

Flexible Arbeitszeiten und Vereinbarkeit

Anja-Kristin Abendroth, Universität Bielefeld

Zukunft der Arbeit: Nachhaltige Arbeitszeitgestaltung
Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
02. Juni 2023 in der DASA

Zeitbasierte Vereinbarkeitskonflikte

Inkompatibilität von zeitlichen Anforderungen in Erwerbsarbeit und Familie



(Bianchi & Milkie, 2010; Byron 2005; Frone et al., 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; Kahn et al., 1964)

Zeitbasierte Vereinbarkeitskonflikte

Zentrale Prädiktoren (Byron 2005):

Erwerbsarbeit

- Arbeitszeit
- Stress im Beruf
- Wenig Unterstützung im Arbeitsteam

Familie

- Kinder im Haushalt
- Alleinerziehend
- Stress und Konflikte in der Familie

Konsequenzen: negative Auswirkungen auf Gesundheit und Zufriedenheit

(Allen et al. 2000)

Flexible Arbeitszeiten für eine nachhaltige Arbeitszeitgestaltung?

Definition Flexible Arbeitszeiten:

- Gleitzeit/Arbeitszeitkonten
- festgelegte Arbeitsstundenzahl, aber flexible Verteilung der Stunden über den Tag hinweg
- ganz freie Gestaltung der Arbeitszeit

Verbreitung Flexible Arbeitszeiten:

EU-Durchschnitt: 60% Männer und 54% Frauen

→ Deutlicher Anstieg um mehr als 20% seit 2015

→ Deutschland: 72% Männer und 70% Frauen

(ESS Round 10: 2020/21)

Flexible Arbeitszeiten für eine nachhaltige Arbeitszeitgestaltung?

Ressourcenperspektive: Weniger Vereinbarkeitskonflikte

- Ermöglicht flexiblere Abstimmung von Anforderungen aus Erwerbsarbeit & Familie

(Abendroth 2022; Abendroth et al. 2012; Chung & van der Lippe, 2020; Den Dulk et al., 2012; Eurofound 2017)

Flexibilitätsparadox: Neue Anforderungen, mehr Konflikte

- Neue Anforderungen des Grenzmanagements
- Arbeitsintensivierung durch „Gift exchange“ Dynamiken

(Chung 2019; Clark 2000; Kossek et al., 2006; Lott 2019)

→ Inkonsistenter Forschungsstand

(Allen et al., 2015; Bianchi & Milkie, 2010; Byron, 2005; Chung & van der Lippe, 2020; Gajendran & Harrison, 2007)

Zugang und Auswirkungen sozial strukturiert

Wohlfahrtsstaatliche Strukturierung:

Arbeitsunterstützende staatliche Familienpolitiken:

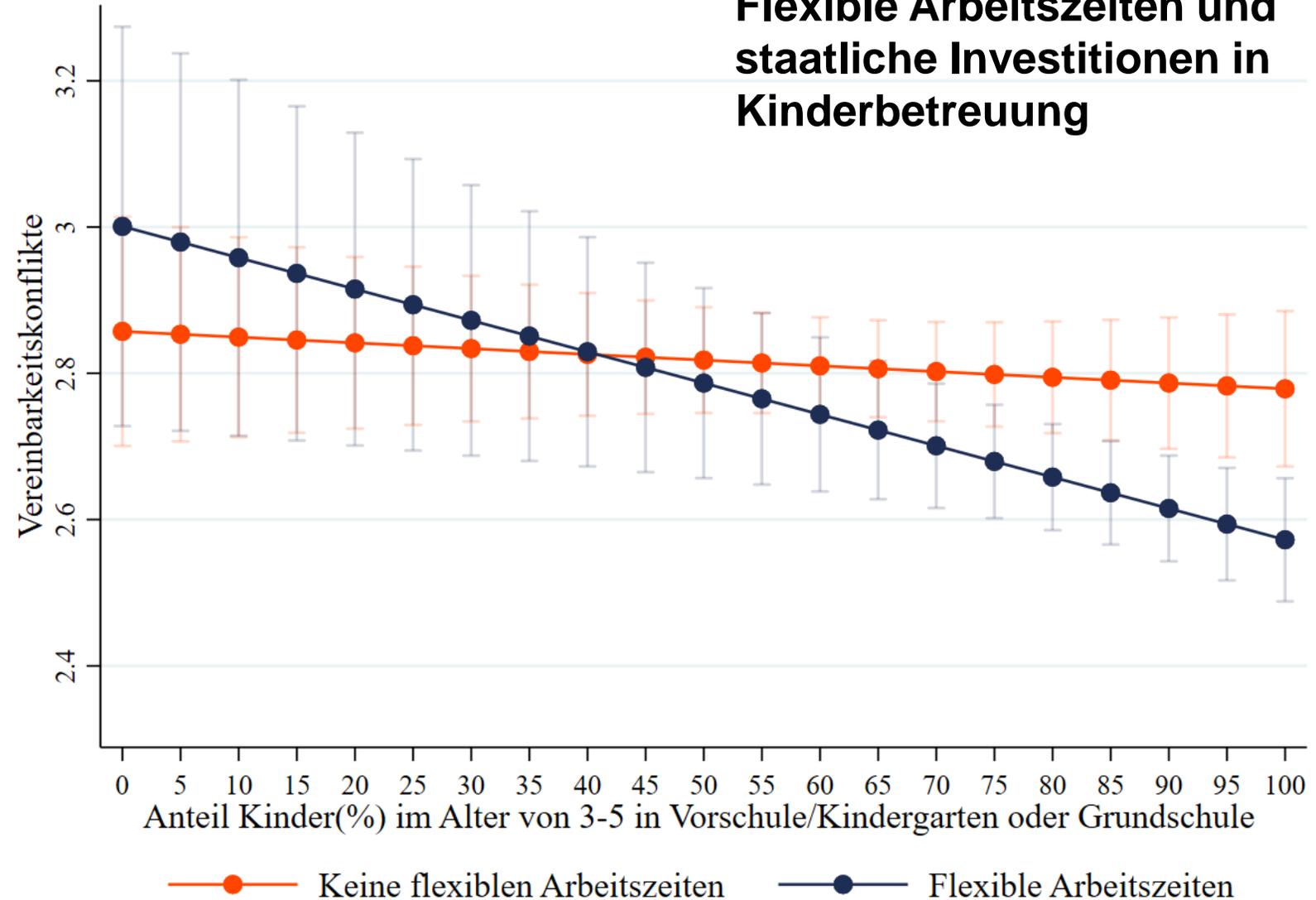
(Abendroth & Lükemann, WP; Chung 2017; Den Dulk 2001)

- Mehr Zugang zu flexiblen Arbeitszeiten
- mehr Konfliktreduktion durch flexible Arbeitszeiten

→ Normativer und ökonomischer Druck auf Betriebe flexible Arbeitszeiten als familienfreundliches Arrangement anzubieten

→ Komplementäre Beziehung

Flexible Arbeitszeiten und staatliche Investitionen in Kinderbetreuung

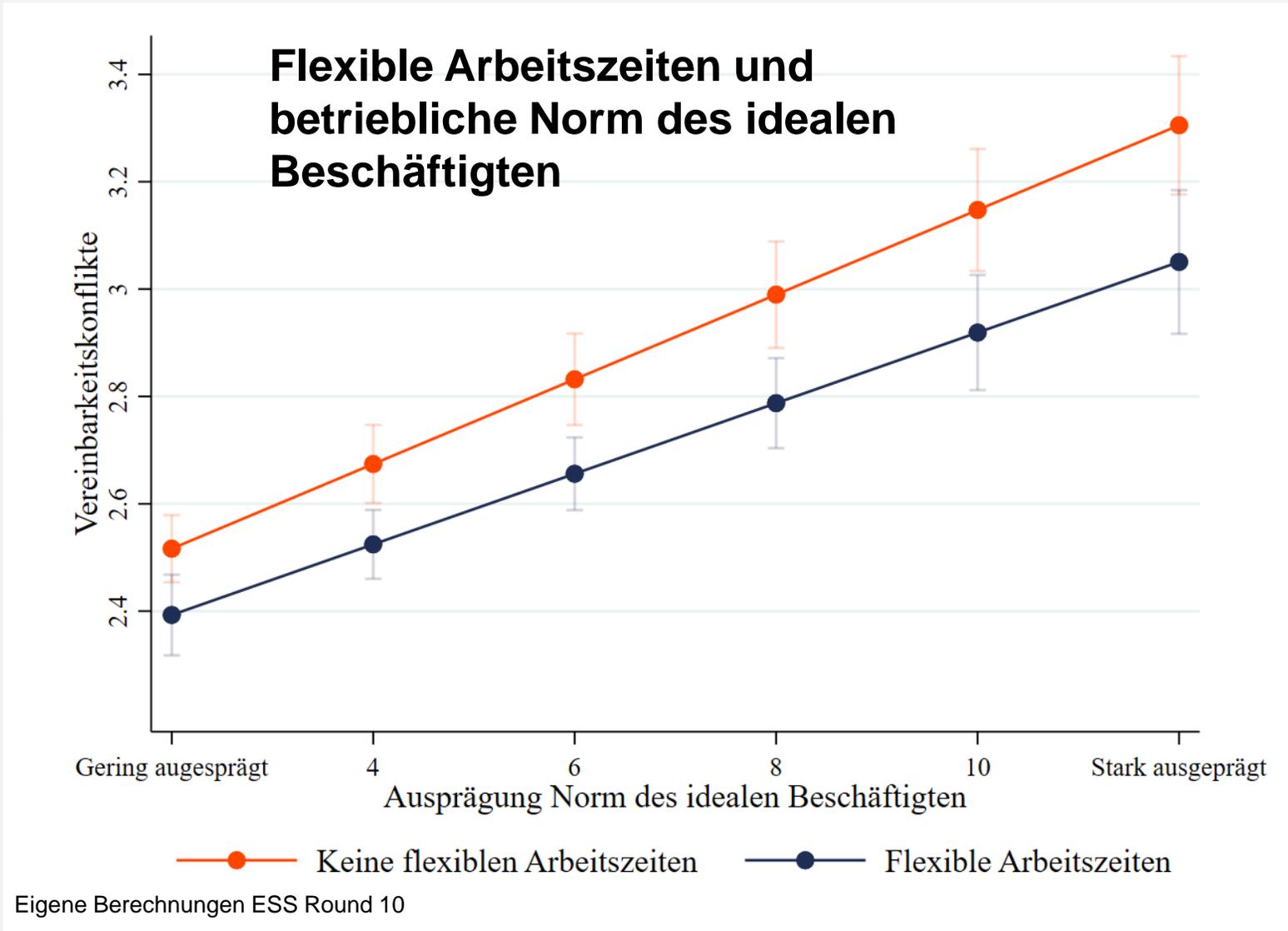


Eigene Berechnungen ESS Round 10

Betriebliche Strukturierung:

Familienfreundliche Kulturen fördern
Umsetzung von flexiblen Arbeitszeiten
als Ressource für eine bessere
zeitliche Vereinbarkeit von
Erwerbsarbeit und Familie

(Thulin & Vilhelmson, 2021; Van der Lippe & Lippényi,
2018; Golden, 2006; Nardi & Whittaker, 2002,
Abendroth & Reimann, 2018)



Berufsspezifische Strukturierung

- **Zugang flexible Arbeitszeiten:** bei hohem Berufsstatus, hoch qualifizierter Tätigkeit, Führungsposition, Jobsicherheit (Golden 2008; Lott 2017; Chung 2018)
 - Art der Tätigkeit und Einflussmöglichkeiten von Beschäftigten (Chung 2017; Nold & Wöhrmann 2022)
 - Verteilungsprinzipien in Betrieben: „Equity(Fairness) vs. Need(Bedürftigkeit) vs. Equality(Gleichheit) (Chung 2017)
- **Konflikt als Konsequenz:**
 - Zugang und hohe Anforderungen bei hohem Berufsstatus (Schiemann et al. 2009; Bianchi & Milkie, 2010)

Strukturierung durch geschlechtsspezifische Arbeitsteilung:

Bei Müttern: eher flexible Arbeitszeiten als Ressource für Vereinbarkeit (Abendroth 2022; Lott 2019; Shockley & Allen 2007)

- Mehr Zeitaufwand für Kinderbetreuung (Lott 2019)
- Weniger Vereinbarkeitskonflikte (Abendroth 2022)
- Schnellere Rückkehr nach Elternschaft und mit mehr Stunden (Abendroth 2022; Chung & van der Horst 2018; Lott 219)

Bei Vätern: eher mehr Überstunden bei flexiblen Arbeitszeiten

- Geschlechtsspezifisches Grenzmanagement und geschlechtsspezifische Erwartungen in der Arbeitswelt

Fazit

1. Zeitliche Anforderungen in Erwerbsarbeit stehen vermehrt im Konflikt mit Anforderungen in der Familie
2. Flexible Arbeitszeiten:
 - können einen Beitrag leisten diese Konflikte zu reduzieren
 - beinhaltet aber auch Risiken für die Vereinbarkeit
3. Gestaltung und Umsetzung ist relevant: Zugang und Auswirkungen sind sozial strukturiert
4. Aber auch: Grenzen von flexible Arbeitszeiten zur nachhaltigen Arbeitszeitgestaltung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!