

Flexibilität hilft nicht allen

Selbstbestimmte Arbeitszeiten können Beschäftigten die Vereinbarung von beruflichen und anderen Pflichten erleichtern. Allerdings gelingt das in Schweden oder den Niederlanden bislang weitaus besser als in Deutschland.

Fast jeder fünfte Beschäftigte in den europäischen Ländern hat Schwierigkeiten, Erwerbsarbeit, familiäre und andere soziale Verpflichtungen zeitlich unter einen Hut zu bekommen. Das zeigt eine repräsentative Erhebung der EU zu den Arbeitsbedingungen in Europa. WSI-Forscherin Yvonne Lott hat den Datensatz genauer unter die Lupe genommen. Sie hat untersucht, welche Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Formen der Arbeitszeitregulierung und den Chancen der Beschäftigten bestehen, Job und Außerberufliches zu vereinbaren.* Ihre Berechnungen beruhen auf Angaben von rund 33.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die wichtigste Erkenntnis: Flexible und selbstbestimmte Arbeitszeiten kommen den meisten Beschäftigten entgegen.

Allerdings gilt das nicht für beide Geschlechter und in allen EU-Staaten im selben Umfang: Vor allem Frauen profitieren von Arbeitszeiten, die flexibel sind und besonders von solchen, über die sie autonom bestimmen können. Lediglich 10 Prozent der weiblichen Beschäftigten in Europa, die sich ihre Arbeit selbst einteilen dürfen, können ihren Verpflichtungen und Bedürfnissen außerhalb der Arbeit nicht nachkommen. Bei Männern trifft dies auf 24 Prozent zu – kaum weniger als unter denen ohne Zeitflexibilität. Die Differenz erklärt Lott mit traditionellen Mustern der Arbeitsteilung: Weil Frauen noch immer den größeren Teil der Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und Arbeit im Haushalt erledigen, nutzen sie die zeitlichen Freiräume, die ihnen flexible und selbstbestimmte Arbeitszeiten bieten. Männer sähen ihre Hauptaufgabe dagegen häufiger in der Erwerbsarbeit und seien eher bereit, den Job in den Mittelpunkt des Lebens zu stellen. Daher empfinden viele von ihnen fest vorgegebene Arbeitszeiten offenbar auch nicht als problematisch. Eine weitere Beobachtung der Forscherin: Wenn ihnen keine zeitlichen Grenzen gesetzt werden und sie über ihre Arbeitszeit selbst bestimmen können, neigen Männer dazu, länger zu arbeiten.

Um zu sehen, welchen Effekt unterschiedliche wohlfahrtsstaatliche Strukturen und Wirtschaftsmodelle haben, hat die Wissenschaftlerin einige Länder einzeln angeschaut. Dabei wird unter anderem deutlich, dass selbstbestimmte Arbeitszeiten in den Niederlanden und Schweden mit einer besseren zeitlichen Vereinbarkeit einhergehen – anders als es etwa in Großbritannien der Fall ist. Auch Beschäftigte in Deutsch-

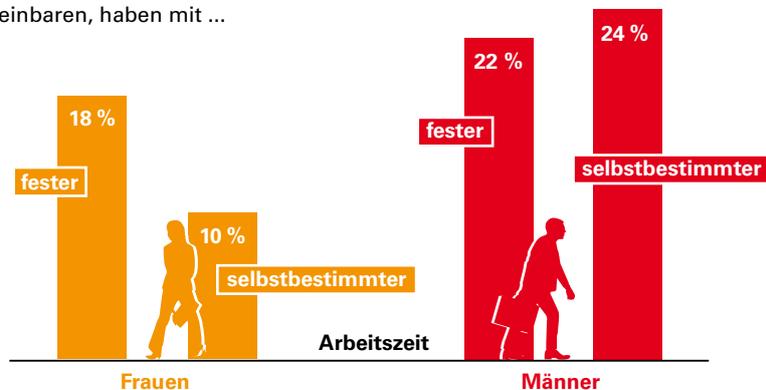
land profitieren weniger stark von autonomen Arbeitszeiten. Lotts Erklärung: Hinter flexiblen Arbeitszeitregelungen können unterschiedliche Interessen stehen. Im marktorientierten britischen Modell, aber auch hierzulande, stünden bei der Flexibilisierung offenbar oft die Interessen der Arbeitgeber im Vordergrund, weshalb Beschäftigte geringere zeitliche Vorteile mit selbstbestimmten Arbeitszeiten hätten.

Dazu passt, dass Beschäftigte im Vereinigten Königreich seltener über Vereinbarungsprobleme klagen, wenn sie zu festen Zeiten arbeiten. „In der Kultur des liberalisierten Arbeitsmarkts, der langen Arbeitstage und der arbeitgeberzentrierten Flexibilität sind feste Arbeitszeiten ein Anker, der Beschäftigte vor der Willkür ihres Arbeitgebers schützt“, schreibt Lott. Hier seien zudem die Geschlechterdifferenzen besonders groß – nicht nur was die Vereinbarkeit betrifft, sondern auch bei der Arbeit selbst: 37 Prozent der britischen Männer ohne feste Arbeitszeiten fühlen sich im Job unter Zeitdruck, aber nur 14 Prozent der Frauen. In Schweden gilt dies nur für 14 Prozent der Männer und 10 Prozent der Frauen – auffällig sind nicht nur die niedrigeren Werte, sondern auch der geringere Unterschied zwischen den Geschlechtern.

In puncto Vereinbarkeit schneiden die Niederlande nach Lotts Analyse am besten ab. Dies sei zum einen mit dem hohen Grad zeitlicher Flexibilität zu erklären, die stärker im Interesse der Arbeitnehmer ist, zum anderen mit einer gelockerten Vollzeitnorm, die in den Niederlanden vorherrscht.

Arbeitszeit: Selbstbestimmung nützt Frauen mehr

Schwierigkeiten, berufliche und andere Verpflichtungen zu vereinbaren, haben mit ...



Quelle: European Working Conditions Survey, Berechnungen Lott 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Die WSI-Forscherin zieht vor allem zwei Schlüsse aus ihrer Untersuchung: Die Tarifpartner sollten Beschäftigte unterstützen, damit sie das Potenzial der Zeitflexibilisierung tatsächlich nutzen können; in Ländern mit starken Institutionen zur kollektiven Aushandlung der Arbeitsbedingungen wie Deutschland, den Niederlanden oder Schweden könnten Gewerkschaften und Betriebsräte dafür sorgen, dass Flexibilität nicht zulasten der Beschäftigten geht. „Noch wichtiger“ ist es aus der Sicht der Wissenschaftlerin aber, eine Arbeitskultur zu schaffen, die auch Männer ermutigt, mehr Zeit in familiäre Tätigkeiten zu investieren. Dann würden auch sie stärker von selbstbestimmten Arbeitszeiten profitieren. ◀

* Quelle: Yvonne Lott: Working time flexibility and autonomy: Facilitating time adequacy? A European perspective, WSI Diskussionspapier 190, Juni 2014

[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)