

Geschlechtsspezifische Folgen flexibler Arbeitsarrangements

(©Melanie Vogel / FEMALE-RECRUITING.com) Yvonne Lott von der Hans-Böckler-Stiftung wertete die Angaben von rund 10.000 Personen aus der Haushaltsbefragung Sozio-oekonomisches Panel der Jahre 2011 und 2012 aus. Sie stellte fest, dass extrem flexible Arbeitszeiten oft zulasten der Beschäftigten gehen. Diese Belastungen wirken sich bei Männern und Frauen jedoch unterschiedlich aus. Generell zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit bei 45 Prozent liegt, dass Home-Office-Worker abends oft nicht abschalten können. Die Quote ist damit doppelt so hoch wie bei den Beschäftigten, die nie zu Hause arbeiten.

Gleitzeit und Arbeitszeitautonomie stehen in einem positiven Zusammenhang mit Home-Office-Konflikten. Der positive Zusammenhang zwischen Arbeitszeitautonomie und Home-Office-Konflikten wird vor allem durch Überstunden getrieben. Darüber hinaus schwächt die Gleitzeit den positiven Effekt des Arbeitsdrucks auf den Konflikt zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, während die Arbeitszeitautonomie ihn tendenziell verstärkt.

Telearbeit ist auch in hohem Maße mit Home-Office-Konflikten verbunden, jedoch unabhängig von Arbeitsdruck und Überstunden. Telearbeit scheint ein Stressfaktor für Mitarbeiter zu sein, deren Grenzen zwischen Familie und Beruf verschwimmen. Pendler können sich auch wegen (Angst vor) Stigmatisierung und beruflichen Nachteilen gestresst fühlen. Hinzu kommt, dass Mitarbeiter mit arbeitgeberorientierten flexiblen Arbeitszeitmodellen häufiger in Konflikt geraten als Mitarbeiter mit festen Arbeitszeiten - unabhängig von Arbeitsdruck und Überstunden.

Die Unvorhersehbarkeit und Unzuverlässigkeit der Arbeitszeit scheinen zu einem höheren Grad zu Home-Office-Konflikten beizutragen. Arbeitgeberorientierte Zeitpläne verstärken ebenfalls den Arbeitsdruck.

Darüber hinaus wurden geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Zusammenhängen zwischen Arbeitszeitregelungen, Arbeitsdruck und Home-Office-Konflikten festgestellt. Die positiven Auswirkungen arbeitgeberorientierter flexibler Arbeitszeitmodelle bestehen vor allem für Frauen. Aufgrund der ungleichen Verteilung von unbezahlter Arbeit haben Frauen häufiger Konflikte mit arbeitgeberorientierten flexiblen Arbeitszeiten und der damit verbundenen Unvorhersehbarkeit und Unzuverlässigkeit der Arbeitszeit. Darüber hinaus verstärken arbeitgeberorientierte flexible Arbeitszeitmodelle den positiven Effekt des Arbeitsdrucks auf den Home-Office-Konflikten nur für Frauen. Die Arbeitszeitautonomie ist nur für Männer mit dem Konflikt zwischen Arbeit und Wohnung verbunden. Männer mit Arbeitsautonomie sind aufgrund längerer Arbeitszeiten häufiger mit Konflikten in der Familie konfrontiert als Frauen. Frauen scheinen erfolgreicher zu sein, wenn es darum geht, die Grenzen zwischen Berufs- und Familienleben mit voller Terminkontrolle zu bewältigen. Wenn Frauen jedoch unter Arbeitsdruck stehen, ist es wahrscheinlicher, dass sie die Arbeitszeitautonomie belastet.

Die Ergebnisse zeigen, dass geschlechtsspezifische Bedeutungen von Flexibilität existieren und dass Frauen im Allgemeinen mehr von der Arbeitszeitautonomie profitieren als Männer. Die Bedeutung von Flexibilität hängt jedoch von der Arbeitssituation von Frauen und Männern ab, d.h. von der Höhe des Arbeitsdrucks. In negativen Arbeitssituationen ist Flexibilität eher eine Ressource für Männer als für Frauen, die sich durch Arbeitsdruck im Allgemeinen und durch Arbeitszeitautonomie im Besonderen stärker belastet fühlen. Zukünftige Forschungen zur geschlechtsspezifischen Bedeutung von Flexibilität sollten die Arbeitsplatzsituation

Interessanterweise profitieren die Mitarbeiter meist von festen Zeitplänen, denn feste Zeitpläne sind weniger abhängig von Überstunden und Arbeitsdruck und werden daher als berechenbar und zuverlässig wahrgenommen. Die Unvorhersehbarkeit und Unzuverlässigkeit von Arbeitszeiten hat dagegen negative Folgen für die Arbeitnehmer und verstärkt die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, weil sie den Konflikt zwischen Arbeit und Wohnung und hier insbesondere den positiven Effekt des Arbeitsdrucks vor allem für Frauen verstärkt.

Im Licht dieser Erkenntnisse sei eine von Unternehmen häufig geforderte weitere Deregulierung der Arbeitszeitbestimmungen äußerst kritisch zu sehen, sagt Lott. Die Forscherin spricht vom „Risiko der Traditionalisierung von Partnerschaften“, weil eine Seite – wahrscheinlich meist die Frau – der anderen den „Rücken frei halten“ muss. Dennoch hält Lott noch mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit grundsätzlich für vertretbar. Es müsse aber klare Regeln nicht nur im Betrieb, sondern auch beim mobilen Arbeiten oder im Homeoffice geben: zeitliche Obergrenzen, Zeiterfassung, realistische Vorgaben für das Arbeitspensum, genug Personal und Vertretungsregeln. Fortbildungen in „Grenzmanagement“ für Beschäftigte und Vorgesetzte seien ebenso notwendig wie verlässliche Schichtpläne und eine Sensibilisierung aller Beteiligten für die geschlechtsspezifischen Folgen flexibler Arbeitsarrangements.

Weiterführende Informationen:

Lott, Y. (Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf). (2017). Stressed despite or because of flexible work arrangements? Flexible work arrangements, job pressure and work-to-home conflict for women and men in Germany. Online verfügbar unter www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_046_2017.pdf