

Die Wahl zwischen Zeit und Geld und ihre soziale Strukturierung: Die Bedeutung des sozioökonomischen Status

Wer wählt (mehr) Geld?

Alexandra Mellies und Dr. Anja Abendroth | Universität Bielefeld
Kevin Ruf | IAB

verkürzte Wochenarbeitszeit

Umwandlungsoption

ver.di

IGM

Wahlmodell

T-Zug

Sonderzahlung

monatliche Entgelterhöhung

Die Wahl von Zeit vs. Geld

Entlastungszeit

individuelles Zukunftskonto

EVG

zusätzliche Urlaubstage

IGBCE

Neue oder alte Muster?

- Teilzeit ist für Beschäftigte in höheren Positionen seltener möglich (Lott, 2017)
- 50 % der Väter nehmen aus finanziellen Gründen keine Elternzeit (Samtleben et al., 2019)
- Frauen wählen häufiger Zeit (statt Geld) als Männer
 - Bedarf an Erholung/Freizeit insbesondere bei Eltern (Mellies et al. im Erscheinen)

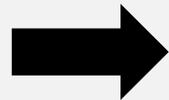
Neue Zeitoption, alte oder neue Muster?

Kann ich mir die Wahl von Zeit finanziell leisten?

Kann ich mir die Wahl von Zeit erlauben?

Sozioökonomischer Status: gibt Auskunft über die soziale Stellung einer Person, sowie ihren Zugang zu wirtschaftlichen und sozialen Ressourcen und Privilegien (Dorner, 2020; Duncan & Magnuson, 2012)

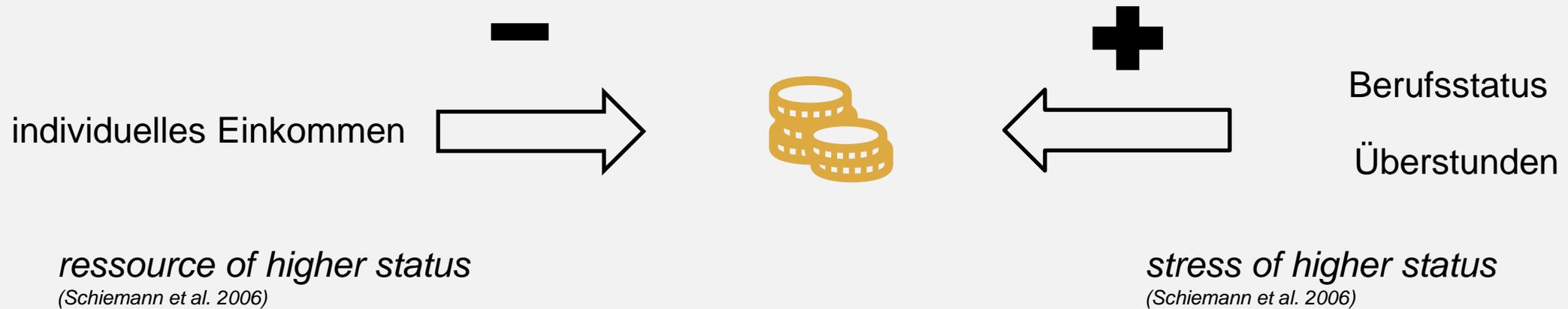
Inwiefern prägt der sozioökonomische Status der Beschäftigten die Wahl von Geld statt Zeit?



beruflicher Fokus: individuelles Einkommen und Berufsstatus

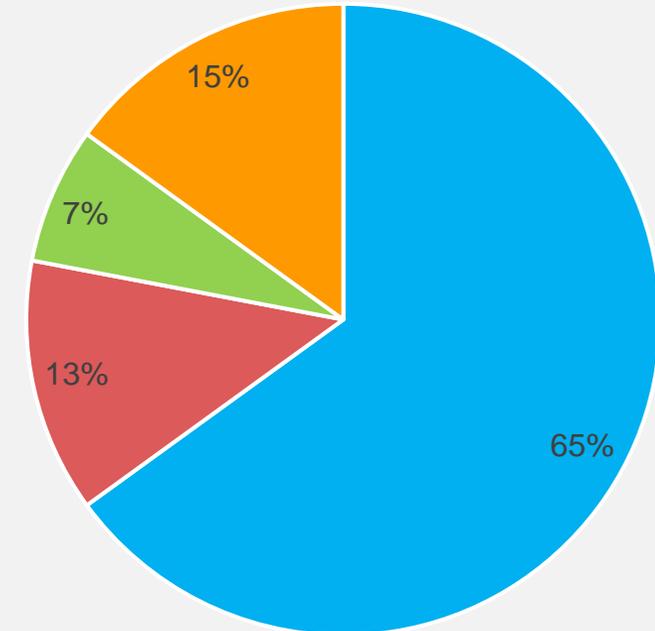
Theoretische Überlegungen

- **“Working Time Capability”** - Ansatz (Lee & McCann, 2006)
 - geprägt durch „*conversion factors*“ (Fagan & Walthery, 2011)



- **HBS gefördertes Projekt:** Die Wahl zwischen Zeit oder Geld: neue Flexibilität für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem?
- **Befragung** von Betrieben und Beschäftigten **mit Wahloption**
- n = 2.025 Beschäftigte aus 133 Betrieben

Beschäftigte im Sample nach Branche



- Verarbeitendes Gewerbe
- Verkehr und Lagerei
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- Sonstiges (z.B. Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden)

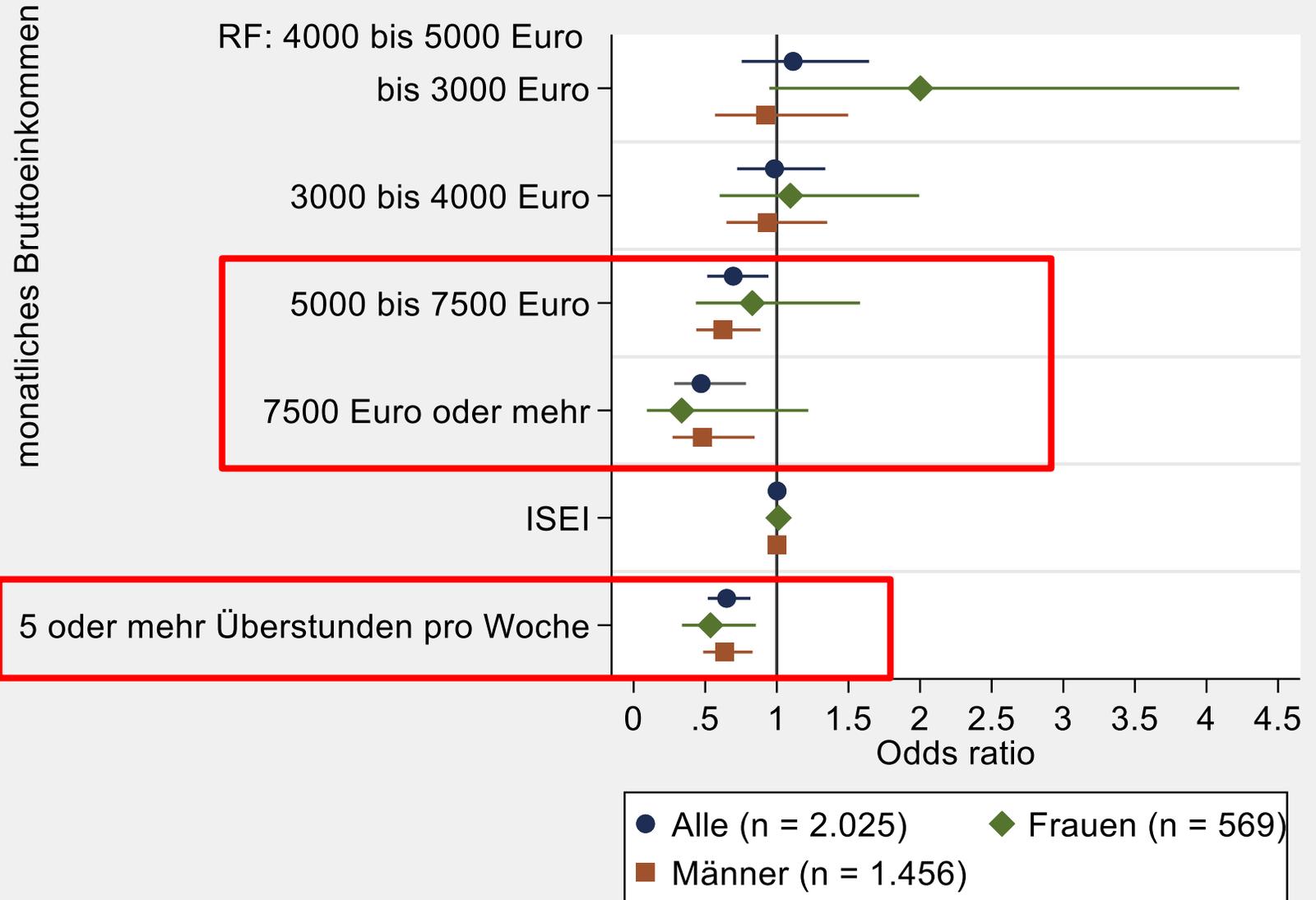
Sample

- $n = 2.025$ Beschäftigte aus 133 Betrieben
- 28 % Frauen und 72 % Männer
- zwischen 21 und 67 Jahren (Mittelwert = 43 Jahre)
- Kinder unter 14 Jahren im Haushalt: 36 %
- vertraglich vereinbarte Arbeitsstunden: 36h/Woche (Mittelwert)
- Vollzeit (ab 35 Stunden/Woche): 87 %
- Schichtarbeit: 24 %

Ergebnisse

Wer wählt nicht Zeit, sondern Geld?

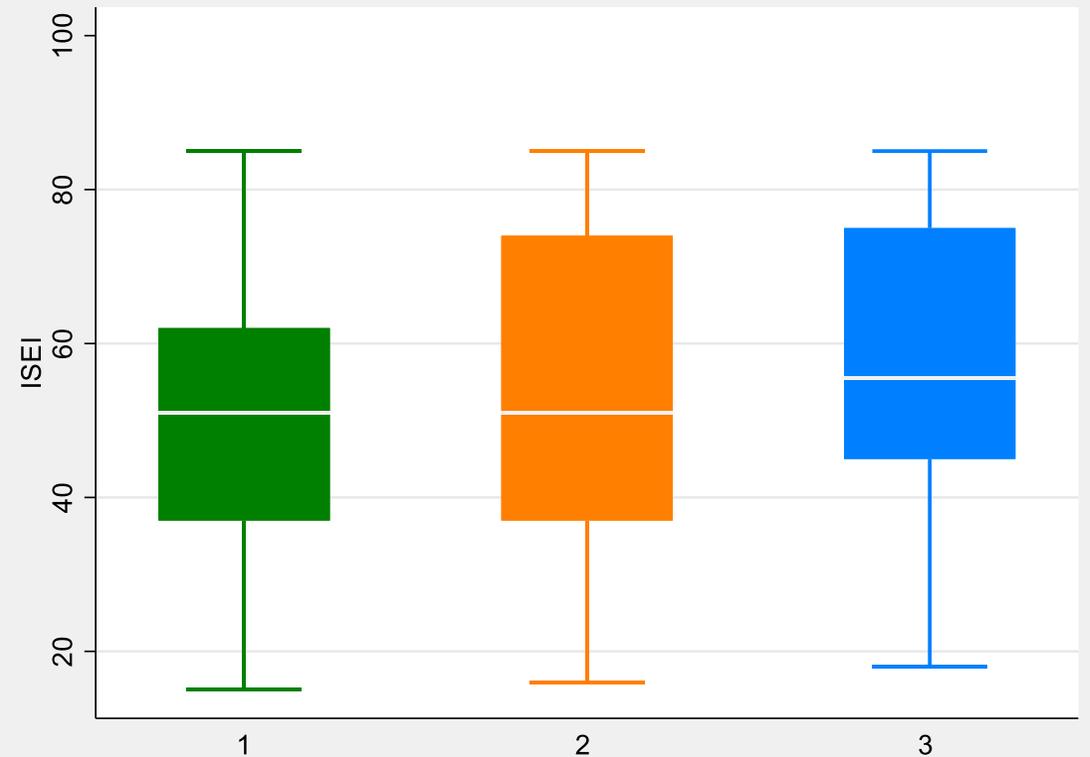
- Männer mit einem monatlichen Bruttoeinkommen ab 5000 €
- Beschäftigte, die 5 oder mehr Überstunden pro Woche leisten



Ergebnisse

- 34 % der Beschäftigten wählten ausschließlich Geld
- als wichtigsten Grund geben die Beschäftigten an:
 - 51 % Allgemeine finanzielle Entlastung
 - 35 % Mehr Geld für Hobbies, Urlaub und Freizeit
 - 15 % Sorge davor, dass, man sonst als weniger engagiert vom Vorgesetzten wahrgenommen wird oder keiner im Team kann meine Arbeit übernehmen
- Ein ähnliches Bild zeigt sich bezogen auf das monatliche Bruttoeinkommen
 - Median: 4000 bis 5000 €
 - 5000 bis 7500 €

ISEI der Befragten differenziert nach dem wichtigsten Grund für die Geldwahl



Quelle: Link-Employer-Employee Datensatz Zeit versus Geld, eigene Darstellung (n = 674)

Fazit und Ausblick

- der sozioökonomische Status hat einen Effekt auf die Wahl von Zeit oder Geld



Mögliche Erklärungen:

- finanzielle Ressourcen, um Carearbeit outzusourcen
- *male breadwinner* (Trappe et al. 2015)

Mögliche Erklärungen:

- *ideal worker norm* (Williams et al. 2013)

- deskriptive Unterschiede sowohl bezüglich des Berufsstatus als auch des Einkommens und dem genannten Grund für die Wahl von Geld erkennbar



- Private/Familiäre
Rahmenbedingungen
- Geschlechterarrangements
 - Rollenbilder
 - Aufgabenverteilung



- Individuelle berufliche &
private Lebensphase
- Finanzielle Situation
 - Motivationen Zeit:
Kinderbetreuung / Hobbies
 - Arbeitssituation



- Betriebliche Rahmenbedingungen
- AZ Normen und Betriebskultur
 - Flexibilitätsmaßnahmen
 - Familienfreundliche Maßnahmen



- Arbeitszufriedenheit
- Karriereperspektiven
- Work-Life Balance
- Konflikte Arbeit/Privatleben

Vielen Dank!

Kontakt:

Alexandra Mellies

Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie

alexandra.mellies@uni-bielefeld.de

Quellen- und Literaturangaben:

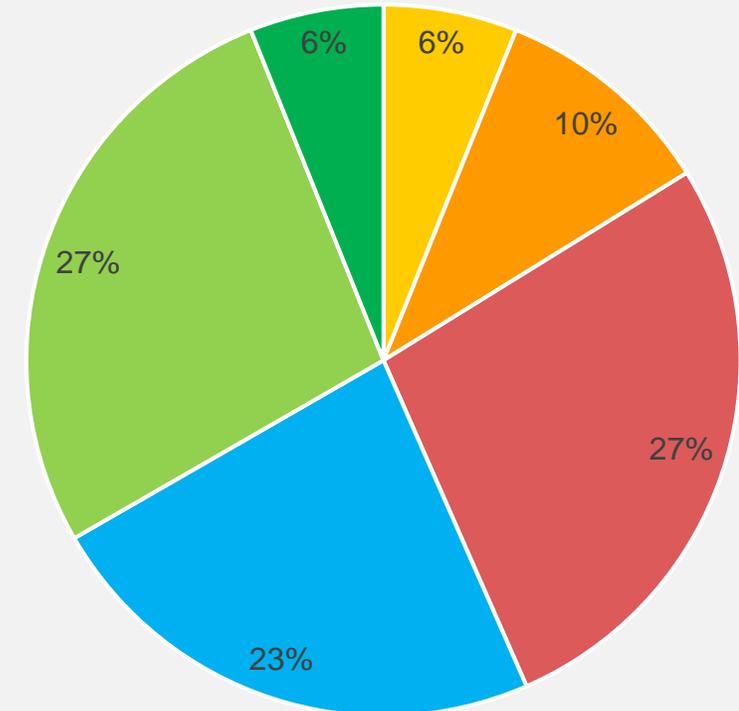
- Dorner, T.E. (2020). Sozioökonomischer Status – Bedeutung und Implikationen für die Prävention und Gesundheitsförderung. In: Tiemann, M., Mohokum, M. (eds) *Prävention und Gesundheitsförderung*. Springer Reference Pflege – Therapie – Gesundheit. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55793-8_24-1
- Duncan, G.J; Magnuson K. (2012). Socioeconomic status and cognitive functioning: moving from correlation to causation. *Wiley Interdisciplinary Review. Cognitive Science*, 3(3), 377-386. Doi: 10.1002/wcs.1176
- Fagan, C.; Walthery, P. (2011). Individual Working-time Adjustments between Full-time and Part-time Working in European Firms. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18(2), 269–299.
- Lee, S.; McCann, D. (2006). Working time capability: Towards realizing individual choice. In Boulin, J.-Y., Lallement, M., Messenger, J., & Michon, F. (Hrsg.), *Decent Working time: New Trends, New Issues*. Geneva: International Labour Office, 65-91.
- Lott, Yvonne (2017b: Flexible Arbeitszeiten. Eine Gerechtigkeitsfrage?, *Forschungsförderung Report 1*, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, [online] https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_001_2017.pdf [10.11.2020].
- Samtleben, Claire; Schäper, Clara; Wrohlich, Katharina (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich, *DIW Wochenbericht*, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 86, Iss. 35, pp. 607-613, https://doi.org/10.18723/diw_wb:2019-35-1
- Schiemann, S./Whitestone, Y. K./van Gundy, K. (2006): The nature of work and the stress of higher status, in: *Journal of Health and Social Behavior* 47, S.242–257
- Trappe, H./Pollmann-Schult, M./Schmitt, C. (2015). The Rise and Decline of the Male Breadwinner Model: Institutional Underpinnings and Future Expectations. *European Sociological Review*, 31(2), 230–242.
- Williams, J. C./Blair-Loy, M./Berdahl, J. L. (2013). Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 209–234.

Anhang

Sample

- 28 % Frauen und 72 % Männer
- zwischen 21 und 67 Jahren (Mittelwert = 43 Jahre)
- Kinder unter 14 Jahren im Haushalt: 36 %
- vertraglich vereinbarte Arbeitsstunden (Mittelwert = 36 h/Woche)
- Vollzeit (ab 35 Stunden/Woche): 87 %
- Schichtarbeit: 24 %

monatliches Bruttoeinkommen



■ weniger als 2.500 € ■ 2.500 € bis 3.000 €
■ 3.000 € bis 4.000€ ■ 4.000 € bis 5.000 €
■ 5.000 € bis 7.500 € ■ 7.500 € oder mehr