

Work Time Control (WTC) und Arbeitszeiten – Die Lage macht den Unterschied

Der Anstieg des gesetzlichen Renteneintrittsalters in Deutschland führt zu verlängerten Erwerbsbiografien. Den Themen „Arbeitszeit“ und „Arbeitszeitflexibilität“ wird eine wichtige Funktion für den langfristigen Verbleib im Erwerbsleben zugeschrieben. Wissenschaftliche Befunde deuten darauf hin, dass zeitliche Flexibilisierungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers – hier: Work Time Control (WTC) – einen wichtigen prädiktiven Faktor für ein verlängertes Erwerbsleben darstellen. Unter WTC fassen wir die Möglichkeiten der Beschäftigten zusammen, ihre Arbeitszeit eigenständig zu gestalten und individuellen Bedürfnissen anzupassen. Wie aber ist WTC bei älteren Beschäftigten allgemein und zwischen den Geschlechtern verteilt? Wie hängt WTC mit der Dauer und Lage der eigentlichen Arbeitszeit zusammen? Und welche Unterschiede lassen sich hierbei ausmachen?

Methoden

Für die Analysen wurden Daten von 3.177 sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 verwendet, die 2018 (Erhebungswelle 3) an der für diese Altersgruppe repräsentativen lidA(leben in der Arbeit)-Kohortenstudie teilgenommen haben und die zum Zeitpunkt der Erhebung mindestens eine Stunde pro Woche in Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig beschäftigt waren. Abbildung 1 zeigt

die Verteilung der Antworten der fünf Einzelitems, mittels derer die WTC-Skala zur Messung von zeitlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten gebildet wurde [1,2]. Mittels t-Tests wurde dann untersucht, inwieweit sich WTC nach Dauer der Arbeitszeit (Teilzeit 1 bis 34 Wochenstunden und Vollzeit ab 35 Stunden wöchentlich) und nach unterschiedlicher Lage der Arbeitszeit (Schichtarbeit, Nachtarbeit, Gleitzeit, feste Arbeitszeiten, keine festen Arbeitszeiten) unterscheidet.

Die WTC-Skala: „Wie viel Einfluss haben Sie auf ...“

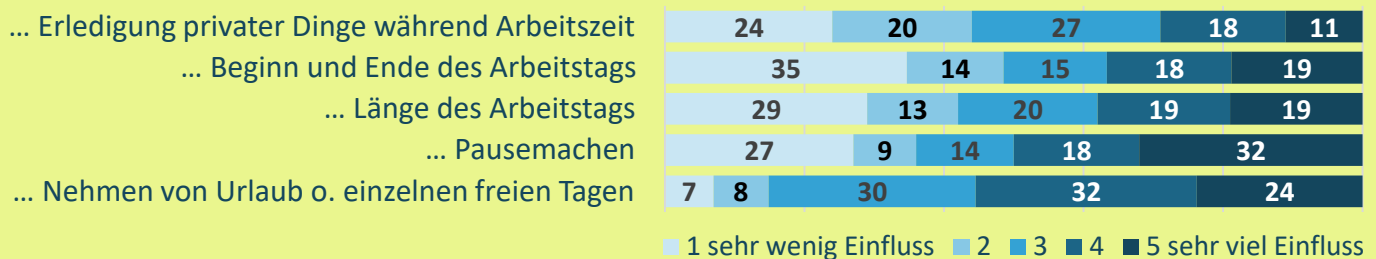


Abb. 1: Häufigkeitsverteilung der fünf Einzelitems der modifizierten WTC-Skala; Anteil der Befragten in Prozent, N=3.164 – 3.177

Ergebnisse

Die WTC-Skala (0 – 100) weist eine ausgeglichene Ausschöpfung aller Antwortkategorien auf und ist hinreichend reliabel (Cronbachs $\alpha = .78$).

Ältere Beschäftigte können verschiedene Aspekte der Arbeitszeit ihrer eigenen Einschätzung nach unterschiedlich stark beeinflussen. Am geringsten ist der Einfluss bei der Erledigung privater Dinge während der Arbeitszeit (29 % viel oder sehr viel Einfluss), am höchsten beim Pausemachen oder

Nehmen von freien Tagen (50 % bzw. 56 % viel oder sehr viel Einfluss).

Mit einem Mittelwert von 54,1 (Standardfehler des Mittelwerts [SE] 0,66) haben Männer signifikant höhere Kontrolle über ihre Arbeitszeit als Frauen (47,5, SE 0,63). Zwischen den beiden Geburtskohorten besteht kein signifikanter Unterschied. Tabelle 1 fasst die Unterschiede der Flexibilisierungsmöglichkeiten hinsichtlich Dauer und Lagen von Arbeitszeit zusammen.

Ergebnisse: Dauer und Lage

In Vollzeit Erwerbstätige weisen mit 51,7 einen signifikant höheren Wert auf der WTC-Skala auf, als Teilzeitbeschäftigte (47,7). Obwohl der Unterschied signifikant ist, ist die Effektstärke sehr gering. Dies legt den Schluss nahe, dass die Dauer der Arbeitszeit keinen ausschlaggebenden Effekt auf die Möglichkeiten zur zeitlichen Flexibilisierung von Arbeitszeit für ältere Beschäftigte hat. Im Gegensatz zur Dauer hat die Lage der Arbeitszeit, also ob jemand in Schichtarbeit oder Gleitzeit arbeitet oder nicht, einen deutlichen Effekt auf die Möglichkeiten, Arbeitszeiten eigenständig zu gestalten und individuellen Bedürfnissen anzupassen.

So weisen Erwerbstätige, die Schicht- oder Nachtarbeit ausüben, deutlich geringere WTC-Werte auf, als dies für Beschäftigte mit gleitenden Arbeitszeiten gilt (Tab. 1). Aber, auch für Arbeitszeitlagen mit geringer WTC, wie die Schichtarbeit, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass alle Items der WTC-Skala (Abb. 1) gleichermaßen niedrige Werte aufweisen müssen. Für die Schichtarbeit beispielsweise liegt der Wert des Einzelitems „Wie viel Einfluss haben Sie darauf, Urlaub oder einzelne Tagen frei zu nehmen?“ (Range 1 - 5), mit 3,4 nicht viel niedriger als der Wert, den die in Gleitzeit Beschäftigten im Mittel mit 3,8 für dieses Item angegeben haben.

	Work Time Control (0-100)		
	(n)	Ø (SE)	Effektstärke
Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden***	Vollzeit (2.244)	51,7 (0,54)	gering
	Teilzeit (933)	47,7 (0,88)	
Schichtarbeit***	Ja (550)	30,7 (0,78)	groß
	Nein (2.627)	54,7 (0,50)	
Nachtarbeit (mind. eine Nacht im Monat)***	Ja (365)	38,1 (1,20)	mittel
	Nein (2.812)	52,2 (0,49)	
Gleitzeit***	Ja (1.043)	66,1 (0,58)	groß
	Nein (2.134)	42,9 (0,55)	
Feste Arbeitszeiten***	Ja (1.364)	40,9 (0,64)	mittel
	Nein (1.813)	57,8 (0,59)	
Keine festen Arbeitszeiten***	Ja (443)	62,9 (1,26)	mittel
	Nein (2.734)	48,5 (0,48)	

Tab. 1: Gruppenvergleiche Mittelwerte WTC für die tatsächliche Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und ihre Lage; *** p=.000

Schlussfolgerungen

Die fünf Aspekte der Einflussmöglichkeit auf zeitliche Flexibilisierung sind zum Teil sehr verschieden ausgeprägt.

Nach unseren Ergebnissen bestimmen weniger die Länge als Lage und Ausgestaltung der Arbeitszeit Möglichkeiten für zeitliche Flexibilisierung.

Als nächstes soll untersucht werden, ob sich die Zufriedenheit der Befragten mit ihrer WTC unterscheidet. Sind Beschäftigte mit einer niedrigen WTC tendenziell unzufriedener mit ihren Flexibilisierungsmöglichkeiten, als Beschäftigte mit höherer WTC? Und welche Rolle spielt das für die Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter?

Referenzen.

- [1] Ala-Mursula, L.; Vahtera, J.; Linna, A. et al. (2005). Employee worktime control moderates the effect of job strain and effort-reward imbalance on sickness absence: the 10-town study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59, 851-857.
 [2] Albrecht, S.; Kecklund, G.; Tucker, P. (2016). Investigating the factorial structure and availability of work time control in a representative sample of the Swedish working population. *Scandinavian Journal of Public Health*, 44, 320-328.

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



www.lidA-studie.de
 www.arbwiss.uni-wuppertal.de