

Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance

Susanne GERSTENBERG, Anne Marit WÖHRMANN

*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1-25, D-44149 Dortmund*

Kurzfassung: Auf der Basis aktueller Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 geht dieser Beitrag der Frage nach, inwiefern eine flexible Arbeitszeitgestaltung als Ressource für die Work-Life-Balance von Beschäftigten wirksam werden oder eine Belastung darstellen kann. Unterschiedliche Möglichkeiten und Anforderungen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung werden hinsichtlich ihres Zusammenhangs mit der Work-Life-Balance von Beschäftigten empirisch untersucht. Dabei wird auf unterschiedliche Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Arbeitszeit, auf die Erfassung und Verbuchung der Arbeitszeit, auf betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit sowie auf Arbeit auf Abruf eingegangen. Die Analysen geben Hinweise darauf, dass den Handlungs- und Entscheidungsspielräumen zentrale Bedeutung für die Work-Life-Balance zukommt.

Schlüsselwörter: BAuA-Arbeitszeitbefragung, Flexibilitätsmöglichkeiten, Flexibilitätserfordernisse, Einfluss, Arbeitszeitänderungen, Arbeit auf Abruf

1. Hintergrund

Insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussionen um die sich digitalisierende Arbeitswelt wird deutlich, dass die Flexibilisierung von Arbeitszeiten eine der zentralen Herausforderungen für die Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung der Zukunft darstellt. Arbeitszeitflexibilisierung wird dabei einerseits im Kontext der Wünsche der Beschäftigten nach höherer Arbeitszeitsouveränität und einer Erweiterung zeitlicher Handlungsmöglichkeiten diskutiert. Andererseits beschreibt Arbeitszeitflexibilität von Unternehmensseite aus die variable Verfügung über Personal- und Zeitereserven gemäß betrieblicher Erfordernisse. In diesem Kontext gewinnt auch die Frage an Bedeutung, wie sich flexible Arbeitszeiten und ihre Rahmenbedingungen auf die Gesundheit und Wohlbefinden von Erwerbstätigen auswirken.

Bisherige Forschung zeigt, dass sich flexible Arbeitszeiten in Abhängigkeit von der Gestaltung der Flexibilität unterschiedlich auf die Gesundheit auswirken (Costa, Sartori & Akerstedt, 2006; Costa et al., 2004). Je nach Ausmaß erlauben sie eine Anpassung der Arbeitszeit an die persönlichen Bedürfnisse. Flexibilitätsoptionen wie zum Beispiel Autonomie bezüglich Beginn und Ende der Arbeitszeit oder Einfluss auf längere Freizeitblöcke, können als Ressource genutzt werden und haben daher eher positive Effekte auf Gesundheit und Wohlbefinden. Hierzu gehören sowohl die Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit mit außerberuflichen Verpflichtungen und Aspekten der Freizeitgestaltung als auch die Möglichkeit, eine bessere Passung von Arbeitszeit und individuellem zirkadianen Rhythmus, also der „inneren Uhr“, zu erreichen. Betriebliche Aspekte der Arbeitszeitflexibilität, die den Beschäftigten vornehmlich als Anforderung gegenüberreten, können dagegen eine Belastung darstellen, die sich negativ auf die Gesundheit auswirkt. Zu den Formen flexibler Arbeitszeiten mit einem

stärkeren Anforderungscharakter zählen unter anderem häufige betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit sowie die Arbeit auf Abruf. Bisherige Forschung hat gezeigt, dass insbesondere betriebsbedingte Änderungen der Länge und Lage der Arbeitszeit und auch die Planbarkeit beziehungsweise Vorhersehbarkeit, also der Ankündigungszeitraum der Arbeitszeitänderungen, Auswirkungen auf die Gesundheit und Zufriedenheit von Erwerbstätigen haben können (Bohle, Quinlan, Kennedy & Williamson, 2004; Costa et al., 2004).

Der Beitrag basiert auf aktuellen repräsentativen Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 und dem daraus entstandenen BAuA-Arbeitszeitreport 2016. Im Rahmen der BAuA-Arbeitszeitbefragung wurden 20.000 Erwerbstätige im Jahr 2015 zu vielfältigen Aspekten ihrer Arbeitszeit und weiteren Arbeitsbedingungen sowie zu ihrer Gesundheit, Zufriedenheit und Work-Life-Balance befragt (BAuA 2016). Im Folgenden werden ausgewählte Analysen zum Zusammenhang der Work-Life-Balance von Beschäftigten mit ihren Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit, häufigen betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit sowie Arbeit auf Abruf dargestellt.

2. Flexibilitätsmöglichkeiten und Work-Life-Balance

Es gibt verschiedene Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, auf die Beschäftigte Einfluss nehmen können. Zur Messung der Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit wurden die zeitlichen Handlungsspielräume von Beschäftigten in Bezug auf den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende, auf den Zeitpunkt von Pausen, auf die Möglichkeit, ein paar Stunden frei zu nehmen sowie Urlaub oder ein paar Tage frei zu nehmen, auf einer Skala von 1 bis 5 als Selbsteinschätzung der Befragten erfasst (Valcour, 2007). Aktuelle Analysen zeigen, dass 38 % der abhängig Beschäftigten viel Einfluss darauf haben, wann sie ihren Arbeitstag beginnen oder beenden und 44 % viel Einfluss darauf haben, wann sie ein paar Stunden freinehmen. Über die Hälfte der Erwerbstätigen hat viel Einfluss darauf, wann sie Pausen machen (52 %) oder wann Sie Urlaub beziehungsweise ein paar Tage frei nehmen (57 %). Die Einflussmöglichkeiten, die Beschäftigte auf die Arbeitszeit haben, sind dabei in erheblichem Umfang durch betriebliche und branchenbezogene Regelungen bestimmt (BAuA 2016). In Einklang mit bisheriger Forschung zeigt sich zudem, dass höhere zeitliche Handlungsspielräume bei der Arbeit mit besserer Gesundheit und Zufriedenheit einhergehen. So steigt mit zunehmenden Handlungsspielräumen in Bezug auf die Arbeitszeit insbesondere die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance (vgl. Abb. 1). Dies trifft auf vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Frauen ebenso zu wie auf vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Männer. Von allen Gruppen ist die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei teilzeitbeschäftigten Frauen am höchsten, die einen hohen Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende haben (94 %). Auch bei Vollzeitbeschäftigten macht sich die Beeinflussbarkeit der Arbeitszeit positiv bemerkbar: 81 % der Frauen und 82 % der Männer sind zufrieden damit, wie gut ihr Arbeits- und Privatleben zusammenpassen.

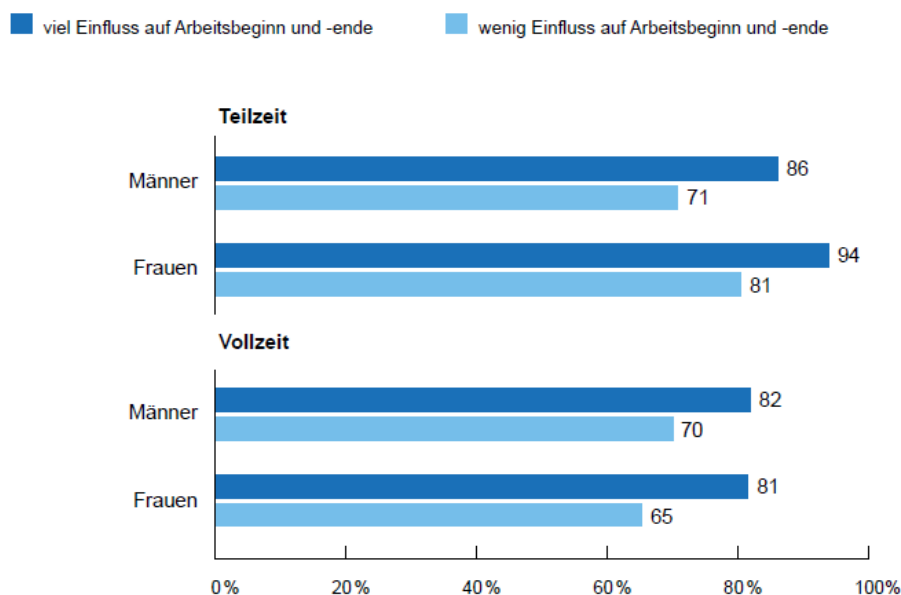


Abbildung 1: Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Einflussmöglichkeit auf Arbeitsbeginn und -ende, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 17 870). Quelle: BAuA (2016)

Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 zeigen zudem, dass die Arbeitszeit derzeit für etwa die Hälfte der Beschäftigten betrieblich erfasst und von einem Drittel der Beschäftigten selbst dokumentiert wird. Ein Fünftel der Beschäftigten gibt an, dass die Arbeitszeit ihrer Kenntnis nach nicht erfasst wird. Für 61 % der abhängig Beschäftigten wird ein Arbeitszeitkonto geführt. 60 % der Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto geführt wird, können über das darauf angesparte Zeitguthaben selbst verfügen. Für 15 % der Beschäftigten bestimmen betriebliche Vorgaben die Verwendung des Zeitguthabens und weitere 25 % geben an, dass beides zu gleichen Teilen zutrifft. Beschäftigte, die selbst über ihr Zeitguthaben verfügen können, weisen häufig bessere Werte hinsichtlich Gesundheit und Zufriedenheit auf. Die persönliche Verfügung über die auf Arbeitszeitkonten erfasste geleistete Arbeitszeit kann somit als Ressource für die Beschäftigten wirksam werden (BAuA 2016).

3. Flexibilitätsanforderungen und Work-Life-Balance

Betrieblich bedingt können sich neben Personalengpässen Situationen ergeben, in denen mehr Personal verfügbar ist, als aktuell gebraucht wird. Unter anderem aus diesen Gründen kann es zu Änderungen der Arbeitszeiten von Beschäftigten kommen. Eine Arbeitsform, in der die Änderungen der Arbeitszeiten geregelt sind, ist die sogenannte Arbeit auf Abruf, bei der der Beginn und/oder das Ende der täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit nach Bedarf angesetzt werden. Von allen abhängig Beschäftigten arbeiten 7 % an mindestens einem Tag pro Monat auf Abruf. Mit 86 % gibt die große Mehrheit der abhängig Beschäftigten an, dass sich ihre Arbeitszeiten nur manchmal, selten oder so gut wie nie aufgrund betrieblicher Erfordernisse ändern. 14 % der Erwerbstätigen geben jedoch an, dass dies häufig vorkommt. Mit 55 % fühlt sich die Mehrheit derjenigen, die ihre Arbeitszeiten häufig an betriebliche Erfordernisse anpassen müssen, dadurch belastet. Eine wichtige Rolle

spielt hier auch der Ankündigungszeitraum der Arbeitszeitänderungen. Für 39 % der Beschäftigten ist der Ankündigungszeitraum für Änderungen der Arbeitszeit unterschiedlich und damit ebenfalls schlecht vorhersehbar (BAuA 2016).

Übereinstimmend mit anderen Studien (z. B. Steiber, 2009; Henly & Lambert, 2014) zeigt sich, dass arbeitszeitliche Flexibilitätsanforderungen in Gestalt häufiger betriebsbedingter Änderungen der Arbeitszeit sowie Arbeit auf Abruf die Work-Life-Balance von Beschäftigten belasten können. So sind zum Beispiel nur 54 % der Vollzeitbeschäftigten und 66 % der Teilzeitbeschäftigten, die häufige betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit erleben, mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden, während es 78 % beziehungsweise 88 % der jeweiligen Vergleichsgruppe sind (vgl. Abb. 2). Darüber hinaus ist bekannt, dass Beschäftigte, die häufig mit betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit konfrontiert sind oder auf Abruf arbeiten, häufiger Termin- und Leistungsdruck sowie eine mengenmäßige Überforderung bei der Arbeit erleben als Beschäftigte, auf die das nicht zutrifft (BAuA 2016).

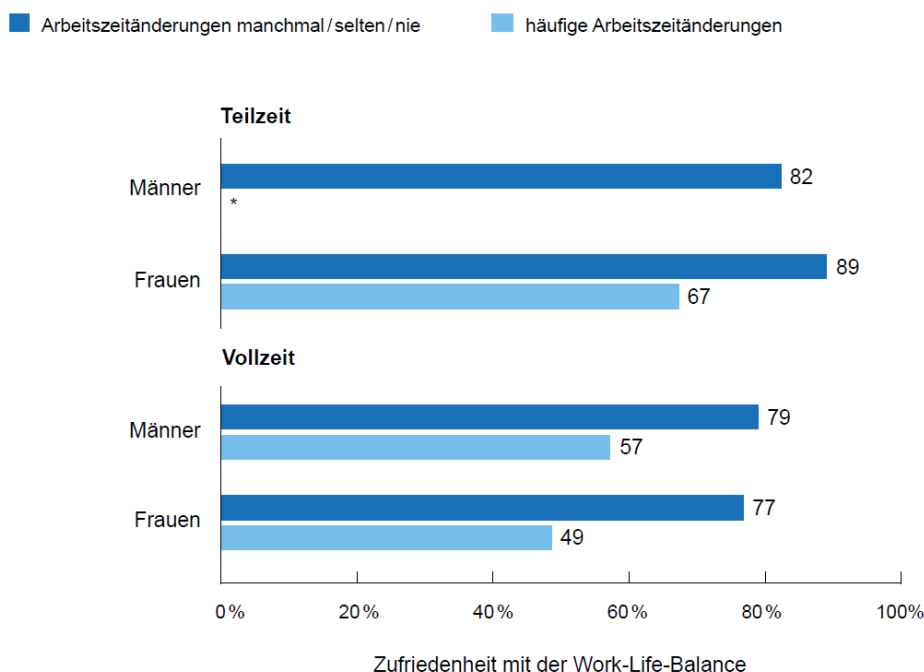


Abbildung 2: Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 17 870). Quelle: BAuA (2016)

4. Diskussion

In diesem Beitrag wurden Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance vorgestellt. Zur Untersuchung der Frage, inwiefern Arbeitszeitflexibilität als Ressource für die Work-Life-Balance wirksam werden oder eine Belastung darstellen kann, wurde zwischen Flexibilitätsmöglichkeiten und Flexibilitätsanforderungen unterschieden. Als arbeitszeitbezogene Flexibilitätsmöglichkeiten wurde der Einfluss auf die Arbeitszeit sowie die Erfassung und Verbuchung der Arbeitszeit untersucht. Es hat sich gezeigt, dass zeitliche Handlungsspielräume in

Form von Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit mit einer besseren Work-Life-Balance von Beschäftigten einhergehen. Zudem kann die persönliche Verfügung über die auf Arbeitszeitkonten erfasste geleistete Arbeitszeit als Ressource für die Beschäftigten wirksam werden. Als arbeitszeitbezogene Flexibilitätsanforderungen wurden betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf untersucht. Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit stellen eine Belastung der Work-Life-Balance dar, die noch verstärkt wird, wenn die Beschäftigten erst kurzfristig über die Veränderung informiert werden und damit Vorhersehbarkeit und Planbarkeit deutlich eingeschränkt sind.

Die Flexibilität der Arbeitszeit hat sowohl positive als auch negative Aspekte. Entscheidend für die Work-Life-Balance der Beschäftigten ist dabei, inwieweit sie ihre Handlungs- und Entscheidungsspielräume erweitert oder einengt. Liegt die Autonomie in Bezug auf zeitliche Flexibilität in der Arbeitszeit bei den Beschäftigten, so kann sich Flexibilität förderlich für die Work-Life-Balance auswirken und eine Ressource darstellen. Entscheidet hingegen allein die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber über die Flexibilität der Arbeitszeit, kann dies eine Belastung für Beschäftigte darstellen. Problematisch ist zudem, dass Flexibilitätsanforderungen oft in Kombination mit einer hohen Intensität der Arbeit wie z.B. Termin- und Leistungsdruck auftreten, was in ungünstigen Belastungskonstellationen resultieren kann. Diesen riskanten Konstellationen muss in zukünftiger Forschung genauer nachgegangen werden.

5. Literatur

- BAuA (2016) Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Costa G, Sartori S, Åkerstedt T (2006) Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. *Chronobiology International*, 23(6):1125-37.
- Costa G, Åkerstedt T, Nachreiner F, Baltieri F, Carvalhais J, Folkard S, Silvério J (2004) Flexible working hours, health, and well-being in Europe: Some considerations from a SALTSA project. *Chronobiology International*, 21, 831–844.
- Valcour M P (2007) Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1512–1523.
- Steiber N (2009) Reported levels of time-based and strain-based conflict between work and family roles in Europe: A multilevel approach. *Social Indicators Research*, 93, 469–488.
- Henly J R, Lambert S J (2014) Unpredictable work timing in retail jobs: Implications for employee work-life conflict. *ILR Review*, 67, 986–1016.
- Bohle P, Quinlan M, Kennedy D, Williamson A (2004) Working hours, work-life conflict and health in precarious and „permanent“ employment. *Revista de Saúde Pública*, 38, 19–25.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft

63. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

15. – 17. Februar 2017

GfA Press

Bericht zum 63. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 15. – 17. Februar 2017

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2017

ISBN 978-3-936804-22-5

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

USB-Print: Dr. Philipp Baumann, Olten

Screen design und Umsetzung

© 2017 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de