

Ist 30 das neue 40? Die Bedeutung von Führung für das Arbeitsengagement von Mitarbeitenden bei einer Reduzierung der Arbeitszeit ohne Lohnkürzung

Yvonne GARBERS, Udo KONRADT

*Institut für Psychologie, Arbeits-, Organisations- und Marktpsychologie
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
Olshausenstraße 40, D-24098 Kiel*

Kurzfassung: Neue Arten der Arbeitszeitflexibilisierung gewinnen in der Praxis zunehmend an Bedeutung. Teilnehmende Unternehmen berichten von positiven Auswirkungen auf Leistung, Zufriedenheit und Work-Life Balance. Es stellt sich allerdings die Frage, ob und wie Mitarbeitende mit den zusätzlichen Anforderungen (z.B. weniger Zeit für die Bearbeitung der Aufgaben) umgehen. Ziel der Untersuchung ist es die Auswirkungen von Arbeitszeitflexibilisierung auf das Arbeitsengagement von Mitarbeitenden und die Rolle der Führung bei dem Umgang mit neuen Anforderungen genauer zu untersuchen.

Auf Grundlage des Job-Demands-Resources Modells wurde der Einfluss von Arbeitszeitreduzierung von Vollzeitbeschäftigten (30 Stunden pro Woche bei gleichem Lohn) auf das Arbeitsengagement untersucht. Gemäß der Theorie der Ressourcenerhaltung wurde angenommen, dass eine gute Beziehungsqualität (Leader-Member Exchange) zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden den negativen Effekt der mit einer Arbeitszeitreduzierung verbundenen Anforderungen abschwächt.

In einer internationalen Online-Panel-Fragebogenstudie mit drei Zeitpunkten wurden Vollzeitbeschäftigte mit (N = 45) und ohne (N = 76) Arbeitszeitreduzierung befragt. Die Studie umfasste Fragebögen zur Arbeitszeitgestaltung, Leader-Member Exchange, Arbeitsengagement und Kontrollfaktoren (z.B. Demographie, Kommunikation, Prokrastination). Die Teilnehmenden wurden auf Basis ihrer Angaben zur Arbeitszeit in zwei Gruppen eingeteilt (regulär = 40 Stunden, reduziert = 30 Stunden oder weniger). Die Ergebnisse der Strukturgleichungsmodellierung mit Bayes-Schätzern zeigten, dass Vollzeitbeschäftigte mit Reduzierung ein höheres Arbeitsengagement aufwiesen und Anforderungen weniger stark bewerteten. Die Ergebnisse des moderierten Mediationsmodells bestätigten die positive Wirkung der Beziehungsqualität mit der Führungskraft, insbesondere bei hohen Anforderungen.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine Arbeitszeitreduzierung Motivationsprozesse fördert, die einen direkten Einfluss auf Einstellungen, Verhalten und Leistung von Mitarbeitenden haben können. Insbesondere eine gute Beziehung zur Führungskraft trägt dazu bei, Anforderungen zu reduzieren, die bei einer Arbeitszeitflexibilisierung auftreten können.

Durch die Verwendung eines quasi-experimentellen Designs war es nicht möglich, alle in der Praxis vorkommenden neuen Arbeitszeitregelungen zu berücksichtigen. Die Stichprobengröße (Teilnahme an allen drei Zeitpunkten) war aufgrund von Drop-outs in den Folgebefragungen relativ klein, insbesondere bei Teilnehmenden mit Arbeitszeitreduzierung, so dass die externe Validität begrenzt ist.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten

68. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und
Fabrikautomatisierung IFF, Magdeburg

02. – 04. März 2022

GfA-Press

Bericht zum 68. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 02. – 04. März 2022

**Otto-von Guericke-Universität Magdeburg;
Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung IFF, Magdeburg**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Sankt Augustin: GfA-Press, 2022
ISBN 978-3-936804-31-7

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin**

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

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,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2022 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de