

ZEITLICHE FLEXIBILISIERUNGSMÖGLICHKEITEN DER BABYBOOMER – BERUFSGRUPPEN UND IHRE WORK TIME CONTROL IM VERGLEICH

Die Zunahme flexibler Arbeitsformen verändert die bestehende Arbeitswelt. Digitalisierung und „New Work“ sind nur zwei Schlagworte, die sich verändernde Rahmenbedingungen beschreiben. Den Möglichkeiten von Beschäftigten, ihre Arbeitszeit flexibel individuellen Bedürfnissen anpassen zu können, der so genannten Work Time Control (WTC), wird dabei eine wichtige Rolle für eine nachhaltige und zukunfts-orientierte Personalarbeit zugeschrieben. So deuten wissenschaftliche Befunde bereits heute darauf hin, dass WTC einen wichtigen Beitrag zu einem verlängerten Erwerbsleben leistet [1]. Dieses Factsheet betrachtet, wie sich die WTC der Befragten nach beruflichem Anforderungsniveau unterscheidet.

METHODEN

Den Analysen liegen Daten der lidA(leben in der Arbeit)-Kohortenstudie (Welle 3) zugrunde. In lidA werden Erwerbstätige der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 auf ihrem Weg von der Arbeit in den Ruhestand repräsentativ untersucht.

Vorliegend werden Erwerbstätige betrachtet, die in Voll- oder Teilzeit oder geringfügig in einem Beruf beschäftigt waren, der in der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 erfasst ist. Diese wurden 2018 zu ihren Möglichkeiten befragt, inwieweit sie die eigene Arbeitszeit ihren individuellen Bedürfnissen anpassen können. Die daraus resultierende WTC-Skala wurde mit fünf Einzelitems erfasst (siehe Factsheets 2019/10, 2020/03 und 2020/10 [Ref. 1,2]) und umfasst Werte von 0 bis 100 Punkte.

Die durchschnittliche WTC aller in lidA befragten Personen liegt bei rund 50 und damit nahezu in der Mitte des möglichen Wertebereichs.

Zunächst wurde betrachtet, wie sich die beruflichen Anforderungsniveaus in der Stichprobe verteilen. Anschließend wurde untersucht, wie sich WTC nach beruflichen Anforderungsniveaus (mittels Varianzanalyse), nach Geschlecht und nach Geburtsjahrgang unterscheidet (jeweils mittels t-Test). In einem dritten Schritt wurden Berufsgruppen nach KldB 2010 hinsichtlich ihrer WTC betrachtet. Es wurden nur Berufe mit mehr als 30 Befragten verwendet. Hieraus wurden 17 Berufe exemplarisch aus allen vier Anforderungsniveaus (s. Abb. 1) ausgewählt.

ERGEBNISSE

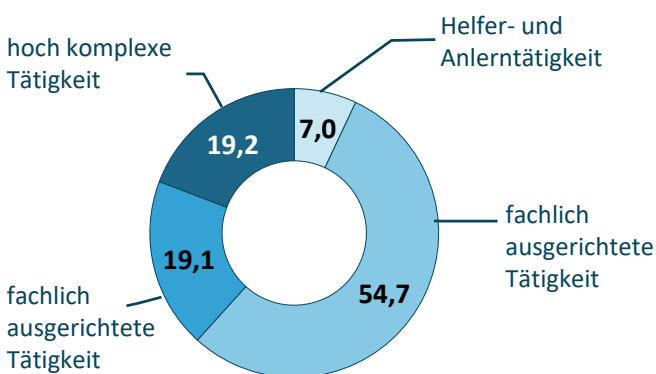
Während Helfer- und Anlerntätigkeiten mit 7 Prozent den kleinsten Anteil der Befragten ausmachen, übt gut die Hälfte eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit aus. Auf die beiden höchsten Anforderungsniveaus entfallen jeweils knapp ein Fünftel der Befragten (Abb. 1).

Während sich die Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 nicht signifikant in ihrer WTC unterscheiden, haben Männer (σ 53,9, SE=0,66; σ 47,4, SE=0,63, $p < .01$) eine signifikant höhere WTC als Frauen; die Effektgröße ist allerdings als gering einzustufen.

WTC-Unterschiede zwischen den vier beruflichen Anforderungsniveaus (Abb. 2) sind ebenfalls statistisch signifikant. Der Effekt zeigt eine mittlere Stärke, ist also ausgeprägter als der des Geschlechtes. Wenn das berufliche Anforderungsniveau höher ist, fällt im Mittel auch die WTC höher aus.

So haben *hoch komplexe Tätigkeiten* eine durchschnittliche WTC von 61,6 - bei *Helfer- und Anlerntätigkeit* liegt sie im Mittel mit 38,1 wesentlich niedriger.

ABB. 1: PROZENTUALE VERTEILUNG DER TEILNEHMENDEN NACH BERUFLICHEM ANFORDERUNGSNIVEAU IN LID A WELLE 3 (2018), N = 3.220, ANGABEN IN %

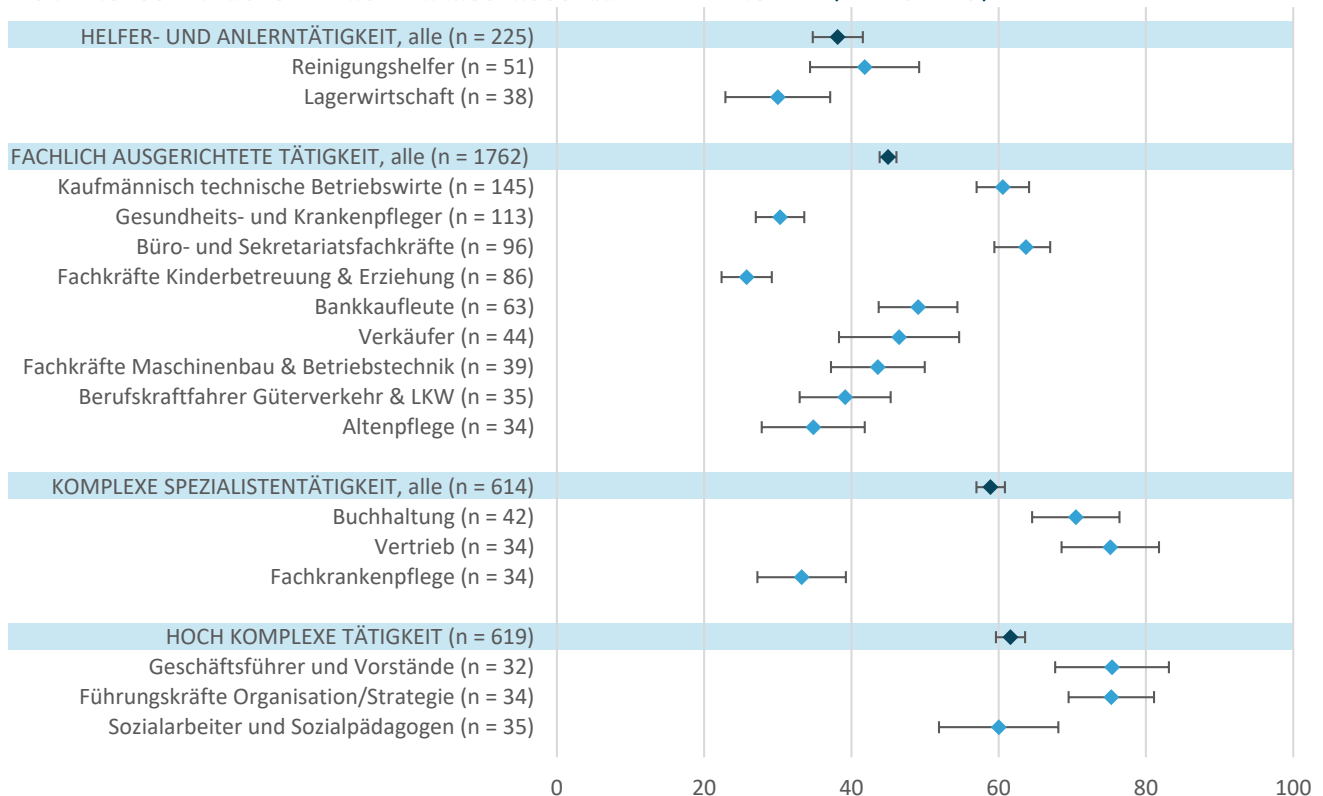


ERGEBNISSE (FORTSETZUNG)

Nicht nur zwischen, auch innerhalb der Anforderungsniveaus fällt WTC unterschiedlich aus, wie man für verschiedene Berufe in Abb. 2 sieht. So liegen beispielsweise innerhalb der *fachlich ausgerichteten Tätigkeiten* die kaufmännisch-technischen Betriebswirte mit einer WTC von 60,6 deutlich höher als die Gesundheits- und Krankenpflegenden mit einem Wert von 30,3.

Tätigkeiten, die spezialisiert oder hoch komplex sind, wie Buchhaltung oder Geschäftsführung, zeigen in der Auswahl mit Abstand die höchste WTC. Auffällig ist, dass über alle Niveaus hinweg Menschen in sozialen Berufen eine relativ geringe WTC haben.

ABB. 2: WORK TIME CONTROL (MIT 95 %-KONFIDENZINTERVALLEN) NACH BERUFLICHEM ANFORDERUNGSNIVEAU UND NACH DARAUS AUSGEWÄHLTEN BERUFEN (N = 3.220)



SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Möglichkeiten älterer Erwerbstätiger, ihre Arbeitszeit zu gestalten, hängt eher mit ihrer Tätigkeit als mit dem Alter oder Geschlecht zusammen. Das Anforderungsniveau, aber auch die Art der Tätigkeit innerhalb des Niveaus ist bestimmend.

Dass Menschen in sozialen Berufen geringere WTC erleben als solche in verwaltenden und gestaltenden Tätigkeiten, wird plausibel mit Blick auf Schichtarbeit und die Erfordernis lückenloser Betreuung.

Es stellt sich die Frage, ob nur die Tätigkeiten an sich den Umfang der WTC bestimmen, oder ob WTC auch ein Statusmerkmal für hochqualifizierte Führungskräfte und Manager*innen ist.

Aufgrund des positiven Einflusses von WTC auf die Erwerbsperspektive könnten Personalverantwortliche in Zukunft berücksichtigen, dass WTC aus fünf Aspekten besteht, die sich unterschiedlich auf die Zufriedenheit mit WTC auswirken (Factsheet 2020/03). Je nach Tätigkeit könnten so ggf. Strategien entwickelt werden, berufsspezifisch einzelne Möglichkeiten der WTC zu erhöhen.

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 der Autorin: Rebecca Ruhaas



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