

# **Flexibles Arbeiten in Niederösterreich**

Repräsentative Studie zur Verbreitung und Ausprägung  
flexibler Arbeitsformen

Silvia Feuchtl, AKNÖ

Martina Hartner-Tiefenthaler & Sabine Köszegi, TU Wien

November 2015

# Stichprobe

10.106 Personen Zufallsstichprobe,  
gezogen aus den Mitgliedern der AKNÖ



Paper-Pencil Befragung  
(Online-Befragung läuft noch)



Ausgewählte Branchen



Response: 754 Personen in der Auswertung =  
7,5 % Rücklaufquote

# Übersicht

Branche	Grund- gesamtheit	Stich- probe	%	Response
Freiberuf/ Wissenschaft	367	367	100%	3,6 %
Erziehung und Unterricht	5.498	1.000	18%	6,3 %
Energie und Wasservers.	3.070	600	20%	5,1 %
Informatik	5.230	1.200	23%	14,4 %
Großhandel	32.134	1.000	3%	11,2 %
Führung/Verw./UB	4841	1000	21%	14,4 %
Architektur	5976	600	10%	2,3 %
Forschung und Entwicklung	2276	500	22%	10,4 %
Werbung und Marketing	1339	1339	100%	10,4 %
Arbeitskräfteüberlassung	7824	1500	19%	2,6 %
Finanz- und Vers.dienstleister	13598	1000	7%	14,4 %

# Teilnehmer\_innen

zwischen 16 und 68 Jahren (Durchschnitt 40)



Geschlecht: 51,6 % Frauen und 48,4% Männer

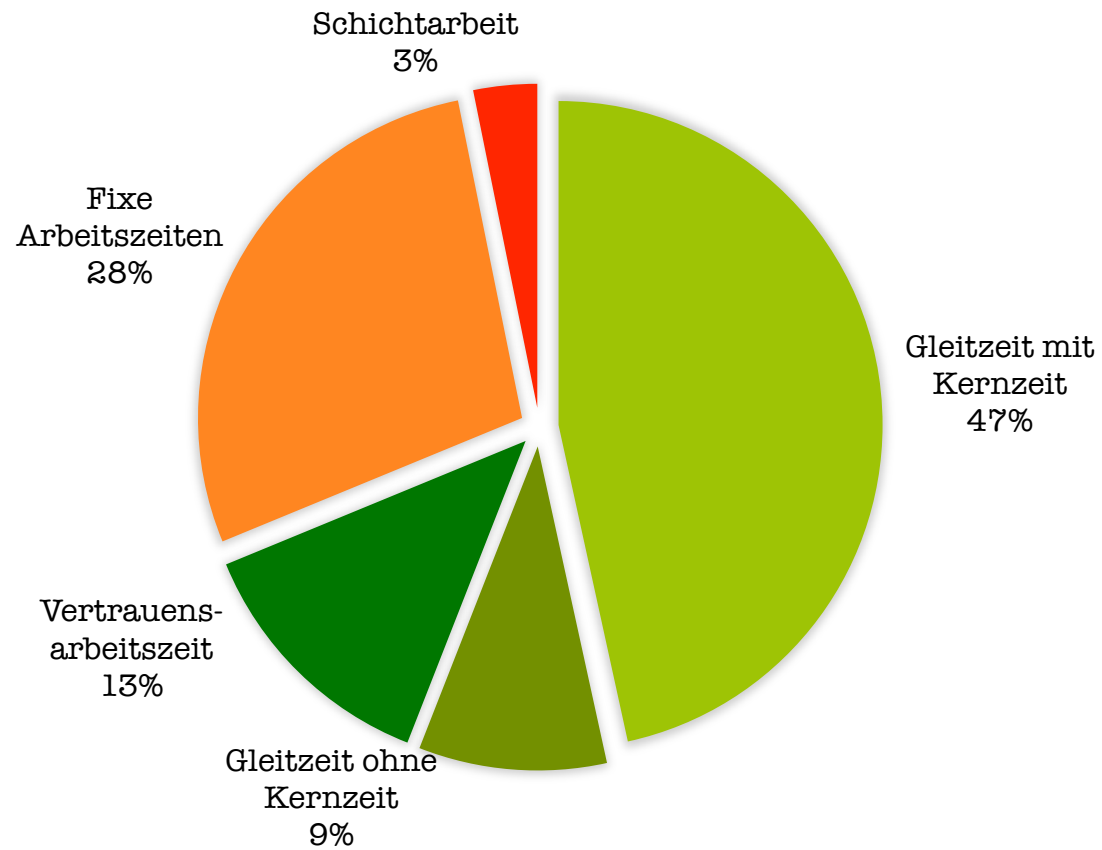


28% mit Leitungsfunktion



87 % Angestellte, 13% Arbeiter\_innen

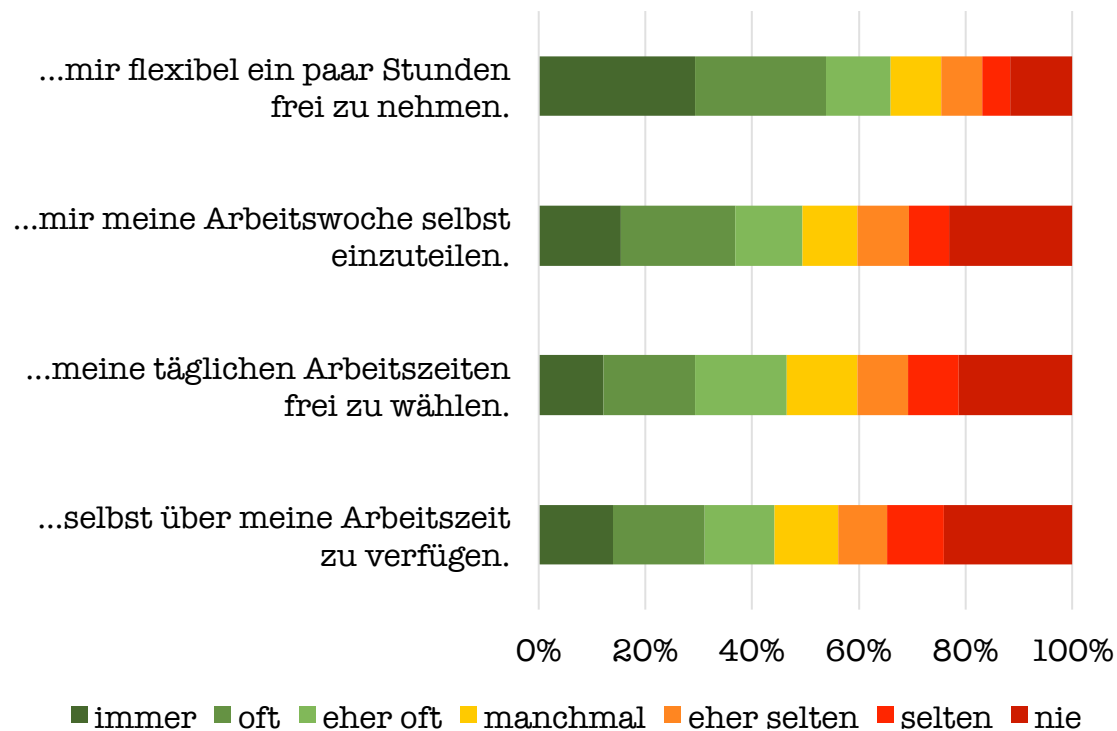
# **Zeitliche und örtliche Flexibilität**



## Arbeitszeitregelungen

Ungefähr zwei von drei Befragten arbeiten zeitlich flexibel, fast die Hälfte der Befragten arbeitet Gleitzeit mit einer Kernarbeitszeit.  
 13 % der Befragten brauchen keine Zeitaufzeichnungen über ihre Arbeitszeit vorweisen (=Vertrauensarbeitszeit).

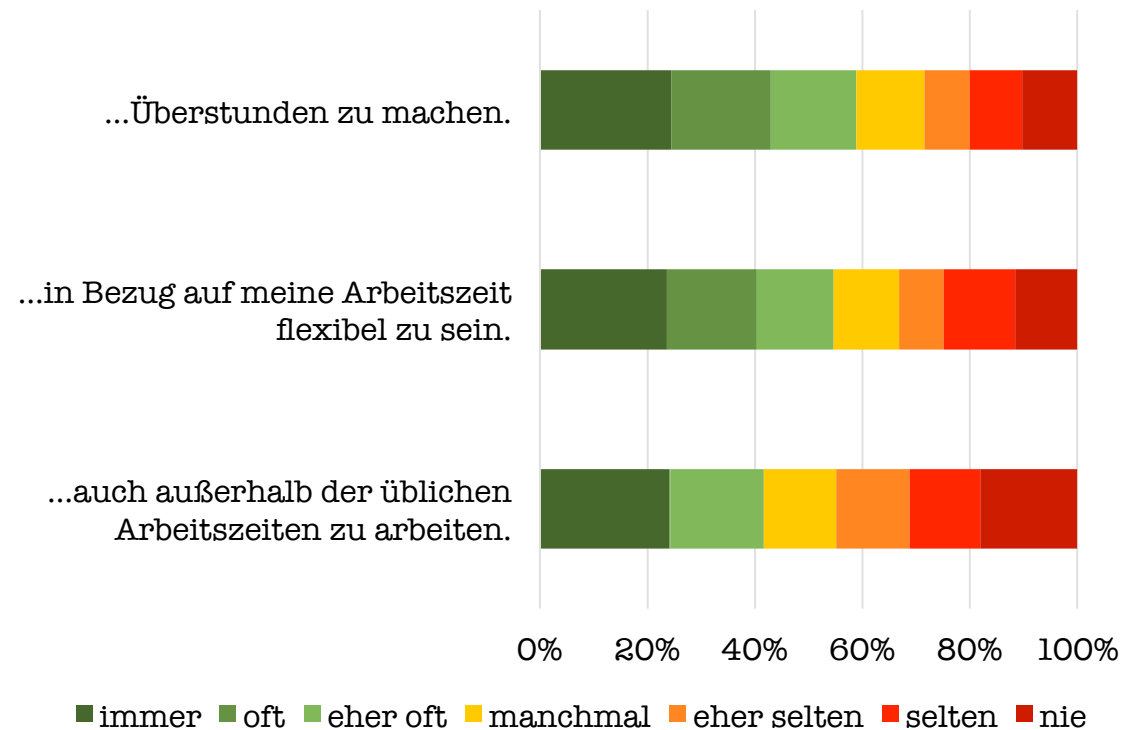
## Ich habe die Möglichkeit ...



## Möglichkeit zur zeitlichen Flexibilität

Etwa die Hälfte der Befragten hat meistens die Möglichkeit, die Arbeit in einem gewissen Rahmen flexibel an individuelle Bedürfnisse anzupassen. Nicht einmal ein paar Stunden frei nehmen zu können, geben 11,6 % der Befragten an, während drei von vier Befragten dies zumindest manchmal tun können.

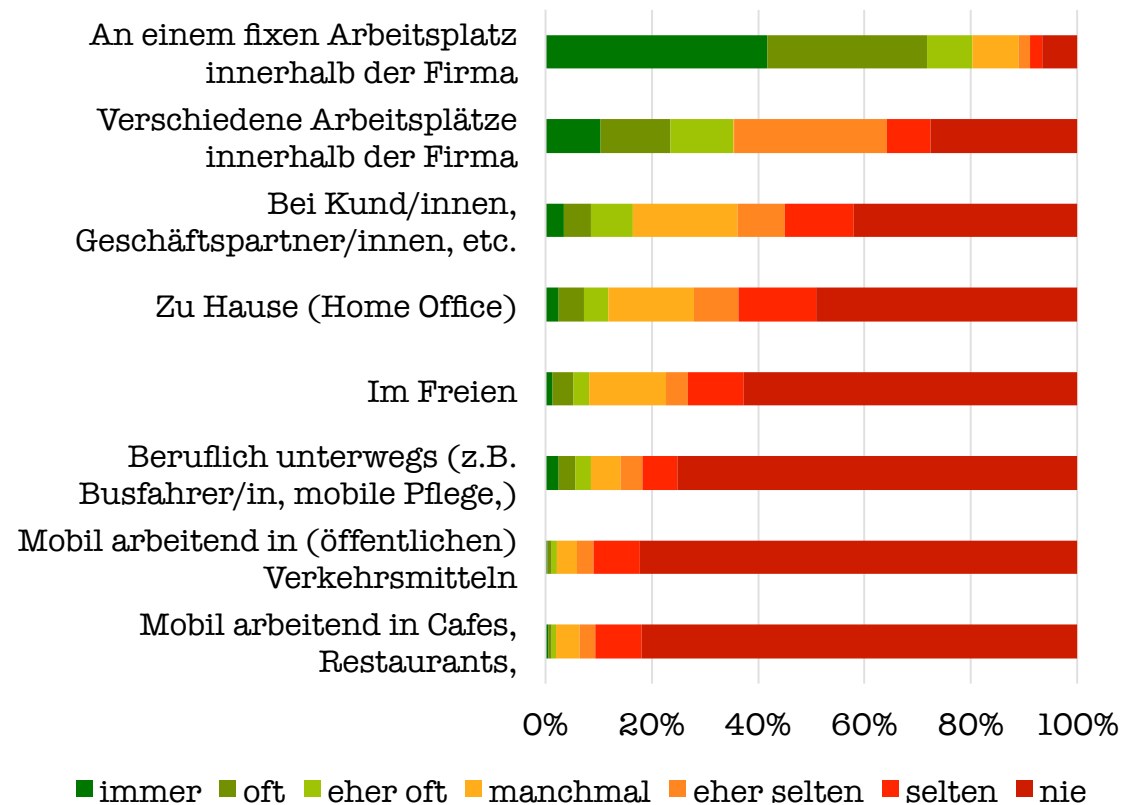
## Meine Arbeit erfordert von mir ...



## Erfordernis zur zeitlichen Flexibilität

Etwas mehr als drei von vier Befragten müssen zumindest manchmal Überstunden machen und in Bezug auf die eigene Arbeitszeit flexibel auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers reagieren. Die Ausprägung der eingeforderten Flexibilität wird damit etwas höher als die vom Arbeitgeber ermöglichte Flexibilität eingeschätzt.

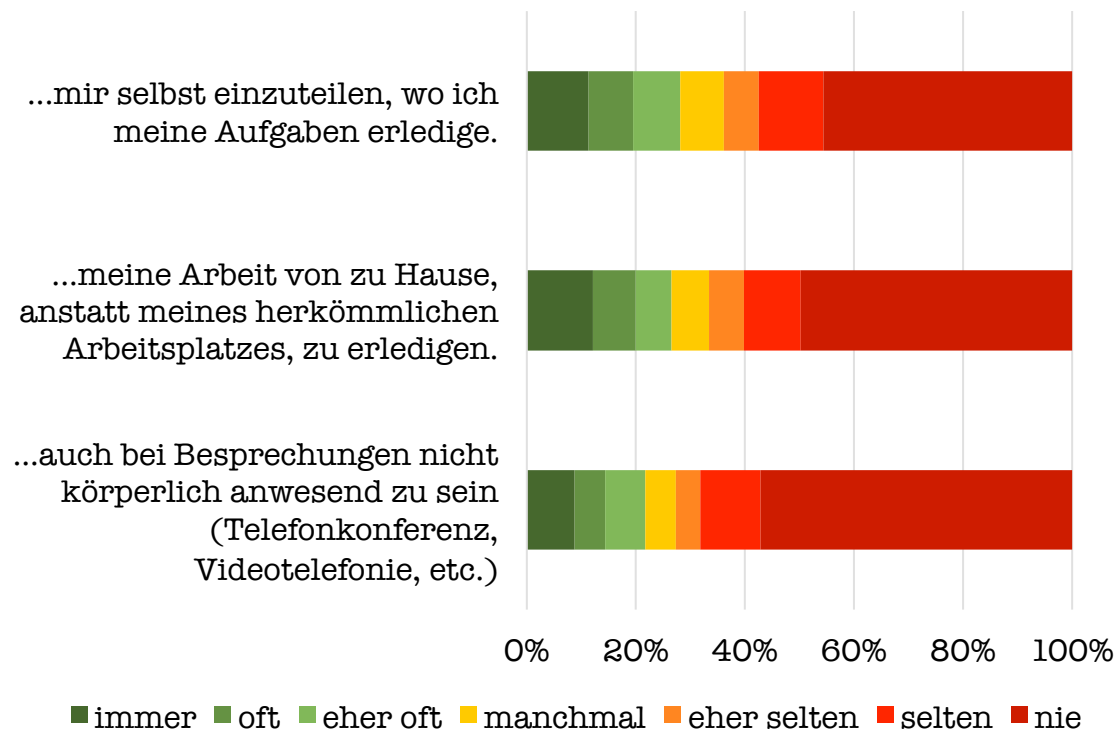




## Wo verbringen Sie Ihre Arbeitszeit?

Vier von fünf Befragten verbringen ihre Arbeitszeit überwiegend an einem fixen Arbeitsplatz innerhalb der Firma. Zumindest die Hälfte der Befragten arbeitet zumindest hin und wieder auch zu Hause. Im Schnitt arbeitet ca. jede\_r 10. Befragte regelmäßig auch von zu Hause.

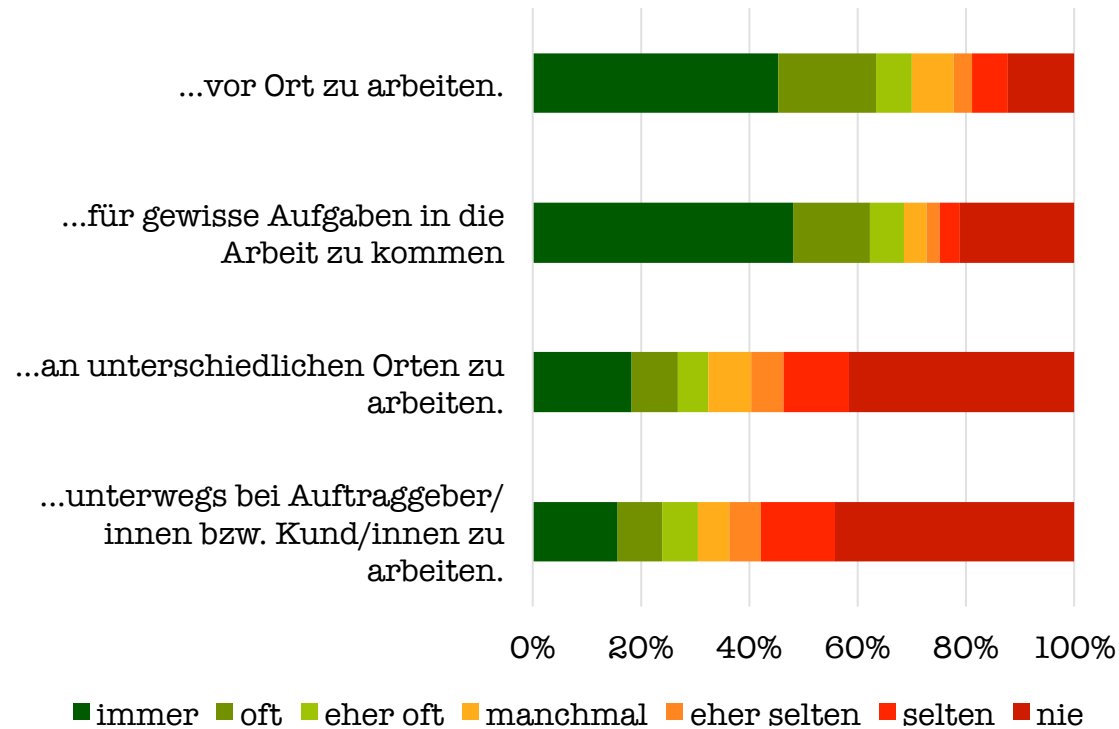
## Ich habe die Möglichkeit ...



## Örtliche Flexibilität

Im Vergleich zur zeitlichen Flexibilität ist die örtliche Flexibilität deutlich geringer ausgeprägt. Etwa jede\_r 4. Befragte kann von zu Hause arbeiten und auch virtuell an Besprechungen teilnehmen.

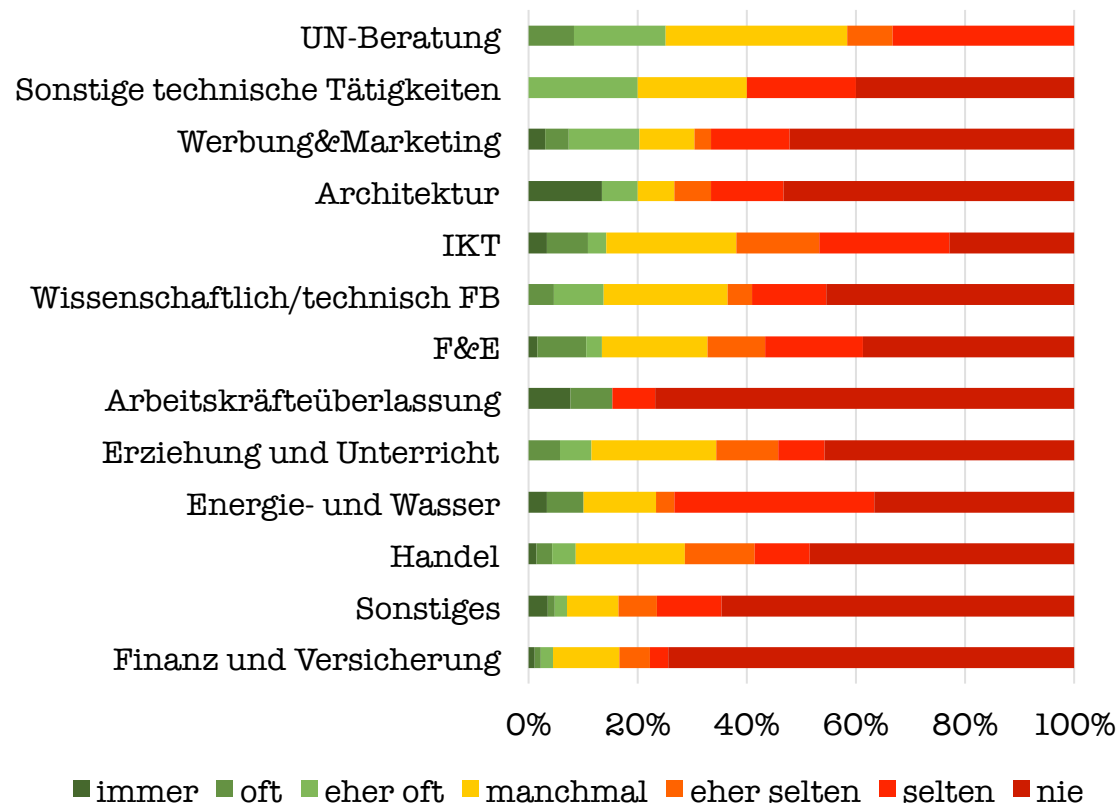
## Meine Arbeit erfordert von mir ...



## Ortsgebundenheit von Arbeit

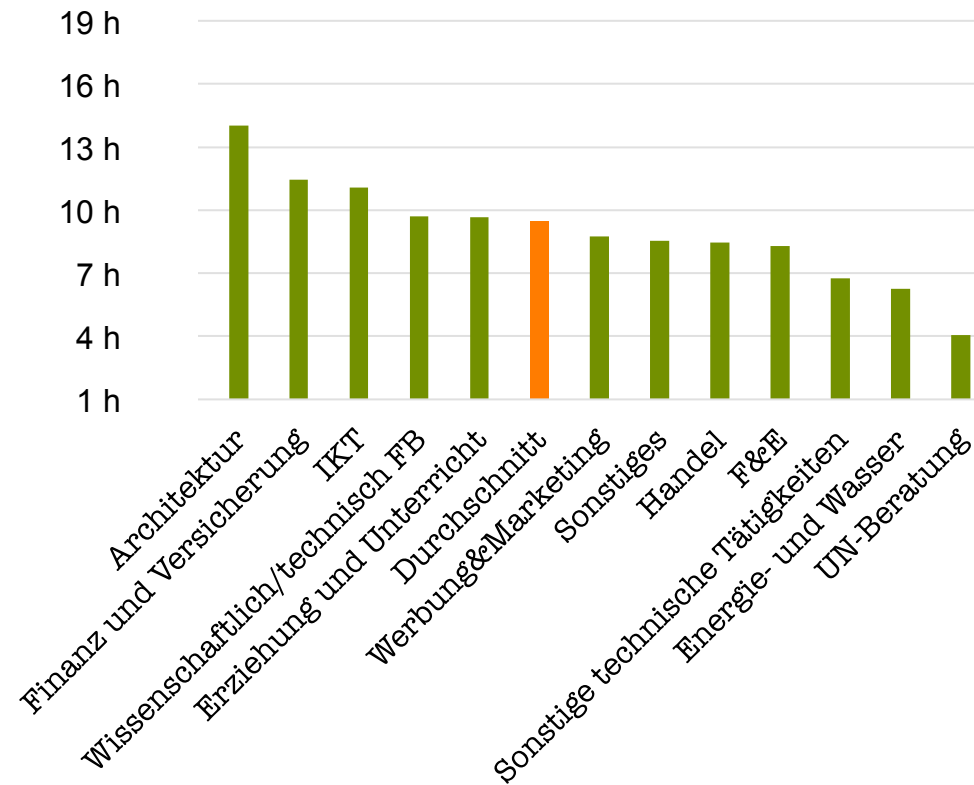
Etwa drei von vier Befragten geben an, vor Ort in der Firma arbeiten zu müssen. Etwa die Hälfte der Befragten gibt an zumindest hin und wieder an verschiedenen Orten oder bei Kund\_innen oder Auftraggeber\_innen arbeiten zu müssen.

**Home Office**



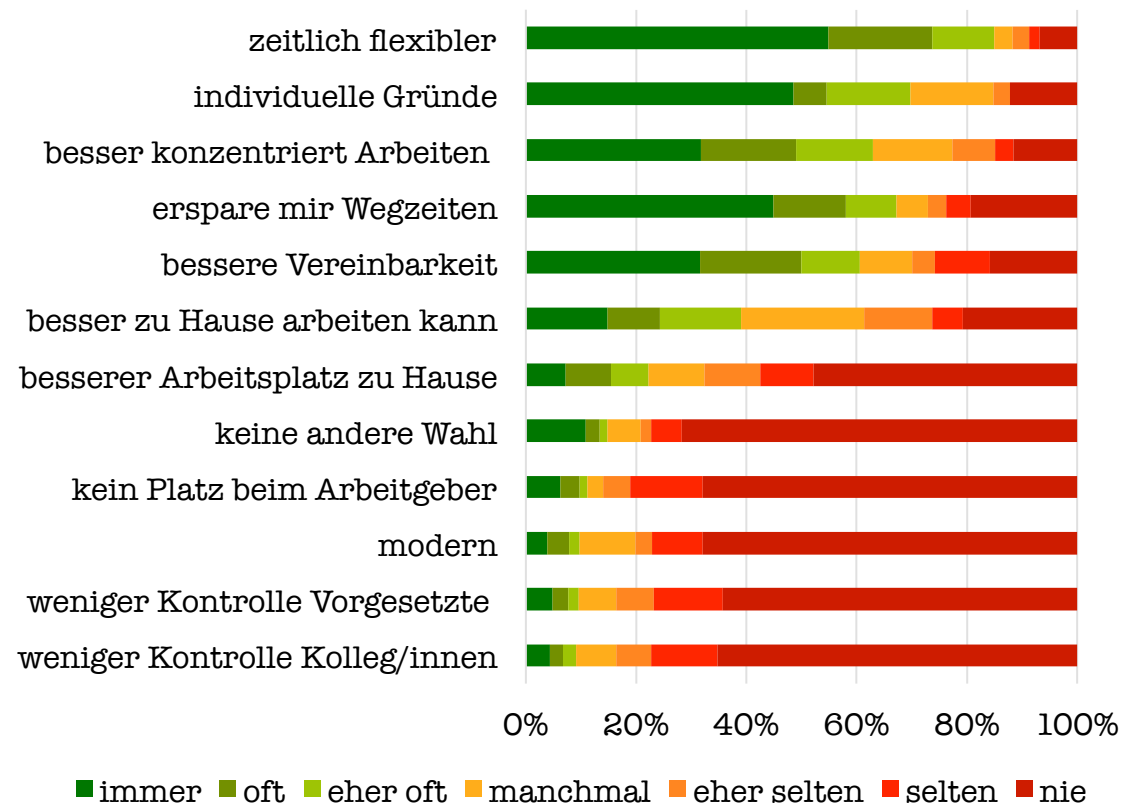
## Home Office nach Branchen

Es gibt deutliche Branchenunterschiede: Am häufigsten arbeiten Befragte aus dem Bereich der Architektur, der Unternehmensberatung, aus Werbung und Marketing und der Informations- und Kommunikationstechnologie im Home Office. Relativ häufig wird auch im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung von zu Hause gearbeitet.



## Durchschnittliche Stunden im Home Office

Durchschnittlich arbeiten die Befragten 9,5 Stunden pro Woche zu Hause. Befragte aus der Architekturbranche arbeiten am Häufigsten mit ca. 14 Stunden gefolgt von I&KT und Finanz mit ca. 11 Stunden pro Woche im Home Office.



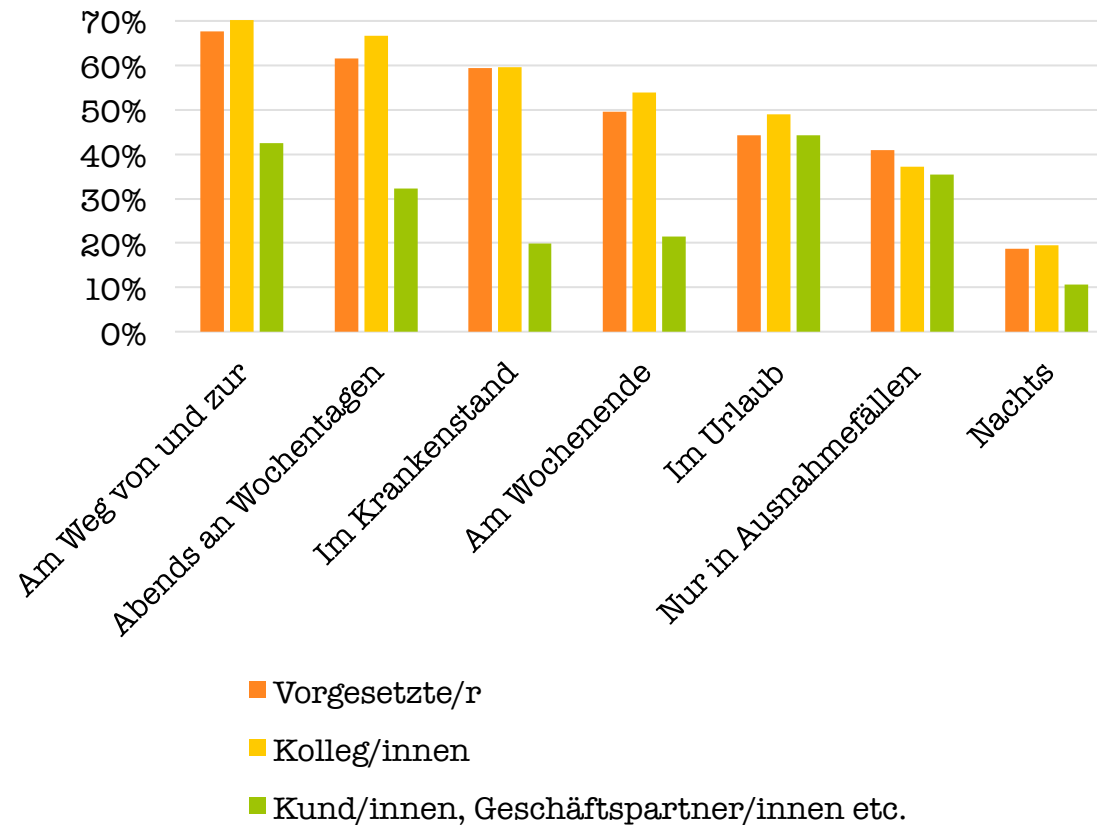
## Gründe für Home Office

Die wichtigsten Gründe sind Flexibilität, bessere Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie und individuelle Gründe. Die Befragten geben aber auch sehr häufig an, zu Hause besser und konzentrierter arbeiten zu können.

Kaum relevant ist hingegen, sich der Kontrolle durch Arbeitgeber oder Kolleg\_innen zu entziehen oder weil es modern ist.

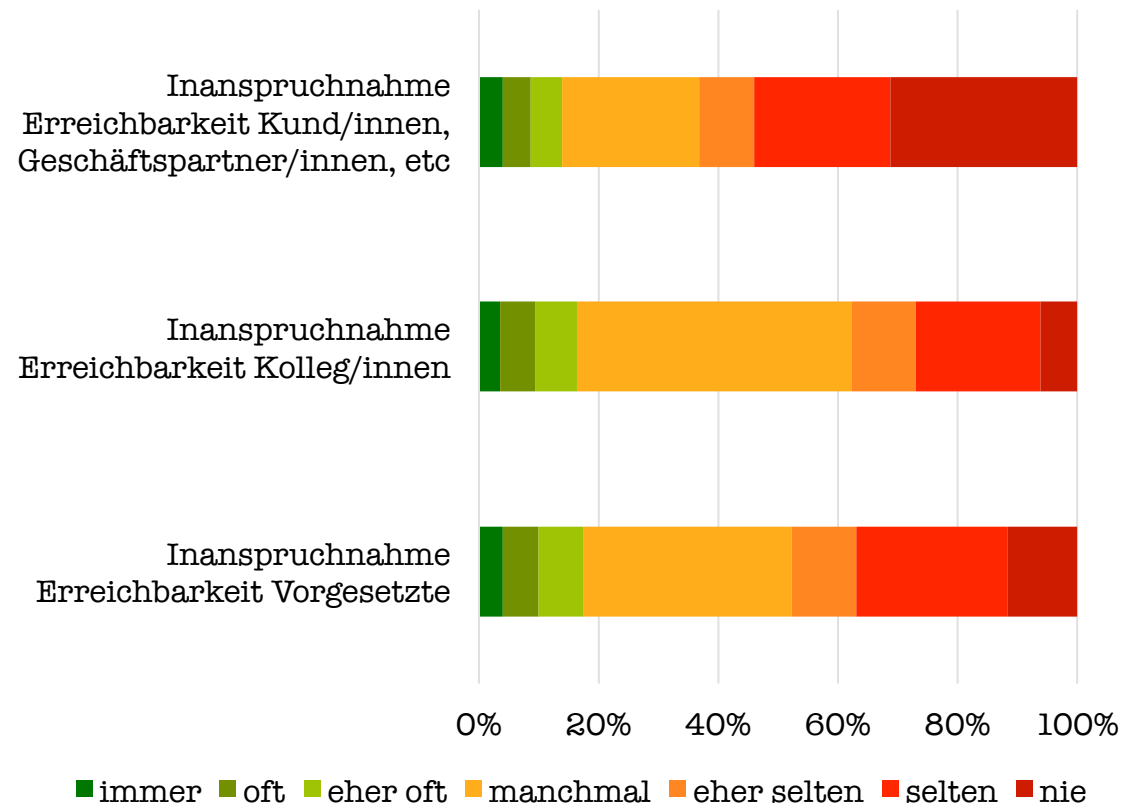
**Erreichbarkeit**





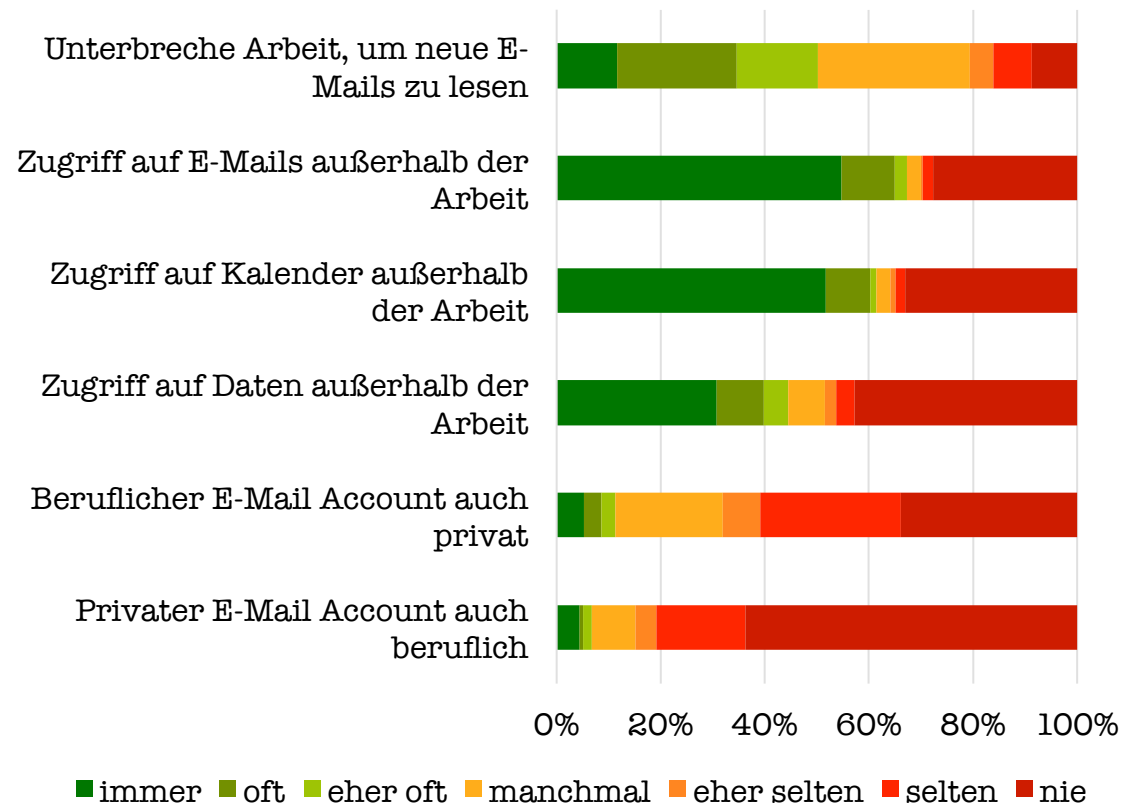
## Erreichbarkeit außerhalb regulärer Arbeitszeit

Etwa zwei Drittel der Befragten ist für Kolleg\_innen und Vorgesetzte auch am Abend erreichbar, ca. 60 % auch im Krankenstand, 50 % am Wochenende und im Urlaub. Die Erreichbarkeit für Kund\_innen und Geschäftspartner\_innen während dieser Zeiten ist – abgesehen von Ausnahmefällen und Urlaub - deutlich niedriger.



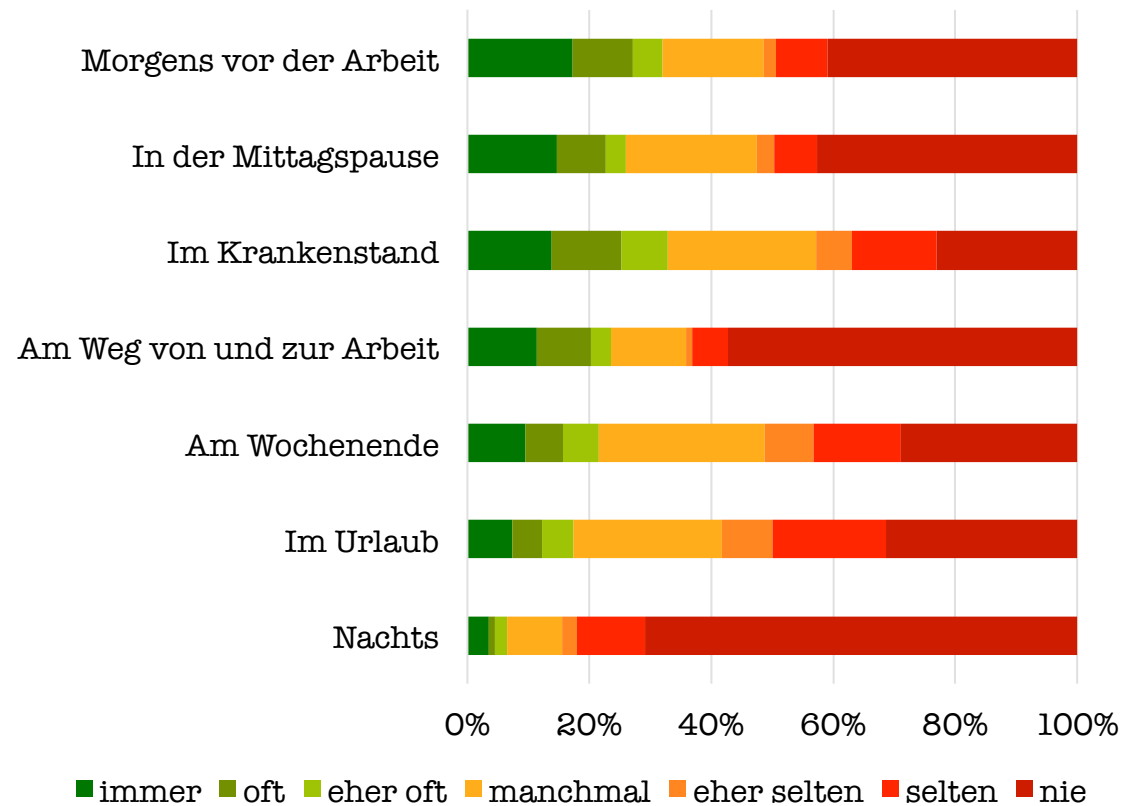
## Inanspruchnahme Erreichbarkeit

Etwa zwei von drei Befragten geben an, von Kolleg\_innen und Vorgesetzten außerhalb der regulären Arbeitszeiten zumindest manchmal kontaktiert zu werden. 16,4 % der Befragten berichten, dass dies sogar eher oft passiert.



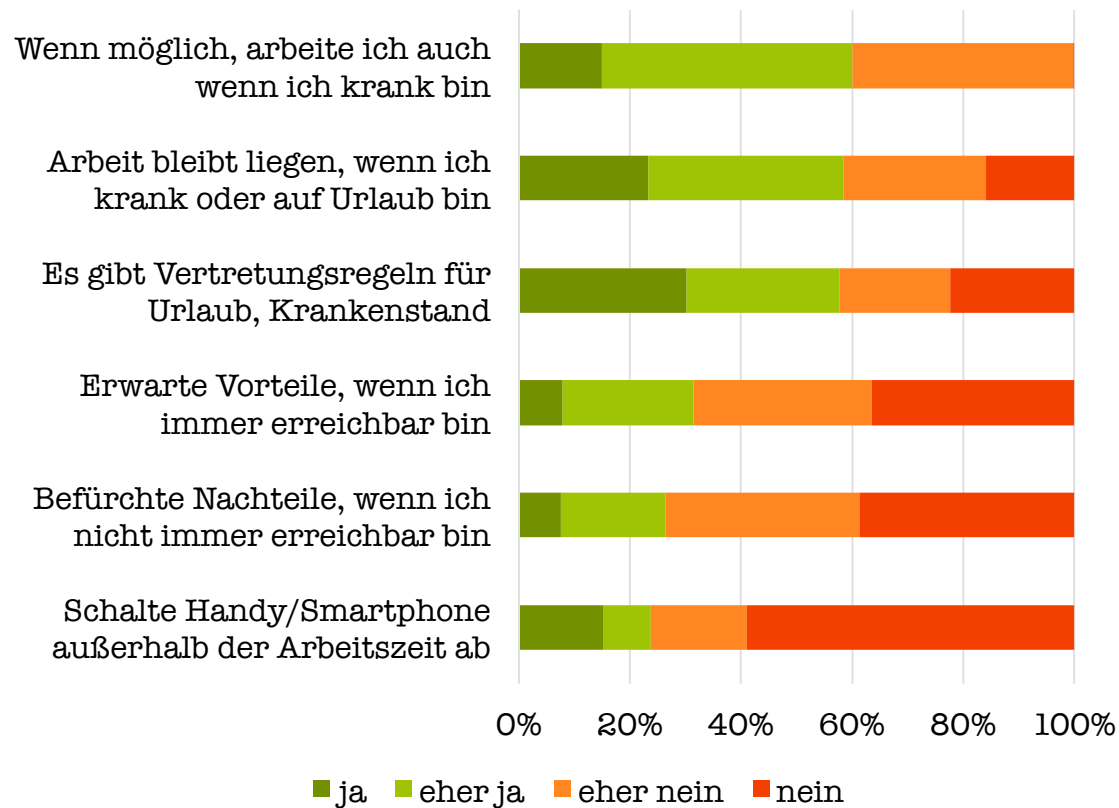
## Umgang mit E-Mail

Etwa drei von vier Befragten hat außerhalb der Arbeit Zugriff auf E-Mails und Kalender, ca. die Hälfte auch auf Daten. Die Nutzung des privaten Accounts für berufliche E-Mails ist nicht sehr stark ausgeprägt, vice versa deutlich häufiger.



## E-Mails außerhalb der Arbeit

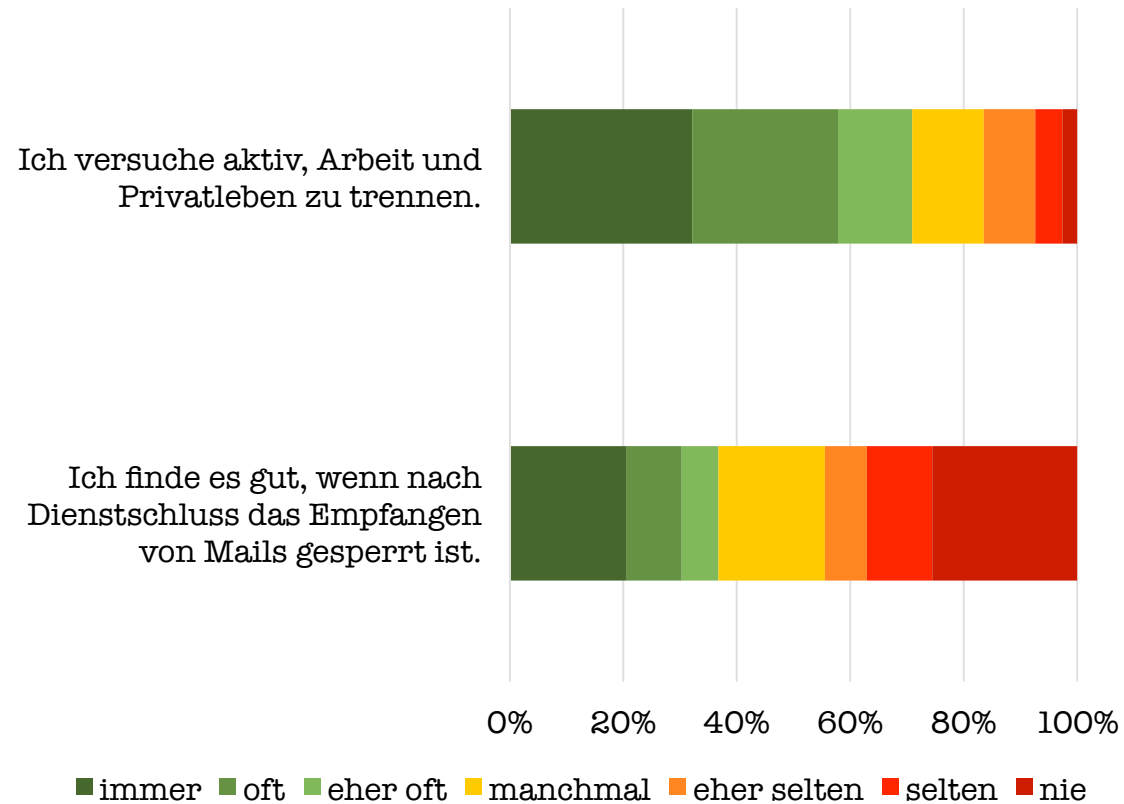
Etwa die Hälfte der Befragten, die E-Mailzugang auch außerhalb der Arbeit haben, beantwortet zumindest manchmal E-Mails vor der Arbeit, in der Mittagspause und am Wochenende. Im Krankenstand beantworten fast 60 % der Befragten ihre E-Mails. 15,5 % beantworten sogar E-Mails zumindest manchmal nachts .



## Umgang mit Erreichbarkeit

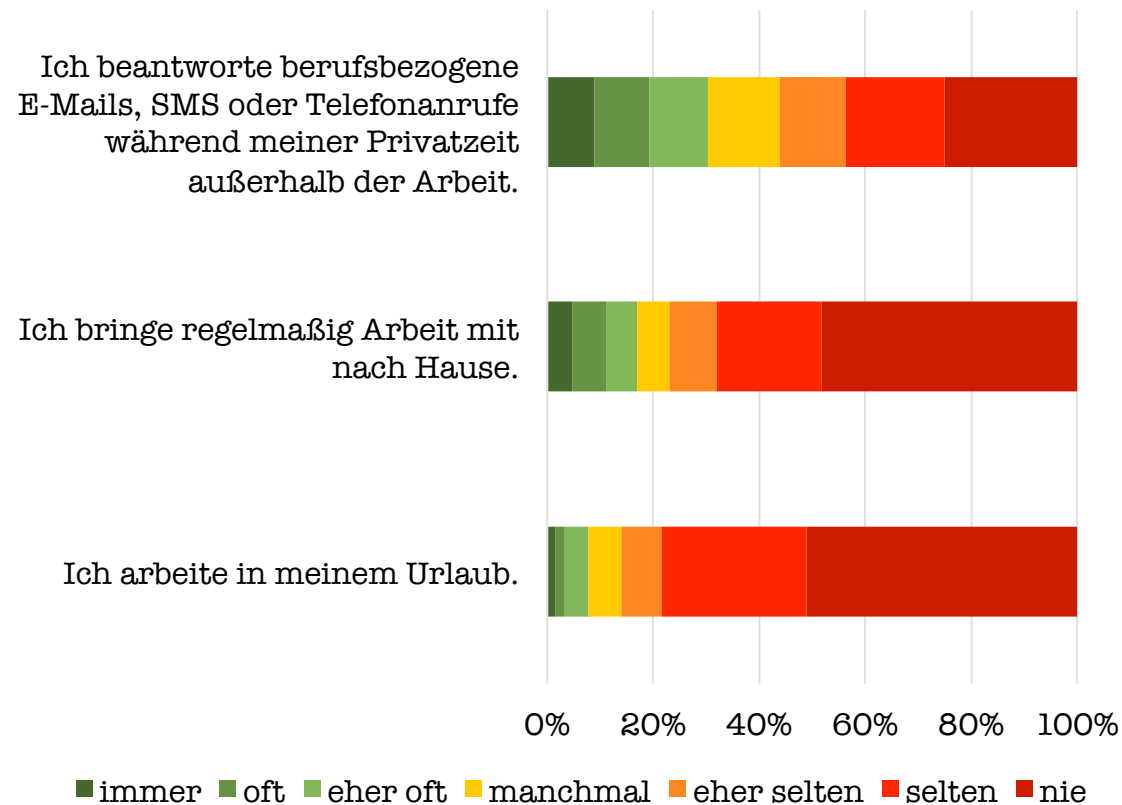
Ein Großteil der Befragten fühlt sich auch im Krankenstand oder Urlaub verpflichtet, ihrer Arbeit nachzukommen. Etwa ein Viertel der Befragten befürchtet berufliche Nachteile, wenn sie nicht immer erreichbar sind, etwa ein Drittel erhofft sich durch ständige Erreichbarkeit berufliche Vorteile.

# **Trennung von Berufs- und Privatleben**



## Trennung Beruf- und Privatleben

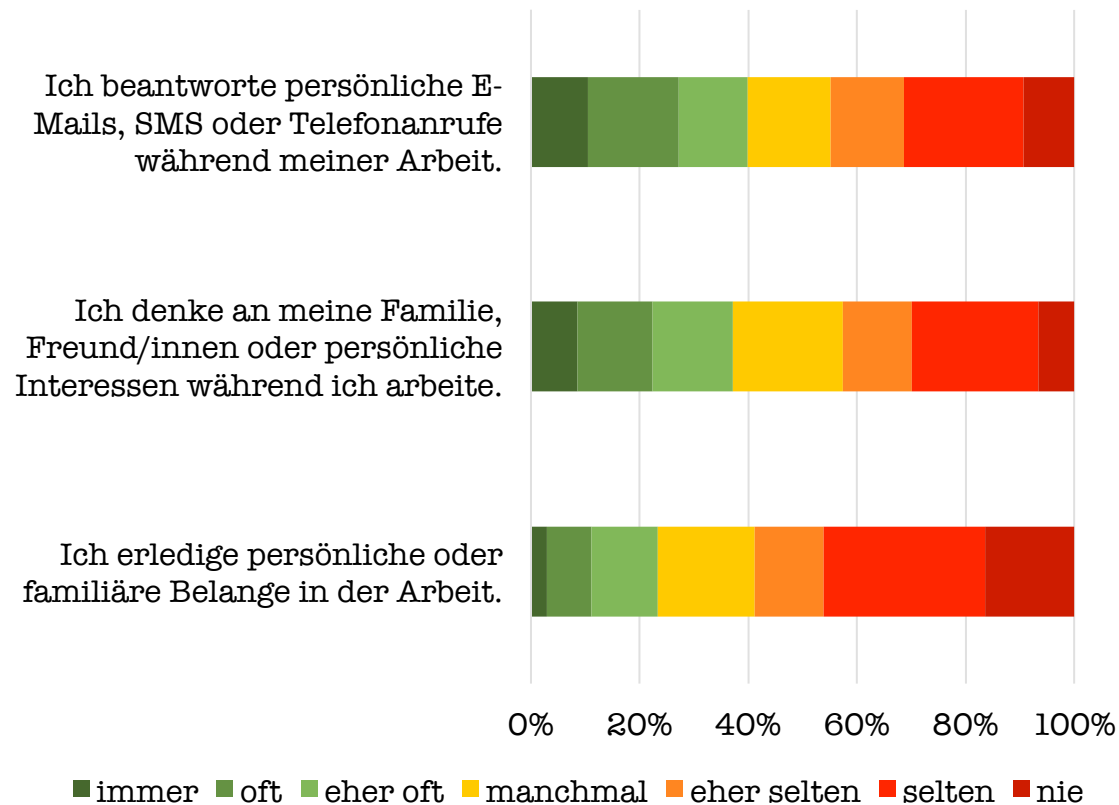
Etwa drei von vier befragten Personen ist es wichtig, Arbeit und Privatleben zu trennen, allerdings sind deutlich weniger Befragte (einer von drei) für eine strikte Einhaltung dieser Trennung, indem etwa das Empfangen von Mails nach Dienstschluss gesperrt wird.



## Spillover von der Arbeit ins Private

Etwa ein Drittel der Befragten beantwortet häufig berufsbezogene E-Mails, SMS oder Telefonanrufe in ihrer Privatzeit, immerhin vier von fünf Befragten tun dies zumindest hin- und wieder. Jede\_r 8. Befragte arbeitet zumindest manchmal im Urlaub.

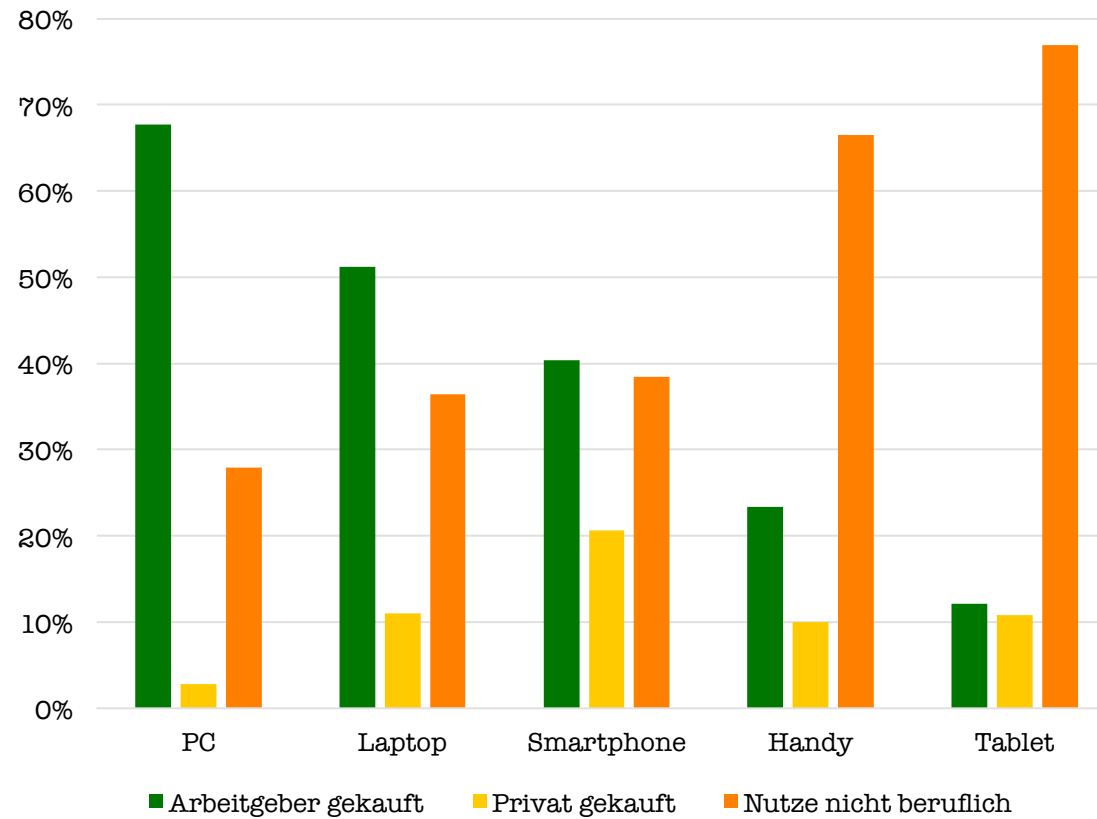




## Spillover vom Privaten in die Arbeit

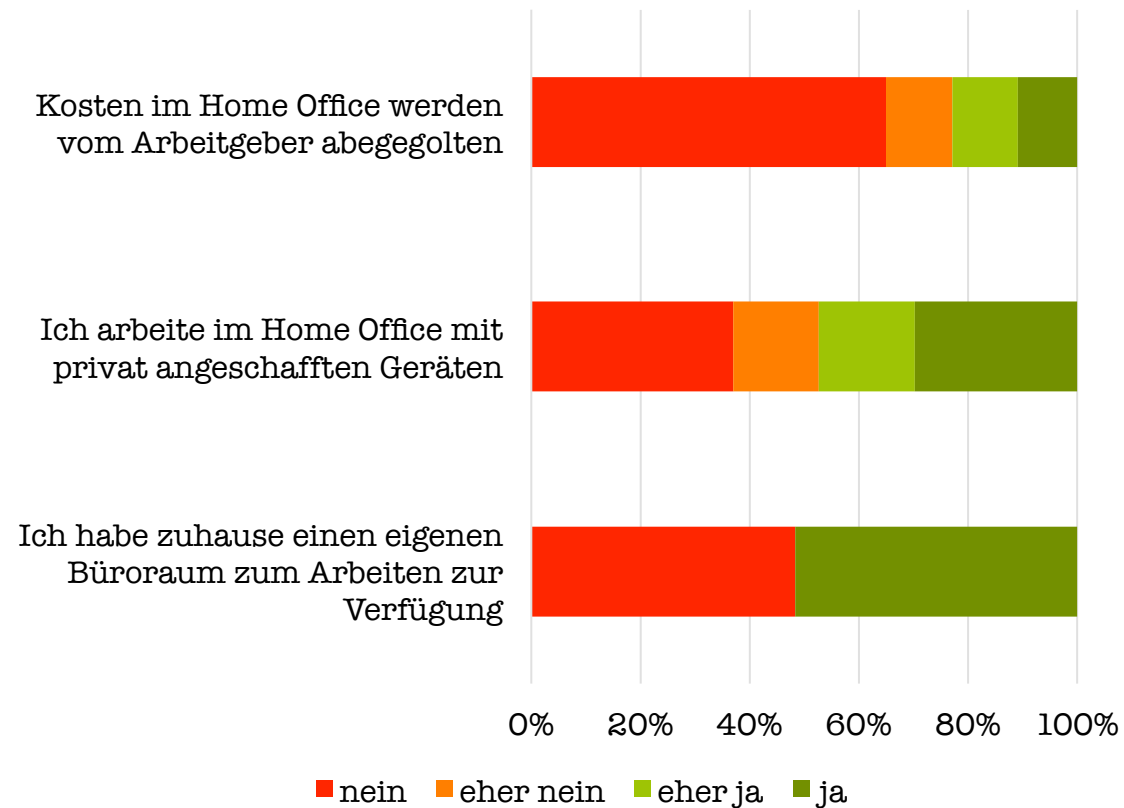
Etwa die Hälfte der Befragten ist im Schnitt zumindest manchmal mit privaten Angelegenheiten während der Arbeitszeit beschäftigt, ca. 10% der Befragten geben an, immer während der Arbeit auch private E-Mails, SMS oder Telefonanrufe zu beantworten.

# **Rahmenbedingungen**



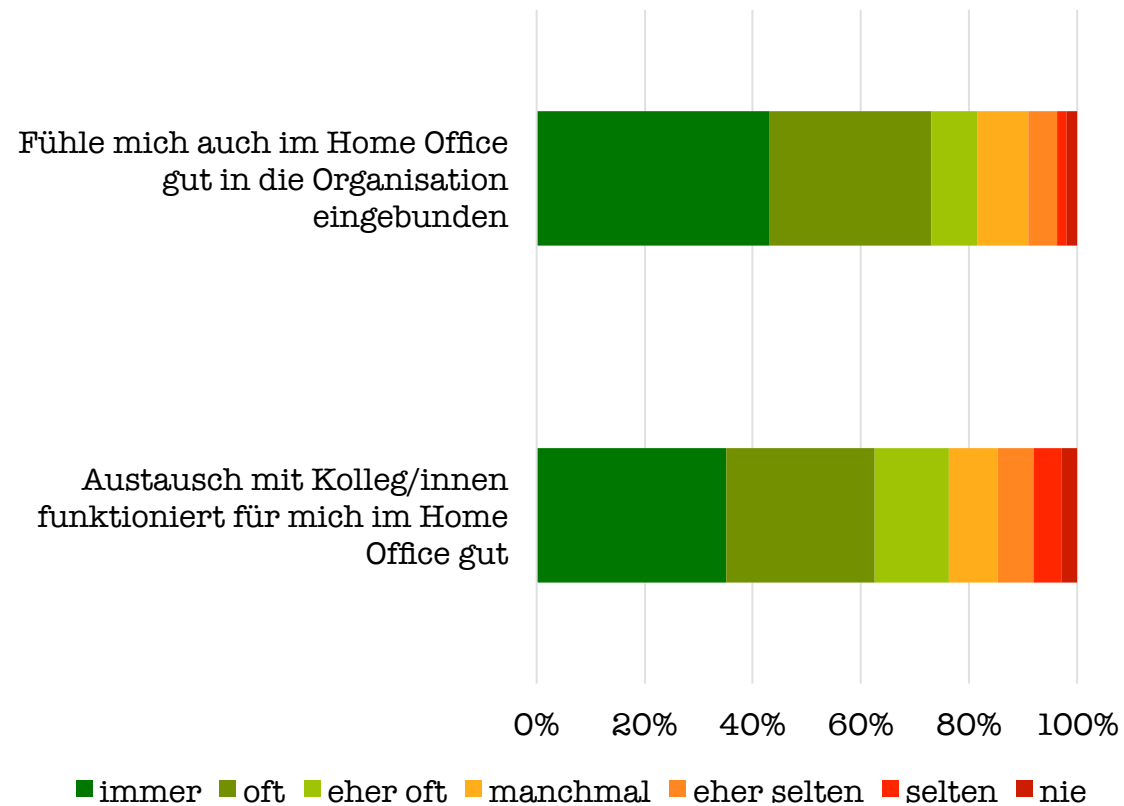
## Berufliche Nutzung von Geräten

“Bring your own device”, also privat eingebrachte I&K Technologie die auch beruflich genutzt wird, gilt sehr eingeschränkt für Smartphones, und noch deutlich weniger für Laptop und Handy. Die Nutzung von (privaten) Tablets in der Arbeit spielt ebenso kaum eine Rolle.



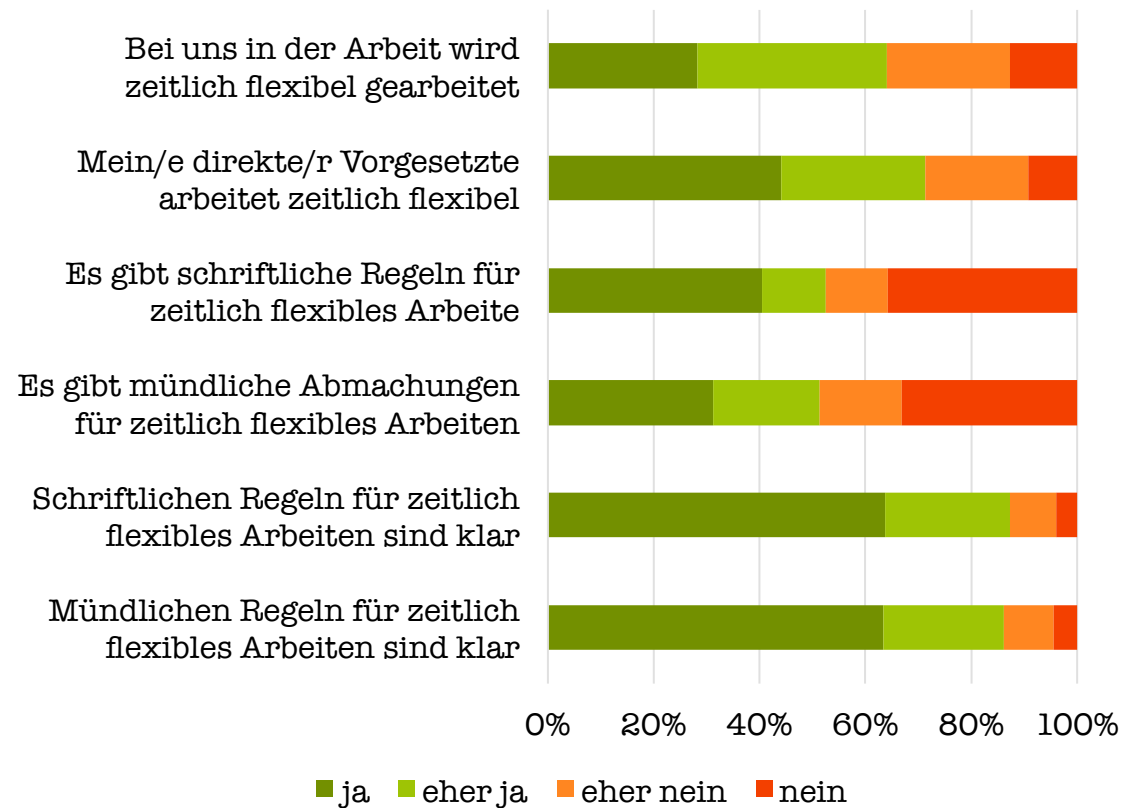
## Home Office Ausstattung

Die Kosten im Home Office werden nur von jedem 10. Arbeitgeber zur Gänze und von weiten 12 % teilweise abgegolten. Etwa die Hälfte der Befragten arbeitet zu Hause mit privat angeschafften Geräten.



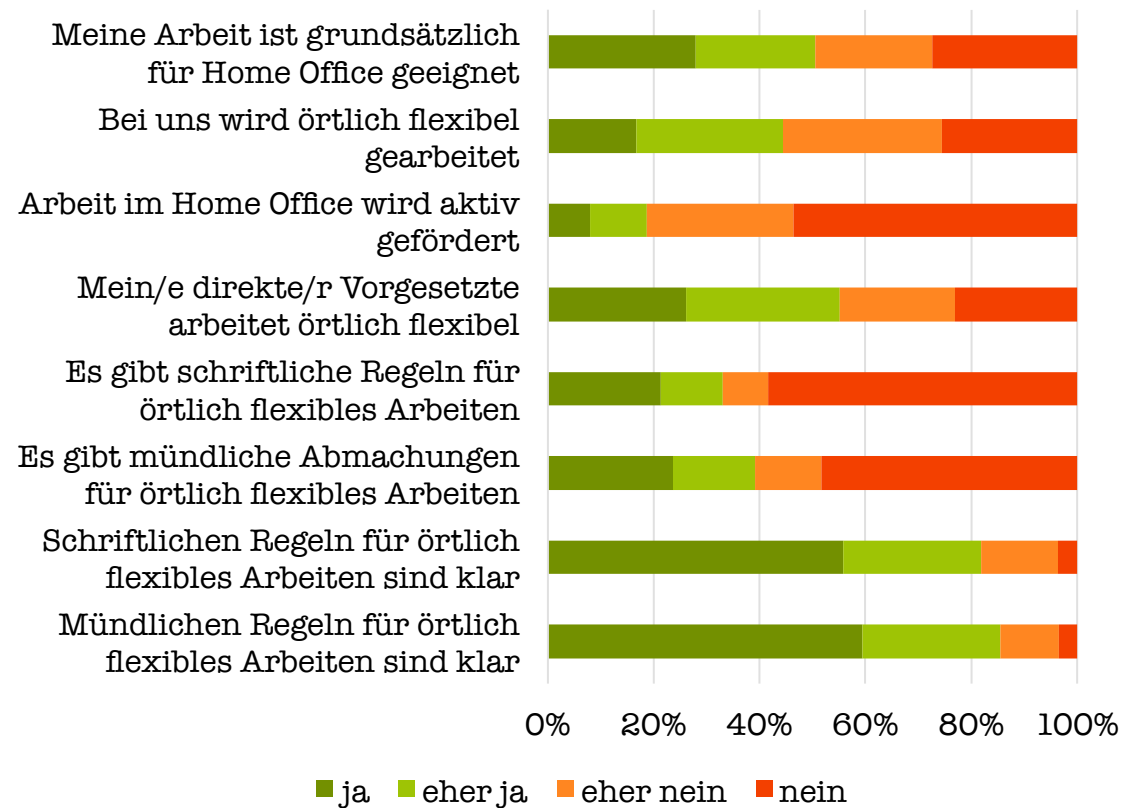
## Einbindung im Homeoffice

Der überwiegende Teil der Befragten fühlt sich im Home Office meist recht gut integriert mit ausreichendem Kontakt zu Kolleg\_innen. Nur etwa jede\_r 5. Befragte sieht hier Verbesserungsbedarf.



## Regelungen zeitliche Flexibilität

Etwa zwei Drittel der Befragten geben an, dass in ihrem Unternehmen zeitlich flexibel gearbeitet wird, allerdings gibt es nur in etwa der Hälfte der Unternehmen schriftliche und/oder mündliche Regelungen dafür.

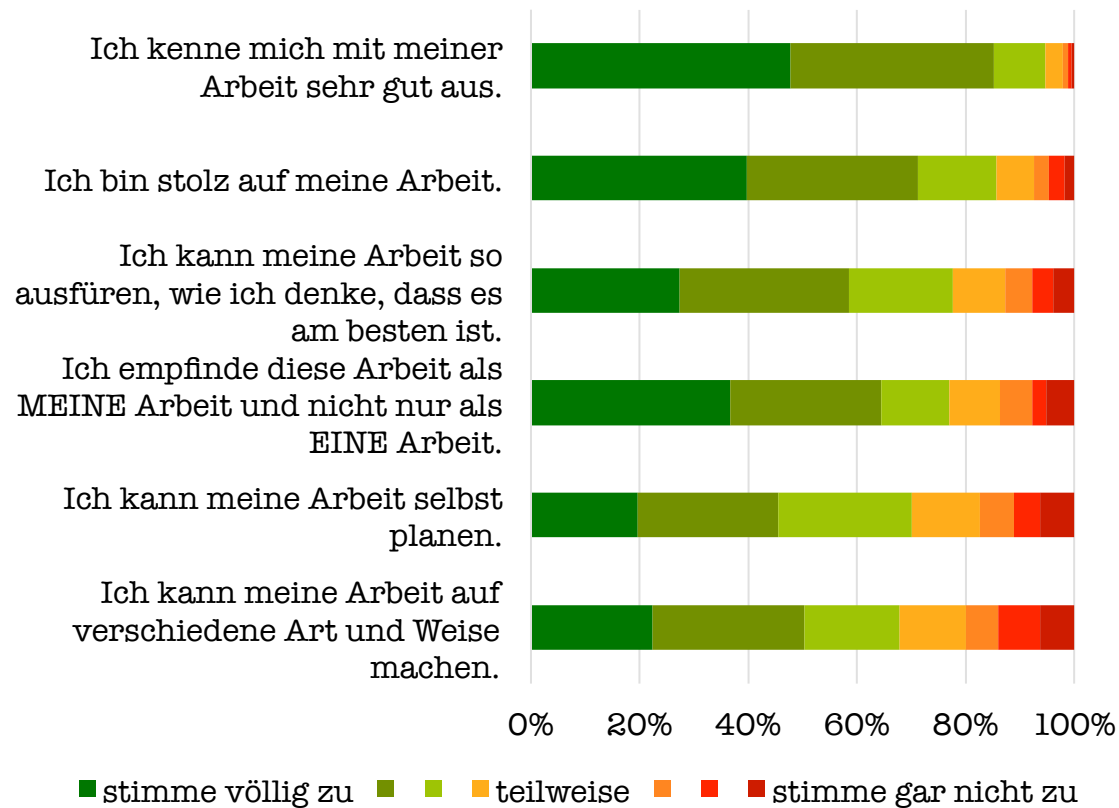


## Regelungen örtliche Flexibilität

Ungefähr die Hälfte der Befragten glaubt, dass ihre Arbeit eher für Home Office geeignet ist. Nur etwa 10 % der Befragten geben an, dass Home Office aktiv gefördert wird. Nur etwa jede\_r 3. Befragte gibt an, dass es schriftliche Regeln für örtlich flexibles Arbeiten gibt; etwas mehr Befragte (39%) geben an, dass es dafür mündliche Regelungen gibt.

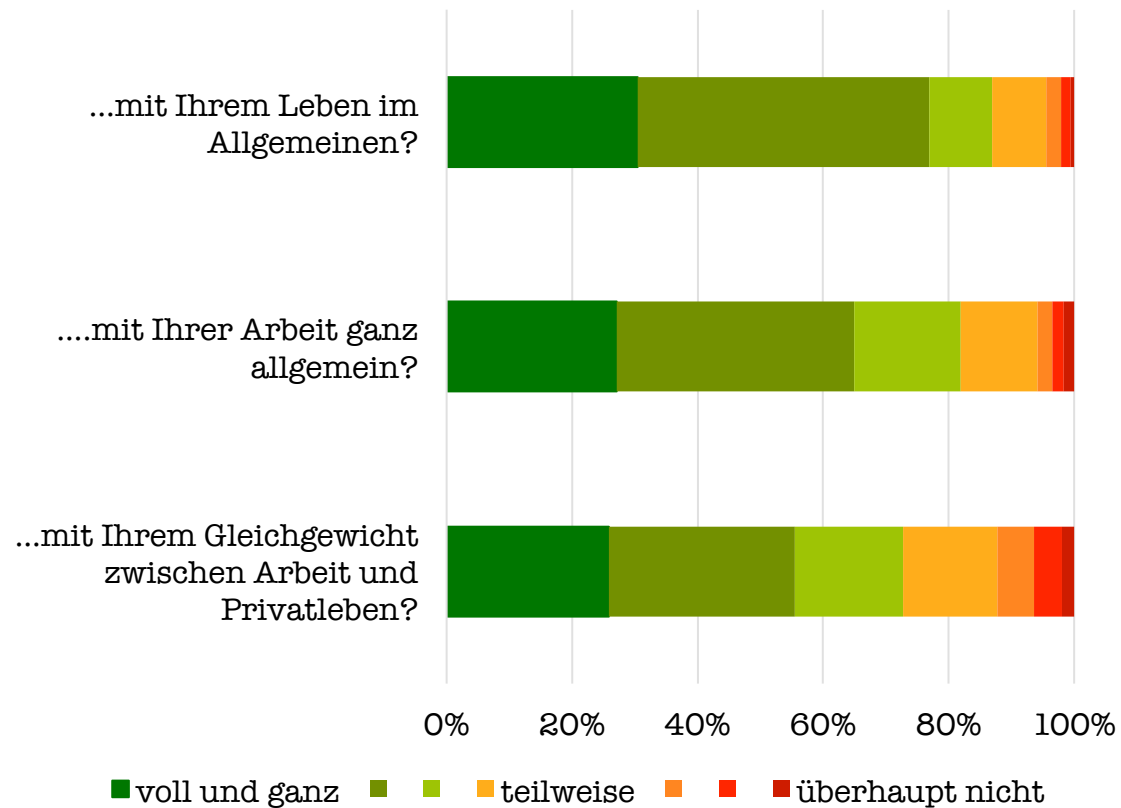
**Zufriedenheit**





## Autonomie und Zufriedenheit

Die Befragten zeigen ein sehr hohes Ausmaß an Identifikation mit ihrer Arbeit: Mehr als drei Viertel der Befragten identifizieren sich deutlich mit ihrer Arbeit, über 90 % sind zumindest manchmal stolz auf ihrer Arbeit und mehr als 86 % sind eher oft stolz.



## Zufriedenheit

Die Befragten geben ein hohes Maß an Zufriedenheit mit ihrem Leben im Allgemeinen (87 %) sowie mit ihrer Arbeit ganz allgemein (82 %) an. Zufrieden mit dem Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben sind drei von vier Befragten, jede\_r 4. Befragte sieht hier allerdings Verbesserungsbedarf.

# Was beeinflusst Zufriedenheit?

Möglichkeit zur zeitlichen Flexibilität wirkt positiv auf Arbeitszufriedenheit



Zeitliche Flexibilität wirkt sich nur dann positiv auf Zufriedenheit mit Work Life Balance aus, wenn kein Zugriff auf Daten, E-Mails etc. von zu Hause aus besteht



Erfordernis zur zeitlichen Flexibilität wirkt sich negativ auf Arbeitszufriedenheit aus wenn kein Zugriff auf Daten, E-Mails etc. von zu Hause aus besteht



Erfordernis zur zeitlichen Flexibilität wirkt sich negativ auf Zufriedenheit mit der Work Life Balance aus.



Spillover von der Arbeit ins Private wirkt sich negativ auf Lebenszufriedenheit aus und auch negativ auf die Zufriedenheit mit der Work Life Balance wenn Zugriff zu Daten, E-Mails etc. von zu Hause aus besteht



Spillover vom Privaten in die Arbeit wirkt sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit aus



Örtliche Flexibilität hat (noch) keinen Einfluss auf Zufriedenheit

Hartner-Tiefenthaler & Feuchtl, 2015

# **Schlussfolgerungen**

# Entgrenzung von Arbeit?!

Hohe Identifikation mit Arbeit:  
Arbeit als wichtiges Element der Sinnstiftung



Autonomie & Selbstbestimmung wird positiv erlebt



Work-Life Integration anstelle von Work-Life Balance



Unklarheit über Erwartungen



Befürchtungen



(unbezahltes?) Engagement außerhalb regulärer  
Arbeitszeiten

# Dazu braucht es ...

...Permeabilität = Durchlässigkeit von Grenzen als  
Alternativkonzept?



... Erwartungsabklärung auf beiden Seiten: Spielregeln



... Gesetzliche Rahmenbedingungen für schutzwürdige Interessen  
(Datensicherheit, Privatsphäre, etc.)



... Anpassungen in der Arbeitsorganisation: Partizipation,  
Vertrauenskultur, Integration



... Individuelle Kompetenzen:  
Umgang mit I&K Technologie, Selbstregulationsfähigkeit &  
Abgrenzung