

Zufriedenheit mit Work Time Control – auch bei Nacht- und Schichtarbeit?

Work time control (WTC), die Möglichkeit, die eigene Arbeitszeit individuellen Bedürfnissen anpassen zu können, könnte wissenschaftlichen Befunden zufolge ein wichtiger Prädiktor für ein verlängertes Erwerbsleben sein. Aus dem lidA-Factsheet (2019/10) geht hervor, dass weniger die Dauer der tatsächlichen Arbeitszeit als vielmehr die Lage dafür ausschlaggebend ist, welche Möglichkeiten für WTC bestehen. Zuerst sollen diese unterschiedlichen Möglichkeiten in den verschiedenen Arbeitszeitlagen (Gleitzeit, Schichtdienst etc.) detaillierter dargestellt werden als bisher. Im zweiten Schritt wird untersucht, ob fünf Aspekte von WTC in gleicher Weise zur Gesamtzufriedenheit mit WTC beitragen. Zuletzt wird die WTC und die Zufriedenheit damit in jeder einzelnen Gruppe betrachtet.

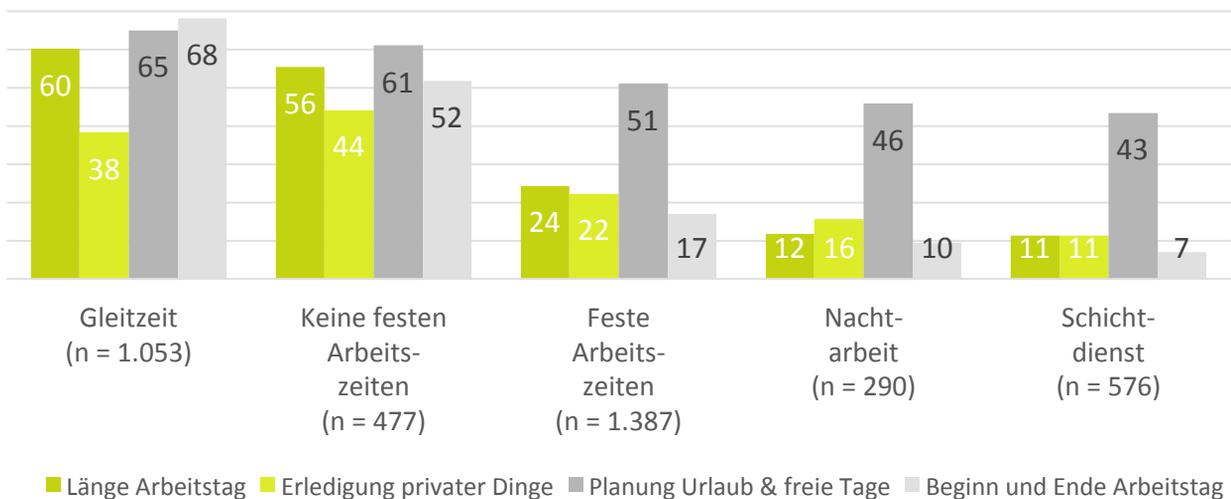
Methoden

Den Analysen liegen Daten der repräsentativen 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, inwieweit sie die eigene Arbeitszeit ihren individuellen Bedürfnissen anpassen können. Die dafür verwendeten fünf Items werden in der so genannte Work Time Control

(WTC)-Skala zusammengefasst, welche die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung auf einer Skala von 0 (gering) bis 100 (hoch) misst. Ein weiteres Item misst ebenfalls auf einer Skala von 0 (gering) bis 100 (hoch) die Zufriedenheit mit der individuellen WTC. Mittels einer linearen Regressionsanalyse, kontrolliert für Alter und Geschlecht, wurde geprüft, welche Effekte die jeweiligen Einzelitems der WTC-Skala auf die Zufriedenheit mit WTC haben. In einem zweiten Schritt wurde geschaut, wie sich diese Items innerhalb der verschiedenen Arbeitszeitlagen verteilen. Abschließend wurden die mittlere Zufriedenheit nach Arbeitszeitlage verglichen.

Abb. 1: Anteil der befragten Personen (in %) mit „sehr viel/viel“ Einfluss auf den jeweiligen Aspekt der Work time control, gruppiert nach Arbeitszeitlage.

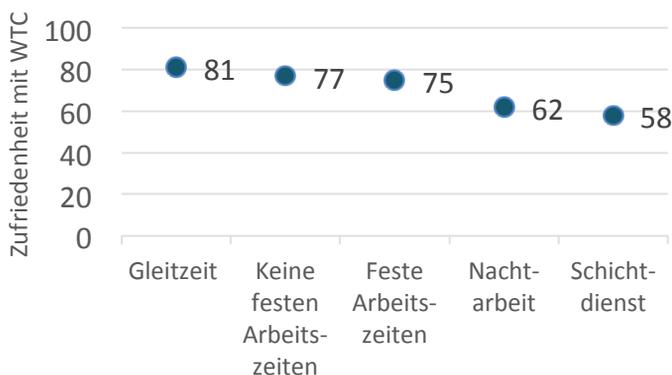


I. Was bestimmt die Zufriedenheit mit Work Time control?

Die einzelnen Aspekte von WTC hängen alle positiv, aber unterschiedlich stark mit der Zufriedenheit zusammen.

Den größten Effekt zeigt der Einfluss auf die tatsächliche **Länge des Arbeitstages** (Beta = .21). Darauf folgen, inwieweit **private Dinge während der Arbeitszeit** erledigt werden können sowie der Einfluss auf die **Planung von Urlaub und einzelnen Tagen frei** (beide Beta = .17). Hierauf folgt der Einfluss darauf, wann der **Arbeitstag beginnt und endet** (Beta = .15). Keinen relevanten Effekt zeigt der **Einfluss auf die Pausengestaltung** (Beta = .09).

Abb. 2: Zufriedenheit mit Work time control nach Arbeitszeitlage (Gruppenmittelwerte). Gruppengrößen s. Abb. 1.



Schlussfolgerungen

Ausgehend davon, dass WTC einen positiven Effekt auf den Verbleib von älteren Beschäftigten im Erwerbsleben haben kann, sind für Arbeitgeber die Stellschrauben der zeitlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten interessant – um die Zufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen und so die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern.

Es wurde gezeigt, dass die verschiedenen Aspekte von WTC die Zufriedenheit mit WTC nicht in gleichem Maße beeinflussen. Als Gestaltungsmöglichkeit sticht die Möglichkeit, private Dinge während der Arbeitszeit erledigen zu können, hervor.

II. Wie verteilen sich einzelne Aspekte von Work time control nach Arbeitszeitlage und wie zufrieden sind die Gruppen?

Es gibt Arbeitszeitlagen, die prädestiniert für zeitliche Flexibilisierung erscheinen. So verwundert es nicht, dass jeweils ein relativ hoher Anteil der Befragten in Gleitzeit und derer ohne feste Arbeitszeiten in allen Aspekten von WTC viel oder gar sehr viel Einflussmöglichkeiten erlebt. (Abb. 1, vorige Seite). Der größte Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen liegt darin, dass in Gleitzeit mehr Personen Einfluss auf Beginn und Ende des Arbeitstages haben.

Unter Schicht- und Nachtarbeitenden erlebt jeweils ein deutlich kleinerer Anteil als bei allen anderen Gruppen Einflussmöglichkeiten. Im Schichtdienst sind die Anteile durchweg am geringsten. Einfluss auf die Planung von Urlaub und freien Tagen erlebt aber auch in dieser Gruppe ein nennenswerter Anteil der Befragten, nämlich 43 %. Diese Anteile liegen aber immer noch unter denen der anderen drei Gruppen.

Die mittlere Zufriedenheit mit WTC fällt in den Arbeitszeitlage-Gruppen deutlich verschieden aus. Die Mittel liegen hier zwischen 81 und 58 Punkten (Abb. 2). Der Gradient korrespondiert mit den Gruppenunterschieden in Abbildung 1.

Je nach Arbeitszeitlage gibt es qua struktureller Rahmenbedingungen mehr oder weniger Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitszeit. Diese hängen auch ersichtlich mit der Zufriedenheit mit WTC zusammen.

Dass die mittleren Zufriedenheitswerte dennoch in allen Gruppen in der oberen Hälfte des Wertebereichs liegen, könnte darauf hindeuten, dass Beschäftigte mit eingeschränkten Flexibilisierungsmöglichkeiten (z. B. Pflegepersonal mit Nachtdienst) aufgrund ihrer beruflichen Sozialisation geringere Einflussmöglichkeiten teils als gegebenes Merkmal der speziellen Tätigkeit und weniger als vermeidbare Einschränkung erleben.

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 und Melanie Ebener

lidA
leben in der Arbeit



www.lidA-studie.de

www.arbwiss.uni-wuppertal.de