

## ZEITLICHE FLEXIBILISIERUNGSWÜNSCHE VON ARBEITNEHMER UND ARBEITGEBER – EIN WECHSELSEITIGES GEBEN UND NEHMEN?

Mit der fünfstufigen Work Time Control (WTC)-Skala werden in der lidA-Studie Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung von Beschäftigten gemessen (siehe auch Factsheets 2019/10 und 2020/03). Spiegelbildlich zur WTC-Skala werden für vier dieser fünf Items auch Flexibilitätsanforderungen erhoben, die Arbeitgeber an ihre Arbeitnehmer stellen (Flex AG). Abbildung 1 zeigt die entsprechenden Items beider Skalen mit ihren jeweils zugehörigen fünf Antwortkategorien.

Es stellt sich die Frage, wie die Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer, WTC, auf der einen Seite und die Flexibilitätsanforderungen seitens der Arbeitgeber, Flex AG, auf der anderen Seite verteilt sind. Bedeutet eine hohe WTC für den Arbeitnehmer gleichzeitig auch, dass der Arbeitgeber häufig kurzfristige Flexibilität verlangt? Besteht also ein ausgeglichenes Verhältnis aus Geben und Nehmen? Und falls nicht, was überwiegt – die Möglichkeit der Beschäftigten, ihre Arbeitszeit an individuelle Bedürfnisse anpassen zu können, oder aber die Flexibilitätsanforderungen der Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten?

### METHODEN

Den Analysen liegen Daten der lidA (leben in der Arbeit)-Kohortenstudie des Jahres 2018 zugrunde. In lidA werden Erwerbstätige der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 auf ihrem Weg von der Arbeit in den Ruhestand untersucht.

Vorliegend werden Erwerbstätige betrachtet, die 2018 in Voll- oder Teilzeit oder geringfügig beschäftigt waren. Diese wurden 2018 zu ihren Möglichkeiten befragt, wie die eigene Arbeits-

zeit individuellen Bedürfnissen flexibel angepasst werden kann sowie wie häufig ihr Arbeitgeber kurzfristig von ihnen zeitliche Flexibilität verlangt (Abb. 1). Die jeweils aufeinander bezogenen Items (AA, BB, CC, DD) wurden in Kreuztabellen gegenüber gestellt (Abb. A – Abb. D, auf der nächsten Seite). Ob und welcher Zusammenhang zwischen den Items besteht, wurde mittels Pearsons  $R$  bestimmt.

ABB. 1: DARSTELLUNG DER JEWEILS ENTGEGENGESETZTEN ITEMS MIT ANTWORTKATEGORIEN

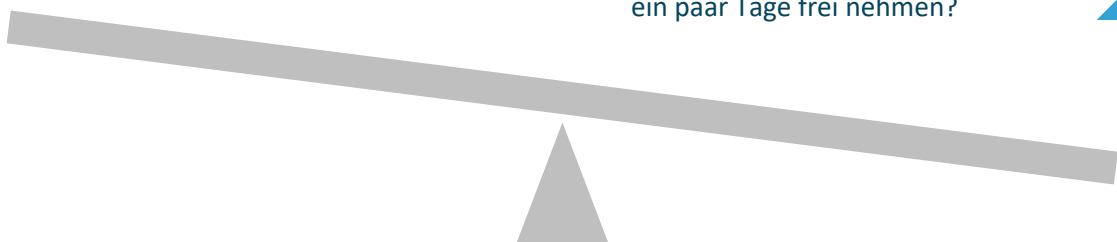
**Wie oft verlangt Ihr Arbeitgeber kurzfristig von Ihnen, dass Sie ...  
(nie, selten, manchmal, oft, sehr oft)**

- A) ... länger oder kürzer arbeiten als geplant?  
B) ... zu einer anderen Zeit anfangen und aufhören zu arbeiten als geplant?  
C) ... Ihre Pause verschieben oder ausfallen lassen?  
D) ... Urlaub oder freie Tage verschieben?

**Wie viel Einfluss haben Sie (Arbeitnehmer) darauf ...**

**(1 = sehr wenig Einfluss bis 5 = sehr viel Einfluss)**

- A) ... wie lang Ihr Arbeitstag ist?  
B) ... wann Sie ihren Arbeitstag beginnen und beenden?  
C) ... wann Sie Pause machen?  
D) ... wann Sie Urlaub oder ein paar Tage frei nehmen?



# ERGEBNISSE

ABB. A: LÄNGE DES ARBEITSTAGES, N=3.187, R=-.18, P=.000

Flex AG: nie selten manchmal oft sehr oft

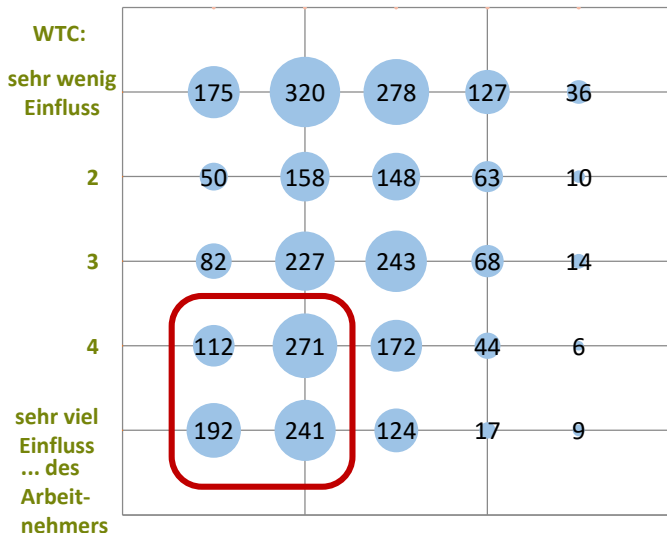


ABB. B: BEGINN & ENDE DES ARBEITSTAGES, N=3.186, R=-.15, P=.000

Flex AG: nie selten manchmal oft sehr oft

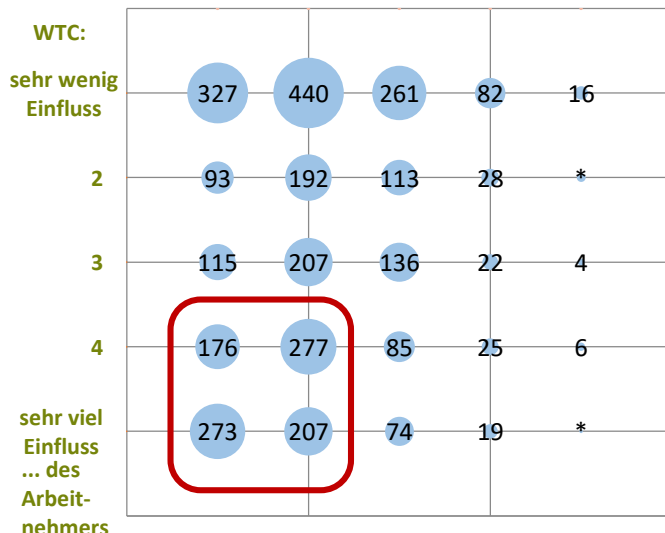


ABB. C: PAUSEMACHEN, N=3.171, R=-.14, P=.000

Flex AG: nie selten manchmal oft sehr oft

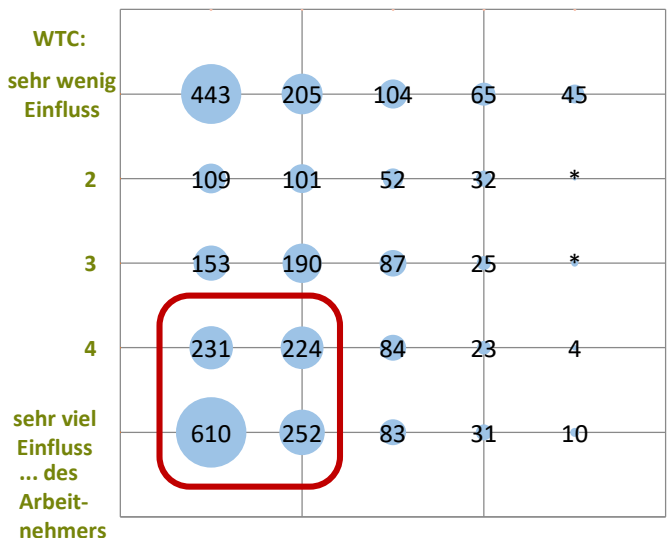
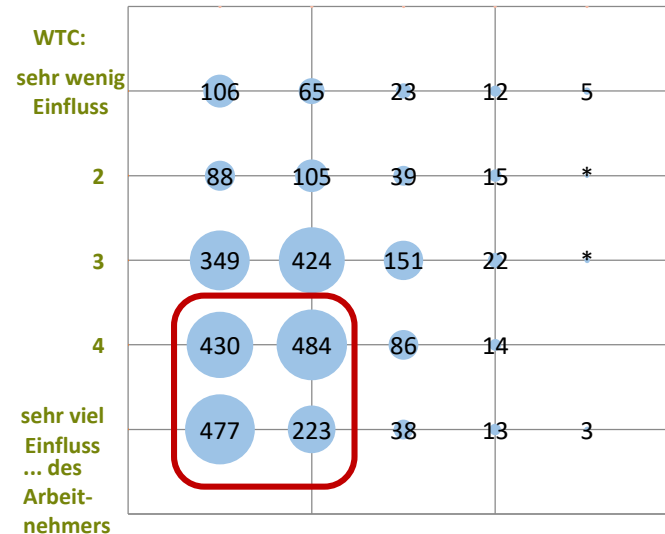


ABB. D: URLAUB & FREIE TAGE, N=3.177, R=-.17, P=.000

Flex AG: nie selten manchmal oft sehr oft



## SCHLUSSFOLGERUNGEN

Allgemein können die Befragten in jedem Aspekt zeitliche Flexibilisierung in höherem Umfang für sich nutzen, als ihre Arbeitgeber diese umgekehrt von ihnen kurzfristig einfordern. Seitens der Arbeitgeber überwiegt das Geben das Nehmen. Die Korrelationen zeigen zudem: je höher WTC, desto geringer im Mittel die Flexibilitätsanforderungen des Arbeitgebers. Allerdings ist der Effekt recht gering.

Je nach Itempaar ergeben sich unterschiedliche Muster. Eine günstige Situation – also hoher Einfluss auf die eigene Flexibilisierung bei gleichzeitig geringen Flexibilitätsanforderungen des Arbeitgebers (roter Kasten) – ist je nach Aspekt unterschiedlich häufig. Während dies bei der Gestaltung der Länge des eigenen Arbeitstages (A) auf nur 816 Befragte zutrifft, gaben dies bei der Planung von Urlaub und freien Tagen (D) doppelt so viele Befragte (1618) an.

### LEHRSTUHL FÜR ARBEITSWISSENSCHAFT

Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik

Bergische Universität Wuppertal, Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal

Gefördert mit Mitteln der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. (DGUV).

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autoren: Rebecca Ruhaas

lidA  
leben in der Arbeit



www.lidA-studie.de

www.arbwiss.uni-wuppertal.de