

LEBENS- UND WOCHENARBEITSZEIT- VERLÄNGERUNG

aus der Geschlechterperspektive

Berlin, 09.12.22

Yvonne Lott

Aktuelle Arbeitszeitdebatte

Forderung nach Ausweitung von Wochenarbeitszeiten

- Anstehende Verrentung der sogenannten „Baby-BoomerGeneration“
- Personalmangel in verschiedenen Branchen z. B. in der Pflege, im Handwerk oder in der Gastronomie

Welche Folgen haben lange
Wochenarbeitszeiten für
Geschlechter(un)gleichheit?

Welche Rolle spielen flexible
Arbeitszeitarrangements dabei?

FOLGEN VON LANGEN WOCHENARBEITSZEITEN

Gesundheit

Lange Arbeitszeiten

- sind hoch belastend und führen langfristig zu einem Anstieg an krankheitsbedingten Ausfällen, was zu Mehrarbeit und Arbeitsverdichtung für verbliebenes Personal führt (Arlinghaus 2021)
- erhöhen zudem die Fehleranfälligkeit, Unfallrisiken und Erschöpfung (Lee/Lee 2016; Lott/Ahlers 2021)
- über die Erwerbsbiografie hinweg kumulieren Arbeitsbelastungen, was sich besonders negativ auf Gesundheit und Wohlbefinden auswirken (Lott/Ahlers 2021)

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Lange Arbeitszeiten

- erschweren die Wahrnehmung von Sorgearbeit und führen zu Konflikten zwischen Beruf und Familie (Lott/Ahlers 2021; Lott/Wöhrmann 2022)

Fort- und Weiterbildungen

Lange Arbeitszeiten

- erschweren die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen (Bosch 2021)
- vermindern die Motivation von Beschäftigten, sich (selbstständig) weiterzubilden (Bosch 2021)

Geschlechterdimension

Frauen sind im höheren Maße für Sorgearbeit zuständig und erleben häufiger die Doppelbelastung durch Erwerbs- und Sorgearbeit (Lott et al. 2022)

Eine Kultur der lange Arbeitszeiten

- schränkt die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt und ihre berufliche Weiterentwicklung ein
- sorgt für Konflikte zwischen Beruf und Familie vor allem für Frauen, was zu Stress und gesundheitlichen Problem führen kann (Lott/Ahlers 2022; Lott/Wöhrmann 2022)

Geschlechterdimension II

Frauen werden seltener durch den Arbeitgeber weitergebildet (Boll/Bublitz 2018; Burgard 2012; Dämmrich/Kosyakova/Blossfeld 2015; Evertsson 2004)

Eine Kultur der lange Arbeitszeiten

- erschwert Fort- und Weiterbildungen, was Frauen im besonderen Maße betrifft

ROLLE VON FLEXIBLEN ARBEITSZEITARRANGEMENTS

Lott und Chung (2016)

European Sociological Review Advance Access published August 17, 2016
European Sociological Review, 2016, 1–14
doi:10.1093/esr/jcw032
Original Article

OXFORD

Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany

Yvonne Lott^{1,*} and Heejung Chung²

¹Hans-Böckler Foundation, Düsseldorf, Germany and ²School of Social Policy, Sociology and Social Research, University of Kent, Canterbury, UK

*Corresponding author. Email: Yvonne-Lott@boeckler.de

Submitted September 2015; revised May 2016; accepted May 2016

Abstract

Schedule control can have both positive—e.g., increased income—and negative outcomes—e.g., increased overtime. Here our core interest is whether there are gender discrepancies in these outcomes. Given the different ways in which schedule control can be used, and perceived to be used by men and women, their outcomes are also expected to be different. This is examined using the German Socio-Economic Panel Study (SOEP) (2003–2011), and panel regression models. The results show that schedule control is associated with increases in overtime and income—but only for men. Women in full-time positions also increase their overtime hours when using schedule control; yet, they do not receive similar financial rewards. The results of this study provide evidence to show that increases in schedule control has the potential to traditionalize gender roles by increasing mainly men's working hours, while also adding to the gender pay gap.

Introduction

Increasing numbers of companies and governments are introducing schedule control—allowing workers more control over when and how long they work—as a less costly option to help working families manage work and family demands compared to, for example, paid leaves (Eurofound, 2015). Accordingly, a number of studies examine the outcomes of schedule control; schedule control has been shown to have a positive impact on workers' work-life balance (see for a review Michel *et al.*, 2011; Allen *et al.*, 2013), work commitment (Gallie *et al.*, 2012), health (Ala-Mursula *et al.*, 2004), and even income (Weeden, 2005; Leslie, 2012). However, it can also have negative outcomes, with increased working hours (Burchell *et al.*, 2007; Gambles *et al.*, 2006) and

work intensity (Kelliher and Anderson, 2010) being among the most problematic.

However, there remain a number of limitations to existing analyses of schedule control. Notably, these studies are mostly gender blind in that there is little scrutiny of how these outcomes may vary between men and women. Control over working hours can be used by workers for a variety of reasons, i.e., for work-life balance purposes, but also performance-enhancing purposes (Ortega, 2009). Further, it is used, and expected to be used, by men and women for different purposes (Adler, 1993; Brescoll *et al.*, 2013). Thus, and especially in light of evidence that work-related rewards are shaped by gender (Schieman *et al.*, 2013), we can expect

© The Author 2016. Published by Oxford University Press.
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted reuse, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Downloaded from <http://esr.oxfordjournals.org/> by guest on January 3, 2017

Theoretische Annahmen

Beschäftigte arbeiten durch flexible Arbeitszeitarrangements länger (Burchell et al. 2007; Gambles et al. 2006)

- Wenn Flexibilität zur Leistungssteigerung und/oder in einer Kultur der idealen Arbeitskraft genutzt wird (Williams et al. 2013)
- Wenn flexible Arbeitszeitarrangements nicht „normal“ sind
- Wenn die Grenzziehung zwischen Beruf und Privatleben misslingt

Kultur der idealen Arbeitskraft

Lange Arbeitszeiten sind Signale für ein hohes Arbeitsengagement

- Vor allem in Arbeitskontexten mit starker Konkurrenz und einer Kultur der idealen Arbeitskraft (Williams et al. 2013)

Flexible Arbeitszeiten sind ein Stigma, wenn sie für außerberufliche Angelegenheiten genutzt werden (Leslie et al. 2012)



Sozialer Tausch

Tausch von Flexibilität gegen Arbeitsextensivierung

- Wenn flexible Arbeitszeitarrangements etwa nur einer Beschäftigtengruppe oder einzelnen Beschäftigten zu Verfügung stehen



Entgrenzung

Zeitliche, räumliche und psychische Grenzen zwischen Beruf und Privatleben sind flexibler und durchlässiger

- Neue Herausforderung für Beschäftigte die Grenze zu managen und aufrecht zu erhalten
(Derks 2015; Ghislieri 2017)



Forschungsfrage

Sind flexible Arbeitszeitarrangements mit einem Anstieg von Überstunden für Frauen und Männer verbunden?

Empirische Strategie

Daten und Sample

- SOEP 2003, 2005, 2007, 2009, 2011
- 20,398 Personen-Jahre für Männer und 19,689 Personen-Jahre für Frauen
- Beschäftigte (ohne Selbstständige und Personen >65 Jahre) mit vertraglichen Arbeitszeiten

Methode

- Hybrid regression models mit within-Schätzern und between-Schätzern

Messinstrumente

Überstunden

Tatsächliche Arbeitsstunden – vertragliche Arbeitsstunden

Flexible Arbeitszeitarrangements

- Selbstbestimmung über Arbeitszeiten innerhalb eines festgelegten Rahmens (Gleitzeit)
- Völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten

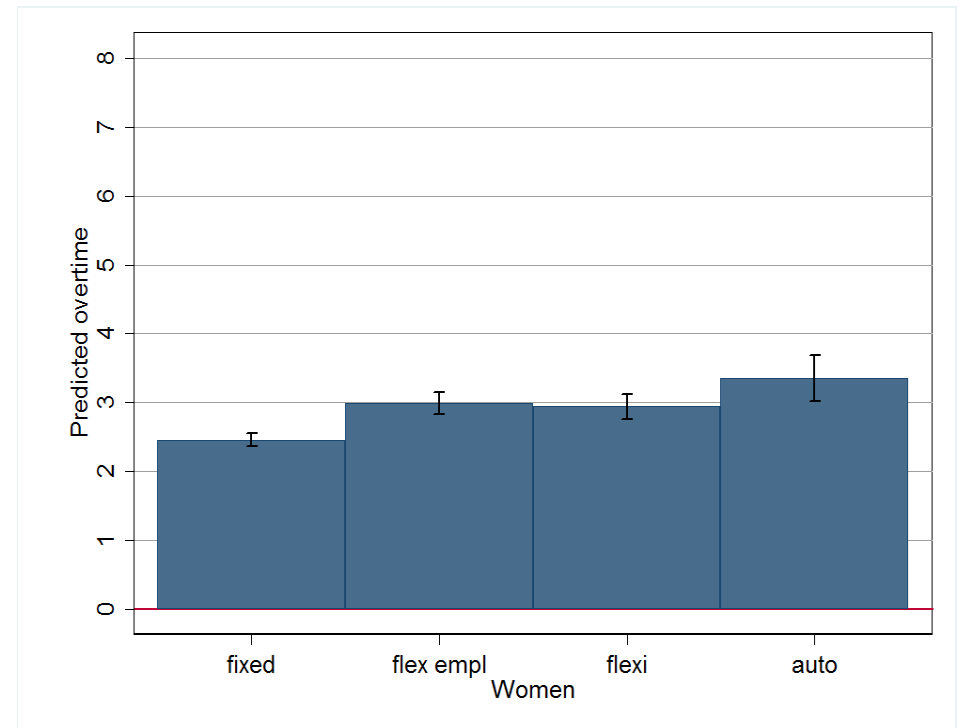
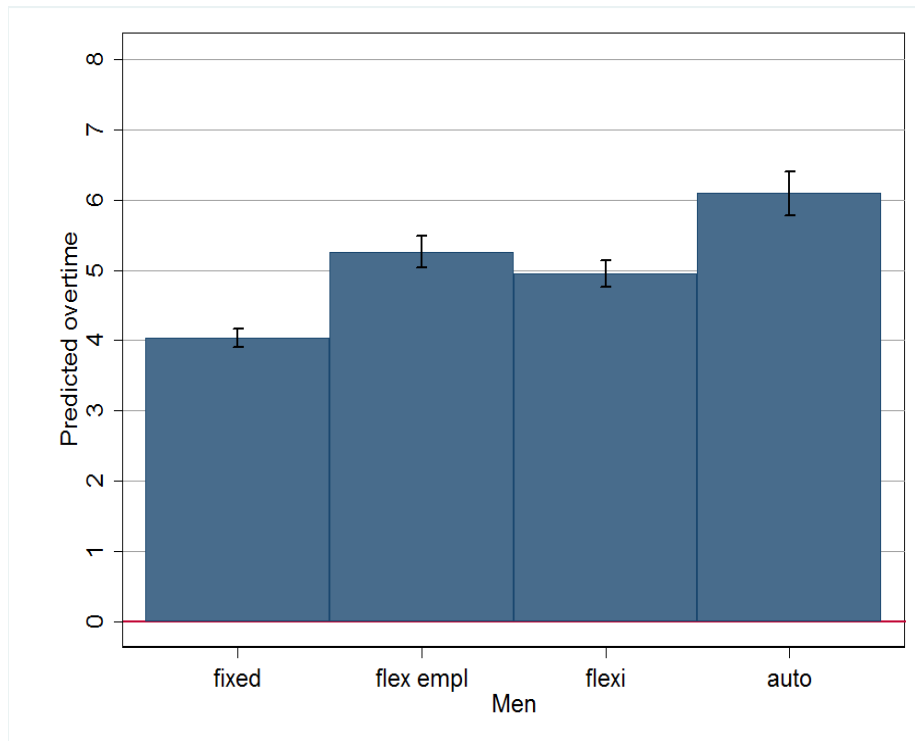
Messinstrumente II

Kontrollvariablen

- Führung, berufliche Position, Branchen
- Vollzeit/ Teilzeit, zweiter Job, Bonuszahlungen/ Weihnachts/ Urlaubsgeld, Befristung, Arbeitgeberwechsel
- Alter (zum Quadrat), Bildung
- Haushaltseinkommen, Ehestatus, Anzahl der Kinder, Alter des jüngsten Kindes

Ergebnisse: Within-Schätzer

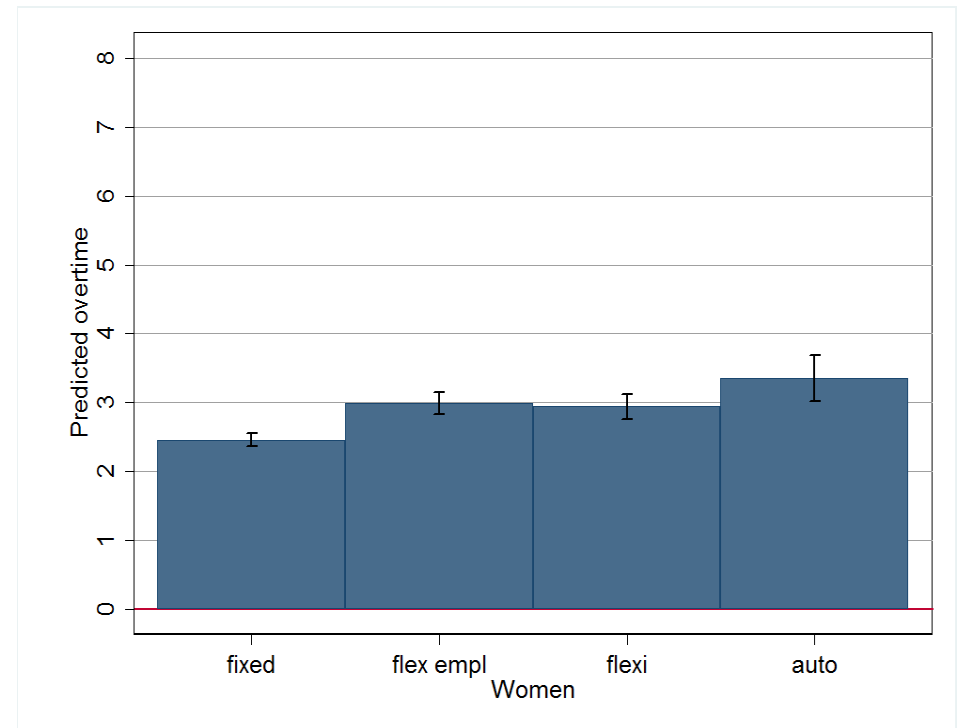
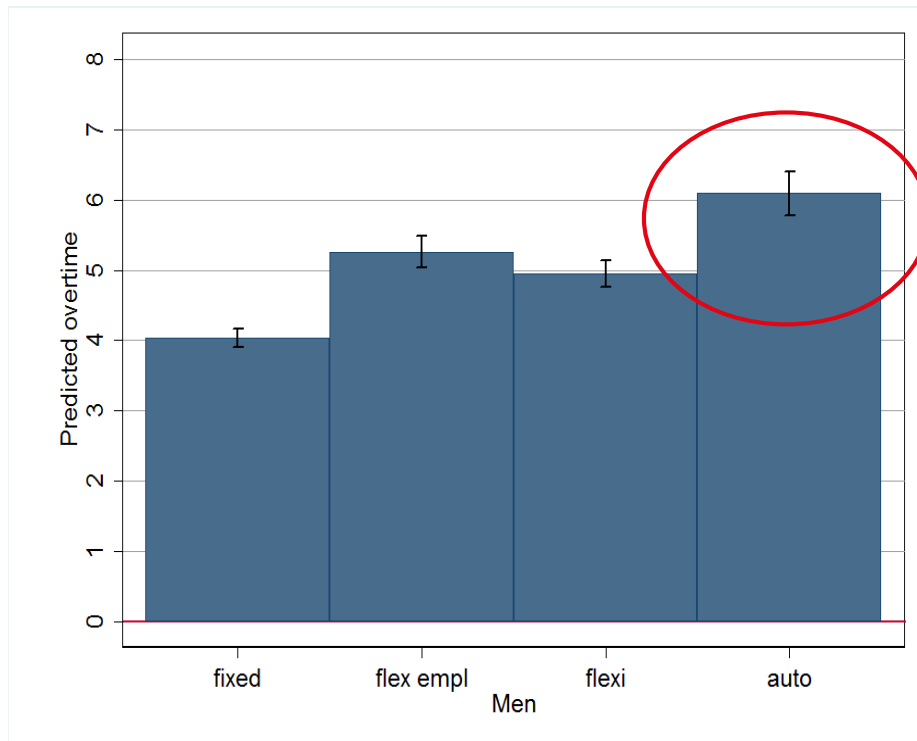
Abb. 1: Vorhergesagte Überstunden (in Stunden) mit flexiblen Arbeitsarrangements für Frauen und Männer



Anmerkung: Vorhergesagte Überstunden (in Stunden) basierend auf vorhergesagten margins; within-Schätzer für Frauen und Männer getrennt; SOEP 2003, 2005, 2007, 2009, and 2011.

Ergebnisse: Within-Schätzer

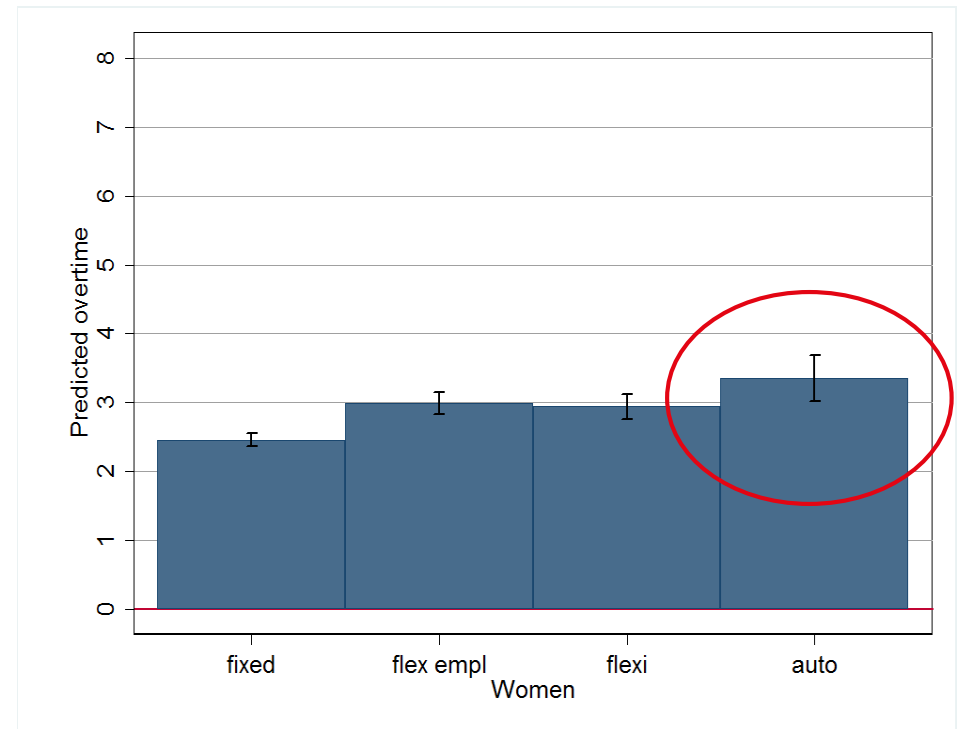
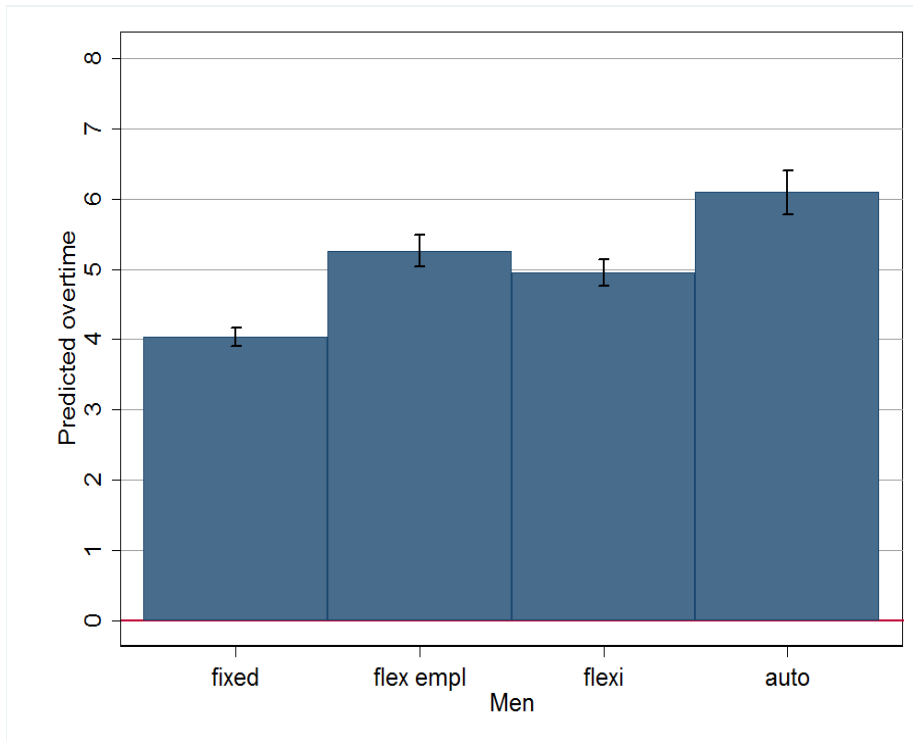
Abb. 1: Vorhergesagte Überstunden (in Stunden) mit flexiblen Arbeitsarrangements für Frauen und Männer



Anmerkung: Vorhergesagte Überstunden (in Stunden) basierend auf vorhergesagten margins; within-Schätzer für Frauen und Männer getrennt; SOEP 2003, 2005, 2007, 2009, and 2011.

Ergebnisse: Within-Schätzer

Abb. 1: Vorhergesagte Überstunden (in Stunden) mit flexiblen Arbeitsarrangements für Frauen und Männer



Anmerkung: Vorhergesagte Überstunden (in Stunden) basierend auf vorhergesagten margins; within-Schätzer für Frauen und Männer getrennt; SOEP 2003, 2005, 2007, 2009, and 2011.

Fazit

- Völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten sind mit einem Anstieg von Überstunden verbunden
- Dies gilt in erster Linie für Männer

Flexible Arbeitszeiten, vor allem völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten, können

- den Gender Time Gap erhöhen und traditionelle Geschlechterarrangements verstärken

Fazit

- Völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten sind mit einem Anstieg von Überstunden verbunden
- Dies gilt in erster Linie für Männer

Flexible Arbeitszeiten, vor allem völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten, können

- den Gender Time Gap erhöhen
- den Gender Pay Gap erhöhen

Zusatzergebnis

- Einkommensanstieg beim Wechsel zur selbstbestimmten Arbeitszeiten unabhängig von Überstunden
- Dies gilt jedoch in erster Linie für Männer, nicht für Frauen
- Frauen in Vollzeit erhöhen im gleichen Maße ihre Arbeitszeit, erhalten jedoch keine finanzielle Belohnungen

Politische Implikationen

Verlängerung der Wochenarbeitszeit ist keine Lösung für den Fachkräftemangel, sondern

- verschärft Geschlechterungleichheiten und schränkt die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen ein

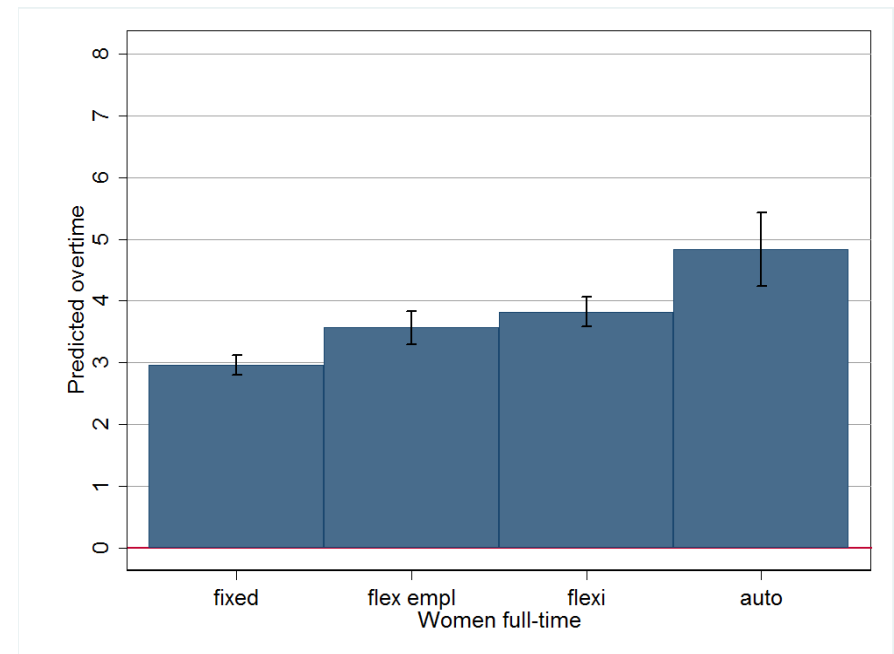
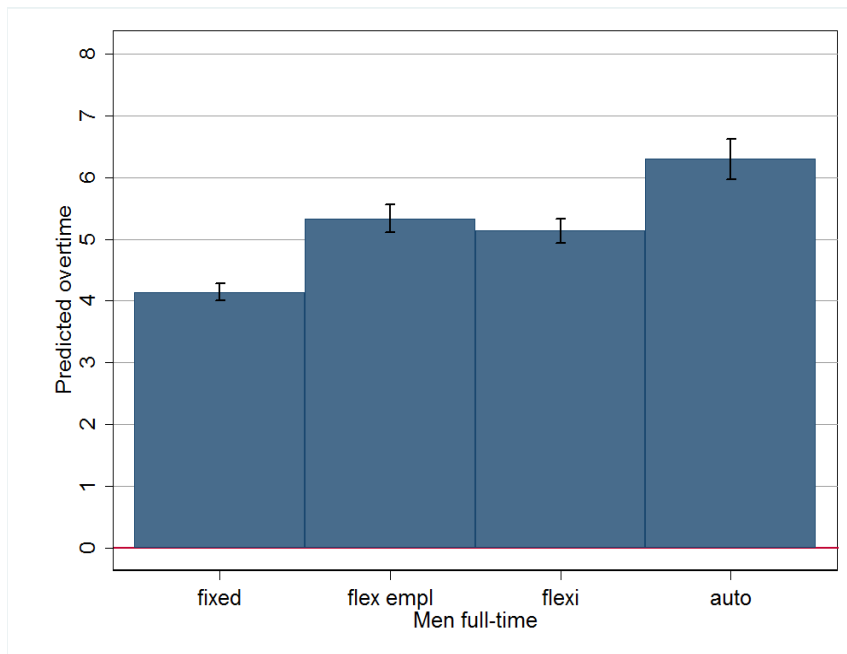
Politische Arbeitszeitinstrumente, die die Frauenerwerbsarbeit fördern und so dem Fachkräftemangel begegnen und Geschlechtergleichheit stärken, sind z.B.

- Verlängerung der Partnermonate beim Elterngeld
- Familienarbeitszeit
- Wahlarbeitszeitgesetz bzw. Gleichstellungsgesetz
- 4 Tagewoche

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!
Yvonne-Lott@boeckler.de

Ergebnisse: Vollzeit

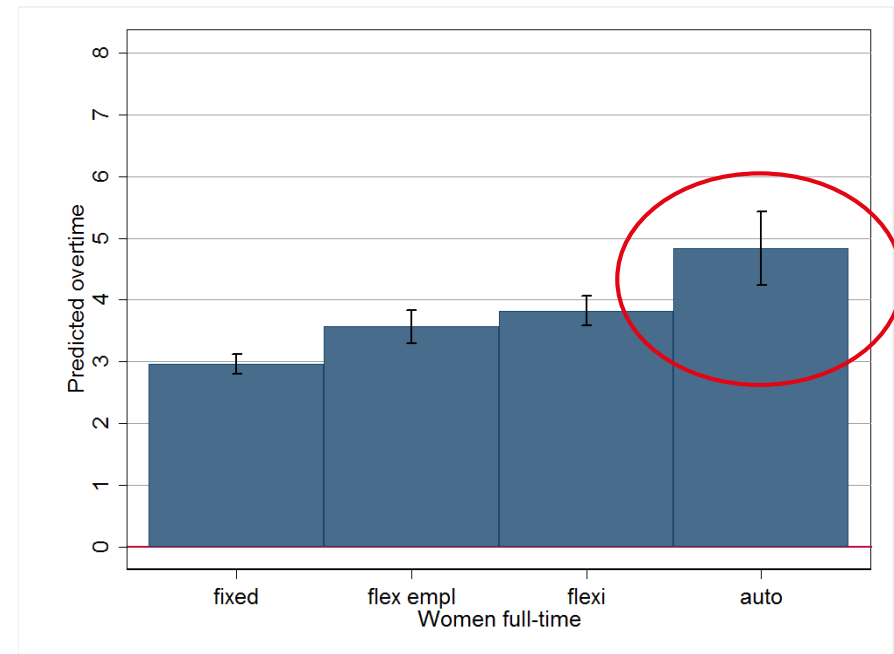
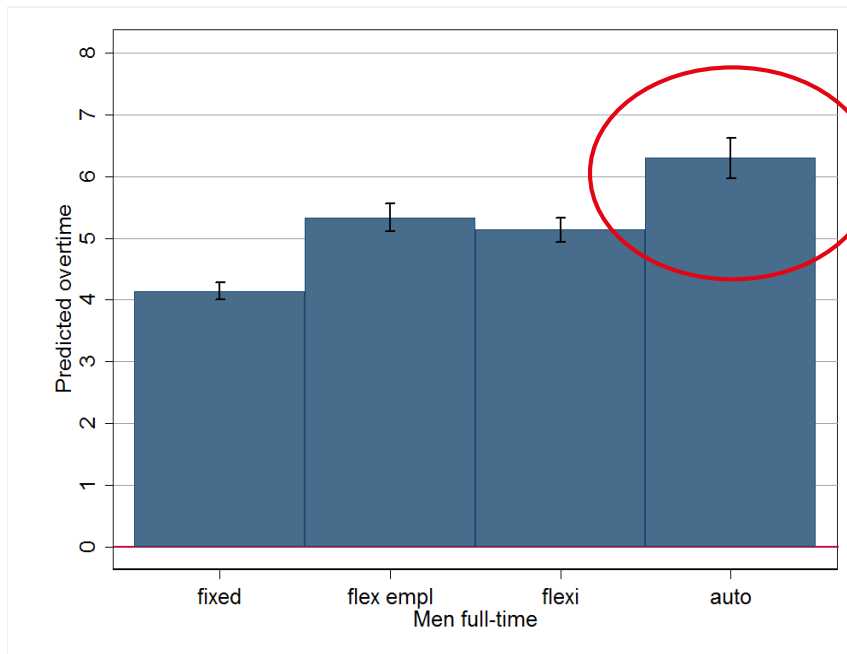
Abb. 2: Vorhergesagte Überstunden (in Stunden) mit flexiblen Arbeitsarrangements für Frauen und Männer in Vollzeit



Anmerkung: Vorhergesagte Überstunden (in Stunden) basierend auf vorhergesagten margins; within-Schätzer für Frauen und Männer getrennt; SOEP 2003, 2005, 2007, 2009, and 2011.

Ergebnisse: Vollzeit

Abb. 2: Vorhergesagte Überstunden (in Stunden) mit flexiblen Arbeitsarrangements für Frauen und Männer in Vollzeit



Anmerkung: Vorhergesagte Überstunden (in Stunden) basierend auf vorhergesagten margins; within-Schätzer für Frauen und Männer getrennt; SOEP 2003, 2005, 2007, 2009, and 2011.

Einkommen

| | Allgemein | | Männer | | Frauen | |
|---------------------------|-------------|------------|-------------|-------------|----------|----------|
| | 2-1 | 2-2 | 2-3 | 2-4 | 2-5 | 2-6 |
| Wechsel von festen | | | | | | |
| Arbeitszeiten zu | | | | | | |
| Gleitzeit | 875.783*** | 785.688*** | 1246.260*** | 1111.066** | 503.770 | 461.269 |
| | (231.35) | (231.31) | (354.19) | (352.12) | (269.75) | (272.76) |
| Selbstbestimmten | | | | | | |
| Arbeitszeiten | 1205.048*** | 1006.446** | 2363.472*** | 2057.754*** | -204.287 | -282.253 |
| | (331.81) | (334.12) | (469.03) | (461.79) | (451.26) | (465.39) |
| Anstieg von | | | | | | |
| Überstunden | | 132.178*** | | 148.695*** | | 86.996** |
| | | (19.93) | | (25.85) | | (31.21) |

Einkommen

| | Allgemein | | Männer | | Frauen | |
|---------------------------|-------------|------------|-------------|-------------|----------|----------|
| | 2-1 | 2-2 | 2-3 | 2-4 | 2-5 | 2-6 |
| Wechsel von festen | | | | | | |
| Arbeitszeiten zu | | | | | | |
| Gleitzeit | 875.783*** | 785.688*** | 1246.260*** | 1111.066** | 503.770 | 461.269 |
| | (231.35) | (231.31) | (354.19) | (352.12) | (269.75) | (272.76) |
| Selbstbestimmten | | | | | | |
| Arbeitszeiten | 1205.048*** | 1006.446** | 2363.472*** | 2057.754*** | -204.287 | -282.253 |
| | (331.81) | (334.12) | (469.03) | (461.79) | (451.26) | (465.39) |
| Anstieg von | | | | | | |
| Überstunden | | 132.178*** | | 148.695*** | | 86.996** |
| | | (19.93) | | (25.85) | | (31.21) |

Einkommen

| | Allgemein | | Männer | | Frauen | |
|---------------------------|-------------|------------|-------------|-------------|----------|----------|
| | 2-1 | 2-2 | 2-3 | 2-4 | 2-5 | 2-6 |
| Wechsel von festen | | | | | | |
| Arbeitszeiten zu | | | | | | |
| Gleitzeit | 875.783*** | 785.688*** | 1246.260*** | 1111.066** | 503.770 | 461.269 |
| | (231.35) | (231.31) | (354.19) | (352.12) | (269.75) | (272.76) |
| Selbstbestimmten | | | | | | |
| Arbeitszeiten | 1205.048*** | 1006.446** | 2363.472*** | 2057.754*** | -204.287 | -282.253 |
| | (331.81) | (334.12) | (469.03) | (461.79) | (451.26) | (465.39) |
| Anstieg von | | | | | | |
| Überstunden | | 132.178*** | | 148.695*** | | 86.996** |
| | | (19.93) | | (25.85) | | (31.21) |

Einkommen: Vollzeit

| | Männer | | Frauen | |
|--------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|
| | 3-1 | 3-2 | 3-3 | 3-4 |
| Wechsel von festen | | | | |
| Arbeitszeiten zu | | | | |
| Gleitzeit | 1173.845** (358.37) | 1036.612** (356.37) | 362.306 (416.65) | 275.754 (432.94) |
| Selbstbestimmten Arbeitszeiten | 2474.268*** (489.92) | 2171.407*** (482.23) | -19.196 (960.79) | -239.956 (1029.25) |
| Anstieg von Überstunden | | 138.333** (24.87) | | 113.104* (55.71) |

Einkommen: Vollzeit

| | Männer | | Frauen | |
|---------------------------------------|-------------|-------------|----------|-----------|
| | 3-1 | 3-2 | 3-3 | 3-4 |
| Wechsel von festen | | | | |
| Arbeitszeiten zu | | | | |
| Gleitzeit | 1173.845** | 1036.612** | 362.306 | 275.754 |
| | (358.37) | (356.37) | (416.65) | (432.94) |
| Selbstbestimmten Arbeitszeiten | 2474.268*** | 2171.407*** | -19.196 | -239.956 |
| | (489.92) | (482.23) | (960.79) | (1029.25) |
| Anstieg von Überstunden | | 138.333*** | | 113.104* |
| | | (24.87) | | (55.71) |