

# Österreich-Studie: Freiheitsgrade mobil-flexibler Arbeitswelten nach der Pandemie

Michael Bartz<sup>1</sup>, David Strauß<sup>2</sup>, Laura Dörfler, Christopher Schwand<sup>1</sup>

<sup>1</sup>IMC FH Krems, <sup>2</sup>FH des BFI Wien

## **Abstract.**

Neue mobil-flexible Arbeitswelten halten im Zuge der Digitalisierung bereits seit Jahren Eingang in die Lebensrealität österreichischer Arbeitnehmer:innen. Dieser Trend wurden durch die COVID-19 Pandemie nochmals verstärkt. Im Rahmen dieser Studie wurde die Qualität mobiler Arbeitsmöglichkeiten österreichweit untersucht. "Qualität" wurde hierbei festgemacht am Autonomiegrad, den ein Arbeitgeber bei der Nutzung mobile Arbeitsweisen einräumt (oder auch nicht). Mittels einer repräsentativen Online-Befragung (n = 1.688) wurde der Grad der Autonomie in verschiedenen Bereichen näher betrachtet. Die Ergebnisse förderten erhebliche Unterschiede zutage. Es zeigt sich eine deutliche Zweiteilung in der Arbeitnehmerschaft, bzw. zwischen Arbeitgebern in Österreich in Bezug auf gewährte Autonomie.

**Keywords:** Mobile Work, Home Office, Autonomie, Arbeitszeitflexibilität

## **1 EINLEITUNG**

Im Zuge der Digitalisierung und des technologischen Fortschritts haben sich neue Arbeitswelten (New World of Work) herauskristallisiert, in der u.a. neue Formen des mobilen und flexiblen Arbeitens der klassischen Arbeit vor Ort im Büro entgegenstehen. Während der COVID-19 Pandemie haben sich diese Entwicklungsprozesse zur Mobilen Arbeit nicht nur verstärkt, sondern können nun als neuer Standard bezeichnet werden, der sich nun auch in der österreichischen Gesetzgebung in Form des „Home-Office-Gesetz“ widerschlägt. In der Folge dieser Entwicklungen können inzwischen mehr Beschäftigte mit Unterstützung digitaler Werkzeuge ihren Arbeitsort und (teilweise) auch ihre Arbeitszeit in einem gewissen Umfang selbst bestimmen [1]. Es kann unter diesem Blickwinkel eine flächendeckende Steigerung des Grades der Arbeitsautonomie auf Arbeitnehmer:innenseite attestiert werden. Allerdings fällt es schwer Aussagen über das genaue Ausmaß der von Arbeitgebern zugelassenen Selbstbestimmtheit zu treffen.

Angesichts von Fachkräftemangel und hoher Beschäftigungsquoten ist die gewährte Autonomie in Bezug zur Mobilen Arbeit aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmer:innensicht wesentlich. Der Selbstbestimmungstheorie (eng. Self-Determination-Theory, kurz SDT) von Deci und Ryan [5] zu Folge strebt der Mensch nach Befriedigung von drei zentralen Grundbedürfnissen: dem Bedürfnis nach Autonomie, nach Kompetenz und nach sozialer Eingebundenheit. Folglich besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Autonomie auf der eine Seite und Zufriedenheit und Motivation von Angestellten auf der anderen Seite.

Das Bedürfnis nach Autonomie kommt dabei einem Streben nach Freiheit gleich, weswegen im Folgenden auch von Freiheitsgraden die Rede ist. Kann eine beschäftigte Person beispielsweise frei entscheiden, an welchen Tagen in der Woche mobil gearbeitet wird, steigt der Befriedigungsgrad des Autonomiebedürfnisses. Generell weisen mobil-flexible Arbeitsformen ein hohes Potential für weitreichende Freiheitsgrade auf. Wird ein Bedürfnis befriedigt, wirkt sich dies positiv auf die intrinsische Motivation aus. Diese wiederum beeinflusst die Produktivität von Mitarbeitern:innen positiv [3]. Damit bietet die Theorie eine Erklärung für das Zustandekommen von intrinsisch (autonom) motivierten Aktivitäten im Gegensatz zur (extrinsisch) kontrollierten Motivation im Kontext von gewährten Freiheitsgraden in mobil-flexiblen post-pandemischen Arbeitswelten.

## **2 METHODIK**

### **2.1 FORSCHUNGSFRAGE UND OPERATIONALISIERUNG**

Im Folgenden kann nur ein kleiner Ausschnitt aus dem von der AK Wien geförderten Forschungsprojekt „Mobiles Arbeiten im Kontext der Corona-Pandemie: Selbstbestimmung und Mitgestaltung in der ‚neuen Normalität‘ “ gegeben werden, dass in einer Kooperation zwischen der FH des BFI Wien und die IMC FH Krems entstand. Für eine umfassende Darstellung wird auf das publizierte Handbuch verwiesen [2].

Wir möchten daher den Autonomie Status-Quo ins Zentrum dieses Beitrages stellen. Die österreichweiten empirische Untersuchung schafft eine Diskussionsgrundlage zum Thema Autonomieerfahrung, Motivation und Zufriedenheit im Kontext nachhaltiger,

pandemiegetriebener Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft [2]. Im Mittelpunkt der Untersuchung stand die Forschungsfrage:

„Welche Freiheitsgrade werden Arbeitnehmer:innen in den aus der Pandemie heraus entstandenen veränderten mobil-flexiblen Arbeitswelten durch ihre Arbeitgeber in Österreich gewährt?“

Der Forschungsfrage wurde in einem quantitativen Online-Survey nachgegangen. Items zu den Freiheitsgraden sind in Anlehnung an Shockley [8] und Items zur Motivation auf Basis von Schaufeli und Bakker [6] [7] operationalisiert. Durch einen Pretest mit einer studentischen Gruppe im Bereich des HR-Managements wurde die Verständlichkeit der Items und der Antwortskalen sichergestellt sowie die angemessene Bearbeitungsdauer getestet.

## **2.2 ÖSTERREICH-BEFragung**

Mit dem Ziel Aussagen über die österreichische Gesamtbevölkerung zu treffen, wurde im Herbst 2021 dann die quantitative Befragung in Kooperation mit der Click-Worker-Plattform Mindtake [4] online durchgeführt. Die repräsentative Verteilung der demografischen Variablen (Alter, Geschlecht etc.) wurde durch den Provider sichergestellt. Es handelt sich jedoch um keine Zufallsstichprobe. Die Bearbeitung des gesamten Fragebogens nahm durchschnittlich fünf bis sieben Minuten in Anspruch. Es konnte eine Stichprobengröße von  $n = 1.688$  realisiert werden.

## **3 ERGEBNISSE**

### **3.1 AUSWERTUNG**

Die untersuchten Freiheitsgrade wurden von den Teilnehmer:innen der Studie auf einer Skala von 1 – 5 bewertet und in der anschließenden Analyse gruppiert: Die Antworten Nie (1), Kaum (2) und Gelegentlich (3) bildeten in der Auswertung die erste von zwei Gruppen. Hier gehen wir davon aus, dass Arbeitnehmer:innen nicht wirklich oder nur unter Überwindung von Hürden Zugang zu diesen Freiheitsgraden haben, bzw. bekommen (durch ihre Organisation oder ihren Vorgesetzten). Der Autonomiegrad ist somit generell niedrig.

Die verbleibenden Antworten Häufig (4) und Immer (5) wurde für die zweite Auswertungsgruppe zusammengefasst. Dahinter steht die Annahme, dass auch die häufige Nutzung von Freiheitsgraden eine Form von Regelmäßigkeit darstellt. Für die Arbeitnehmer:innen besteht kein wirkliches Hindernis, eine Flexibilitätsoption zu nutzen, wenn sie es brauchen. Der Autonomiegrad ist also in dieser Gruppe generell hoch.

### 3.2 UNTERSUCHUNGSERGEBNISS

Die zentralen Ergebnisse sind gruppiert und in Prozent in Abbildung 1 dargestellt. Es zeigt sich, dass die österreichische Arbeitnehmerschaft im Allgemeinen zweigeteilt in Bezug auf die gewährten Freiheitsgrade ist. Die Hälfte der Arbeitnehmer:innen hat Zugang zu einem breiten Spektrum von Freiheitsgraden, die andere Hälfte nicht.

Mein Arbeitgeber ermöglicht mir...	Verteilung in %	
	1 bis 3	4 + 5
...den Beginn und das Ende meiner Arbeitszeit meinen persönlichen Vorlieben und Bedürfnissen entsprechend zu ändern.	51	49
...meine Arbeit bei Bedarf untertags auch länger zu unterbrechen.	65	35
...weniger als meine vertraglich vereinbarte, tägliche Arbeitszeit mobil zu arbeiten.	71	29
...am mobilen Arbeitsplatz Überstunden zu machen, wenn es aus meiner Sicht zielführend ist.	45	55
...sogar freitags mobil zu arbeiten.	54	46
...sogar Brückentage/Fenstertage für mobiles Arbeiten zu nutzen.	54	46
...auch an anderen Orten als nur im Homeoffice mobil zu arbeiten.	59	41
...meinen Arbeitsort zu wechseln, sodass er an meine persönlichen Vorlieben und Bedürfnisse angepasst ist.	62	38
...den Ort, an dem ich arbeite, im Laufe eines Arbeitstages zu variieren.	61	39
...innerhalb eines Arbeitstages das Arbeiten im Firmenbüro und mobiles Arbeiten miteinander zu kombinieren.	62	38
...meine Arbeit so auszuführen, wie ich glaube, dass es am besten ist.	38	62

Antwortmöglichkeiten: 1 – nie, 2 – kaum, 3 – gelegentlich, 4 – häufig, 5 – immer

Abbildung 1. Gewährte Freiheitsgrade in Prozent (eigene Darstellung).

Einige Themen stechen allerdings als besonders restriktiv hervor. Das „Home-Office-Gesetz“ in Österreich hat „ganze“ Arbeitstage sowie das Arbeiten zuhause als Standard für das mobile Arbeiten gesetzt. Freiheitsgrade, die über diesen Standard hinaus gehen, werden, wie die Ergebnisse zeigen, auch entsprechend restriktiv von Organisation behandelt. Das ist z.B. das Variieren des Arbeitsortes untertags (Farbe Mittelblau in Abbildung 1). Gleiches gilt für das mobile Arbeiten außerhalb des Homeoffice: Unternehmen handhaben dies ebenso restriktiver als andere Themen (Farbe Hellblau in Abbildung 1). Ebenfalls als stärker eingeschränkt erweisen sich die Freiheitsgrade bezüglich zeitlicher Autonomie, und zwar bei den Punkten „Kürzer Arbeiten“ und „Arbeit länger am Tag unterbrechen“ (Farbe Dunkelblau in Abbildung 1).

### 4 CONCLUSIO

Die Studie zeigt deutlich, dass immerhin der Hälfte der befragten Arbeitnehmer:innen erhebliche Freiheitsgrade beim mobil-flexiblen Arbeiten eingeräumt werden, die über die gesetzlichen Mindestzusicherungen hinausgehen. Jene Hälfte hat somit im Kontext neuer Arbeitswelten einen Zugang zu qualitativ hochwertigen Arbeitsbedingungen („Gutes mobiles Arbeiten“). Allerdings bedeutet diese auch, dass für die andere Hälfte der Arbeitnehmer:innen – trotz der schnellen Weiterentwicklung mobil-flexibler Arbeitsformen während der Pandemie – weiterhin erheblicher Nachholbedarf besteht. Zahlreiche Unternehmen gewähren folglich nur die gesetzlichen Mindeststandards. Der Vorteil aus Unternehmenssicht spiegelt sich in maximaler Kontrolle und geringstmöglichen Verwaltungsaufwand wider [9]. Weshalb die Nachjustierung der gesetzlichen Standards in Erwägung gezogen werden könnte.

## 5 REFERENZEN

- [1] Bartz, M., Schwand, C. (2021): Spielregeln für mobiles Arbeiten. Seattle: KDP.
- [2] Bartz, M., Dörfler, L, Schwand, C., Strauß, D. (2022): Mobiles Arbeiten nach der Pandemie: Mitgestaltung, Autonomie, Motivation. KDP, Seattle.
- [3] Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017): Self-determination theory in work organizations: The state of a science. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 4, 19-43.
- [4] Mindtake (2023): <https://www.mindtake.com/de>, zuletzt besucht 31.03.23.
- [5] Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000): Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. Contemporary educational psychology, 25(1), 54-67.
- [6] Schaufeli, W. B. (2017): General engagement: conceptualization and measurement with the utrecht general engagement scale (UGES). J. Well Being Assess. 1, 9–24.
- [7] Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2010): Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept.
- [8] Shockley, K. M., Allen, T. D. (2007): When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work–family conflict. Journal of Vocational Behavior, 71(3), 479–493.
- [9] Sewell, G., & Taskin, L. (2015): Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework. Organization Studies, 36(11), 1507–1529.