

II. EINLEITUNG UND HINTERGRUND

In der Arbeitswelt ist in den letzten Jahrzehnten eine zunehmende Flexibilisierung feststellbar. Das betrifft auch die Arbeitszeitorganisation, in der starre Regelungen von verschiedenen flexiblen Arbeitszeitmodellen abgelöst werden. Häufig nimmt dabei die Arbeitszeitautonomie zu: 2015 gaben 14,4 Prozent der Erwerbstätigen an, freie Zeiteinteilung zu haben. Weitere 28,1 Prozent haben zumindest teilweise die Möglichkeit, die Arbeitszeiten selbst zu bestimmen (Baumgartner/Knittler 2016). Wir können feststellen, dass die Organisation der Arbeit(-szeit) zunehmend den Beschäftigten überantwortet wird. Festgesetzte Arbeitszeiten verlieren, so eine gängige Einschätzung, tendenziell an Bedeutung und werden durch Formen indirekter Steuerung über Leistungsvorgaben ersetzt (Peters/Sauer 2005). Vor diesem Hintergrund büßen institutionalisierte Messgrößen, wie die wöchentliche Arbeitszeit oder Überstunden, tendenziell an Bedeutung ein. In der Praxis verschwimmt bei All-In Arbeitsverträgen oder Bandbreitenmodellen der direkte Zusammenhang zwischen tatsächlich geleisteter Arbeitszeit, Überstunden und dem, was im Arbeitsvertrag als wöchentliche Arbeitszeit festgelegt ist. Weiterbildung, so eine weitere These, wird in die Sphäre des Privaten verschoben und auch hier den Beschäftigten die Verantwortung für ihre eigene „Employability“ übertragen. Empirische Analysen müssen diesen Entwicklungen Rechnung tragen. Dabei ist für eine Untersuchung unterschiedlicher Arbeitszeitarrangements eine gemeinsame Betrachtung des Grades der Selbststeuerung und Arbeitszeitsouveränität notwendig, um ein umfassendes Bild zu erhalten (Munz, 2005).

Die Möglichkeit, die Arbeitszeiten selbst festzulegen, bedeutet nämlich nicht automatisch, dass über die eigene Zeit auch souverän verfügt werden kann. Wenn es die betrieblichen Belange nicht anders zulassen, kann ein höheres Maß an Autonomie lediglich zur Folge haben, dass die eigenen Arbeitszeiten selbständig an die betrieblichen Erfordernisse angepasst werden. Zeitsouveränität hingegen würde bedeuten, die Autonomie auch tatsächlich für eigene Belange nutzbar machen zu können, weil es die Arbeitsorganisation und die betriebliche Kultur ermöglichen. So wurden Arbeitszeiten laut European Working Conditions Survey 2010 zu 53 Prozent ausschließlich vom Betrieb und nur zu 16 Prozent ausschließlich von den Beschäftigten bestimmt (Eichmann/Saupe 2014: 93).

Arbeitszeitflexibilisierung kann demnach auch dazu dienen, unternehmerisches Risiko auf die Beschäftigten abzuwälzen. Selbstgesteuerte Arbeitszeiten können dann zur Ausweitung der Arbeitsstunden, zum Verlust von Überstundenzahlungen oder zu Stress durch das zusätzliche Selbstmanagement führen (Haipeter/Lehndorff/Schilling/Voss-Dahm/Wagner 2002). So gibt es etwa für Deutschland Befunde, dass selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitszeit führen können, vor allem dann, wenn sie nicht mehr erfasst werden (Matta 2015). Insgesamt nahm auch in Österreich die Zahl der Personen, die angaben, unter Zeitdruck zu arbeiten, von 29 Prozent in 2007 auf 37 Prozent in 2013 zu (vgl. Mikrozensus-Module zu Arbeitsbelastungen). Ob diese Zunahme

auch mit der stärkeren Verbreitung flexibler bzw. selbstgesteuerter Arbeitszeitmodelle zu tun hat, gilt es zu klären.

In komplexer Interaktion aus Art der Erfassung der Arbeitszeit, der Ausgestaltung des Arbeitsvertrages, der Autonomie in der Festlegung der Arbeit(-szeit), der Souveränität über die Arbeitszeit und der konkreten Arbeitszeitkultur ergeben sich unterschiedliche Arbeitszeitpraktiken, die einerseits individuelle Folgen haben, andererseits aber auch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen mitprägen. Sie haben Einfluss auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, die Geschlechterverhältnisse, die Gesundheit der Beschäftigten sowie auf die Verteilung der Arbeit insgesamt (Flecker/Altreiter 2014).

In der Realität ist von einer Vielzahl von Arbeitszeitpraktiken auszugehen, die mehr oder weniger arbeitnehmerInnenfreundlich sind und die mehr oder weniger den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Einen Überblick über Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung in sieben ausgewählten Branchen lieferte das im Auftrag der Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich durchgeführte Projekt „Flexible Arbeitszeiten: die Perspektive der ArbeitnehmerInnen“ (Saupe/Stadler 2016). Eine detaillierte und systematische Erfassung unterschiedlicher, flexibler Arbeitszeitarrangements für alle unselbständigen Erwerbstätigen in Österreich und über alle Branchen hinweg ist allerdings noch ausständig und somit Gegenstand dieses Projektes.

Vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitsmärkte ist in vielen Branchen und Berufsfeldern berufsbezogene Weiterbildung wichtig für den dauerhaften Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Berufliche Bildung kann dabei sowohl innerhalb der bezahlten Arbeitszeit als auch außerhalb der bezahlten Zeiten stattfinden. Fraglich ist nun – in Erweiterung der Erfassung und Analyse flexibler Arbeitszeitarrangements – wie sich diese Arbeitszeitformen auf die berufliche Weiterbildung auswirken. Diesen Fragen soll in einem weiteren Teil des Berichtes nachgegangen werden.