

ARBEITSZEIT VERLÄNGERN IN WELCHE RICHTUNG?

Arbeitszeit Freizeit Teilzeit Echtzeit Auszeit



Die Anregungen des neuen Chefs der Industriellenvereinigung Veit Sorger haben wieder Dynamik in die sozialpartnerschaftliche „Kuschelphase“ gebracht.

Das Humaninstitut als tiefenpsychologisch orientiertes Sozialforschungsinstitut hat den „Sager“ von Sorger zum Anlass genommen, den Bedarf einer Diskussion der Arbeitsfrage in der österreichischen Bevölkerung auszuloten.

Image und Akzeptanz der Arbeitszeitfrage ist nicht nur einem öffentlichen Diskussionswandel unterzogen, sondern hängt in erster Linie vom Bewertungswandel des betroffenen Arbeitnehmers ab.

Die Bewertungsparameter von Arbeitszeit der einstigen Industriegesellschaft scheinen bei manchen Vertretern der Industriellenvereinigung prägende Spuren hinterlassen zu haben.

Globalisierung und Optionen der Arbeitsformen der multimedial vernetzten Kommunikationsgesellschaft fordern die Phantasie der Arbeitgeber heraus, die eindimensionale Sichtweise der Arbeitszeit in Verknüpfung mit der Wertschöpfungsthematik neu zu überdenken.

Methode:

Untersuchungszeitraum: 14. Juni bis 21. Juni 2004

Stichprobe: 830 Personen österreichweit wurden mittels Quotaverfahren ausgewählt und telefonisch befragt.

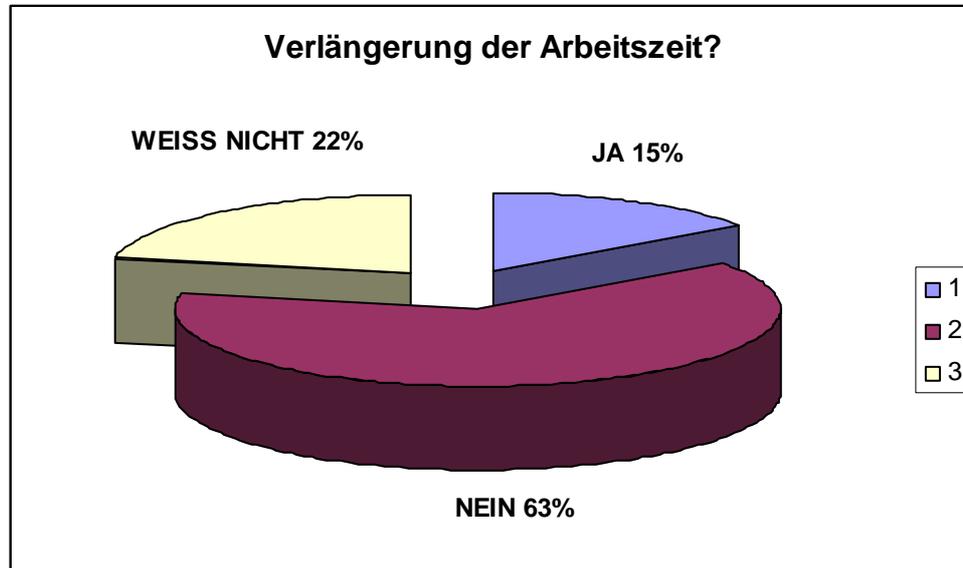
Statistische Auswertung: %-Wertstatistik mit graphischer Darstellung, offene Frage wurde inhaltsanalysiert, kategorisiert und bei der Möglichkeit der Mehrfachzuordnung %-wertstatistisch dargestellt.

FRAGEN, ANTWORTEN, ERGEBNISSE

Frage1:

„Sind Sie persönlich grundsätzlich für die Möglichkeit einer Verlängerung der Arbeitszeit?“

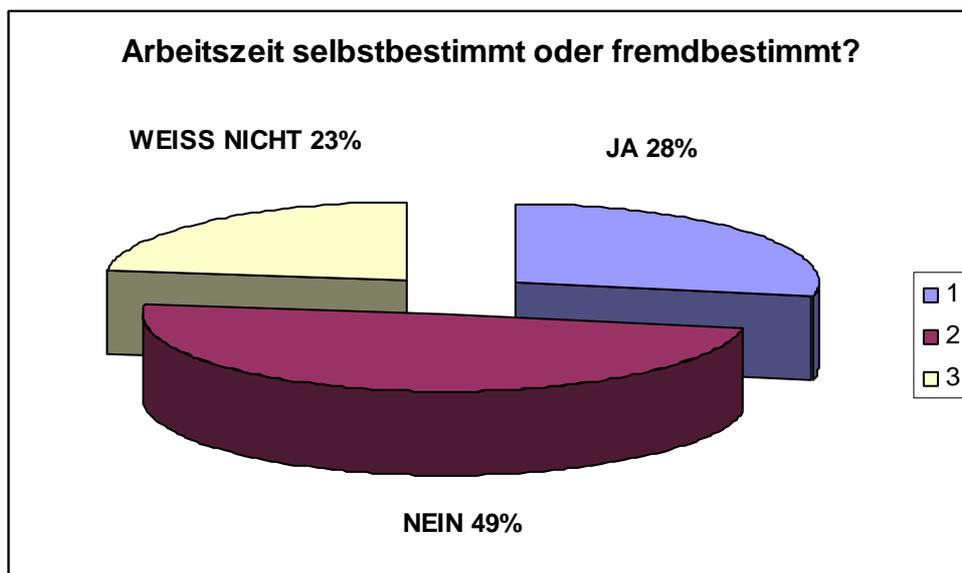
JA	15%
NEIN	63%
WEISS NICHT	22%



Frage 2:

„Ist Ihrer Meinung nach Ihre Arbeitszeit in erster Linie

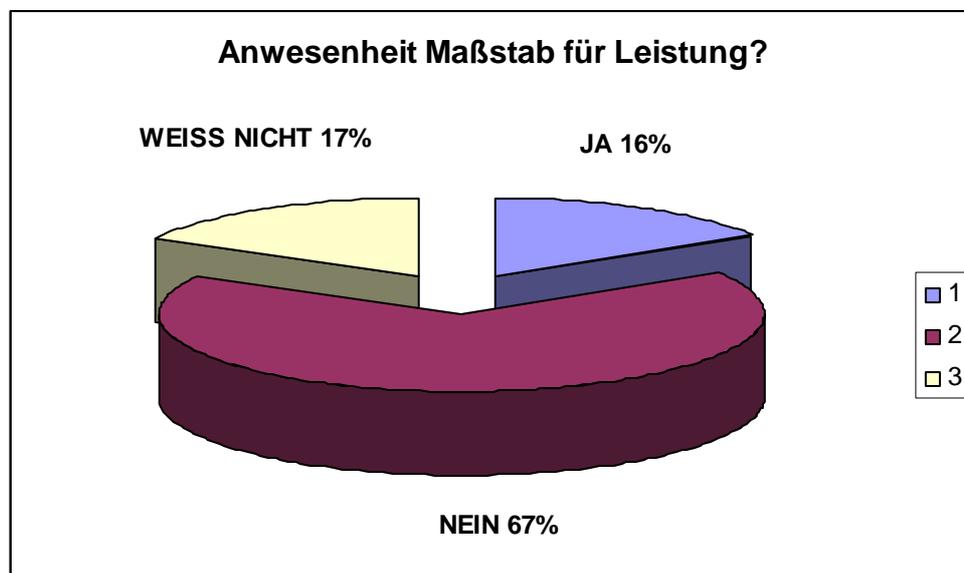
selbstbestimmt	28%
fremdbestimmt	49%
weiß nicht	23%



Frage 3:

„Ist Ihrer Meinung nach die Erfassung der Anwesenheit am Arbeitsplatz der zeitgemäße Maßstab für die erbrachte Leistung?“

JA	16%
NEIN	67%
WEISS NICHT	17%



Frage 3: offene Frage

„Wenn Sie von Ihrem Beruf ausgehend die Bewertung der Arbeitsleistung hinterfragen, welche Fragen dazu tauchen für Sie dabei auf?“

Mehrfachzuordnung möglich!

Schleichender Übergang von Arbeitszeit und Freizeit durch Tendenzen der „Stand by - Verfügbarkeits-Erwartung“ mancher Arbeitgeber	81%
Unterschiedliche Motivationsphasen werden im klassischen Arbeitszeitmodell nicht berücksichtigt (Kreativität und Produktivität)	77%
Flexibilisierung der Arbeitszeit wird zumeist von den Erwartungen des Arbeitgebers bestimmt, Bedürfnisse der Arbeitnehmer(in) ungehört!	74%
Wenig Solidarität in der Arbeitnehmerschaft zur Nutzung vorhandener Synergien, Formen interner Kooperation	72%

