

## WENIGER ARBEIT, MEHR FREIZEIT?

### Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen

Yvonne Lott

Flexible Arbeitsarrangements können die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit außerberuflichen Tätigkeiten erleichtern. Gleitzeit, völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten und Homeoffice können Beschäftigten mehr Autonomie geben und somit die Möglichkeit, ihre Erwerbsarbeit an ihr Familienleben anzupassen. Flexible Arbeitsarrangements sind daher vor allem für Eltern zentral, die sich tagtäglich der Herausforderung gegenübersehen, Job und Familie unter einen Hut zu bringen.

Eltern wollen und brauchen jedoch nicht nur Zeit für Sorgearbeit, also für Kinderbetreuung, Haushalt, Einkauf und Kochen – sie brauchen auch arbeitsfreie Stunden und Tage, um sich zu erholen und gesund zu bleiben. Kommen Freizeitaktivitäten und Schlaf zu kurz, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer permanenten Stress schlechter abbauen, vor allem wenn sie mit Erwerbs- und Familienarbeit doppelt belastet sind.

Mehr Selbstbestimmung über Arbeitsort, Arbeitsbeginn und -ende könnte mehr Spielraum für Freizeitaktivitäten schaffen und damit der Lebensqualität von Eltern zugutekommen. Aber bedeuten flexible Arbeitsarrangements tatsächlich ein Mehr an Freizeit? Nutzen Eltern flexibles Arbeiten, um ihre Sorgearbeit besser bewältigen zu können? Oder arbeiten Beschäftigte einfach nur länger, wenn sie flexibel arbeiten? Und falls ja: Gilt das für Mütter und Väter in gleichem Maße?

Antworten auf diese Fragen liefert der vorliegende Report, der anhand von Daten des Sozio-oekonomischen Panels untersucht, inwiefern flexible Arbeitsarrangements (Gleitzeit, völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten und Homeoffice) mit Zeit für Sorgearbeit (Kinderbetreuung), Erwerbsarbeit (Überstunden) und arbeitsfreier Zeit (Freizeitaktivitäten und Schlaf) verbunden sind.

**Flexibles Arbeiten:  
Das Vereinbarkeitsversprechen – 2**

**Die Rolle der Leistungs- und Betriebskultur – 2**

**Geschlechtsspezifische Erwartungen  
in den Betrieben – 3**

**Ergebnisse – 4**

Zeit für Sorgearbeit – 5  
Zeit für Erwerbsarbeit – 5  
Zeit für Regeneration – 6

**Fazit – 6**

**Maßnahmen für geschlechtergerechte und  
gesundheitsförderliche Arbeitsarrangements – 8**

## FLEXIBLES ARBEITEN: DAS VEREINBARKEITSPERSPACHEN

Flexibles Arbeiten hat das Potenzial, die Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Lebensbereichen, allen voran der Familie, zu erleichtern. Die Entwicklung und Verbreitung von digitalen Technologien ermöglicht es mehr und mehr Beschäftigten, ihren Job außerhalb der Firma und zu variablen Zeiten zu erledigen. Betriebe bieten verschiedene Formen flexiblen Arbeitens als Vereinbarkeitsinstrumente an, die Beschäftigten mehr bzw. völlige Selbstbestimmung bei der Arbeitszeitlage (mit Gleitzeit und völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten) und dem Arbeitsort (mit Homeoffice) erlauben.

Flexible Arbeitsarrangements bieten Erwerbstätigen die Chance, ihre Arbeit besser an außerberufliche Bedarfe anzupassen und damit die Belastung durch den Job zu minimieren. Mit Homeoffice können Wegezeiten gespart werden, mit Gleitzeit und selbstbestimmten Arbeitszeiten können Beschäftigte früher oder später zur Arbeit kommen – je nachdem, wann z. B. die Kinder zur Kita gebracht oder dort abgeholt werden müssen, wann das Treffen mit Freunden geplant ist oder wie sie in der Nacht zuvor geschlafen haben. Diese Flexibilität reduziert nicht nur Stress rund um die Arbeit, sondern kann auch mehr Freiräume zur Erholung schaffen, d. h. für Hobbys, Nichtstun oder schlicht zum Schlafen. Dies kommt dann wiederum auch der Arbeitsproduktivität der Beschäftigten zugute.

Das Versprechen, flexibles Arbeiten fördere die Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Lebensbereichen, wird von Arbeitgeberseite aber vor allem dann bemüht, wenn die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, etwa die Lockerung des Acht-Stunden-Tages, gerechtfertigt werden soll. Denn flexibles Arbeiten käme ja schließlich allen zugute, so die Begründung, auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Aber trifft das Vereinbarkeitsversprechen tatsächlich zu? Bisherige Studien zeigen: Das kommt zum großen Teil auf die Leistungs- bzw.

Betriebskultur und die Erwartungen an, die Vorgesetzte bzw. Kolleginnen und Kollegen an die Beschäftigten haben.

## DIE ROLLE DER LEISTUNGS- UND BETRIEBSKULTUR

In Betrieben, in denen die Leistungsanforderungen hoch sind bzw. eine Kultur der idealen Arbeitskraft (Williams et al. 2013) vorherrscht, die den Job über alles stellt, können flexible Arrangements zu einer Ausdehnung der Arbeitszeiten führen. Dies gilt vor allem für völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten (Lott und Chung 2016). Das Versprechen: „Arbeite, wann immer Du willst!“ ist häufig Teil einer leistungsorientierten Managementstrategie, die eher meint: „Arbeite rund um die Uhr, wenn es sein muss.“ In diesem Fall verdeckt die Selbstbestimmung, die Beschäftigte erhalten, deren tatsächliche Abhängigkeit von den Vorgesetzten bzw. dem Arbeitgeber (Brannen 2005). Werden flexible Arbeitsarrangements also zur Leistungssteigerung eingesetzt, kommt es schnell zur Entgrenzung von Arbeit (Chung 2018). Zudem werden lange Arbeitszeiten und Präsenz im Betrieb oftmals als Signal für hohes Engagement gewertet und sind damit entscheidend für Karriere und Verdienstmöglichkeiten (Leslie et al. 2012; Weeden 2005). In einer Kultur der idealen Arbeitskraft nutzen Beschäftigte flexible Arbeitsarrangements daher seltener für außerberufliche Angelegenheiten (Leslie et al. 2012). Sie empfinden es häufig nicht als legitim, diese Optionen etwa für Sorgearbeit zu verwenden (Mun und Brinton 2015; Munn und Greer 2015; Williams et al. 2013).

Beschäftigte mit außerberuflichen Verpflichtungen wie z. B. Sorgeverantwortung haben oft nicht die Möglichkeit, auf die Angebote für flexibles Arbeiten zu verzichten. Wenn sie Flexibilitätsoptionen

ungeachtet der vorherrschenden Betriebskultur dennoch für Kinderbetreuung oder Pflege nutzen, werden sie in ihrem Arbeitsumfeld oft stigmatisiert und können Karriere Nachteile erfahren (Cohen und Single 2001; Kossek et al. 2005; Leslie et al. 2012). Die Erwartung, die Vorgesetzte bzw. Kolleginnen und Kollegen an sie richten, nämlich die Erwerbsarbeit zu priorisieren, erfüllen sie nicht und gelten damit als weniger engagierte Arbeitskräfte.

Die Kultur der idealen Arbeitskraft herrscht nicht nur im anglo-amerikanischen Raum, sondern auch in deutschen Betrieben vor, wie Lott und Klenner (2018) gezeigt haben. Allerdings unterscheiden sich die Erwartungen, die an Beschäftigte gerichtet werden, oftmals für Frauen und Männer.

## GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ERWARTUNGEN IN DEN BETRIEBEN

Neben der Kultur der idealen Arbeitskraft dominieren in Betrieben Vorstellungen von idealen Müttern und idealen Vätern (Lott und Klenner 2018; Williams et al. 2013). Mütter gelten dann als ideal, wenn sie ihre Familie vor den Job stellen. So hat es etwa Frau Dr. Vogelberg erlebt, Assistenzärztin in einem Krankenhaus, die nach der Elternzeit in Vollzeit zurückgekehrt ist.

„Und ich habe das jetzt noch erst wieder im Gespräch mit meinem Chef gehört, dass er also ganz verwundert ist, das ganz merkwürdig findet, dass ich so viel arbeite. Er kommt dann auch öfter mal zu mir, also lieb gemeint, und dann sagt er: Ja, Sie haben doch ein Kind, was machen Sie denn noch hier?“ (Frau Dr. Vogelberg (Lott und Klenner 2018))

Für Frauen und vor allem Mütter wird es in der Regel als legitim angesehen, flexible Arbeitsarrangements für außerberufliche Verpflichtungen zu verwenden. Dennoch gelten auch für Mütter die Normen der idealen Arbeitskraft, insbesondere dann, wenn sie weiterhin beruflich vorankommen wollen. Dies hat etwa Frau Dr. Mirabell erlebt, die nach dem Mutterschutz in Teilzeit gearbeitet hat und von ihrem Vorgesetzten regelmäßig gefragt wurde: „Wann kommen Sie wieder richtig?“ (Klenner und Lott 2016). Diese widersprüchlichen Erwartungen – als ideale Mutter die Familie zu priorisieren und als ideale Arbeitskraft den Job voran zu stellen – können die Doppelbelastung von arbeitenden Müttern verstärken (Lott und Klenner 2018).

Männern wird hingegen nach wie vor oftmals die Ernährerrolle zugeschrieben, vor allem Vätern. Sie gelten dann als ideal, wenn sie den Job priorisieren. Die Nutzung flexibler Arbeitsarrangements für außerberufliche Verpflichtungen wird ihnen daher häufig erschwert. Dies wird an dem Konflikt um die Elternzeit deutlich, die Herr Dachs, leitender

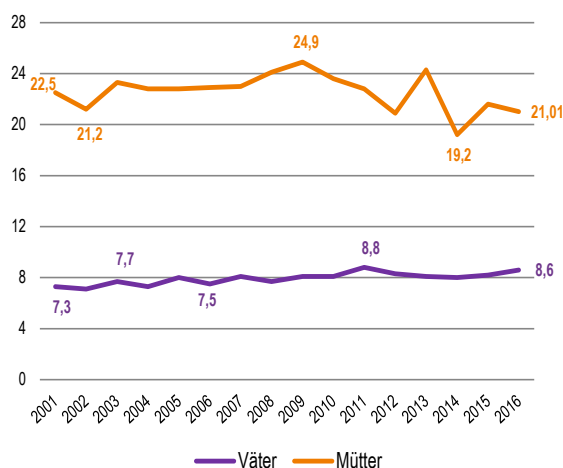
Beamter in einer Polizeidienststelle, in Anspruch nehmen wollte. Sein Vorgesetzter riet ihm davon ab, mit dem Argument, dass die Gelegenheit für ein weiterführendes Studium sofort genutzt werden müsse. Dabei wäre es Herrn Dachs vom Alter her durchaus möglich gewesen, das Studium zu einem späteren Zeitpunkt zu absolvieren. Sein Vorgesetzter hat die Erwartung an ihn gerichtet, die Karriere vor die Familie zu stellen.

„Damals kam dann die Schwangerschaft meiner Frau dazu, da habe ich gesagt, ich würde jetzt eigentlich lieber [mit dem Studium] warten. Dann hat aber ein Vorgesetzter gesagt, der richtige Zeitpunkt kommt nicht mehr, mach jetzt oder lass bleiben. Dann habe ich gesagt, okay, dann bewerbe ich mich jetzt, in Absprache mit meiner Frau, und habe das Studium angetreten, was ich natürlich zu einem Großteil, nämlich zwei Jahre überwiegend in [einer anderen Stadt] verbracht habe und dementsprechend natürlich nicht zu Hause war.“ (Herr Dachs (Lott und Klenner 2018))

Die traditionellen Geschlechterbilder, die in Gesellschaft und Betrieben häufig vorherrschen, unterstützen die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit in Partnerschaften (Abbildung 1). Männer leisten an Werktagen über die Woche hinweg deutlich unter zehn Stunden Kinderbetreuung, Frauen kommen hingegen auf über 20 Stunden. Trotz Zunahme der Frauenerwerbsarbeit hat sich an der Arbeitsteilung in den vergangenen Jahren wenig geändert. Aufgrund der althergebrachten Rollenvorstellungen und der auch im internationalen Vergleich sehr ungleichen Verteilung von Sorgearbeit zwi-

Abbildung 1

### Kinderbetreuung an Werktagen von Frauen und Männern Stunden pro Arbeitswoche



Anmerkung: gewichtete Wochenstunden

Quelle: eigene Berechnungen, SOEP v33.1

WSI

schen Frauen und Männern in Deutschland (OECD 2017) ist anzunehmen, dass Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements für Erwerbsarbeit und Sorgearbeit in unterschiedlichem Maße nutzen (müssen). Inwiefern tragen flexible Arbeitsarrangements zum Gender Care Gap und zum Gender Time Gap bei? Kann Flexibilität Geschlechterungleichheit verstärken?

## ERGEBNISSE

Datengrundlage der folgenden Analysen ist das Sozio-oekonomische Panel. Gleitzeit und völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten wurden in etwa alle zwei Jahre in einem Zeitraum von 2003 bis 2016 erfragt. Homeoffice wurde das erste Mal 1999 beobachtet und danach immer mal wieder in den Fragebogen aufgenommen. Da allerdings nur wenige Personen mit Homeoffice und auch völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten in den einzelnen Jahren beobachtet wurden, werden für die Analyse alle Jahre zusammengefasst und Jahreseffekte in den statistischen Modellen herausgerechnet. Berücksichtigt werden nur abhängig beschäftigte Mütter und Väter im Alter von 18 bis 65 Jahren (durchschnittliches Alter 40 Jahre), die mit mindestens einem minderjährigen Kind im Haushalt zusammenleben.

Mithilfe linearer Regressionsmodelle wird ermit-

telt, wie viele Stunden Mütter und Väter pro Woche für Kinderbetreuung aufwenden, wie viele Überstunden sie leisten und wie viel Zeit ihnen für die Regeneration bleibt. Dabei wurden die Effekte von folgenden Berufsmerkmalen und sozio-demografischen Charakteristika herausgerechnet:

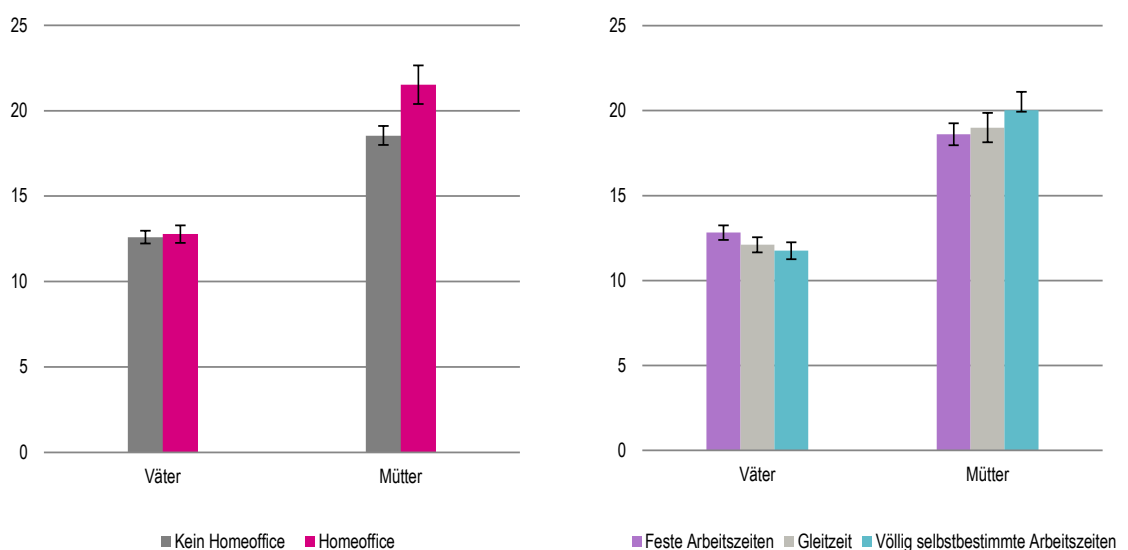
- Arbeitsvolumen (Vollzeit, Teilzeit, Minijob), Führungsposition (keine, mittlere Führung, umfassende Führung) und beruflicher Status (ISCO-88)
- individuelles Bruttojahreseinkommen
- Branche (öffentlicher Dienst, Dienstleitungen, Gesundheit und Erziehung, Verkauf, Versicherungen und Kreditwirtschaft, Metallindustrie, chemische Industrie, Elektroindustrie)
- zweiter Job, unbefristeter Arbeitsvertrag, Arbeitgeberwechsel
- Alter (und Alter zum Quadrat) und höchster Bildungsabschluss
- Bruttojahreshaushaltseinkommen, Partnerschaft, Ehestatus, Anzahl der Kinder, Alter des jüngsten Kindes
- Erhebungsjahr und Stichprobenziehung.

Interaktionsterme zwischen dem jeweiligen flexiblen Arbeitsarrangement und Geschlecht zeigen, ob sich die Zusammenhänge zwischen Arrangement und Zeit für Kinderbetreuung, Überstunden bzw. Freizeit statistisch signifikant für Mütter und Väter unterscheiden. Falls die Unterschiede zwi-

Abbildung 2

### Geschätzter Zeitaufwand für Kinderbetreuung von Müttern und Vätern mit Homeoffice und flexiblen Arbeitsarrangements

Stunden pro Arbeitswoche



Anmerkung: vorhergesagte Überstunden basierend auf OLS Regressionen (kontrolliert um beruflichen Status inkl. Teilzeit, Branche, sozio-ökonomische Charakteristika und Haushaltsmerkmale) mit robusten Standardfehlern, N=25,470 (Homeoffice) und 43,600 (flexible Arbeitszeiten)

Quelle: SOEP v33.1

schen Müttern und Vätern statistisch signifikant sind, werden auf Basis der statistischen Modelle die durchschnittlichen Stundenzahlen geschätzt und grafisch dargestellt (Abbildungen 2 bis 5). Tabellen 1 und 2 im Anhang zeigen die vollständigen Regressionsergebnisse.

### Zeit für Sorgearbeit

Der Gender Care Gap ist insbesondere unter den Beschäftigten mit Homeoffice und völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten hoch. Diese Arbeitsarrangements nutzen Mütter eher als Väter für Kinderbetreuung an Werktagen. Gleitzeit und völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten sind für Väter hingegen mit weniger Zeit für Kinderbetreuung verbunden. Hier die Ergebnisse im Detail:

- Mütter investieren pro Arbeitswoche knapp drei Stunden mehr in Kinderbetreuung, wenn sie im Homeoffice arbeiten. Damit kommen sie auf etwas mehr als 21 Stunden wöchentlicher Kinderbetreuung, Mütter ohne Homeoffice hingegen auf rund 18 Stunden (Abbildung 2 links).
- Auch völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten gehen für Mütter mit einem höheren zeitlichen Einsatz in der Kinderbetreuung einher. Sie kümmern sich in der Arbeitswoche fast 1,5 Stunden länger um ihre Kinder als Mütter mit festen Arbeitszeiten (Abbildung 2 rechts).

- Väter investieren hingegen durchschnittlich nur knapp 13 Stunden pro Woche in Kinderbetreuung an Werktagen. Ob sie im Homeoffice arbeiten oder nicht, macht dabei keinen Unterschied (Abbildung 2 links).
- Arbeiten Väter in Gleitzeit und mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten, betreuen sie die Kinder unter der Woche sogar seltener: eine Stunde weniger mit selbstbestimmten und knapp eine  $\frac{3}{4}$  Stunde weniger als mit festen Arbeitszeiten (Abbildung 2 rechts).

### Zeit für Erwerbsarbeit

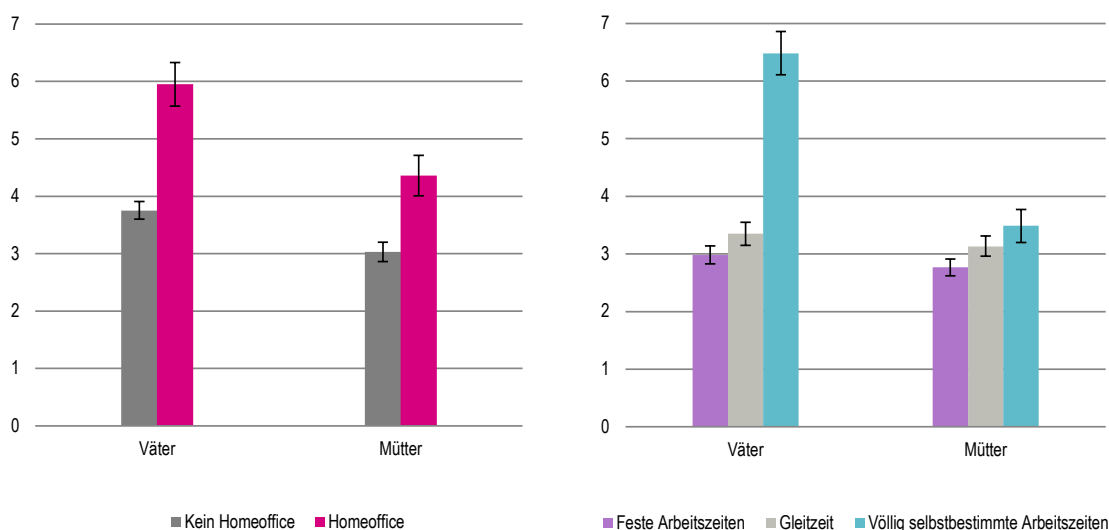
Der Gender Time Gap ist bei Müttern und Vätern insbesondere im Hinblick auf Homeoffice und völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten hoch. Mit diesen flexiblen Arrangements arbeiten Väter deutlich länger als Mütter. Allein die Gleitzeit ist für Mütter und Väter im gleichen und im deutlich geringeren Maße mit Überstunden verbunden.

- Mütter im Homeoffice arbeiten im Durchschnitt etwas über eine Stunde mehr als Mütter ohne Homeoffice (Abbildung 3 links) und nicht ganz eine Stunde länger mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten im Vergleich zu Müttern mit festen Arbeitszeiten (Abbildung 3 rechts).
- Väter machen im Homeoffice im Durchschnitt fast sechs Überstunden pro Woche (Abbil-

Abbildung 3

### Geschätzte Überstunden von Müttern und Vätern mit Homeoffice und flexiblen Arbeitsarrangements

Stunden pro Arbeitswoche



Anmerkung: vorhergesagte Stunden basierend auf OLS Regressionen (kontrolliert um beruflichen Status inkl. Teilzeit, Branche, sozio-ökonomische Charakteristika und Haushaltsmerkmale) mit robusten Standardfehlern, N= 26,131 (Homeoffice) und 43,111 (flexible Arbeitszeiten)

- Mütter mit Gleitzeit haben im Vergleich zu Müttern mit festen Arbeitszeiten etwas weniger Zeit für Freizeitaktivitäten: durchschnittlich fast eine halbe Stunde weniger pro Arbeitswoche (Abbildung 4). Der Vergleich nach Geschlecht zeigt, wie deutlich der Vorteil der Väter ausfällt: Sie kommen mit Gleitzeit auf durchschnittlich sechs Stunden Freizeitaktivitäten in der Arbeitswoche, Mütter auf nur 4,5 Stunden.
- Völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten sind sowohl für Mütter als auch für Väter mit weniger Freizeit verbunden. Väter mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten haben durchschnittlich fast eine Stunde weniger für Freizeitaktivitäten zur Verfügung als Väter mit festen Arbeitszeiten, Mütter mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten knapp eine halbe Stunde weniger als Mütter mit festen Arbeitszeiten.

## Zeit für Regeneration

Neben der Sorgearbeit ist die Erholung von der Arbeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zentral. Flexible Arbeitsarrangements haben das Potenzial, dass Beschäftigte mehr Zeit zur Regeneration gewinnen, etwa für Freizeitaktivitäten und Schlaf. Wird dieses Versprechen eingelöst? Die Ergebnisse zeigen: Nein, flexible Arbeitsarrangements bedeuten kein Mehr an Freizeit.

Generell verbringen Mütter durchschnittlich weniger Zeit mit Freizeitaktivitäten als Väter: Der Unterschied macht fast 1,5 Stunden pro Arbeitswoche aus. Der Gender Leisure Gap ist mit Gleitzeit jedoch etwas größer.

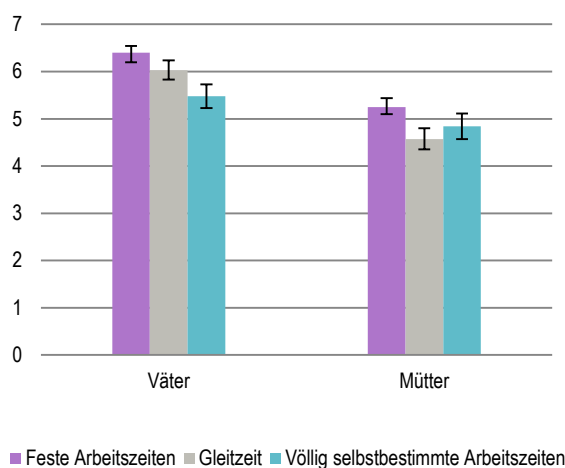
- Mütter mit festen Arbeitszeiten und ohne Homeoffice schlafen am längsten. Gleitzeit und Homeoffice sind hingegen mit etwas weniger Schlaf für Mütter verbunden (Abbildung 5).
- Mütter schlafen im Durchschnitt fast zehn Minuten weniger in der Nacht, wenn sie im Homeoffice arbeiten. Mit Gleitzeit sind es im Durchschnitt sieben Minuten weniger Schlaf in der Nacht als mit festen Arbeitszeiten.
- Bei Vätern wirken sich Homeoffice und flexible Arbeitszeiten nicht signifikant auf die Länge des Nachtschlafs aus.

Mütter mit festen Arbeitszeiten und ohne Homeoffice schlafen am längsten. Gleitzeit und Homeoffice sind hingegen mit etwas weniger Schlaf für Mütter verbunden (Abbildung 5).

Abbildung 4

### Geschätzte Zeit für Freizeitaktivitäten von Müttern und Vätern mit flexiblen Arbeitsarrangements

Stunden pro Arbeitswoche



Anmerkung: vorhergesagte Stunden basierend auf OLS Regressionen (kontrolliert um beruflichen Status inkl. Teilzeit, Branche, sozio-ökonomische Charakteristika und Haushaltsmerkmale) mit robusten Standardfehlern, N= 42,983

Quelle: SOEP v33.1



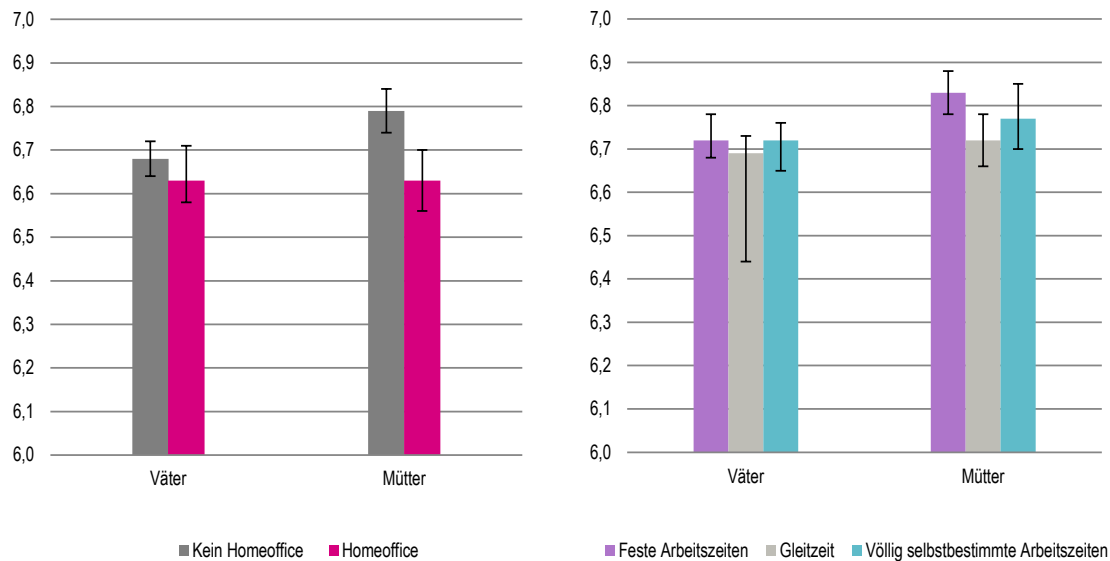
## FAZIT

Lässt flexibles Arbeiten Eltern mehr Zeit für Sorgearbeit? Oder arbeiten Beschäftigte nicht einfach nur länger, wenn sie flexibel arbeiten? Und wenn ja: Gilt das für Mütter und Väter in gleichem Maße? Die Ergebnisse der Regressionsanalysen (Übersicht 1) zeigen, dass flexible Arbeitsarrangements je nach Geschlecht unterschiedlich verwendet werden.

- Väter nutzen Homeoffice und selbstbestimmte Arbeitszeiten ausschließlich, um deutlich länger zu arbeiten: Mit Homeoffice kommen sie im Durchschnitt auf zwei Überstunden mehr als Väter, die nur in der Firma arbeiten. Selbstbestimmte Arbeitszeiten schlagen mit vier zusätzlichen Überstunden pro Woche zu Buche. Mit Gleitzeit und völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten investieren sie sogar etwas weniger Zeit in Kinderbetreuung.
- Mütter mit diesen Arrangements arbeiten ebenfalls länger, jedoch nicht im dem Maße wie Väter. Sie nutzen Homeoffice und völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten zudem viel mehr

## Geschätzte Zeit für Schlaf von Müttern und Vätern mit Homeoffice und flexiblen Arbeitsarrangements

Stunden pro Nacht



Anmerkung: vorhergesagte Stunden basierend auf OLS Regressionen (kontrolliert um beruflichen Status inkl. Teilzeit, Branche, sozio-ökonomische Charakteristika und Haushaltsmerkmale) mit robusten Standardfehlern, N= 15,195 (Homeoffice) und 22,537 (flexible Arbeitszeiten)

Quelle: SOEP v33.1

**WSI**

für Kinderbetreuung: Mütter im Homeoffice investieren durchschnittlich drei Stunden mehr in Kinderbetreuung in der Arbeitswoche als Mütter, die nie im Homeoffice arbeiten, Mütter mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten leisten 1,5 Stunden mehr Kinderbetreuung als Mütter mit festen Arbeitszeiten.

- Die Ergebnisse deuten darüber hinaus auf eine Doppelbelastung von Müttern hin. Während Mütter mit Homeoffice bzw. völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten trotz ihres höheren zeitlichen Engagements bei der Kinderbetreuung länger arbeiten, investieren Väter mit diesen Arrangements weniger Zeit in Kinderbetreuung. Ähnliches ist auch bei der Gleitzeit zu beobachten. Väter und Mütter arbeiten mit Gleitzeit bis zu einer Stunde länger, aber nur für Väter geht Gleitzeit mit weniger Zeit zur Kinderbetreuung einher.

Der vorliegende Report zeigt, dass Flexibilität in Deutschland wie auch in anderen Ländern (Brandth und Kvande 2016; Kim 2018; Kurowska 2018) eine geschlechtsspezifische Bedeutung hat – das heißt, Frauen und Männer nutzen Flexibilität für unterschiedliche Zwecke. Gründe für die geschlechtsspezifische Bedeutung von Flexibilität sind vor allem die traditionellen Geschlechterbilder in der Gesellschaft und die im internationalen Vergleich höchst ungleiche Verteilung von Sorgearbeit in Deutschland (OECD 2017). Dazu kommen

die geschlechtsspezifischen Erwartungen, die Vorgesetzte bzw. Kolleginnen und Kollegen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig stellen (Lott und Klenner 2018).

Die Doppelbelastung, die Frauen trotz flexibler Arbeitsarrangements zudem erfahren, ist den sich widersprechenden Erwartungen geschuldet, die Vorgesetzte bzw. Kolleginnen und Kollegen an Mütter richten (Lott und Klenner 2018). Als ideale Mutter sollen sie die Familie priorisieren, wollen sie aber beruflich vorankommen, gilt es, den Job vor alles andere zu stellen. Ein Dilemma, mit dem Mütter in den Betrieben oftmals allein gelassen werden (Lott und Klenner 2018).

In Ländern mit ähnlich traditionellen Geschlechterarrangements wie in Deutschland, etwa in Polen, ist es Männern ebenfalls häufiger möglich, der Doppelbelastung zu entkommen, wenn sie flexibel arbeiten (Kurowska 2018). Auch in liberalen Ländern wie den USA nutzen insbesondere Frauen Homeoffice für mehr Kinderbetreuung (Kim 2018). Anders in Schweden: Da hier Geschlechterarrangements progressiver sind, sind flexible Arrangements im gleichen Maße mit häuslichen Tätigkeiten für Frauen und Männer verbunden (Kurowska 2018). Wohlfahrtsstaatliche Regelungen sind damit ebenfalls dafür entscheidend, ob Frauen und Männer im gleichen Maße von flexiblen Arbeitsarrangements profitieren.

Flexibles Arbeiten ist aber nicht nur mit dem Versprechen verbunden, die Vereinbarkeit zwischen

Beruf und Familie zu verbessern. Flexible Arrangements könnten auch für mehr Zeit zur Regeneration genutzt werden. Bringen sie aber tatsächlich mehr Zeit für Erholung? Die Antwort fällt negativ aus: Freizeitgewinn mit flexiblen Arbeitsarrangements gibt es weder für Mütter noch für Väter. Flexibles Arbeiten geht insgesamt eher zu Lasten der Beschäftigten, und ganz besonders gilt das für Mütter. Während völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten sowohl für Mütter als auch für Väter weniger Freizeit bedeuten, sind Gleitzeit (etwas weniger Freizeit und Schlaf) und Homeoffice (etwas weniger Schlaf) allein für Mütter nachteilig. Ein Grund hierfür kann der Stress sein, dem Mütter aufgrund ihrer Doppelbelastung durch Job und Familie in größerem Maße ausgesetzt sind. Frauen leiden stärker als Männer unter Unsicherheiten und Unvorhersehbarkeiten bei der täglichen Koordinierung von Job und Familie (Lott 2018). Diese Ergebnisse legen nahe, dass die Erwartungen an Beschäftigte, den Job vor alles andere zu stellen, und die hohen Leistungsanforderungen, die vor allem mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten und Homeoffice einhergehen können, den Freizeitgewinn verhindern.

Da die Nutzung flexibler Arbeitsarrangements – neben der ungleichen Verteilung von Haus- und Sorgearbeit – von den betrieblichen Kulturen (v.a. dem Verständnis von idealen Arbeitskräften und den vorherrschenden Geschlechterbildern) und wohlfahrtsstaatlichen Regelungen beeinflusst wird, existieren sowohl auf der betrieblichen als auch wohlfahrtsstaatlichen Ebene Maßnahmen für eine geschlechtergerechte und gesundheitsförderliche Nutzung von flexiblen Arbeitsarrangements.

Es gilt, das vielversprechende Potenzial, das flexibles Arbeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Erholung hat, tatsächlich auch zu nutzen.

## MASSNAHMEN FÜR GESCHLECHTERGERECHTE UND GESUNDHEITSFÖRDERLICHE ARBEITSARRANGEMENTS

Die geschlechtsspezifische Nutzung von flexiblen Arbeitsarrangements variiert zwischen Ländern je nach dem Grad der Traditionalisierung vorherrschender Geschlechterbilder und Geschlechterarrangements (Kurowska 2018). In Deutschland (re) produzieren darüber hinaus wohlfahrtsstaatliche Instrumente wie das Ehegattensplitting die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in Partnerschaften (Hipp und Leuze 2015). Wohlfahrtsstaatliche Angebote haben zudem das Potenzial, vorherrschende Geschlechterbilder zu verändern (Unterhofer und Wrohlich 2017). Letztlich prägen die betrieblichen Kulturen die geschlechtsspezifische Nutzung von Flexibilität (Lott und Klenner 2018) und sind entscheidend dafür, ob Beschäftigte Flexibilität für Regeneration nutzen können. Werden flexible Arbeitsarrangements zur Leistungssteigerung eingesetzt, kommt es schnell zur Entgrenzung von Arbeit (Chung 2018).

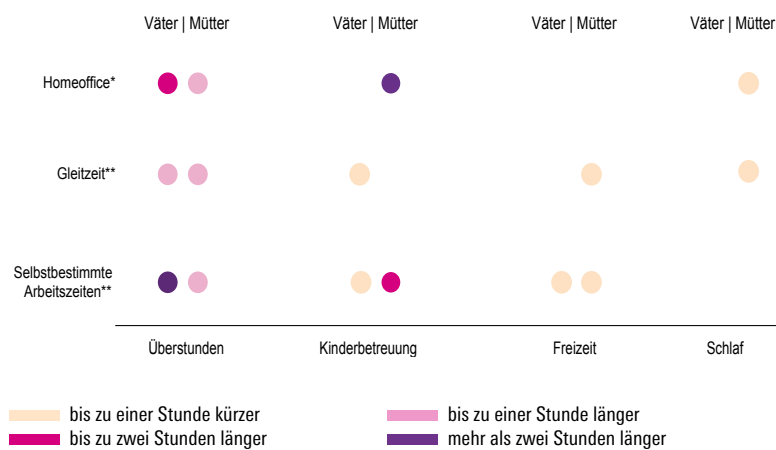
Damit sind Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit und mehr Zeit für Regeneration durch flexible Arbeitsarrangements sowohl auf der Ebene des Wohlfahrtsstaats als auch auf der sozialpartnerschaftlichen und betrieblichen Ebene notwendig. Diese Maßnahmen sollten zum Ziel haben, eine ausgeglichene Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern zu fördern und die Kultur der idealen Arbeitskraft ebenso wie traditionelle Genderrollenbilder in den Betrieben zu schwächen.

Mögliche Maßnahmen auf wohlfahrtsstaatlicher Ebene:

- Verlängerung der Partnermonate bei der Elternzeit. Die Elternzeitregelung hat zu einer Normalisierung der zweimonatigen Elternzeit von Vätern geführt (Geyer et al. 2014). Eine Verlängerung der Partnermonate etwa auf sechs Monate intensiviert die Vater-Kind-Interaktion. Dies kann das Engagement von Männern bei der Kinderbetreuung langfristig erhöhen (Rege und Solli 2010).
- Recht auf Familienarbeitszeit. Das Elterngeld-Plus sieht einen Bonus vor, wenn beide Partner ihre Arbeitszeit reduzieren. Bei der Familienarbeitszeit ist eine kürzere Arbeitszeit für beide

### Übersicht 1

#### Überblick über die Zusammenhänge flexibler Arbeitsarrangements und Tätigkeiten unter der Woche von Müttern und Vätern



\*im Vergleich zu keinem Homeoffice  
 \*\*im Vergleich zu festen Arbeitszeiten

Quelle: eigene Darstellung





Partner verpflichtend und damit ein stärkeres Instrument für eine gleiche Verteilung von Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen.

- Recht auf Homeoffice. Der rechtliche Anspruch auf Homeoffice legitimiert die Nutzung von Homeoffice durch Beschäftigte und kann die Präsenzkultur in Betrieben aufbrechen. Bisher ist Homeoffice oft noch die Ausnahme und ein Privileg für LeistungsträgerInnen in den Betrieben (Lott 2016). Ein Privileg erfordert in der Regel eine Gegenleistung von Seiten der Beschäftigten, etwa längere Arbeitszeiten (De Menezes 2013). Ein Recht auf Homeoffice kann zudem Sozialpartner und Betriebe dazu anhalten, weitere Regelungen zum Homeoffice zu treffen.
- Abschaffung des Ehegattensplittings. Das Ehegattensplitting setzt für Frauen den Fehlanreiz, insbesondere in der Familienphase beruflich zurückzutreten. Bei einer individuellen Besteuerung ist eine Vollzeitarbeit auch für Ehefrauen nach der Familiengründung finanziell attraktiv.

Maßnahmen auf sozialpartnerschaftlicher und betrieblicher Ebene:

- Lebenslauforientierte Personalpolitik. Eine lebenslauforientierte Personalpolitik sieht Ereignisse im Lebensverlauf von Männern und Frauen wie die Geburt des Kindes oder der Pflegefall in der Familie als Normalität. Sie unterstützt alle Beschäftigten in diesen Lebensphasen mit flexiblen Arbeitsarrangements.
- Personalausstattung und Arbeitsorganisation. Zu einer lebenslauforientierten Personalpolitik gehören eine ausreichende Personalausstattung und eine Arbeitsorganisation, die es Beschäf-

tigten erlauben, flexible Arbeitsarrangements für außerberufliche Angelegenheiten tatsächlich in Anspruch zu nehmen (Klenner und Lott 2016) – ohne Nachteile für die berufliche Weiterentwicklung.

- Schulung von Managern. Manager bzw. Vorgesetzte sind Schlüsselfiguren für die Gewährung und Unterstützung flexibler Arbeitsarrangements und für die Karriereentwicklung von Beschäftigten (Den Dulk et al. 2011). In Schulungen können Manager vorherrschende Geschlechterbilder im Betrieb hinterfragen und den (eigenen) Umgang mit flexiblen Arbeitsarrangements erlernen.
- Arbeitsbewertung. Die Präsenz im Betrieb und längere Arbeitszeiten sollten nicht länger als Signale für hohes Arbeitsengagement dienen und für den weiteren Karriereverlauf entscheidend sein. Eltern- oder Pflegezeiten können etwa als Karrierebausteine definiert werden, z. B. eine sechsmonatige Elternzeit von Vätern.
- Regelungen zum Homeoffice. Damit Überstunden im Homeoffice vermieden werden, können Regelungen zu den Zeiten der telefonischen Erreichbarkeit und zur Frequenz des Beantwortens von Emails bzw. zur Dauer des „offline“-Arbeitens getroffen werden. Damit erhält Homeoffice einen geregelten Rahmen, auf den sich sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte stützen können. Auch kann so das Homeoffice stärker legitimiert werden.
- Arbeitszeiterfassung bei Homeoffice und völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten. Eine Arbeitszeiterfassung sorgt dafür, dass die Arbeitszeit als zentraler Parameter wahrgenommen wird, und kann Beschäftigte und Manager für die geleisteten Arbeitsstunden sensibilisieren.

- Brandth, Berit; Kvande, Elin (2016):** Fathers and flexible parental leave. In: *Work, Employment & Society* 30 (2), S. 275–290.
- Brannen, Julia (2005):** Time and the negotiation of work-family boundaries. *Autonomy or illusion?* In: *Time & Society* 14 (1), S. 113–131.
- Chung, Heejung (2018):** Flexible working and unpaid overtime in the UK: The role of gender, parental and occupational status. In: *Social Indicators Research*. DOI: 10.1007/s11205-018-2025-x
- Cohen, Jeffrey R.; Single, Louise E. (2001):** An examination of the perceived impact of flexible work arrangements on professional opportunities in public accounting. In: *Journal of Business Ethics* 32, S. 317–328.
- De Menezes, Lilian M. (2013):** Can a gift-exchange model explain a potential link between employees being able to work flexibly and organisational performance. London: Cass Business School.
- Den Dulk, Laura; Peper, Bram; Sadar, Nevenka Cernigoj; Lewis, Suzan; Smithson, Janet; van Doorne-Huiskes, Anneke (2011):** Work, family, and managerial attitudes and practices in the European workplace: comparing Dutch, British and Slovenian financial sector managers. In: *Social Politics* 18 (2), S. 300–329.
- Hipp, Lena; Leuze, Kathrin (2015):** Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67 (4), S. 659–684.
- Kim, Jeasung (2018):** Workplace flexibility and parent-child interactions among working parents in the U.S. In: *Social Indicators Research*. DOI: 10.1007/s11205-018-2032-y.
- Klenner, Christina; Lott, Yvonne (2016):** Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. WSI Study 04. Düsseldorf: Hans-Böckler Stiftung.
- Kosseck, Ellen Ernst; Lautsch, Brenda A.; Eaton, Susan C. (2005):** Flexibility enactment theory: implications of flexibility type, control, and boundary management for work-family effectiveness. In: *Work and life integration*. Organizational, cultural, and individual perspectives. Princeton, N.J.: Recording for the Blind & Dyslexic, S. 243–261.
- Kurowska, Anna (2018):** Gendered effects of home-based work on parents' capability to balance work with non-work: two countries with different models of division of labour compared. In: *Social Indicators Research*, S. 1–21. DOI: 10.1007/s11205-018-2034-9.
- Leslie, Lisa M.; Park, Tae-Youn; Mehng, Si Ahn (2012):** Flexible work practices: a source of career premiums or penalties? In: *Academy of Management Journal* 55 (6), S. 1407–1428.
- Lott, Yvonne (2016):** Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? Forschungsförderung Report 1. Düsseldorf: Hans-Böckler Stiftung.
- Lott, Yvonne (2018):** Does flexibility help employees switch off from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-home spillover for women and men in Germany. In: *Social Indicators Research*, S. 1–24. DOI: 10.1007/s11205-018-2031-z.
- Lott, Yvonne; Chung, Heejung (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.
- Lott, Yvonne; Klenner, Christina (2018):** Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces. In: *Community, Work & Family* 21, S. 564–580. DOI: 10.1080/13668803.2018.1526775.
- Mun, F.; Brinton, M. C. (2015):** Workplace matters. In: *Work and Occupations* 42 (3), S. 335–369.
- Munn, S.; Greer, T. W. (2015):** Beyond the "ideal" worker: Including Men in work-family discussions. In: M. Mill (Hg.): *Gender and the work-family experience: An intersection of Two domains*. Wiesbaden: Springer VS, S. 21–38.
- Geyer, Johannes; Haan, Peter; Wrohlich, Katharina (2014):** The effects of family policy on mothers' labor supply: combining evidence from a structural model and a natural experiment. SOEppapers No. 645. Berlin: DIW Berlin.
- OECD (2017):** Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families. OECD Publishing. Paris. DOI:10.1787/9789264259157-en.
- Rege, Mari; Solli, Ingeborg (2010):** The impact of paternity leave on long-term father involvement. CESifo Working Paper Series 3130. Munich: CESifo Group.
- Unterhofer, Ulrike; Wrohlich, Katharina (2017):** Fathers, parental leave and gender norms. Discussion Papers 1657. Berlin: DIW Berlin.
- Weeden, Kim A. (2005):** Is there a flexi-glass ceiling? Flexible work arrangements and wages in the United States. In: *Social Science Research* 34, S. 454–482.
- Williams, Joan C.; Blair-Loy, Mary; Berdahl, Jennifer L. (2013):** Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. In: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 209–234.



**Lineare Regressionsmodelle für Überstunden, Kinderbetreuung und Schlaf**

	Überstunden	Kinderbetreuung	Schlaf
	1	2	3
<b>Homeoffice</b>	2,194*** (0,20)	0,184 (0,25)	-0,046 (0,03)
<b>Frau</b>	-0,728*** (0,14)	5,939*** (0,39)	0,107** (0,04)
<b>Homeoffice x Frau</b>	-0,860*** (0,25)	2,798*** (0,65)	-0,110* (0,05)
<b>Arbeitsvolumen</b>			
Vollzeit	ref	ref	ref
Teilzeit	-0,855*** (0,13)	8,050*** (0,39)	0,106** (0,04)
Minijob	-1,904*** (0,15)	15,058*** (0,72)	0,187*** (0,05)
<b>Führungsposition</b>			
Keine Führung	ref	ref	ref
Mittlere Führung	0,984*** (0,15)	-1,232*** (0,27)	-0,007 (0,03)
Umfassende Führung	3,128*** (0,48)	0,066 (0,77)	0,093 (0,06)
<b>Individuelles Bruttojahreseinkommen</b>	0,000*** (0,00)	-0,000*** (0,00)	-0,000 (0,00)
<b>Beruflicher Status (ISCO-88)</b>			
Manager	ref	ref	ref
Fachkraft	-1,105*** (0,25)	0,516 (0,41)	0,115** (0,04)
Techniker	-1,824*** (0,25)	1,474*** (0,44)	0,082 (0,04)
Büroangestellte	-1,612*** (0,26)	0,914 (0,53)	0,104* (0,05)
Servicearbeiter	-1,621*** (0,27)	1,510* (0,62)	0,067 (0,05)
Handwerker u.ä. Jobs	-0,933*** (0,27)	0,918 (0,47)	-0,013 (0,05)
Maschinen- und Anlagenführer	-0,315 (0,31)	1,107* (0,56)	-0,059 (0,06)
Un- und angelernte Arbeiter	-1,526*** (0,28)	1,177 (0,61)	-0,020 (0,06)
<b>Branche</b>			
Öffentlicher Dienst	-0,380*** (0,10)	0,998*** (0,30)	-0,025 (0,03)
Dienstleistungen	0,294 (0,21)	0,496 (0,62)	-0,068 (0,05)
Gesundheit- und Erziehung	1,027*** (0,13)	2,274*** (0,39)	-0,036 (0,03)
Verkauf	1,005*** (0,15)	0,576 (0,47)	-0,065 (0,04)

	Überstunden	Kinderbetreuung	Schlaf
Versicherungen und Kreditwirtschaft	-0,295 (0,21)	-0,004 (0,60)	0,008 (0,05)
Metallindustrie	-0,220 (0,14)	1,270*** (0,30)	-0,024 (0,03)
Chemische Industrie	-1,228*** (0,24)	2,333** (0,75)	-0,017 (0,06)
Elektroindustrie	-1,045*** (0,26)	0,569 (0,61)	-0,077 (0,07)
<b>Zweiter Job</b>	-0,051 (0,14)	0,065 (0,41)	-0,072* (0,03)
<b>Unbefristeter Vertrag</b>	-0,011 (0,11)	-0,016 (0,38)	-0,024 (0,03)
<b>Arbeitgeberwechsel</b>	0,372*** (0,10)	0,596* (0,29)	0,003 (0,02)
<b>Alter</b>	-0,015 (0,06)	-0,873*** (0,16)	-0,011 (0,01)
<b>Alter (zum Quadrat)</b>	-0,000 (0,00)	0,005** (0,00)	-0,000 (0,00)
<b>Höchster Bildungsabschluss</b>			
Gering	ref	ref	ref
Mittel	0,085 (0,11)	1,114*** (0,32)	0,012 (0,03)
Hoch	-0,189 (0,16)	0,319 (0,44)	0,101* (0,04)
<b>Bruttojahreshaushaltseinkommen</b>	-0,000** (0,00)	0,000*** (0,00)	0,000 (0,00)
<b>In Partnerschaft lebend</b>	0,000 (.)	0,000 (.)	0,000 (.)
<b>Verheiratet</b>	-0,299* (0,14)	0,162 (0,41)	0,137*** (0,04)
<b>Anzahl der Kinder</b>			
Ein Kind	ref	ref	ref
Zwei Kinder	-0,080 (0,09)	2,324*** (0,26)	-0,068* (0,03)
Drei und mehr Kinder	0,078 (0,13)	3,936*** (0,36)	-0,075* (0,03)
<b>Alter des jüngsten Kindes</b>			
0-2 Jahre	-0,159 (0,12)	5,053*** (0,33)	-0,106*** (0,03)
3-4 Jahre	-0,316** (0,10)	5,099*** (0,29)	-0,022 (0,02)
<b>Konstante</b>	78,506*** (19,47)	-322,326*** (57,66)	64,945*** (18,83)
<b>R-Quadrat</b>	0,17	0,34	0,04
<b>N</b>	26470	26131	15195

Anmerkung: OLS Regression mit robusten Standardfehlern in Klammern; Abhängige Variablen: (1) Überstunden (tatsächliche - vertragliche Arbeitszeit), (2) Stunden Kinderbetreuung in der Arbeitswoche und (3) Stunden Schlaf in der Woche; kontrolliert für Jahr und Samples; \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

Lineare Regressionsmodelle für Überstunden, Kinderbetreuung, Schlaf und Freizeit

	Überstunden	Kinderbetreuung	Schlaf	Freizeit
	1	2	3	4
<b>Arbeitszeitarrangements</b>				
Feste Arbeitszeiten	ref	ref	ref	ref
Arbeitgeber-orientiert	1,829*** (0,13)	-0,319 (0,26)	-0,058* (0,03)	-0,374** (0,11)
Gleitzeit	0,367** (0,13)	-0,720** (0,26)	-0,030 (0,03)	-0,334** (0,13)
Völlig selbstbestimmt	3,498*** (0,21)	-1,075*** (0,28)	-0,005 (0,03)	-0,889*** (0,15)
<b>Frau</b>	-0,218 (0,13)	5,787*** (0,43)	0,112** (0,04)	-1,115*** (0,14)
Arbeitgeber-orientierte x Frau	-0,598*** (0,16)	-0,674 (0,52)	-0,056 (0,04)	0,110 (0,16)
Gleitzeit x Frau	0,001 (0,14)	1,107* (0,55)	-0,085* (0,04)	-0,346 (0,18)
Völlig selbstbestimmt x Frau	-2,776*** (0,24)	2,490*** (0,65)	-0,055 (0,05)	0,476* (0,21)
<b>Arbeitsvolumen</b>				
Vollzeit	ref	ref	ref	ref
Teilzeit	-0,856*** (0,10)	7,393*** (0,35)	0,116*** (0,03)	1,119*** (0,11)
Minijob	-1,916*** (0,13)	13,634*** (0,63)	0,191*** (0,04)	1,804*** (0,17)
<b>Führungsposition</b>				
Keine Führung	ref	ref	ref	ref
Mittlere Führung	1,028*** (0,12)	-0,918*** (0,26)	0,007 (0,02)	-0,174 (0,11)
Umfassende Führung	2,358*** (0,39)	0,347 (0,62)	0,081 (0,06)	0,110 (0,25)
<b>Individuelles Bruttojahreseinkommen</b>	0,000*** (0,00)	-0,000*** (0,00)	-0,000 (0,00)	-0,000 (0,00)
<b>Beruflicher Status (ISCO-88)</b>				
Manager	ref	ref	ref	ref
Fachkraft	-1,154*** (0,20)	0,795* (0,37)	0,063 (0,04)	0,113 (0,16)
Techniker	-1,795*** (0,20)	1,155** (0,39)	0,066 (0,04)	0,044 (0,16)
Büroangestellte	-1,505*** (0,21)	0,771 (0,49)	0,096* (0,04)	0,148 (0,18)
Servicearbeiter	-1,604*** (0,22)	0,854 (0,54)	0,043 (0,04)	0,135 (0,19)
Handwerker u.ä. Jobs	-0,984*** (0,22)	0,418 (0,43)	-0,011 (0,04)	-0,321 (0,18)
Maschinen- und Anlagenführer	-0,533* (0,26)	0,163 (0,48)	-0,053 (0,05)	-0,100 (0,22)
Un- und angelernte Arbeiter	-1,518*** (0,22)	0,571 (0,49)	-0,046 (0,05)	0,132 (0,19)
<b>Branche</b>				
Öffentlicher Dienst	-0,203* (0,08)	1,008*** (0,29)	-0,021 (0,02)	0,088 (0,09)

	Überstunden	Kinderbetreuung	Schlaf	Freizeit
Dienstleistungen	0,268 (0,15)	-0,107 (0,52)	-0,054 (0,04)	-0,053 (0,16)
Gesundheit- und Erziehung	0,864*** (0,10)	2,176*** (0,38)	-0,033 (0,03)	-0,155 (0,11)
Verkauf	0,689*** (0,12)	0,343 (0,43)	-0,050 (0,03)	-0,362** (0,13)
Versicherungen und Kreditwirtschaft	-0,626*** (0,16)	-0,169 (0,54)	0,038 (0,04)	0,293 (0,21)
Metallindustrie	-0,097 (0,12)	1,026*** (0,26)	-0,025 (0,03)	0,013 (0,12)
Chemische Industrie	-0,937*** (0,22)	1,961** (0,64)	-0,019 (0,05)	0,160 (0,21)
Elektroindustrie	-0,827*** (0,20)	0,663 (0,53)	-0,050 (0,06)	-0,259 (0,26)
<b>Zweiter Job</b>	-0,032 (0,12)	-0,132 (0,36)	-0,049 (0,03)	-0,402*** (0,11)
<b>Unbefristeter Vertrag</b>	0,071 (0,09)	-0,045 (0,32)	-0,020 (0,02)	0,082 (0,10)
<b>Arbeitgeberwechsel</b>	0,257*** (0,07)	0,888*** (0,24)	-0,002 (0,02)	-0,105 (0,08)
<b>Alter</b>	-0,026 (0,05)	-0,807*** (0,14)	0,001 (0,01)	-0,161** (0,05)
<b>Alter (zum Quadrat)</b>	-0,000 (0,00)	0,004* (0,00)	-0,000 (0,00)	0,002*** (0,00)
<b>Höchster Bildungsabschluss</b>				
Gering	ref	ref	ref	ref
Mittel	0,043 (0,09)	0,876** (0,30)	0,022 (0,03)	-0,139 (0,10)
Hoch	-0,035 (0,13)	0,013 (0,38)	0,094** (0,03)	-0,228 (0,14)
<b>Bruttojahreshaushaltseinkommen</b>	-0,000 (0,00)	0,000*** (0,00)	0,000 (0,00)	-0,000* (0,00)
<b>In Partnerschaft lebend</b>	0,000 (.)	0,000 (.)	0,000 (.)	0,000 (.)
<b>Verheiratet</b>	-0,178 (0,11)	0,193 (0,37)	0,130*** (0,03)	0,014 (0,12)
<b>Anzahl der Kinder</b>				
Ein Kind	ref	ref	ref	ref
Zwei Kinder	-0,084 (0,07)	3,063*** (0,24)	-0,053* (0,02)	-0,398*** (0,08)
Drei und mehr Kinder	0,076 (0,11)	4,510*** (0,34)	-0,077** (0,03)	-0,796*** (0,11)
<b>Alter des jüngsten Kindes</b>				
0-2 Jahre	0,064 (0,10)	4,585*** (0,28)	-0,092*** (0,02)	-0,837*** (0,09)
3-4 Jahre	-0,133 (0,08)	5,160*** (0,25)	-0,027 (0,02)	-0,702*** (0,08)
<b>Konstante</b>	103,569*** (17,80)	-372,891*** (66,12)	29,919*** (7,26)	166,970*** (20,94)
<b>R-Quadrat</b>	0,18	0,31	0,04	0,05
<b>N</b>	43600	43111	22537	42983

Anmerkung: OLS Regression mit robusten Standardfehlern in Klammern; Abhängige Variablen: (1) Überstunden (tatsächliche - vertragliche Arbeitszeit), (2) Stunden Kinderbetreuung in der Arbeitswoche, (3) Stunden Schlaf in der Woche, (4) Stunden Freizeitaktivitäten in der Arbeitswoche; kontrolliert für Jahr und Samples; \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

## **IMPRESSUM**

### **Ausgabe**

WSI Report Nr. 47, März 2019  
Weniger Arbeit, mehr Freizeit?

ISSN 2366-7079

### **Produktion**

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)  
der Hans-Böckler-Stiftung  
Düsseldorf, März 2019  
Satz: Daniela Buschke

### **Kontakt**

Dr. Yvonne Lott  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)  
der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf  
Telefon (0211) 77 78-600

yvonne-lott@boeckler.de  
www.wsi.de