

Zusammenfassung

In der soziologischen Literatur wird eine zunehmende Eigenverantwortlichkeit in der Arbeitsorganisation attestiert. Das betrifft in ganz besonderem Maße auch Fragen der Arbeitszeit. In diesem Bericht wird der Frage nachgegangen, wie weit verbreitet unterschiedliche Formen der Selbststeuerung von Arbeitszeiten sind und welche Konsequenzen sie für die Beschäftigten zeitigen. Für die Analyse wurde auf Basis der Daten des ad hoc-Moduls 2015 des österreichischen Mikrozensus zum Thema „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ eine Typologie von mehr oder weniger selbstgesteuerten Arbeitszeiten gebildet. Es zeigt sich, dass die Mehrheit der unselbständig Beschäftigten nach wie vor über wenig Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung verfügt. Besonders häufig von fixen Arbeitszeiten betroffen sind Arbeitskräfte mit eher geringer Bildung, Beschäftigte mit hohen Bildungsabschlüssen verfügen weitaus häufiger über Möglichkeiten zur Gestaltung ihrer Arbeitszeiten. Selbstgesteuerte Arbeitszeiten gehen tendenziell mit längeren Arbeitszeiten und stärkeren arbeitszeitbezogenen Belastungen einher. Gleichzeitig steigt mit der Autonomie allerdings auch die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitorganisation. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass selbstgesteuerte Arbeitszeiten zwar das Potential zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben haben, gleichzeitig bergen sie aber auch die Gefahr zunehmender Selbstaussbeutung und des Relevanzverlustes arbeitszeitbezogener Schutzinstanzen.

Abstract

According to sociological literature self-managed work organization, including matters of working time, gain increasing importance. In this report, we examined the question of how widespread different forms of self-regulation of working hours are and what consequences they have for employees. Exploiting data from the 2015 ad-hoc Module of the Austrian Labour Force Survey on work organization and working time arrangements we developed a typology of working time schemes differing according to the degree of self-regulation, documentation of working hours and all paid overtime. It turns out that the majority of employees still have little autonomy in the organization of working time. Furthermore, major differences can be found according to the highest level of education completed. Employees with relatively low levels of education are more frequently bound to fixed working hours, and those with a high level of education on average find far more opportunities to organize their working hours by themselves. However, self-managed working times tend to go along with longer working hours and more work-related burdens. On the other hand, workers report higher satisfaction with working time organization if they have more autonomy. To sum up, self-managed working times bear the possibility to increase work-life-balance while at the same time they challenge the protective role of working time regulations.