

(Fehlende) Selbstbestimmung über die Arbeitszeit und Abschalten von der Arbeit

Welche Rolle spielen Intensität und Extensivierung der Arbeit?

Damit die Selbstbestimmung über die Arbeitszeit die Work-Life-Balance unterstützt, müssen hohe Arbeitsintensität und vor allem Extensivierung der Arbeit vermieden werden. Das legt dieser Beitrag nahe, indem er zeigt, dass völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten mit Extensivierung und dadurch mit einem Nicht-Abschalten von der Arbeit während der arbeitsfreien Zeiten einhergehen. Aber betrifft dies Frauen und Männer im gleichen Maße? Und welche Rolle spielen Intensität und Extensivierung der Arbeit bei fehlender Selbstbestimmung über die Arbeitszeit? Auch hierauf liefert der Beitrag Antworten.

YVONNE LOTT

1 Einleitung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen Zeit: für die Familie, die Pflege von Angehörigen, Weiterbildungen, ehrenamtliche Tätigkeiten, politisches Engagement und letztlich für sich selbst. In immer mehr Haushalten sind beide Partner, wenn auch nicht zu gleichen Teilen, erwerbstätig und müssen Beruf und Familie in Einklang bringen. Mit dem demografischen Wandel und der höheren Lebenserwartung kommt auf Beschäftigte immer öfter die Pflege der Eltern oder anderer Angehöriger zu. Der digitale Wandel erfordert nicht nur eine einmalige Weiterqualifizierung, um den Wechsel in einen anderen Arbeitsbereich zu schaffen, sondern lebenslanges Lernen. Diese Zeitbedarfe werden durch die Instabilität von Ehen bzw. Partnerschaften, durch den größeren zeitlichen Aufwand für Kinderbetreuung (Meier-Gräwe/Kländer 2015) und durch den technologischen Wandel verschärft, der die Grenzen zwischen Job und Privatleben durchlässiger macht. So können private Angelegenheiten durch mobile Endgeräte schneller in die berufliche Sphäre dringen. Aber auch das Risiko steigt, dass die Arbeit stärker in das Privatleben übergreift, sodass Beschäftigte einen so genannten *Spillover* von Erwerbsarbeit ins Privatleben erleben, sie also schlecht von der Arbeit abschalten. Dies hat negati-

ve Folgen für die physische und die psychische Gesundheit (Allen et al. 2000; Eden 2001; Schiemann 2006). Der Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben kann auch das Gesundheitsverhalten beeinträchtigen und etwa zu einem höheren Alkoholkonsum führen (Frone et al. 1998).

Die Selbstbestimmung über die Arbeitszeit kann Beschäftigte bei der Bewältigung dieser vielfältigen Herausforderungen unterstützen. Denn Selbstbestimmung über die Arbeitszeit ist für eine gute Work-Life-Balance und Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entscheidend (Ala-Mursula et al. 2004; Russell et al. 2009). Können Beschäftigte die Dauer und Lage der eigenen Arbeitszeit bestimmen, so können sie auch die Dauer und Lage der beruflichen Exposition sowie die Lage und den Umfang der Erholung bestimmen (Nijp et al. 2012). Sind Beschäftigte selbstbestimmt, können sie ihren Arbeitstag so organisieren, dass der Job zu den außerberuflichen Erfordernissen passt.

Allerdings sind Arbeitszeitarrangements, die Beschäftigten Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeit geben, in der Praxis oftmals Teil einer leistungssteigernden Managementstrategie und damit oft mit hoher Arbeitsintensität (z. B. Zeitdruck) und vor allem Extensivierung der Arbeit (Mehrarbeit) verbunden (Chung/van der Horst 2018; Lott/Chung 2016). Aufgrund dessen könnten diese Arbeitszeitarrangements zum Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben beitragen. Damit stellt sich die erste Frage:

Sind Arbeitszeitarrangements, die die Selbstbestimmung der Beschäftigten stärken, mit dem Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben verbunden, und zwar aufgrund von hoher Arbeitsintensität bzw. Extensivierung?

Jedoch stehen nicht allen Beschäftigtengruppen selbstbestimmte Arbeitszeitarrangements zur Verfügung. Selbstbestimmung über die Arbeitszeit haben in der Regel Beschäftigte in höheren betrieblichen Positionen. Beschäftigte am unteren Ende der betrieblichen Hierarchie erleben häufig einen Mangel an Selbstbestimmung über die Arbeitszeit, nämlich dann, wenn Arbeitgeber allein darüber bestimmen. Fehlende Selbstbestimmung über die Arbeit kann ebenfalls mit häufigem Zeit- oder Termindruck verbunden sein und darüber hinaus Unvorhersehbarkeit und Unzuverlässigkeit für die Beschäftigten bedeuten (Golden/Kim 2017), was die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Privatleben erheblich erschwert (Clawson/Gestel 2014) und den Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben befördert. Damit stellt sich die zweite Frage: Sind Arbeitszeitarrangements, die die Selbstbestimmung der Beschäftigten beschränken, mit einem Spillover verbunden – auch über eine hohe Arbeitsintensität und Extensivierung hinaus?

Frauen übernehmen oft die „zweite Schicht“ zu Hause (Hochschild 1989) und tragen mehr Verantwortung in der häuslichen Domäne als Männer. Sie könnten daher möglicherweise von Selbstbestimmung über die Arbeitszeit stärker profitieren und bei unvorhersehbaren und unzuverlässigen Arbeitszeiten eine höhere Belastung empfinden als Männer (Chung/van der Lippe 2018). Denn wenn Arbeitszeiten sich kurzfristig ändern können, ist die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Privatleben schwierig und belastend. Die dritte Frage lautet daher: Sind die Zusammenhänge zwischen (fehlender) Selbstbestimmung über die Arbeitszeit, hoher Arbeitsintensität bzw. Extensivierung und einem Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben bei Männern und Frauen gleich?

Die Beantwortung dieser drei Forschungsfragen trägt in zweierlei Hinsicht zum Forschungsstand der Arbeitsintensivierung bei. Erstens untersucht der Beitrag die Verbindung zwischen Arbeitsintensität und Extensivierung, der (fehlenden) Selbstbestimmung über die Arbeitszeit und einer wesentlichen Herausforderungen des digitalen Wandels: dem Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben, also dem mangelhaften Abschalten von der Arbeit. Im Fokus stehen dabei vier Arbeitszeitmodelle: arbeitgeberorientierte flexible Arbeitszeiten (der Arbeitgeber bestimmt über die Arbeitszeiten), Gleitzeit (die Beschäftigten bestimmen in einem gewissen Rahmen über ihre Arbeitszeiten) und völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten (es gibt keine Regelungen über Dauer und Lage der Arbeitszeit). Zweitens nimmt der Beitrag mögliche Geschlechterunterschiede bei der Rolle von Arbeitsintensivierung für den Zusammenhang von flexiblen Arbeitsarrangements und dem Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben in den Blick.

2 Arbeitszeitarrangements und der Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben

Selbstbestimmung über die Arbeitszeit kann es Beschäftigten ermöglichen, ihre Erwerbsarbeit mit ihrem Privatleben zu vereinbaren, und ihnen dabei helfen, ihr Leben effizienter zu gestalten (Perrons 1998). Sie kann jedoch auch gegensätzliche Auswirkungen auf die Work-Life-Balance von Beschäftigten haben, da durch Arbeitszeitarrangements, die Beschäftigten mehr Selbstbestimmung geben, die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem verschwimmen können oder diese Arbeitszeitarrangements – neben Zielvereinbarungen oder Bonuszahlungen – als Teil einer leistungssteigernden Managementstrategie eingesetzt werden, was die Work-Life-Balance schwächen und Mehrarbeit verursachen kann (Godard 2001; Kratzer 2003; White et al. 2003; siehe auch den Beitrag von Kratzer in diesem Heft). Dies ist vor allem bei völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten der Fall, mit denen Beschäftigte häufig länger und intensiver arbeiten (Galvin/Schiemann 2012; Kratzer et al. 2015; Lott 2015; Lott/Chung 2016; van der Lippe/Lippényi 2018). Bei völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten ist das Risiko höher, dass die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben verschwimmen, da das Individuum in diesem Fall selbst dafür verantwortlich ist, diese Grenzen zu gestalten und aufrechtzuerhalten (Schiemann/Young 2010). Das Grenzmanagement kann Beschäftigten insbesondere in Betrieben mit einer starken Leistungskultur schwerfallen, in der lange Arbeitszeiten ein hohes Arbeitsengagement signalisieren und für den weiteren Karriereweg ausschlaggebend sind (Lott/Chung 2016). Völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten werden zudem häufig als ein Mittel zur Leistungssteigerung eingesetzt. Völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten versprechen Beschäftigten zwar die volle Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeit, verschleiern jedoch die Kontrolle durch den Arbeitgeber (Brannen 2005). Vor allem völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten könnten daher mit einem größeren Spillover der Erwerbsarbeit ins Privatleben verbunden sein, und zwar aufgrund von hoher Arbeitsintensität bzw. der Extensivierung von Arbeit.

Zudem zeigt die Forschung, dass fehlende Selbstbestimmung über die Arbeit das Wohlbefinden von Beschäftigten beeinträchtigt (Kubicek et al. 2014). Arbeitszeiten, die kurzfristig vom Arbeitgeber geändert werden können, bedeuten – neben längeren Arbeitszeiten (Lott/Chung 2016) – einen hohen Grad von Unvorhersagbarkeit und Unzuverlässigkeit für Beschäftigte und tragen zur psychischen Belastung bei (Notten et al. 2017). Weder können sich Beschäftigte mit arbeitgeberorientierten flexiblen Arbeitszeiten auf einen stabilen zeitlichen Rahmen verlassen, noch haben sie das Gefühl, Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeit zu haben. Unabhängig von Arbeits-

intensität und der Extensivierung von Arbeit könnten arbeitgeberorientierte flexible Arbeitszeiten daher mit einem größeren Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben verbunden sein.

3 Geschlechterspezifische Bedeutung von Arbeitszeitarrangements

Frühere Studien weisen darauf hin, dass Frauen flexible Arbeitszeitarrangements eher als Männer nutzen, um Erwerbsarbeit und Privatleben in Einklang zu bringen (Chung/van der Lippe 2018). Frauen scheinen flexible Arbeitsarrangements zu nutzen, um das Arbeitstempo und die Lage der Arbeitszeit zu beeinflussen, was das Gefühl des Konflikts zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben mindert (Greenhaus et al. 1989). Männer laufen eher Gefahr, länger und intensiver zu arbeiten, wenn die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben aufgeweicht werden (Lott 2015; Lott/Chung 2016).

Ein wesentlicher Grund für diese geschlechterspezifische Bedeutung von Flexibilität (Brandth/Kvande 2016) ist die ungleiche Verteilung von unbezahlter Arbeit (Bielby/Bielby 1989). Noch immer übernehmen Frauen den Löwenanteil der Haus- und Sorgearbeit (van der Lippe et al. 2011). Obwohl Frauen einen höheren Grad von Konflikt zwischen Arbeit und Familie erleben als Männer (Notten et al. 2017), könnten sie weniger Spillover bei Gleitzeit und völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten erfahren, da sie Flexibilität (notgedrungen) benötigen, um außerberufliche Verpflichtungen zu erfüllen (Kim 2018; Kurowska 2018). Aufgrund ihres Engagements in der häuslichen Domäne könnten Frauen daher erfolgreichere Grenzgängerinnen sein als Männer (Sullivan/Lewis 2001) und einen geringeren Spillover mit Gleitzeit und völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten als Männer erfahren. Bei arbeitgeberorientierten flexiblen Arbeitszeiten hingegen könnten Frauen eine höhere Belastung und einen größeren Spillover erleben als Männer. Da Frauen die „zweite Schicht“ zu Hause übernehmen und Erwerbsarbeit und außerberufliche Verpflichtungen unter einen Hut bringen müssen, könnten die Unvorhersagbarkeit und Unzuverlässigkeit von Arbeitszeiten eine größere Belastung für sie sein.

4 Daten, Messungen und Methode

Die Datengrundlage der vorliegenden Studie bildet das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutsch-

land. Das SOEP wurde 1984 in der Bundesrepublik Deutschland begonnen und 1990 auf das Gebiet der ehemaligen DDR ausgeweitet (Haisken-DeNew/Frick 2005). Die Stichprobe, die für die Analyse verwendet wurde, umfasste die Jahre 2011 und 2012¹ und Befragte im Alter von 25 bis 55 Jahren, deren Arbeitszeit vertraglich geregelt war. Beschäftigte ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeiten wurden aus der Analyse ausgeschlossen, weil formelle Arbeitszeitarrangements für ihren Arbeitsprozess von geringerer Bedeutung sein könnten. Befragte im Alter unter 25 bzw. über 55 Jahren wurden ebenfalls aus der Analyse ausgeschlossen, denn ihre Arbeitsmotivation und ihr Arbeitsverhalten könnten sich von den Beschäftigten im Haupterwerbsalter unterscheiden. Und schließlich wurden auch Selbständige aus der Analyse ausgeschlossen, da sie ihre Arbeitszeiten im Prinzip selbst bestimmen können. Die Stichprobe für die vorliegende Studie umfasste 8894 Beobachtungen (4284 Männer und 4610 Frauen). Im Jahr 2011 wurden 5051 Beschäftigte beobachtet; 2012 waren es 3843. Es wurden nur diejenigen Befragten in den Analysen berücksichtigt, die die Fragen sowohl zu den Arbeitszeitarrangements als auch zum Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben und zur Arbeitsintensität und Extensivierung von Arbeit beantwortet hatten.

4.1 Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben

Der erlebte Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben wurde anhand eines Summenindex gemessen. Dieser Summenindex setzt sich aus den Antworten auf vier Items aus der Kurzform des Fragebogens zur Erfassung beruflicher Gratifikationskrisen (Effort-Reward-Imbalance Scale, ERI) von Siegrist et al. (2008) zusammen:

1. „Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.“
2. „Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht.“
3. „Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends im Kopf rum.“
4. „Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen.“

Mit einem Cronbachs Alpha von 0,76 war die innere Konsistenz dieser Items hoch. Die Antwortmöglichkeiten lagen auf einer vierstufigen Skala (1 = „stimme gar nicht zu“; 2 = „stimme eher nicht zu“; 3 = „stimme eher zu“; 4 = „stimme voll zu“) und waren für alle Items gleich (ausgenommen Item 2, bei dem die Werte für die Indexbildung invertiert wurden). Aus den Antworten auf die vier Items wurde ein Summenwert gebildet, der anschließend in einen Bereich von 0 bis 1 überführt wurde, indem der

¹ Zum Zeitpunkt der Analyse lagen Daten zu Arbeitszeitarrangements und Spillover nur für die Jahre 2011 und 2012 vor.

niedrigste Wert vom Summenwert, also 4, subtrahiert und das Ergebnis durch den höchsten erhaltenen Wert, also 12, dividiert wurde.

4.2 Intensität und Extensivierung der Arbeit

Arbeitsintensität wurde anhand von zwei Variablen gemessen: *Zeitdruck* („Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig hoher Zeitdruck“) und *Arbeitsunterbrechungen* („Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört“). Arbeitsunterbrechungen wurden als Indikator für Arbeitsintensität verwendet, da Beschäftigte, die häufig bei der Arbeit unterbrochen werden, länger und auch intensiver arbeiten müssen, um die Arbeitsmenge zu schaffen. Die Items Zeitdruck und Arbeitsunterbrechungen boten jeweils zwei Antwortmöglichkeiten: 0 = nein und 1 = ja. Arbeitsextensivierung wurde mit Mehrarbeit gemessen. Das Maß für Mehrarbeit ist die Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten und der durchschnittlichen tatsächlichen Wochenarbeitszeit. Da Erwerbstätige auch weniger Arbeitsstunden als vertraglich vereinbart leisten können, können die Werte für Mehrarbeit negativ sein.

4.3 (Fehlende) Selbstbestimmung über die Arbeitszeit

Bei der Analyse wurden zwei Formen von Selbstbestimmung über die Arbeitszeit unterschieden, nämlich Gleitzeit und völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten, und zwei Formen fehlender Selbstbestimmung, nämlich feste Arbeitszeiten und arbeitgeberorientierte flexible Arbeitszeiten. Die Frage zu den Arbeitszeitarrangements der Befragten lautete: „Es gibt heute ja sehr unterschiedliche Arbeitszeitregelungen. Welche der folgenden Möglichkeiten treffen auf Ihre Arbeit am ehesten zu?“ Die Antwortmöglichkeiten waren: (1) „Fester Beginn und festes Ende der täglichen Arbeitszeit“ (feste Arbeitszeiten); (2) „Vom Betrieb festgelegte, teilweise wechselnde Arbeitszeiten pro Tag“ (arbeitgeberorientierte Flexibilität); (3) „Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto und einer gewissen Selbstbestimmung über die tägliche Arbeitszeit in diesem Rahmen“ (Gleitzeit); und (4) „Keine formelle Arbeitszeitregelung, lege Arbeitszeit selbst fest“ (völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten). Die Referenzkategorie war feste Arbeitszeiten.

4.4 Kontrollvariablen

Da Beschäftigte mit hohem Status eher Selbstbestimmung über ihre Arbeit haben und Arbeitsintensivierung erleben (Kelly/Moen 2007), musste der Status der Beschäftigten berücksichtigt werden. Daher wurde für Einkommen, Bildung und Stellung im Betrieb kontrolliert. Einkommen wurde gemessen anhand des individuellen jährlichen Brutto-Arbeitseinkommens (preisbereinigt) einschließlich aller Löhne aus Nebentätigkeiten und Zusatzleistungen. Bildung wurde in drei Kategorien gemessen: Primar-

bildung, Sekundarbildung und Tertiärbildung. Stellung im Betrieb wurde in drei Kategorien gemessen: „keine Entscheidungsbefugnisse am Arbeitsplatz“, „Führungsaufgaben“ und „umfassende Führungsaufgaben“. Status hängt auch von der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit ab. Beschäftigte, die nicht Vollzeit arbeiten, werden oft am Arbeitsplatz stigmatisiert (Williams et al. 2013). Daher wurde eine Variable mit den Ausprägungen „Vollzeit“, „Teilzeit“ und „geringfügige Beschäftigung“ (Minijobs mit einer Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro) verwendet. Die Angaben zum Arbeitsumfang sind subjektive Angaben der Befragten.

Es wurde außerdem für die Stellung im Beruf kontrolliert. Dazu wurde die Klassifikation ISCO-88 mit den folgenden Antwortkategorien verwendet: (1) Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft; (2) Wissenschaftler; (3) Techniker und gleichrangige nicht-technische Berufe; (4) Bürokräfte, kaufmännische Angestellte; (5) Dienstleistungsberufe; (6) Handwerks- und verwandte Berufe; (7) Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer; (8) Hilfsarbeitskräfte. Die Referenzkategorie waren Dienstleistungsberufe. Es wurde auch dafür kontrolliert, ob Beschäftigte einen Zweitjob und/oder einen unbefristeten Vertrag hatten. Befristungen sind oft mit längeren Arbeitszeiten verbunden (White et al. 2003) und stellen eine Belastung für das Wohlbefinden und die Gesundheit von Beschäftigten dar (Mauno et al. 2017). Es wurde darüber hinaus für den Wirtschaftssektor kontrolliert, in dem die Befragten arbeiteten. Dazu wurden die Kategorien der Klassifikation der Wirtschaftszweige (NACE; Rev. 2, einstellig) verwendet: Handel; Gesundheits- und Sozialwesen/Erziehung und Unterricht; Metall-, Chemie- und Elektronik-Industrien; Dienstleistungsindustrien; Versicherungs- und Bankenwesen. Da sich die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Sektor von denen im privaten Sektor unterscheiden, wurde der öffentliche Sektor als Kontrollvariable einbezogen. Zudem wurde für die Betriebsgröße kontrolliert.

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen werden nicht nur von der Arbeitssituation beeinflusst, sondern auch vom privaten Haushaltskontext. Beschäftigte, die die Hauptverdiener im Haushalt sind, könnten eine stärkere psychische Belastung und einen größeren Spillover erleben, weil sie die finanzielle Verantwortung für die Familie tragen. Die finanzielle Situation des Haushalts könnte die psychische Gesundheit von Beschäftigten sowie das Erleben eines Spillovers von Erwerbsarbeit ins Privatleben ebenfalls beeinflussen. Insbesondere finanziell prekäre Situationen könnten die psychische Belastung verstärken. Aus diesem Grund wurde für das jährliche Netto-Haushaltsgesamteinkommen kontrolliert. Das Nettoäquivalenzeinkommen des Haushalts wurde anhand der modifizierten OECD-Skala berechnet. Da die Kinderbetreuung die tägliche Arbeitslast erhöht, wurde bei den Analysen für die Anzahl der Kinder (keine Kinder; ein

Kind; zwei Kinder; drei und mehr Kinder) kontrolliert sowie auch dafür, ob sehr junge Kinder (0–2 und 3–4 Jahre) im Haushalt lebten. Da das Ehegattensplitting in Deutschland verheiratete Frauen davon abhält, Vollzeit zu arbeiten, und die traditionelle Arbeitsteilung bei Ehepaaren verstärkt (Sainsbury 1999), wurde für den Familienstand kontrolliert. Zwei Variablen für Alter und Alter-Quadrat wurden in den Modellen verwendet. Da Frauen ihre Arbeitszeit weniger selbst bestimmen können (Tabelle 1), wurde in allen Modellen für das Geschlecht kontrolliert. Und schließlich wurde für die unterschiedlichen Datens Stichproben kontrolliert, die für die Analysen verwendet wurden.

TABELLE 1

Arbeitszeitarrangements von Beschäftigten in Deutschland nach Geschlecht

Anteile in Prozent

	Gesamt	Männer	Frauen
Feste Arbeitszeiten	41,66	40,13	43,19
Arbeitgeberorientierte Flexibilität	20,66	18,98	22,36
Gleitzeit	26,48	27,73	25,23
Völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten	11,20	13,16	9,22
N	8894	4284	4610

Anmerkungen: Die Spaltenprozentsätze wurden mit dem Querschnittsgewicht gewichtet. Der Geschlechterunterschied ist auf dem 99,9%-Niveau statistisch signifikant (Chi-Quadrat-Test).

Datenquelle: SOEP 2011, 2012; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

4.5 Methode

Es wurden Mediationsanalysen auf der Grundlage einer zusammengefassten Stichprobe für die Jahre 2011 und 2012 durchgeführt (Tabellen 2 und 3). Zunächst wurden lineare Regressionsmodelle mit robusten Standardfehlern für den Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben nur mit den Arbeitszeitarrangements und den Kontrollvariablen geschätzt. Anschließend wurden die Mediatorvariablen „Mehrarbeit“, „Zeitdruck“ und „Arbeitsunterbrechungen“ einzeln in die Modelle aufgenommen. In einem letzten Schritt wurden lineare Regressionsmodelle unter Einbeziehung aller Mediatorvariablen geschätzt. Tabelle 2 zeigt die Regressionsmodelle für das gesamte Sample und Tabelle 3 für Frauen und Männer getrennt. Ob die Effektstärken für Frauen und Männer signifikant unterschiedlich sind, wurde anhand von Regressionsmodellen geschätzt, in denen Arbeitszeitarrangements und Geschlecht interagiert wurden. Zur Prüfung, ob sich Effekte auch innerhalb eines Modells signifikant unterscheiden, wurden Chi-Quadrat-Tests berechnet.

5 Ergebnisse

5.1 Allgemeine Ergebnisse

Die beobachteten Beschäftigten arbeiteten im Durchschnitt knapp vier Stunden länger in der Woche, als ihre vertragliche Arbeitszeit von durchschnittlich 33 Wochenstunden vorschrieb. 59 % der Befragten gaben an, einen hohen Zeitdruck aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens zu haben, und ebenfalls 59 % berichteten, dass sie bei ihrer Arbeit häufig unterbrochen werden. Einen Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben erlebten 36 % der Befragten.

Arbeitgeberorientierte flexible Arbeitszeiten sind mit einem höheren Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben verbunden (Tabelle 2). Der Effekt war über alle Modelle hinweg auf dem 99,9%-Niveau statistisch signifikant, und die Effektstärken änderten sich nur geringfügig, wenn die Mediatorvariablen aufgenommen wurden. Damit erlebten Beschäftigte mit arbeitgeberorientierten flexiblen Arbeitszeiten einen größeren Spillover – und dies unabhängig von Arbeitsintensität und Arbeitsexpensivierung. Erwartungsgemäß scheinen sich arbeitgeberorientierte flexible Arbeitszeiten aufgrund von Unvorhersagbarkeit und Unzuverlässigkeit von Arbeitszeiten belastend auf Beschäftigte auszuwirken.

Auch Beschäftigte mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten konnten schlechter von der Arbeit abschalten, und zwar laut Chi-Quadrat-Test im gleichen Maße wie Beschäftigte mit arbeitgeberorientierten Arbeitszeiten, da die Effekte nicht signifikant unterschiedlich waren. Damit besteht zwischen völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten und arbeitgeberorientierten flexiblen Arbeitszeiten kein Unterschied beim Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben. Im Gegensatz zu Beschäftigten mit arbeitgeberorientierten flexiblen Arbeitszeiten berichteten Beschäftigte mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten jedoch von einem Spillover aufgrund von Arbeitsexpensivierung, d.h. Mehrarbeit. Der Effekt von völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten war auf dem 99,9%-Niveau statistisch signifikant, und die Effektstärken unterschieden sich nur geringfügig zwischen den Modellen 1, 3 und 4. Wenn Mehrarbeit einbezogen wurde (Modell 2), waren völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten nicht mehr statistisch signifikant. Beschäftigte mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten arbeiten also länger und können in erster Linie daher schlechter von ihrer Arbeit abschalten.

Der Spillover war bei Beschäftigten mit Gleitzeit deutlich geringer als bei denjenigen mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten und arbeitgeberorientierten flexiblen Arbeitszeiten. Laut Chi-Quadrat-Test unterschied sich der Effekt von Gleitzeit auf den Spillover signifikant von den Effekten von arbeitgeberorientierten flexiblen Arbeitszeiten und völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten in Modell 1 sowie über alle anderen Modelle hinweg (außer Modell 2, bei dem Mehrarbeit als Mediatorvariable einbezogen wur-

de). Verglichen mit Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten konnten Beschäftigte mit Gleitzeit laut Chi-Quadrat-Test allerdings nicht besser von der Arbeit abschalten, denn diese Effekte waren nicht signifikant unterschiedlich. Das geringste Maß an Spillover erlebten also Beschäftigte mit festen Arbeitszeiten und Beschäftigte mit Gleitzeit.

5.2 Geschlechterunterschiede

Aus den Modellen, die Geschlechterunterschiede berücksichtigen, ergab sich Folgendes (vgl. *Tabelle 3*): Nur bei Männern bestand ein Zusammenhang zwischen völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten und dem Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben. Der Effekt war in Modell 1 auf dem 99,9%-Niveau statistisch signifikant, ebenso in den Modellen, in die Zeitdruck (Modell 5) bzw. Arbeitsunterbrechungen (Modell 7) einbezogen wurden. Allein wenn Mehrarbeit berücksichtigt wurde (Modell 3), war der Effekt von völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten kleiner und die statistische Signifikanz auf dem 95%-Niveau geringer. Mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten konnten Männer schlechter abschalten als Frauen, und zwar aufgrund von Arbeitsextensivierung.

Die Analyse zeigt zudem, dass Männer nicht nur mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten einen größeren Spillover erfahren als Frauen, sondern auch mit Gleitzeit. Bei Männern gab es einen positiven Zusammenhang zwischen Gleitzeit und Spillover. Der Effekt war auf dem 95%-Niveau statistisch signifikant (Modell 1). Sobald Mehrarbeit, Zeitdruck oder Arbeitsunterbrechungen in die Modelle einbezogen wurden, war der Effekt nicht mehr signifikant, er blieb jedoch positiv. Männer erleben damit Spillover mit Gleitzeit vor allem aufgrund von hoher Arbeitsintensität. Bei Frauen war der Effekt von Gleitzeit über alle Modelle hinweg negativ, wenngleich dieser Effekt sehr gering und statistisch nicht signifikant war.

Der Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben mit arbeitgeberorientierten flexiblen Arbeitszeiten bestand vorwiegend bei Frauen. Für weibliche Befragte war der Effekt über alle Modelle hinweg auf dem 99,9%-Niveau statistisch signifikant. Wurden Zeitdruck und Mehrarbeit in den Modellen für Männer (Modelle 1 und 7) nicht berücksichtigt, war der Effekt zwar auch statistisch signifikant für Männer (auf dem 99%- bzw. dem 95%-Niveau), jedoch war die Effektstärke für Frauen größer, was der statistisch signifikante Interaktionsterm zeigte. Mit arbeitgeberorientierten flexiblen Arbeitszeiten konnten Frauen damit schlechter als Männer von der Arbeit abschalten, auch über Arbeitsintensität und Extensivierung hinaus. Die Unvorhersagbarkeit und Unzuverlässigkeit von Arbeitszeiten scheinen erwartungsgemäß hauptsächlich weibliche Beschäftigte zu belasten. Männer berichteten hingegen von einem größeren Spillover mit arbeitgeberorientierten flexiblen Arbeitszeiten vorwiegend aufgrund von Mehrarbeit und Zeitdruck.

TABELLE 2

OLS-Regressionsmodelle für den Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Arbeitszeitarangements					
Feste Arbeitszeiten	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Arbeitgeberorientierte flexible Arbeitszeiten	0,046*** (0,01)	0,031*** (0,01)	0,031*** (0,01)	0,042*** (0,01)	0,021*** (0,01)
Gleitzeit	0,011 (0,01)	0,008 (0,01)	0,002 (0,01)	0,000 (0,01)	-0,004 (0,01)
Völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten	0,034*** (0,01)	0,016 (0,01)	0,029*** (0,01)	0,030*** (0,01)	0,015 (0,01)
Mehrarbeit (Überstunden)		0,008*** (0,00)			0,006*** (0,00)
Zeitdruck			0,153*** (0,00)		0,125*** (0,00)
Arbeitsunterbrechungen				0,106*** (0,01)	0,063*** (0,01)
Frauen	0,035*** (0,01)	0,040*** (0,01)	0,027*** (0,01)	0,036*** (0,01)	0,034*** (0,01)
Konstante	0,281*** (0,07)	0,262*** (0,07)	0,227*** (0,07)	0,257*** (0,07)	0,209*** (0,07)
R-Quadrat	0,07	0,10	0,17	0,12	0,20
N	8894				

Anmerkungen: OLS Regression; ungewichtet. Abhängige Variable: Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben. Kontrollvariablen für beruflichen Status (inkl. individuelles Bruttojahreseinkommen); Jobmerkmale; Wirtschaftssektor; Betriebsgröße; Arbeitsplatzwechsel; Alter; Alter-Quadrat; Bildungsniveau; jährliches Netto-Haushaltseinkommen; verheiratet; keine Kinder/ein Kind/zwei Kinder/drei und mehr Kinder; Alter des jüngsten Kindes 0-2 Jahre, 3-4 Jahre; Stichprobe.

In Klammern: Standardfehler.

Signifikanzniveau: ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

WSI Mitteilungen

Datenquelle: SOEP 2011, 2012; eigene Berechnungen

6 Fazit und Diskussion

Dank der Verbreitung digitaler Technologien kann Selbstbestimmung über die Arbeitszeit für immer mehr Beschäftigte ermöglicht werden. Die vorliegende Studie hat jedoch gezeigt, dass Beschäftigte mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten häufig einen Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben erfahren, also schlecht von der Arbeit abschalten können. Der Grund: Völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten sind mit Arbeitsextensivierung, d.h. mit Mehrarbeit, verbunden. Denn völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten sind oft Teil einer leistungssteigernden Managementstrategie, die den Leistungsdruck bei Beschäftigten erhöht und mit großen Arbeitsmengen einhergehen kann. Beschäftigte müssen zudem die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben selbst ziehen und managen, wenn sie ihre Arbeitszeit selbst gestalten. Die Grenz-

TABELLE 3

OLS-Regressionsmodelle für den Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben bei Frauen und Männern

	Männer Modell 1	Frauen Modell 2	Männer Modell 3	Frauen Modell 4	Männer Modell 5	Frauen Modell 6	Männer Modell 7	Frauen Modell 8	Männer Modell 9	Frauen Modell 10
Arbeitszeitarrangements										
Feste Arbeitszeiten	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Arbeitgeberorientierte flexible Arbeitszeiten	0,026** (0,01)	0,059*** (0,01)	0,011 (0,01)	0,045*** (0,01)	0,015 (0,01)	0,041*** (0,01)	0,022* (0,01)	0,056*** (0,01)	0,003 (0,01)	0,034*** (0,01)
Gleitzeit	0,024* (0,01)	-0,002 (0,01)	0,018 (0,01)	-0,002 (0,01)	0,013 (0,01)	-0,008 (0,01)	0,009 (0,01)	-0,008 (0,01)	0,001 (0,01)	-0,010 (0,01)
Völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten	0,054*** (0,01)	0,018 (0,01)	0,028* (0,01)	0,010 (0,01)	0,046*** (0,01)	0,017 (0,01)	0,044*** (0,01)	0,019 (0,01)	0,022 (0,01)	0,012 (0,01)
Mehrarbeit (Überstunden)			0,007*** (0,00)	0,009*** (0,00)					0,005*** (0,00)	0,006*** (0,00)
Zeitdruck					0,148*** (0,01)	0,156*** (0,01)			0,120*** (0,01)	0,129*** (0,01)
Arbeitsunterbrechungen							0,107*** (0,01)	0,103*** (0,01)	0,068*** (0,01)	0,057*** (0,01)
Konstante	0,203* (0,10)	0,423*** (0,10)	0,169 (0,10)	0,418*** (0,10)	0,115 (0,10)	0,378*** (0,09)	0,188 (0,10)	0,404*** (0,10)	0,099 (0,10)	0,372*** (0,09)
R-Quadrat	0,07	0,10	0,10	0,13	0,16	0,20	0,11	0,14	0,20	0,22
N	4284	4610	4284	4610	4284	4610	4284	4610	4284	4610

Anmerkungen: OLS Regression; ungewichtet. Abhängige Variable: Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben. Kontrollvariablen für beruflichen Status (inkl. individuelles Bruttojahreseinkommen); Jobmerkmale; Wirtschaftssektor; Betriebsgröße; Arbeitsplatzwechsel; Alter; Alter-Quadrat; Bildungsniveau; jährliches Netto-Haushaltsgesamteinkommen; verheiratet; keine Kinder/ein Kind/zwei Kinder/drei und mehr Kinder; Alter des jüngsten Kindes 0-2 Jahre, 3-4 Jahre; Stichprobe.

In Klammern: Standardfehler.

Signifikanzniveaus: * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

Datenquelle: SOEP 2011, 2012; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

ziehung und das Grenzmanagement werden vor allem dann erschwert, wenn sich die Beschäftigten unter hohen Leistungsdruck gesetzt fühlen. Auch arbeitgeberorientierte flexible Arbeitszeiten, also Arbeitszeiten, die vom Arbeitgeber kurzfristig geändert werden können, sind in hohem Maße mit einem Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben verbunden. Neben der hohen Arbeitsintensität scheint hierfür die Unvorhersagbarkeit und Unzuverlässigkeit der Arbeitszeiten verantwortlich zu sein.

Angesichts der aktuellen Debatten in Deutschland, bei denen die Arbeitgeberverbände zunehmend eine Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes und die flexible Anpassung der Arbeitszeiten an die Bedürfnisse der Unternehmen fordern, sind diese Ergebnisse besorgniserregend. Unter Bedingungen hohen Leistungsdrucks, hoher Leistungsanforderungen, unverhältnismäßiger Arbeitsmengen und knapper personeller Ressourcen kann eine Flexibilisierung der Arbeitszeit Beschäftigte stark belasten. Die Deregulierung von Arbeitszeiten kann zudem die Unvorhersagbarkeit und Unzuverlässigkeit der Arbeitszeiten erhöhen und gleichzeitig die Grenze zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben schwächen. Dies könnte schwerwiegende Folgen für die Beschäftigten haben, etwa im Hinblick auf die Work-Life-Balance, die Gesundheit sowie die Qualität des Privat- und Familienlebens.

Die Deregulierung von Arbeitszeiten kann zudem die Geschlechterungleichheit verstärken. Denn es sind vor allem die Männer, die mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten länger arbeiten und daher eine Entgrenzung der Arbeit erleben. Sie werden mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten noch weniger geneigt sein, Kinderbetreuungs- und Haushaltsaufgaben zu erfüllen, was wiederum die Geschlechterungerechtigkeit weiter verschärft (Chung 2018; Lott/Chung 2016). Die Unvorhersehbarkeit und Unzuverlässigkeit von Arbeitszeiten, die mit der flexiblen Anpassung der Arbeitszeiten an die Bedürfnisse der Unternehmen einhergeht, belastet zudem in erster Linie Frauen, die oft eine doppelte Last tragen, indem sie gleichzeitig auf dem Arbeitsmarkt und zu Hause arbeiten. Vorhersagbarkeit und Verlässlichkeit bei der Arbeitszeit sind wesentlich dafür, dass Beschäftigte und vor allem solche, die Verpflichtungen außerhalb der Erwerbsarbeit erfüllen müssen, von der Arbeit abschalten können und eine gute Work-Life-Balance erzielen.

Der vorliegende Beitrag zeigt, dass Arbeitsintensivierung ein wesentlicher Grund dafür ist, dass Beschäftigte, vor allem Männer, mit selbstbestimmten Arbeitsarrangements oft keine bessere Work-Life-Balance erzielen, sondern im Gegenteil länger arbeiten und daher eine Entgrenzung der Erwerbsarbeit erleben. Werden selbstbestimmte

Arbeitsarrangements in den Betrieben implementiert, müssen daher Vorkehrungen getroffen werden. Der Gesetzgeber, die Tarifparteien und der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen dafür Sorge tragen, dass andauernd hohe Arbeitsintensität und Extensivierung mit flexiblen Arbeitsformen vermieden werden. Erforderliche Maßnahmen sind eine angemessene Personalausstattung, eine realistische Arbeitsplanung und eine Arbeitsmenge, die auf die vertraglichen Arbeitszeiten abgestimmt ist. Eine adäquate und vorhersehbare Arbeitsplanung, die eine begrenzte Anzahl von Aufgaben bzw. Projekten vorsieht, die von Beschäftigten innerhalb ihrer vertraglichen Arbeitszeiten gemeistert werden können, kann Mehrarbeit, Zeitdruck und Arbeitsunterbrechungen reduzieren. Auch ein Wandel der Betriebskultur ist dort notwendig, wo diejenigen Beschäftigten als ideale Arbeitskräfte gelten und Karrierevorteile haben, die die Erwerbsarbeit vor alles andere stellen und dem Arbeitgeber flexibel zur Verfügung stehen. Insbesondere Mehrarbeit gilt in den Betrieben oft als ein Signal für hohes Arbeitsengagement und ist damit ein entscheidendes Kriterium bei Beförderungen.

Die Begrenzung von Arbeitsintensivierung ist auch für Beschäftigte notwendig, deren Arbeitszeiten weitestgehend vom Arbeitgeber bestimmt werden. Für sie trägt Arbeitsintensivierung ebenfalls zu einer Entgrenzung der Arbeit bei. Während Beschäftigte mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten oft zumindest das Gefühl haben, selbstbestimmt handeln zu können (Brannen 2005), was eine wichtige Ressource für den Umgang mit Arbeitsintensivierung ist (Schiemann 2013), ist die Selbstbestimmung für Beschäftigte mit arbeitgeberorientierten flexiblen Arbeitszeiten deutlich eingeschränkt. Der digitale Wandel kann dies weiter verschärfen, wenn digitale Technologien dafür eingesetzt werden, Personal einzusparen und Arbeitsprozesse stärker zu standardisieren und zu kontrollieren. Ein derartiger Einsatz von digitalen Technologien würde Arbeitszeiten noch weniger verlässlich für Beschäftigte machen und jegliches Erleben von Selbstbestimmung verhindern.

Daher sind auch Initiativen auf staatlicher Ebene und auf der Ebene der Tarifvereinbarungen notwendig, um die Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Vorhersehbarkeit und Zuverlässigkeit von Arbeitszeiten zu stärken. Denkbar sind etwa Optionsmodelle wie die Wahlarbeitszeiten, die der Deutsche Juristinnen-Bund vorgeschlagen hat. Auch das Wahlmodell der IG Metall, dem zufolge zwischen Lohnzuwächsen und mehr Freizeit gewählt werden kann, ist ein gutes Beispiel für die Stärkung der Selbstbestimmung von Beschäftigten. Diese Modelle sind besonders für diejenigen von entscheidender Bedeutung, die außerberufliche Aufgaben erfüllen (müssen). Sie sind nicht nur notwendig, um die Entgrenzung der Erwerbsarbeit zu verhindern, sondern auch um die Geschlechtergleichheit zu fördern. ■

LITERATUR

- Ala-Mursula, L. / Vahtera, J. / Pentti, J. / Kivimäki, M.** (2004): Effect of employee work time control on health: a prospective cohort study, in: *Occupational Environmental Medicine* 61 (3), S. 254–261
- Allen, T. D. / Herst, D. E. L. / Bruck, C. S. / Sutton, M.** (2000): Consequences associated with work-to-family conflict. A review and agenda for future research, in: *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (2), S. 278–308
- Bielby, W. T. / Bielby, D. D.** (1989): Family ties. Balancing commitments to work and family in dual earner households, in: *American Sociological Review* 54 (5), S. 776–789
- Brandth, B. / Kvande, E.** (2016): Fathers and flexible parental leave, in: *Work, Employment and Society* 30 (2), S. 275–290
- Brannen, J.** (2005): Time and the negotiation of work-family boundaries. Autonomy or illusion?, in: *Time and Society* 14 (1), S. 113–131
- Chung, H.** (2018): Dualization and the access to occupational family-friendly working-time arrangements across Europe, in: *Social Policy and Administration* 52 (2), S. 491–507
- Chung, H. / van der Horst, M.** (2018): Flexible working and unpaid overtime in the UK: The role of gender, parental and occupational status, in: *Social Indicators Research*, Online first: DOI: 10.1007/s11205-018-2028-7
- Chung, H. / van der Lippe, T.** (2018): Flexible working, work life balance and gender equality: Introduction, in: *Social Indicators Research*, Online first: DOI: 10.1007/s11205-018-2025-x
- Clawson, D. / Gerstel, N.** (2014): *Unequal time: Gender, class, and family in employment schedules*, New York
- Eden, D.** (2001): Vacations and other respites. Studying stress on and off the job, in: Cooper, C. L. / Robertson, I. T. (Hrsg.): *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Chichester, S. 121–146
- Frone, M. R. / Russell, M. / Cooper, M. L.** (1998): Relation of work-family conflict to health outcomes. A four-year longitudinal study of employed parents, in: *Journal of Occupation and Organizational Psychology* 70 (4), S. 325–335
- Galvin, P. / Schieman, S.** (2012): Work-family role blurring and work-family conflict: The moderating influence of job resources and job demands, in: *Work and Occupations* 39 (1), S. 71–98
- Golden, L. / Kim, J.** (2017): Irregular work shifts, work schedule flexibility and associations with work-family conflict and work stress in the U.S., in: de Groof, S. (Hrsg.): *Work-life balance in the modern workplace. Interdisciplinary perspectives from work-family research, law and policy*, Alphen aan den Rijn
- Godard, J.** (2001): High performance and the transformation of work? The implications of alternative work practices for the experience and outcomes of work, in: *Industrial and Labor Relations Review* 54 (4), S. 766–805
- Greenhaus, J. H. / Parasuraman, S. / Granrose, C. S. / Rabinowitz, S. / Beutell, N. J.** (1989): Sources of work-family conflict among two-career-couples, in: *Journal of Vocational Behavior* 34 (2), S. 133–153
- Haisken-DeNew, J. P. / Frick, J.** (2005): *Desktop companion to the German Socio-Economic Panel (SOEP)*, Berlin
- Hochschild, A.** (1989): *The second shift. Working parents and the revolution at home*, New York
- Kelly, E. / Moen, P.** (2007): Rethinking the clockwork of work: why schedule control may pay off at work and at home, in: *Advances in Developing Human Resources* 9 (4), S. 487–506
- Kim, J.** (2018): Workplace flexibility and parent-child interactions among working parents in the U.S., in: *Social Indicators Research*, Online first: DOI: 10.6082/ap8w-jd02
- Kratzer, N.** (2003): *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*, Berlin
- Kratzer, N. / Menz, W. / Pangert, B.** (2015): *Work-Life-Balance – eine Frage der Leistungs politik. Analysen und Gestaltungsansätze*, Wiesbaden
- Kubicek, B. / Korunka, C. / Tement, S.** (2014): Too much job control? Two studies on curvilinear relations between job control and eldercare workers' well-being, in: *International Journal of Nursing Studies* 51 (12), S. 1644–1653
- Kurowska, A.** (2018): Gendered effects of home-based work on parents' capability to balance work with nonwork. Two countries with different models of division of labour compared, in: *Social Indicators Research*, Online first: DOI: 10.1007/s11205-018-2034-9
- van der Lippe, T. / Lippényi, Z.** (2018): Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in European workplaces, in: *Social Indicators Research*, Online first: DOI: 10.1007/s11205-018-1993-1
- van der Lippe, T. / de Ruijter, J. / de Ruijter, E. R. W.** (2011): Persistent inequalities in time use between men and women. A detailed look at the influence of economic circumstances, policies, and culture, in: *European Sociological Review* 27 (2), S. 164–179
- Lott, Y.** (2015): Working-time flexibility and autonomy. A European perspective on time adequacy, in: *European Journal of Industrial Relations* 21 (3), S. 259–274
- Lott, Y. / Chung, H.** (2016): Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany, in: *European Sociological Review* 32 (6), S. 752–765
- Mauno, S. / Cheng, T. / Lim, V.** (2017): The far-reaching consequences of job insecurity: A review on family-related outcomes, in: *Marriage & Family Review* 53 (8), S. 717–743
- Meier-Gräwe, U. / Kländer, M.** (2015): *Ausgewählte Ergebnisse der Zeitbudgeterhebungen 1991/92, 2001/02 und 2012/13*, Berlin

Nijp, H. H. / Beckers, D. G. J. / Geurts, S. A. E. / Tucker, P. / Kompier, M. A. J. (2012): Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes, in: *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 38 (4), S. 299–313

Notten, N. / Grunow, D. / Verbakel, E. (2017): Social policies and families in stress: Gender and educational differences in work-family conflict from a European perspective, in: *Social Indicators Research* 132 (3), S. 1281–1305

Perrons, D. (1998): Gender as a form of social exclusion. Gender inequality in the regions of Europe, in: Lawless, P. / Martin, R. / Hardy, S. (Hrsg.): *Unemployment and social exclusion*, London, S. 154–181

Russell, H. / O'Connell, P. J. / McGinnity, F. (2009): The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland, in: *Gender, Work and Organization* 16 (1), S. 73–79

Sainsbury, D. (1999): Gender and social-democratic welfare states, in: Sainsbury, D. (Hrsg.): *Gender and welfare state regimes*, New York, S. 76–98

Schiemann, S. (2006): Gender, dimensions of work, and supportive coworker relations, in: *The Sociological Quarterly* 47 (2), S. 195–214

Schiemann, S. (2013): Job-related resources and the pressure of working life, in: *Social Science Research* 42 (2), S. 271–282

Schiemann, S. / Young, M. (2010): Is there a downside to schedule control for the work-family interface?, in: *Journal of Family Issues* 31 (10), S. 1391–1414

Siegrist, J. / Wege, N. / Pühlhofer, F. / Wahrdorf, M. (2008): A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance, in: *International Archives of Occupational and Environmental Health* 82 (8), S. 1005–1013

Sullivan, C. / Lewis, S. (2001): Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents, in: *Gender, Work and Organization* 8 (2), S. 123–145

White, M. / Hill, S. / McGovern, P. / Mils, C. / Smeaton, D. (2003): 'High-performance' management practices, working hours and work-life balance, in: *British Journal of Industrial Relations* 41 (2), S. 175–195

Williams, J. C. / Blair-Loy, L. / Berdahl, J. L. (2013): Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma, in: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 209–234

AUTORIN

YVONNE LOTT, Dr., ist Leiterin des Referats Genderforschung am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsschwerpunkte: Flexible Arbeit, Arbeitszeiten, Arbeitszeitpolitik, soziale Ungleichheiten, Genderungleichheit.

@ Yvonne-Lott@boeckler.de