

III. UNTERSUCHTE FRAGEN UND AUFBAU DES BERICHTS

Ziel des Forschungsprojektes war somit, die vorliegende Forschung weiterzuführen und eine detaillierte Analyse unterschiedlich flexibler bzw. selbstgesteuerter Arbeitszeitarrangements hinsichtlich ihrer Verbreitung, ihrer arbeitszeitbezogenen Charakteristika sowie ihrer Vereinbarkeit von Arbeit und Leben durchzuführen. Darüber hinaus wurde ein möglicher Zusammenhang zwischen den identifizierten Arbeitszeitarrangements und der Teilnahme an berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen untersucht. Die Analysen beziehen sich auf unselbständig Erwerbstätige.

Konkret wurden für die Untersuchung die folgenden Fragen formuliert:

- Welche flexiblen Arbeitszeitarrangements sind am österreichischen Arbeitsmarkt zu finden und wie verbreitet sind sie?
- Wie unterscheiden sich die Arbeitszeitarrangements hinsichtlich arbeitszeitbezogener Charakteristika?
- In welchem Zusammenhang stehen die Arbeitszeitarrangements mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben?
- Gibt es unterschiedliche Nutzungsmuster beruflicher Aus- und Weiterbildung im Kontext verschiedener Arbeitszeitarrangements?

Neben dem „Grad der Selbstbestimmung der Arbeitszeit“ stehen auch die „pauschale Abgeltung von Überstunden“ und die „Erfassung der Arbeitszeit“ in engem Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation. Aus diesen Dimensionen wurde eine Typologie von Arbeitszeitarrangements gebildet. Da flexible Arbeitszeiten in Vollzeit- und Teilzeitanstellungen häufig unterschiedliche Erscheinungs- und Nutzungsformen zeigen, wird immer wieder auch nach dem Beschäftigungsausmaß unterschieden, wobei der Schwerpunkt auf Vollzeitbeschäftigung liegt. Insgesamt wurden zehn Typen mehr oder weniger selbstgesteuerter Arbeitszeiten identifiziert. Sie werden in Form von Arbeitszeitarrangements der weiteren Analyse zugrunde gelegt. Es wird untersucht, in welchem Zusammenhang sie mit individuellen und erwerbsbezogenen Merkmalen stehen. Damit verbunden ist eine quantitative Einschätzung der Verbreitung der oben beschriebenen Formen. Konkret bearbeitete Fragen waren: Arbeiten Männer tendenziell häufiger im Kontext selbstgesteuerter Arbeitszeit? In welchen Branchen treten diese vermehrt auf? In welchen Qualifikationsniveaus sind selbstgesteuerte Arbeitszeiten besonders weit verbreitet (Kapitel V)?

Selbststeuerung bedeutet nicht automatisch Zeitsouveränität. In welchem Zusammenhang stehen selbstgesteuerte Arbeitszeiten mit der Länge der Arbeitszeiten, welche Arbeitszeiten wünschen sich Beschäftigte in den verschiedenen Arbeitszeitarrangements und welche Gruppen tragen ein besonders hohes Risiko für bezahlte und unbezahlte Überstunden? Diese Fragen werden in Kapitel VI des Berichts näher untersucht. Eingeleitet wird die Analyse in diesem Abschnitt von einer deskriptiven Darstellung der Zusammenhänge, daran anschließend werden verschiedene Merkmale in insgesamt drei Regressionsmodellen zusammengeführt. In diesem Abschnitt wird, da die

Problematisierung von überlangen Arbeitszeiten eigentlich nur für das Segment der Vollzeitbeschäftigten relevant ist, auf Teilzeitbeschäftigte nicht näher eingegangen.

In Kapitel VII des Berichts wird die Frage des Zusammenhangs von Arbeitszeitarrangements und Vereinbarkeit von Arbeit und Leben bzw. spezifisch von Arbeit und Betreuungsverantwortung in den Blick genommen. Welche Formen flexibler Arbeitszeitmodelle stehen in Zusammenhang mit stärkerer Entgrenzung, wo fällt es leichter, kurzfristig frei zu nehmen? Nutzen eher Personen mit Betreuungsverantwortung, insbesondere für Kinder, oder Personen ohne Betreuungsverantwortung flexible Arbeitszeitarrangements? Wie unterscheiden sich die Länge der Arbeitszeit und die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitorganisation in unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen für Männer und Frauen und nach dem Vorhandensein von Betreuungsaufgaben? Neben der deskriptiven Bearbeitung des Themenkomplexes wird in einem Regressionsmodell auf die Einflüsse auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung eingegangen.

In Kapitel VII wird schließlich gezeigt, welche Faktoren die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung beeinflussen und welche Gruppen am Arbeitsmarkt ein hohes Risiko aufweisen, dass diese Weiterbildung in der Freizeit besucht wird. In zahlreichen Branchen und Berufen wird permanente Weiterbildung immer wichtiger, um den Arbeitsanforderungen entsprechen zu können. Wie wirken sich nun verschiedene Formen flexibler Arbeitszeitarrangements auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung aus? Wird der Zugang durch flexible Arbeitszeiten erleichtert? Berufliche Weiterbildung kann vom Arbeitgeber finanziert und während der Arbeitszeit besucht werden. Ebenso kann die Verantwortung für Weiterbildung bei den ArbeitnehmerInnen liegen, sodass sie diese berufliche Weiterbildung selbst finanzieren bzw. in der Freizeit besuchen (müssen). Von diesen Fragen wird die Analyse geleitet.

Abschließend werden die hier präsentierten Befunde integriert, diskutiert und zusammengefasst (Kapitel IX).

IV. DATENBASIS UND DEFINITIONEN

Im Jahr 2015 wurde zusätzlich zur laufenden Mikrozensus-Befragung ein Ad-hoc-Modul mit Fragen zur Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung durchgeführt. Zahlreiche Fragen waren dem Thema flexibler bzw. selbstgesteuerter Gestaltung der Arbeitszeit gewidmet. Auch nach der Einschätzung der Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit den persönlichen Lebensumständen wurde gefragt.

Im dauerhaft laufenden Standardprogramm der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung finden sich Informationen zur Arbeitszeit, wie die Normalarbeitszeit, die Wunscharbeitszeit, die tatsächliche Arbeitszeit, bezahlte und unbezahlte Überstunden und die Lage der Arbeitszeit. Darüber hinaus wird nach der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen in den letzten vier Wochen und dem Stundenausmaß dieser Ausbildungen gefragt. Für die letzte besuchte Ausbildung wird erhoben, ob damit vorwiegend berufliche oder private Interessen verfolgt wurden und in welchem Themenfeld (nach internationaler ISCED-Klassifikation) diese angesiedelt war. Diese