

Flexible Arbeitszeiten als Alleskönner?

Anja-Kristin Abendroth, Universität Bielefeld

IAQ debattiert: „Zeitoptionen, 4-Tageswoche.... - Arbeitszeitpolitik im Spannungsfeld zwischen Arbeitszeitautonomie und Fachkräftesicherung“

Flexible Arbeitszeiten als Alleskönner?

Definition Flexible Arbeitszeiten:

→ Kontrolle über Lage der Arbeitszeit

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

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 als Alleskönner?

Ressourcenperspektive:

Bessere Vereinbarkeit

- Flexiblere Abstimmung von Anforderungen aus Erwerbsarbeit & Familie
- Mehr Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt
(Chung & van der Lippe, 2020; Eurofound 2017)

Flexibilitätsparadox:

Neue Anforderungen, mehr Konflikte

- Neue Anforderungen des Grenzmanagements
- „Gift exchange“ Dynamiken: arbeitgeberorientierte Flexibilität als Gegenleistung
(Chung 2019; Clark 2000; Kossek et al., 2006; Lott 2019)

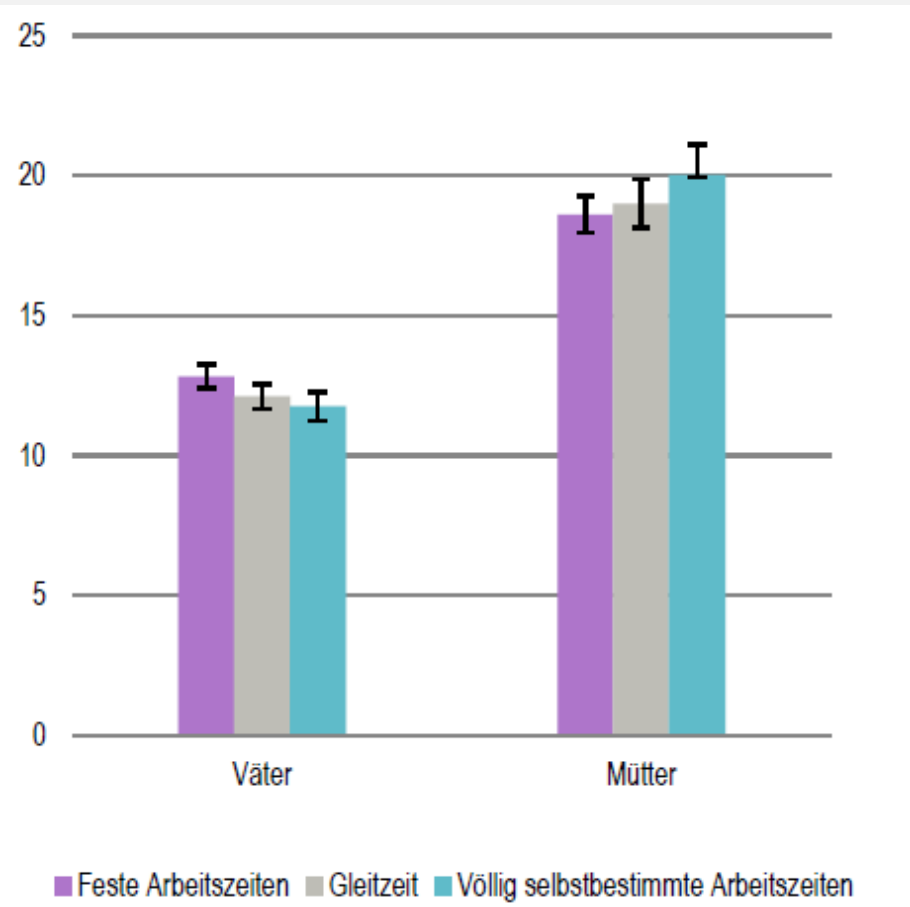
→ Inkonsistenter Forschungsstand

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

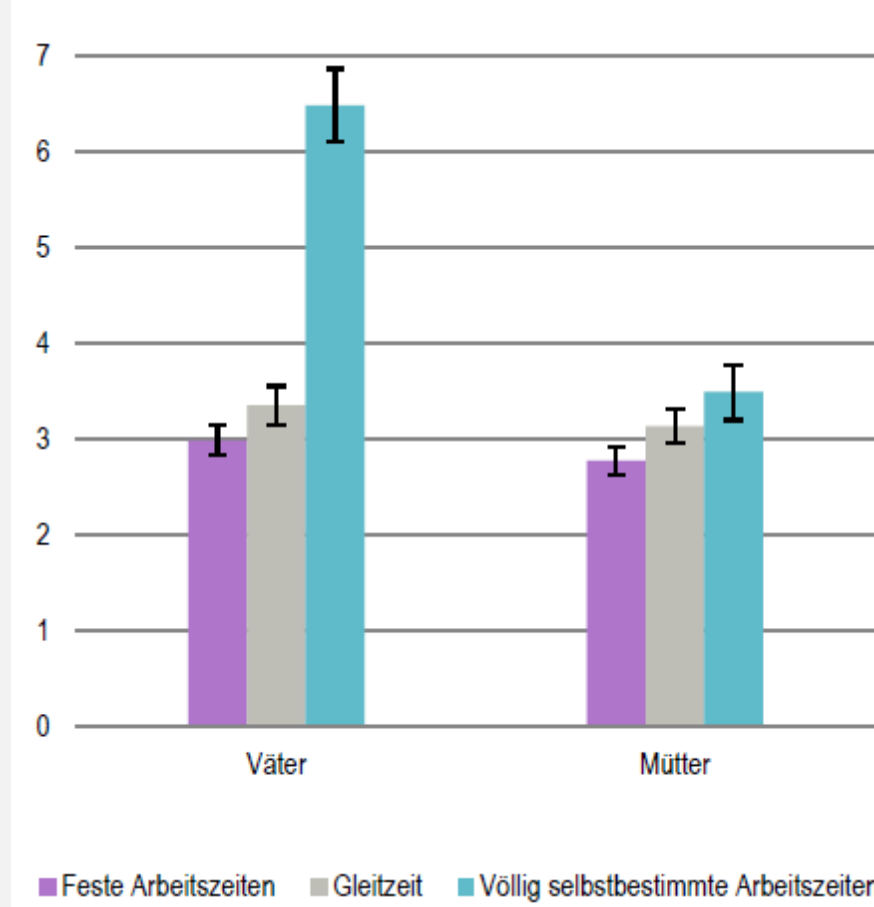
Nutzung und Auswirkungen sozial strukturiert

Strukturierung durch geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Geschätzter Zeitaufwand für Kinderbetreuung
(Stunden pro Woche)



Geschätzte Überstunden
(Stunden pro Woche)



Mütter:

- Schnellere Rückkehr in den Arbeitsmarkt und mit mehr Stunden
- Aber Teilzeit bleibt die Norm!

(Abendroth 2022; Chung & van der Horst 2018; Lott 2019)

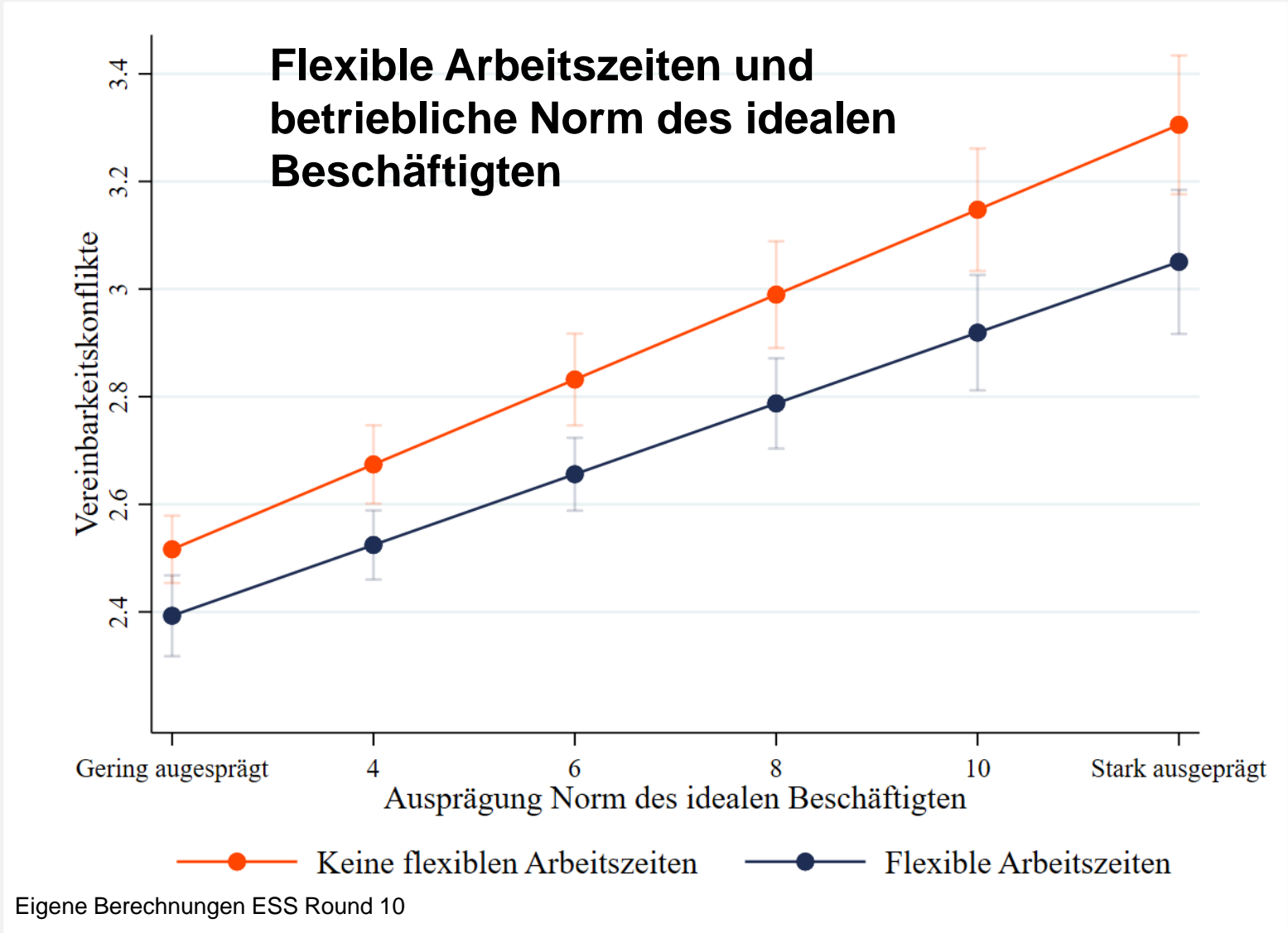
(Lott 2019: 4-5)

Betriebliche Strukturierung:

Norm der idealen Arbeitskraft als Barriere

- Erwartungen der Priorisierung von Arbeit
- Erwartungen an Mehrarbeit & Ständiger Erreichbarkeit

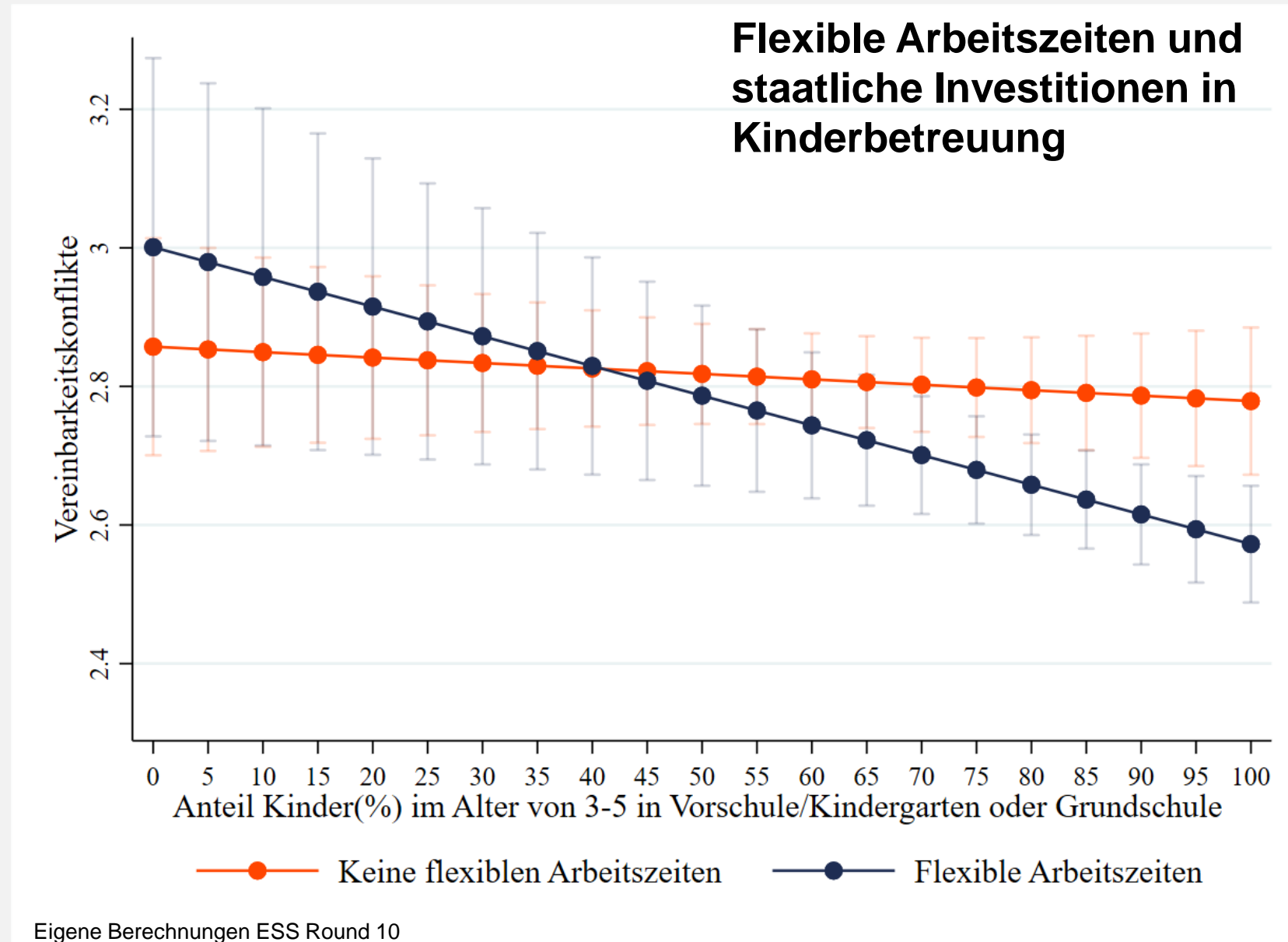
(Abendroth & Reimann, 2018; Chung 2017; Lott & Abendroth 2020)



Wohlfahrtsstaatliche Strukturierung:

Fehlende oder schlechte
Kinderbetreuungsinfrastrukturen als
Barriere

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



Fazit

1. Flexible Arbeitszeiten: Chancen & Risiken
2. Soziale Strukturierung: Betriebliche & infrastrukturelle Barrieren für Chancen des flexiblen Arbeitens
3. Grenzen des flexiblen Arbeitens: Kein Alleskönner!



UNIVERSITÄT
BIELEFELD

Fakultät für Soziologie

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!