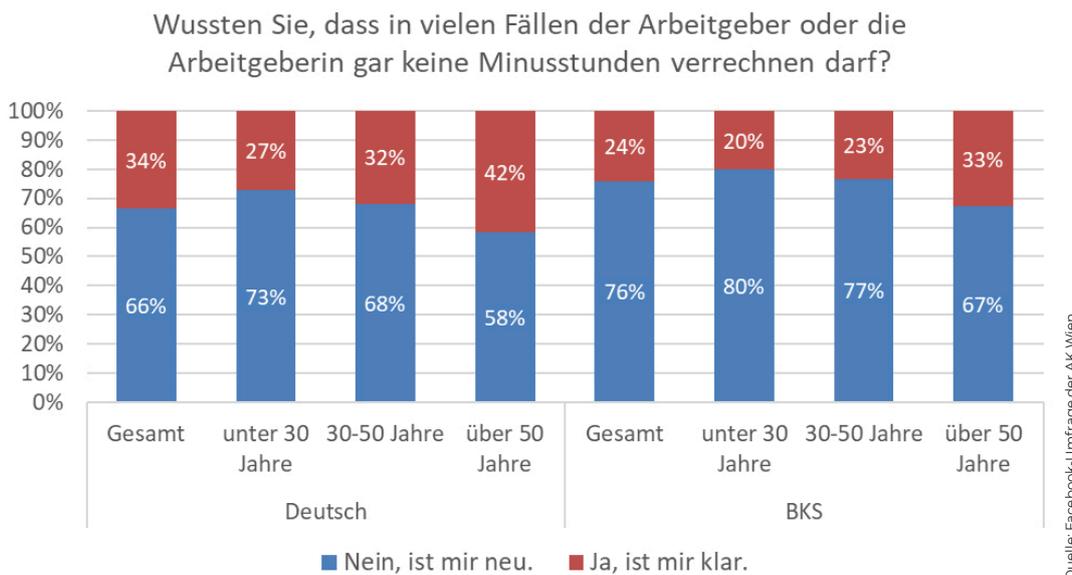
Für weitere Analysen wurde geprüft, ob sich der unterschiedliche Wissensstand von Frauen und Männern auch bei einer Differenzierung nach Arbeitsstunden zeigt. Bei Frauen steigt der Wissensstand mit zunehmender Arbeitszeit an. Bei Männern ist ein umgekehrter Zusammenhang zu beobachten. Männer in Vollzeit wissen schlechter über die korrekte Abrechnung von Minusstunden bescheid als Männer in Teilzeit.

Die wöchentlichen Arbeitsstunden wurden nochmals differenziert nach Branchen betrachtet (ohne Abbildung). Hier bestätigt sich durchgehend, dass Vollzeitbeschäftigte besser über die Verrechnung von Minusstunden Bescheid wissen als Teilzeitbeschäftigte. Neben den hier

bereits in Abbildung 8 präsentierten Branchen-Ergebnissen treten nur einzelne, meist aber mit wenigen Fällen besetzte, Branchen hervor.

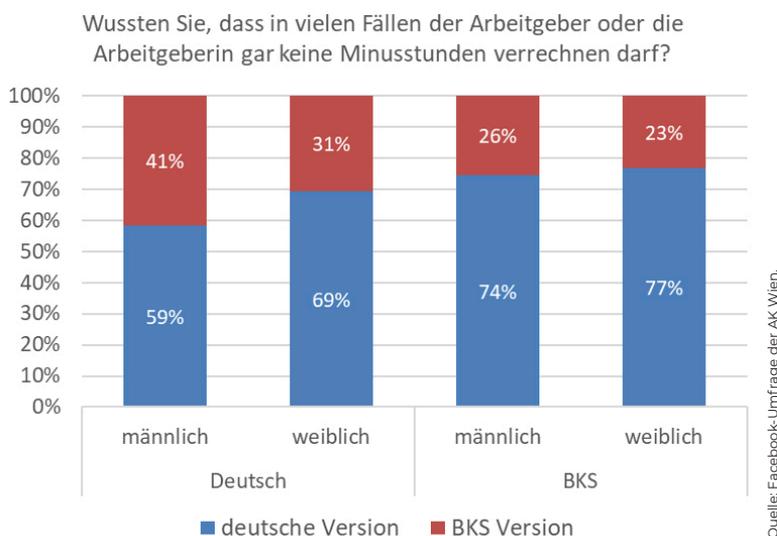
Deutlich sind die Differenzen im Informationsstand über die Arbeitszeiten auch je nach Sprache, in der an der Facebook-Umfrage teilgenommen wurde. Respondent:innen der deutschen Sprachversion berichten zu 34%, darüber informiert zu sein, dass häufig keine Minusstunden verrechnet werden dürfen. Bei der Gruppe, die in BKS geantwortet hat, sind dies 24%. Bei beiden Gruppen nimmt das Wissen über die eigenen Rechte mit dem Alter zu.

Abbildung 9: Wissensstand zur Verrechnung von Minusstunden nach Umfragesprache und Alter



Sowohl bei den Respondent:innen in Deutsch als auch in BKS verfügen Männer über etwas bessere Informationen als Frauen.

Abbildung 10: Wissensstand zur Verrechnung von Minusstunden nach Umfragesprache und Geschlecht



5. TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabelle 1: Vergleich mit den Ergebnissen der MZ-Arbeitskräfteerhebung nach Alter	5
Tabelle 2: Vergleich mit den Ergebnissen der MZ-Arbeitskräfteerhebung nach höchster abgeschlossener Ausbildung	6
Tabelle 3: Vergleich mit den Ergebnissen der MZ-Arbeitskräfteerhebung nach Stellung im Beruf	6
Tabelle 4: Vergleich mit den Ergebnissen der MZ-Arbeitskräfteerhebung nach Arbeitszeit	7
Abbildung 1: Ankündigung der Umfrage auf Facebook	4
Abbildung 2: Arbeitszeiten in den nächsten 4 Wochen	9
Abbildung 3: Häufigkeit unvorhergesehener Arbeitseinsätze	10
Abbildung 4: Häufigkeit unvorhergesehener Arbeitsausfälle	11
Abbildung 5: Verrechnung von Minusstunden in den letzten 6 Monaten	12
Abbildung 6: Zahl der Minusstunden in den letzten 6 Monaten	13
Abbildung 7: Ankündigung von Änderungen der Arbeitszeit	14
Abbildung 8: Wissensstand zur Verrechnung von Minusstunden - Überblick	15
Abbildung 9: Wissensstand zur Verrechnung von Minusstunden nach Umfragesprache und Alter	16
Abbildung 10: Wissensstand zur Verrechnung von Minusstunden nach Umfragesprache und Geschlecht	16

6. QUELLEN

Astleithner, Franz, und Annika Schönauer. 2018. „'Ohne Überstunden geht finanziell gar nichts.' Eine Analyse zur Relevanz von Überstunden als Gehaltsbestandteil in der Privatwirtschaft“. In *Arbeitszeitlandschaften in Österreich - Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsefeldern*, herausgegeben von Hubert Eichmann, Bernhard Saupe, und Annika Schönauer, 145–70. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

Saupe, Bernhard, und Bettina Stadler. 2016. „Arbeitszeitflexibilisierung - die Perspektive der ArbeitnehmerInnen. Projektbericht“. FORBA-Forschungsberichte. Wien: FORBA.

Schwedinger, Michael. 2015. „Arbeitszeiten in Österreich: zwischen Wünschen und Realität“. 148. Materialien zu *Wirtschaft und Gesellschaft*. Wien: AK.

Sopp, Peter M., und Alexandra Wagner. 2018. „Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten“. 909. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research.

Stadler, Bettina, Annika Schönauer, Anna Arlinghaus, Bernhard Saupe, und Hubert Eichmann. 2020. „Das Leben ist Synchronisation – Möglichkeiten und Formen sozialer Teilhabe vor dem Hintergrund atypischer Arbeitszeiten“. *sozialpolitik.ch* 2020 (3).

Statistik Austria. 2021. „Arbeitsmarktstatistiken 2020. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung“. Wien: Statistik Austria.

GERECHTIGKEIT #FÜRDICH

Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Download:
wien.arbeiterkammer.at/service/studien



 arbeiterkammer.at/rechner
 youtube.com/AKoesterreich
 twitter.com/arbeiterkammer

 facebook.com/arbeiterkammer
 [@diearbeiterkammer](https://instagram.com/@diearbeiterkammer)
 tiktok.com/@arbeiterkammer



WIEN.ARBEITERKAMMER.AT