

Aus der Arbeit des IAG

Ausgabe 7/2012

617.0-IAG:617.1

Work-Life-Balance: Eine orientierende Befragung zu Arbeitszeitmodellen

Problem

Arbeitszeiten und Gesellschaft befinden sich im Wandel. Das gesamte Profil der Arbeitszeiten hat sich in den letzten Jahrzehnten durch neue Technologien sowie die zunehmende Globalisierung und Mobilisierung verändert. Wissenschaftliche Untersuchungen haben gezeigt, dass einige Arbeitszeitmodelle für die Beschäftigten geeigneter sind als andere.

Bei der Unterscheidung von Arbeitszeitmodellen ist der Umfang der Arbeitszeitautonomie ein wesentliches Kriterium. Unter Arbeitszeitautonomie versteht man den Spielraum, den der einzelne Beschäftigte bei der Einteilung seiner individuellen Arbeitszeit hat. Im Rahmen fester Arbeitszeiten ist die Arbeitszeitautonomie minimal, weil Beginn und Ende der Arbeitszeit konkret vorgegeben sind. Vertrauensarbeitszeit wird dadurch definiert, dass eine betriebliche Erfassung der Arbeitszeit entfällt. Dadurch wird die Einteilung der individuellen Arbeitszeit dem Beschäftigten überlassen und die Arbeitszeitautonomie ist maximal. Das Modell der Gleitzeit (mit/ohne Kernarbeitszeit) ordnet sich in der Mitte zwischen beiden Extremen ein. Doch wie sind die einzelnen Arbeitszeitmodelle zu bewerten?

Aktivitäten

Mithilfe einer Literaturstudie stellte das IAG den bisherigen Wissensstand dar. Zudem wurde anhand einer orientierenden Online-Befragung untersucht



© fotomek – fotolia.com

- welche Auswirkungen die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten auf die Gesundheit der Berufstätigen hat
- ob flexible Arbeitszeiten zu einer Zunahme der Mitarbeiterzufriedenheit führen und
- wie die Familienfreundlichkeit bestimmter Arbeitszeitmodelle zu bewerten ist.

Hierbei ging es vordergründig um die „autonomieorientierte Flexibilisierung der Arbeitszeit“, bei der vor allem die Interessen der Mitarbeiter eine Rolle spielen. Die Umfrage wurde vor allem über Newsletter verbreitet. Zusätzlich erging der Aufruf, an der Online-Befragung teilzunehmen, an geeignete Internetforen und soziale Netzwerke. Dabei wurde darauf geachtet, dass die Akquise zwar zielgruppenspezifisch (berufstätige Personen), aber nicht einseitig erfolgte (in unterschiedlichen Berufsgruppen, Familienformen, etc.).

Ergebnisse und Verwendung

Im Dezember 2010 und Januar 2011 nahmen insgesamt 544 Personen an der Online-Befragung teil. Vier Arbeitszeitmodelle wurden genauer betrachtet: feste Arbeitszeit, einfache Gleitzeit (mit Kernzeit), qualifizierte Gleitzeit (ohne Kernzeit) sowie Vertrauensarbeitszeit.

Es zeigte sich, dass ein größeres Ausmaß an individueller Arbeitszeitautonomie einhergeht mit

- weniger psychischen Beeinträchtigungen
- einer höheren Arbeitszufriedenheit und
- einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Beschäftigte in Arbeitszeitmodellen mit einem geringen Ausmaß an Arbeitszeitautonomie (feste Arbeitszeit, einfache Gleitzeit) wünschen sich mehr Mitspracherecht bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit und mehr Flexibilität.

Aus den Ergebnissen der Literaturstudie und der Befragung werden nun mögliche Ansätze zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und somit auch zur Vermeidung psychischer Belastungen abgeleitet.

Nutzerkreis

Alle Personen, die sich mit der Gestaltung von Arbeitszeitmodellen beschäftigen

Fachliche Anfragen

IAG, Bereich Psychische Belastungen und Gesundheit