

Flexibilität in der Arbeitswelt – Die Gratwanderung zwischen Beruf und Privat für Frauen und Männer

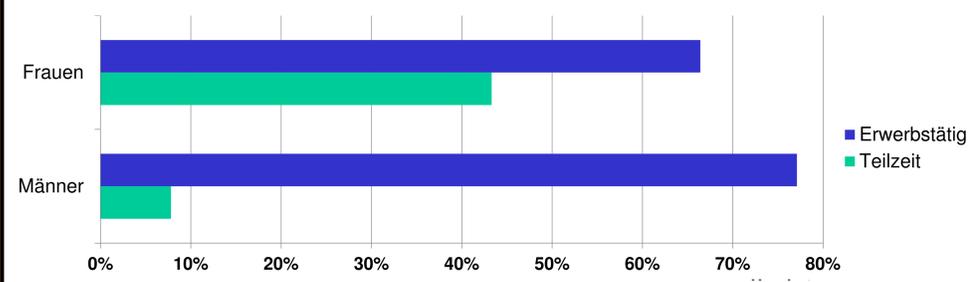
FORSCHUNGSINTERESSE UND THEORETISCHER HINTERGRUND

Die Arbeitswelt verändert sich und damit auch die Arbeitsanforderungen. Demerouti et al. (2013) verweisen in diesem Zusammenhang auf das Konzept der **New Ways of Working**, für welche charakteristisch ist, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen selbst entscheiden können, **wann sie arbeiten** (zeitliche Flexibilität), **wo sie arbeiten** (örtliche Flexibilität) und **mit welchen Kommunikationsmitteln** (Smartphone, E-Mail, Videokonferenzen, Online-Chats) **sie arbeiten**. Frauen und Männer am Arbeitsmarkt unterscheiden sich in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsmittel (Statistik Austria, 2011).

Daraus ergeben sich die Fragen, ob Frauen mehr von zeitlicher Flexibilität am Arbeitsplatz profitieren als Männer, und ob der Einsatz moderner Kommunikationsmittel im Arbeitsalltag den „Work-home-conflict“ für Frauen eher verstärkt als für Männer.

Der Begriff „Work-home-conflict“ beschreibt den Konflikt, der durch die (Un-)Vereinbarkeit von Arbeit, Privat- und Familienleben entsteht (vgl. Hill et al., 2008). In der Forschung herrscht Übereinkunft darüber, dass die Ursachen des „Work-home-conflict“ sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich entstehen und in beide Richtungen wirken können („Work-to-home-conflict“ und „Home-to-work-conflict“). Das bedeutet, die Arbeit kann zum einen das Privat- und Familienleben stören, oder auch umgekehrt und zwar meist dann, wenn Frauen oder Männer zu Hause arbeiten.

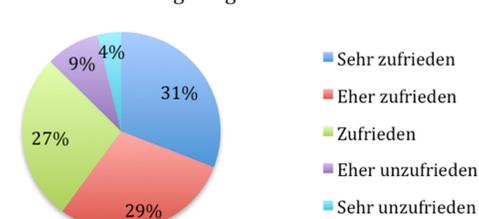
Frauen und Männer am österreichischen Arbeitsmarkt



Quelle: Statistik Austria, 2011



Zufriedenheit mit der zeitlichen Ausgewogenheit



Quelle: Statistik Austria, 2011

ZEITLICHE FLEXIBILITÄT

- Es wurde kein Unterschied zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Reduktion des „Work-home-conflict“ durch Arbeitszeitflexibilität festgestellt (Michel et al., 2011; Jang et al., 2012).
- Männer profitieren von Autonomie im Beruf (Michel et al., 2011).
- Entscheidend ist die Form der Flexibilität (Grzywacz et al., 2008):
 - Frauen profitieren mehr von Gleitzeit oder verkürzten und verdichteten Arbeitswochen, Männer hingegen von der Kombination der beiden Varianten.
 - Frauen mit intensiven Arbeitswochen (verkürzt und verdichtet), die auch Gleitzeit arbeiten, sind stärker belastet, als jene, die nicht flexibel arbeiten.
- Mögliche Erklärung – Freizeitverhalten:
 - Männer finden durch flexibles Arbeiten mehr Zeit für Hobbies.
 - Frauen nützen ihre freie Zeit, um sich um ihre Kinder zu kümmern oder sozialen Verpflichtungen nachzukommen (Grzywacz et al., 2008).

ÖRTLICHE FLEXIBILITÄT

- Vor allem der andauernde Gebrauch von Kommunikationsmitteln, wie Mobiltelefonen oder Smartphones, führt zu einem gesteigerten „Work-to-home-conflict“ oder „Home-to-work-conflict“ (Chesley, 2005):
 - Erhöhter „Work-to-home conflict“ bei beiden Geschlechtern
 - Gesteigerter „Home-to-work-conflict“ insbesondere bei Frauen, da sie von familiären Sorgen und Pflichten eher betroffen sind und diese die Arbeit beeinträchtigen
- Bei Männern wurden gegenteilige Effekte bestätigt (Peters & Van der Lippe, 2007):
 - Männer, die vermehrt von zu Hause aus arbeiten, haben Schwierigkeiten, ihre Freizeit zu genießen (erhöhter „Work-to-home-conflict“)
 - Männer sind in Gedanken weiterhin bei ihrem Beruf und können nicht wirklich abschalten, da sie oftmals ihre Arbeit zu Hause fertigstellen

DISKUSSION UND PRAKTISCHE IMPLIKATIONEN

Männer und Frauen scheinen unterschiedlich mit flexibler Arbeitsgestaltung umzugehen, wenn auch nicht immer einheitliche Ergebnisse zu finden sind. Eine Empfehlung für Unternehmen wäre daher, unterschiedliche flexible Arbeitsvarianten anzubieten, um die jeweiligen Bedürfnisse besser zu befriedigen. Für Frauen scheinen kombinierte Modelle (Gleitzeit und verkürzte Arbeitswoche) eher ungünstig, da sie ihre Freizeit häufig für weitere soziale Verpflichtungen verwenden. Männer dürften aus derartigen Modellen Vorteile ziehen.

Weder Frauen, noch Männern ist zu empfehlen, verstärkt oder sogar ausschließlich von zu Hause aus zu arbeiten. Längerfristig können die Grenzen zwischen Beruf und Privat verschwimmen, was in einem erhöhten „Work-to-home-conflict“ für Männer und einem erhöhten „Home-to-work-conflict“ für Frauen resultiert. Als günstig hat sich erwiesen, je nach Bedarf einige Tage pro Monat von zu Hause aus zu arbeiten. Unternehmen sollten jedoch genaue Ziel- und Terminvorgaben definieren, um die Arbeitseinteilung zu erleichtern und längere Arbeitszeiten zu verhindern.

Literatur

- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25 (4), 330-355. Doi: 10.1108/02683941011035278 | Chesley, N. (2005). Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress and family satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 67 (5), 1237-1248. | Demerouti, E., Derks, D., Ten Brummelhuis, L.L., & Bakker, A. B. (2012). New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. In P. Hoonakker & C. Karunka (Eds.), *Acceleration: Information technology and quality of working life*. Amsterdam, New York: Springer Science. | Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Shulkin, S. (2008). Schedule flexibility and stress: Linking formal flexible arrangements and perceived flexibility to employee health. *Community, Work & Family*, 1 (2), 199-214. DOI: 10.1080/13668800802024652 | Hill, J. E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S. & Pitt-Catsophas, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11 (2), 149-163. DOI: 10.1080/13668800802024678 | Jang, S. J., Zippay, A. & Park, R. (2012). Family Roles as moderators of the relationship between schedule flexibility and stress. *Journal of Marriage and Family*, 74 (4), 897-912. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2012.00984.x | Michel, J.S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family-conflict. A meta-analytic review. *Journal Organizational Behaviour*, 32 (5), 689-725. | Peters, P. & Van der Lippe, T. (2007). The time-pressure reducing potential of telehomeworking: the Dutch case. *The International Journal of Human Resource Management*, 18 (3), 430-447. DOI: 10.1080/09585190601167730 | Schieman, S., Glavin, P., Milkie, M. (2009). When work interferes with life: work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74 (6), 966-988. DOI: 10.1177/000312240907400606 | Statistik Austria (2011). *Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010*. [heruntergeladen am 08.01.2013].