

**Formalisierte betriebliche Strukturen und ihre Auswirkungen auf die
Arbeitszufriedenheit und Gesundheit von Frauen und Männern – Analysen mit dem
SOEP-LEE**

*gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
(Projektnummer: BU 3143/2-2)*

Laufzeit

03/2019 - 02/2021

Projektbeschreibung

Frauen haben auf dem deutschen Arbeitsmarkt gegenüber Männern schlechtere Arbeitsmarktchancen, wie am Beispiel des Gender Pay Gap gezeigt werden kann. Dennoch weisen Frauen vergleichsweise höhere durchschnittliche Zufriedenheitswerte mit ihrer Erwerbstätigkeit auf. Dieses sogenannte gender-job satisfaction paradox wird meist mit geringeren beruflichen Erwartungen von Frauen erklärt. In dem geplanten Fortsetzungsprojekt wird eine Perspektive auf die Betriebe eingenommen und untersucht, inwiefern bestimmte betriebliche Strukturen auf die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten wirken und möglicherweise die negativen Effekte ungünstiger Arbeitsbedingungen auf das Wohlbefinden (Arbeitszufriedenheit und Gesundheit) abpuffern können. Hier werden insbesondere mögliche geschlechtsspezifische Effekte überprüft. Als betriebliche Strukturen werden Strukturen der Formalisierung und der Richtlinien zur Chancengleichheit und Diversity (im Folgenden: Formalisierung) betrachtet. Von solchen formalisierten betrieblichen Strukturen können einerseits negative Effekte auf das Wohlbefinden von Beschäftigten angenommen werden. So können aus einer neo-institutionalistischen Sichtweise etwa Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit und Diversity am Beispiel anderer erfolgreicher Erwerbsorganisationen kopiert, aber in der betrieblichen Praxis nicht konsequent umgesetzt werden. Zudem kann sich eine betriebliche Formalisierung negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken, weil durch solche betrieblichen Strukturen die Handlungsautonomie der Beschäftigten eingeschränkt wird. Andererseits können formalisierte betriebliche Strukturen auch positive Effekte auf das Wohlbefinden haben. So können sie Stereotypisierungen und daraus resultierende Diskriminierung reduzieren, etwa weil Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger weniger auf der Basis eigener Präferenzen entscheiden können. Daneben kann von der Formalisierung im Allgemeinen und von betrieblicher Interessenvertretung im Besonderen angenommen werden, dass sie mittels der Collective-Voice-Funktion die Durchsetzungsfähigkeit der Interessen der Beschäftigten, und hier möglicherweise speziell der Interessen der benachteiligten Beschäftigten, erhöht. Zudem lässt sich annehmen, dass formalisierte Betriebsstrukturen indirekt als ein Puffer ungünstiger Arbeitsbedingungen in den Betrieben wirken und etwa berufliche Gratifikationskrisen ausgleichen können. Diese theoretischen Annahmen sollen anhand des linked Employer-Employee-Datensatzes der Betriebsbefragung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP-LEE) und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) analysiert werden. Hiermit lassen sich über die zentralen abhängigen und erklärenden Variablen hinaus, differenzierte Informationen auf der Ebene der Betriebe (etwa Maßnahmen zur Vereinbarkeit) sowie auf der Ebene der Beschäftigten (etwa Bruttostundenverdienste und die Wichtigkeit von Lebensbereichen) in den Analysen berücksichtigen und statistisch kontrollieren.

Kontakt

Prof. Dr. Petra Stein: petra_stein@uni-due.de (Institut für Soziologie, Universität Duisburg-Essen)