

# Soziale Ungleichheiten in der Arbeitszeitautonomie: Wer profitiert von der neuen Flexibilisierung?

Johanna Nold



## Ausgangslage Arbeitszeitautonomie

- Beschreibt die Kontrolle über die Verwendung persönlicher Ressourcen (z.B. Zeit)
  - Generierung neuer Ressourcen, Bewältigung hoher Anforderungen
- Kein konsistentestes Bild hinsichtlich der Zusammenhänge von Arbeitszeitautonomie mit verschiedenen Outcomes<sup>1,2</sup>
  - Sowohl positive als auch negative Zusammenhänge von Arbeitszeitautonomie mit verschiedenen Outcomes
- Auch Organisationale Bedingungen setzen den Rahmen<sup>3</sup> und die Arbeitskultur bestimmt den Grad an Arbeitszeitautonomie<sup>4</sup>

### Soziale Unterschiede:

- Frauen berichten weniger Arbeitszeitautonomie<sup>1</sup> und Nutzen diese zur Verbesserung der Vereinbarkeit; Männer zur Arbeitszeitausweitung<sup>5</sup>
- Häufigere Ausweitung der Arbeitszeit<sup>6</sup> und Arbeitsintensivierung<sup>7</sup> in der Wissensarbeit

### Berufliche Ungleichheit:

- Zusammenhang zu beruflichen Position
- Forschungsfrage von Ganault (2020): Ist der Zusammenhang zwischen der beruflichen Position und dem Anteil an Arbeitszeitautonomie als systematisch zu betrachten? Können durch einen möglichen systematischen Zusammenhang auch soziale Ungleichheiten erklärt werden?

## Forschungsfrage

### Forschungsfrage:

- Wie unterscheidet sich Arbeitszeitautonomie hinsichtlich der beruflichen Position?

### Ziel:

- Arbeitszeitautonomie als ein mehrdimensionales Konzept begreifen, welches aus verschiedenen sich teilweise auch bedingend Dimensionen besteht
- Zeitautonomie es als eine Ungleichheitsdimension besser verstehen



B) Für welche Beschäftigtengruppen ist Arbeitszeitautonomie eine Ressource und für welche eine Anforderung?

## Methode

### Konzeptionierung und Operationalisierung: Arbeitszeitautonomie

#### Autonomie-fördernde individuelle Dimensionen

#### Die eigene Kontrolle über die Arbeitszeiten<sup>7,1</sup>

- Fester Beginn/Ende der Arbeitszeit, Gleitzeit, Einfluss auf Beginn/Ende, Stunden/Tage freinehmen, und Pausen

#### Die Möglichkeiten der Anpassung von Arbeitszeiten zur Berücksichtigung privater Belange<sup>8</sup>

- Arbeitszeitplanung, Unterbrechung der Arbeit, Arbeit von zuhause

#### Autonomie-einschränkende betriebs-organisatorische Dimensionen<sup>3</sup>

#### Die vorausgesetzte Flexibilität an Arbeitszeiten

- Arbeit auf Abruf, kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit, Erwartung ständiger Erreichbarkeit

#### Autonomie in der arbeitszeitlichen Organisation von Arbeit

- Betrieblich angeordnete Überstunden, Personaldeckung

### Daten:

- Datengrundlage:
  - BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019
  - Personen ab 15 Jahren mit mindestens 10 Std. Erwerbstätigkeit pro Woche und abhängig beschäftigt (N=8.125)
- Kontrollvariablen:
  - Geschlecht, Alter (in 4 Gruppen), höchster Bildungsabschluss, Teilzeit, Art der Tätigkeit (geistig, körperlich, gleichwertig)
- Berufliche Klassifikation:
  - Berufsklassifikation nach Oesch (2006, 2007, 2013)

## Ergebnisse

- Berechnung von kontrollierten OLS-Regression mit robusten Standardfehlern
- Darstellung der Verteilung der z-standardisierten additiven Indexe der vier Dimensionen der Arbeitszeitautonomie im Zusammenhang mit der Berufsklassifikation

	Die eigene Kontrolle über die Arbeitszeiten	Anpassung und Berücksichtigung privater Belange	Vorausgesetzte Flexibilität an Arbeitszeiten	Autonomie der arbeitszeitlichen Organisation
<b>Berufsklassifikation nach Oesch (Ref. Soziokulturelle Semi-Professionen)</b>				
Technische	0,88*** (0,04)	0,31*** (0,05)	0,36*** (0,05)	
Experten				0,11*
Techniker	0,55*** (0,05)		0,29*** (0,05)	(0,05)
Manuelle	0,20*** (0,04)	-0,10* (0,04)	0,42*** (0,05)	0,21*** (0,05)
Facharbeiter				
Einfache manuelle		-0,13** (0,05)	0,54*** (0,07)	0,35*** (0,07)
Facharbeiter				
Oberes	0,83*** (0,04)	0,34*** (0,05)		
Management				
Unteres	0,72*** (0,04)	0,14** (0,05)	0,38*** (0,05)	
Management				
Qualifizierte	0,45*** (0,04)		0,38*** (0,05)	0,14** (0,05)
Dienstleister				
Routine-		-0,26** (0,09)		
Dienstleister				
Soziokulturelle	-0,31*** (0,05)	0,63*** (0,05)		
Experten				
Qualifizierte				
Bürokräfte				
Einfache	0,22*** (0,06)			0,30*** (0,06)
Bürokräfte				
Stichprobengröße	8125	8125	8125	8125
R <sup>2</sup>	0,343	0,177	0,061	0,045
Adjusted R <sup>2</sup>	0,342	0,175	0,059	0,042

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019. Eigene Berechnungen, eigene Darstellung.

## Diskussion und Fazit

- Es werden Unterschiede zwischen Berufsgruppen deutlich
  - Auch zwischen „gleichrangigen“ Berufsgruppen sind Unterschiede zu finden.
- Die differenzierte Betrachtung von Arbeitszeitautonomie zeigt Verteilungsunterschiede zwischen individueller Dimension und organisatorischer Dimension.
  - Gerade in der Facharbeit, beobachtet man ausgeprägte organisatorische Autonomie
- Arbeitszeitautonomie kann als eine soziale Ungleichheitsdimension verstanden werden und ist daher ein wichtiger Aspekt, den es in der Flexibilisierungsdebatte weiter zu erforschen gilt.
- In einem nächsten Schritt sollen die Zusammenhänge des mehrdimensionalen Konzeptes der Arbeitszeitautonomie auf das Wohlbefinden untersucht werden

## Literatur

(1) Wheatley, D. (2017). Autonomy in paid work and employee subjective well-being. *Work and Occupations*, 44(3), 296-328.

(2) Brannen, J. (2005). Time and the negotiation of work–family boundaries: Autonomy or illusion?. *Time & Society*, 14(1), 113-131.

(3) Seifert, H. (2019). Wie viel Zeitautonomie bieten flexible Arbeitszeiten?. *WSI-Mitteilungen*, 72(6), 431-439.

(4) Ganault, J. (2020). Occupational Inequalities in Temporal Autonomy: A Multidimensional Perspective.

(5) Tammelin, M., Koivunen, T., & Saari, T. (2017). Female knowledge workers and the illusion of working-time autonomy. *International journal of sociology and social policy*, 37(9/10), 591-604.

(6) Lott, Y. (2014). Working time flexibility and autonomy: Facilitating time adequacy. *A European Perspective*, WSI-Diskussionspapier, 190.

(7) Ogbonna, Emmanuel, and Lloyd C. Harris. "Work intensification and emotional labour among UK university lecturers: An exploratory study." *Organization studies* 25.7 (2004): 1185-1203.

(8) Väänänen, A., Toivanen, M., & Lallukka, T. (2020). Lost in autonomy–Temporal structures and their implications for employees' autonomy and well-being among knowledge workers. *Occupational health science*, 4(1), 83-101.