ARBEITSZEITSTRUKTUREN UND ARBEITSZEITWÜNSCHE

Die Bedeutung von Geschlecht, Lebenslage und Lebensverlauf

Rosa-Luxemburg-Stiftung, 21.01.2020

Dr. Christina Klenner, Institut für empirische Sozialforschung (INES) Berlin

Agenda

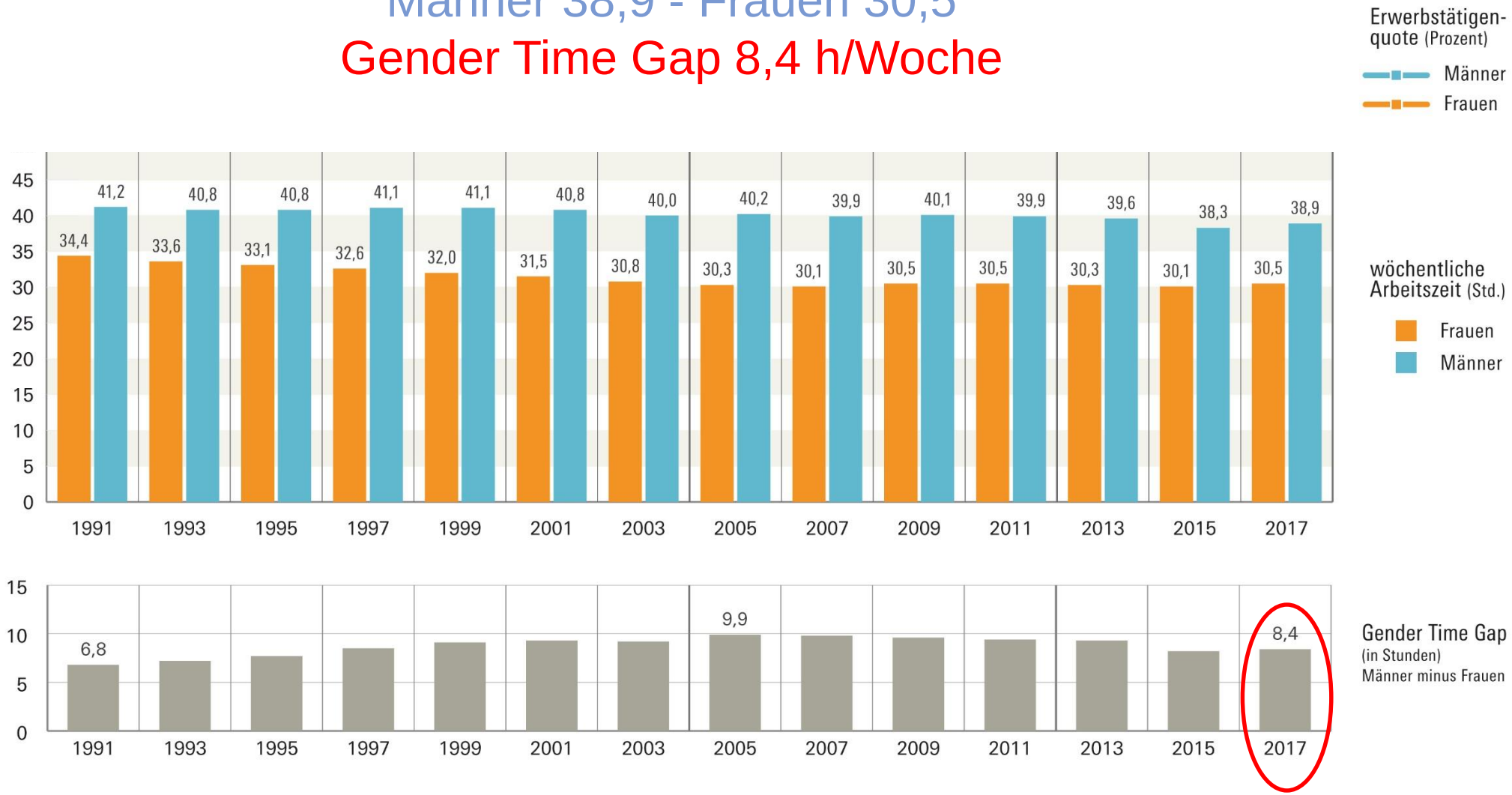
1. Arbeitszeitstrukturen:
    - Arbeitszeitdauer von Frauen und Männern
    - Geschlechterarrangements und Arbeitszeiten
    - Kinder im Haushalt - Familienphase
2. Arbeitszeitwünsche – „es kommt darauf an, wie man fragt“
3. Lebensphasenspezifische Arbeitszeitgestaltung – Aktuelle Aspekte einer „garantierten Optionalität“

Arbeitszeiten von Frauen und Männern und Geschlechterarrangements

Durchschnittliche Arbeitszeiten erwerbstätiger Frauen und Männer (in Stunden) sowie Erwerbstätigenquoten (in Prozent) in **Deutschland** (1991–2017)

Männer 38,9 - Frauen 30,5

Gender Time Gap 8,4 h/Woche

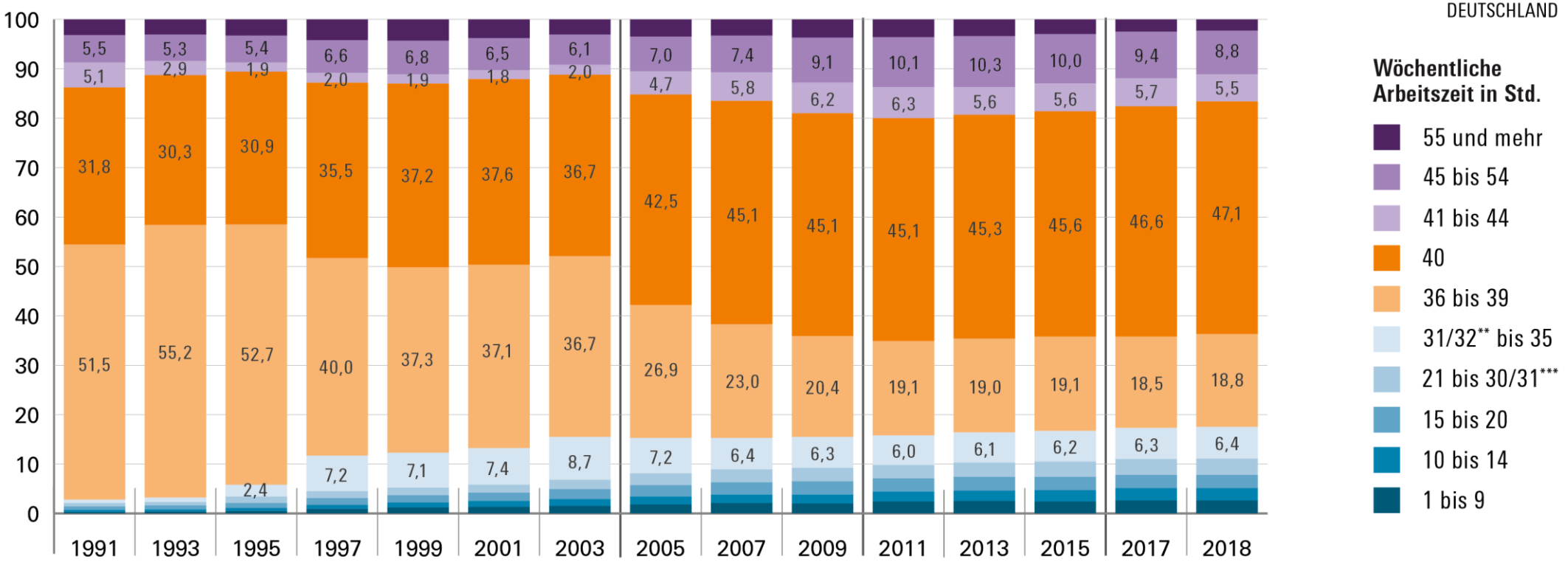


Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019

WSI

Abhängig beschäftigte **Männer** nach Arbeitszeitgruppen* in **Deutschland** (1991–2018), in Prozent

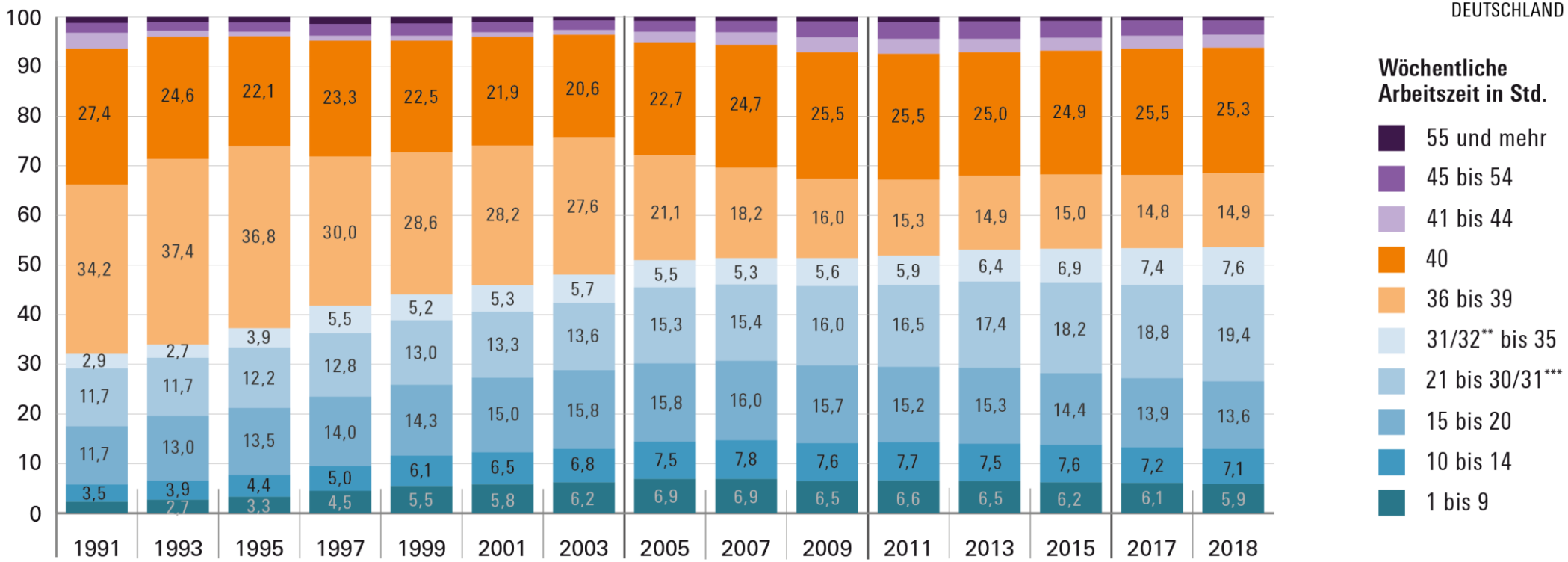


* Zu Grunde gelegt wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit inklusive Überstunden.
** ab 1999: 32 bis 35 Std. *** ab 1999: 21 bis 31 Std.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020

Abhängig beschäftigte **Frauen** nach Arbeitszeitgruppen* in **Deutschland** (1991–2018), in Prozent



Wöchentliche Arbeitszeit in Std.

- 55 und mehr
- 45 bis 54
- 41 bis 44
- 40
- 36 bis 39
- 31/32** bis 35
- 21 bis 30/31***
- 15 bis 20
- 10 bis 14
- 1 bis 9

* Zu Grunde gelegt wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit inklusive Überstunden.
** ab 1999: 32 bis 35 Std. *** ab 1999: 21 bis 31 Std.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020

WSI

Arbeitszeiten und Geschlechterarrangements

Vollzeit – NET

Vollzeit – Teilzeit

Mann Familienernährer 60,9

stark

modernisiert

Vollzeit – Vollzeit

Teilzeit – Teilzeit

Egalitäres Arrangement 26,9

Teilzeit – Vollzeit

NET – Vollzeit

Frau Familienernährerin 12,3

abgesprochen

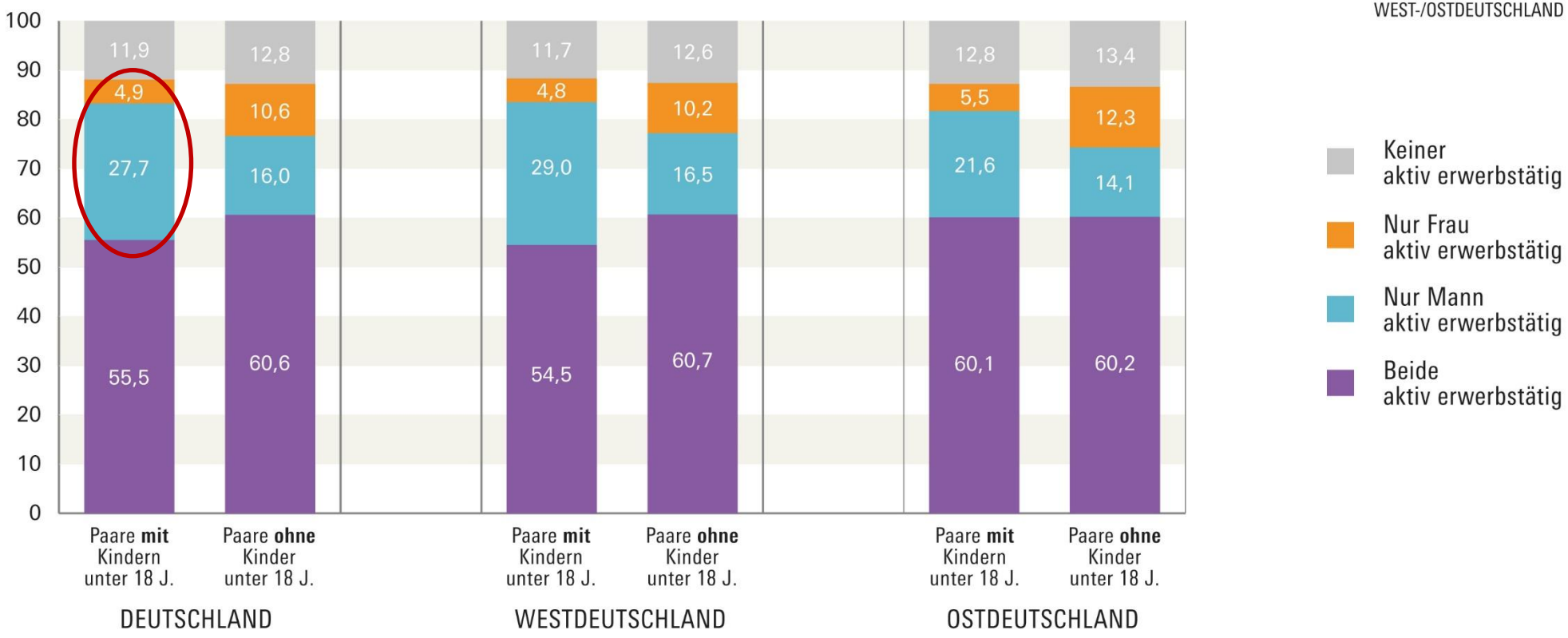
arbeitsmarkt-bedingt

NET: Nicht erwerbstätig

Zusammenhang Kinder im Haushalt – Erwerbskonstellation im Paar

INES

Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten in **Deutschland, West-** und **Ostdeutschland** (2017), in Prozent



WEST-/OSTDEUTSCHLAND

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Tabellen von Matthias Keller (Destatis), eigene Berechnungen

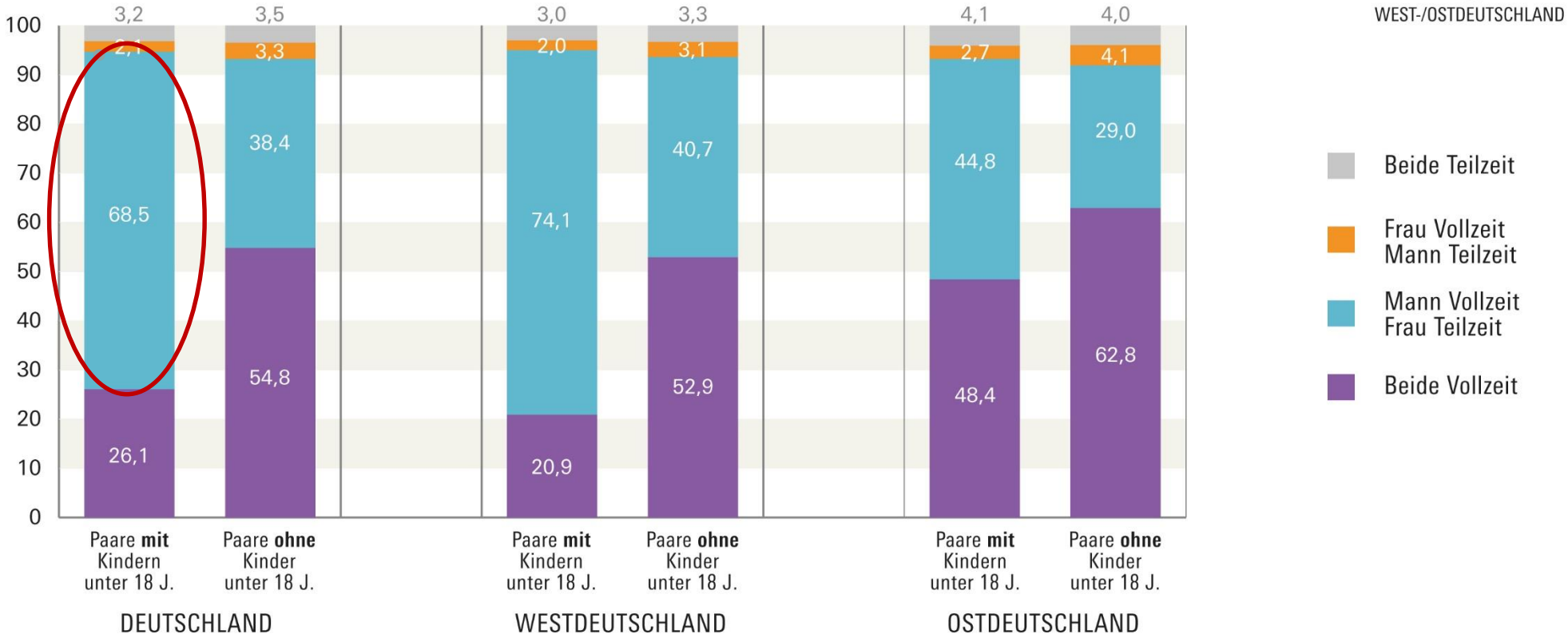
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018

WSI

Zusammenhang Kinder im Haushalt – Arbeitszeitverteilung

INES

Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Paarhaushalten mit zwei aktiv erwerbstätigen Partnern in **Deutschland, West-** und **Ostdeutschland** (2017), in Prozent



WEST-/OSTDEUTSCHLAND

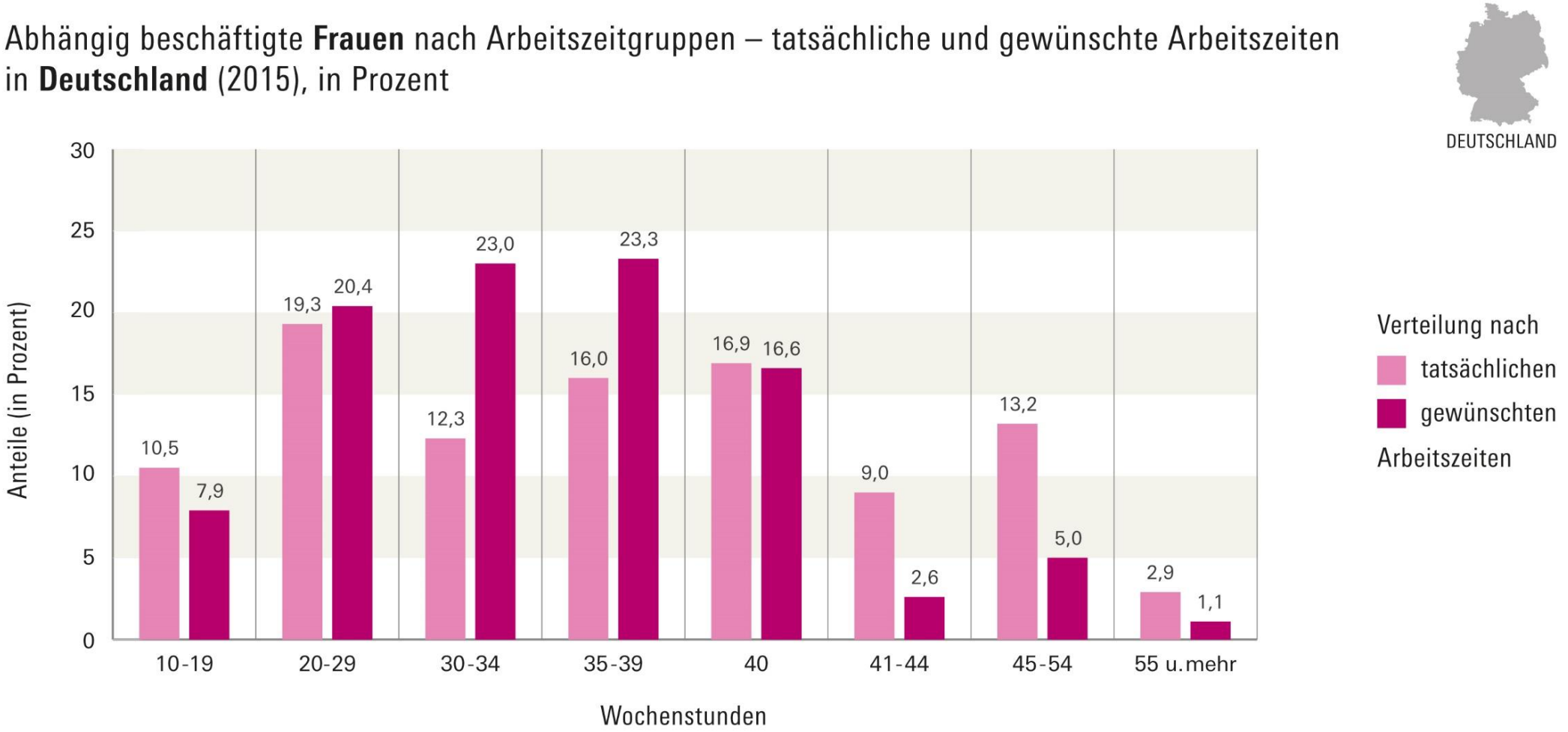
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Tabellen von Matthias Keller (Destatis), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018

WSI

Arbeitszeitwünsche

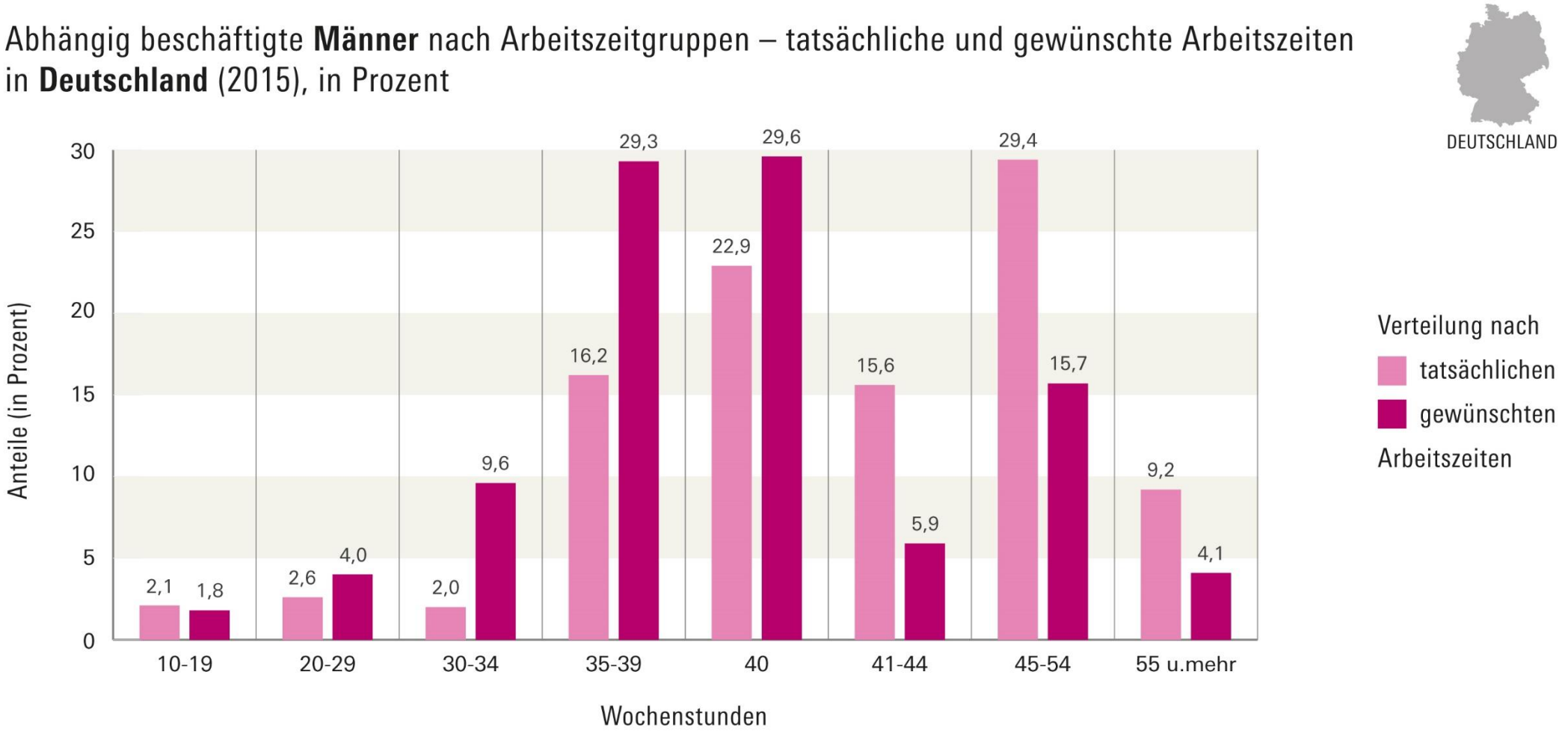
Abhängig beschäftigte **Frauen** nach Arbeitszeitgruppen – tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten in **Deutschland** (2015), in Prozent



Datenquelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; Analysen Susanne Gerstenberg, Anne Marit Wöhrmann (BAuA)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2017

Abhängig beschäftigte **Männer** nach Arbeitszeitgruppen – tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten in **Deutschland** (2015), in Prozent



Datenquelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; Analysen Susanne Gerstenberg, Anne Marit Wöhrmann (BAuA)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2017

Partnerschaftliche Arbeitsteilung – Arbeitszeitwünsche, Stressbelastung und Zufriedenheit von Frauen und Männern, 2011

	Männer	Frauen	Gesamt
Arbeitszeitwünsche			
(Verteilung in Prozent)			
Verkürzung gewünscht	51,8 %	44,7 %	48,5 %
Verlängerung gewünscht	8,1 %	17,5 %	12,5 %
Keine Änderung	40,1 %	37,8 %	39,0 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %
(Umfang – Mittelwert)			
Verkürzungswunsch in h/Woche	9,3	8,9	9,1
Verlängerungswunsch in h/Woche	9,2	10,0	9,7

Quelle: Matiaske et al. 2017, Arbeitszeitdiskrepanzen mindern Zufriedenheit mit Arbeit und Gesundheit.. In: WSIM H. 4

Arbeitszeitwünsche streuen breit….

… im Durchschnitt wollen

- Männer etwa die tarifliche Arbeitszeit arbeiten, d.h. keine Überstunden machen
- Frauen substanzielle Teilzeit bis kurze Vollzeit arbeiten

… wichtiger als abgefragte Arbeitszeitwünsche sind lebenslagen- und –phasenbezogene geschlechtergerechte Arbeitszeiten ⟹ „garantierte Optionalität“

Garantierte Optionalität

Garantierte Optionalität (Karl Hinrichs, 1992)

1. Das Konzept der „garantierten Optionalität“ bedeutet mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten durch individuelle Wahlmöglichkeiten bei der Arbeitszeit.

2. Arbeitszeitoptionen wurden geschaffen, weil die ausdifferenzierten Zeitbedürfnisse nicht mehr alle mit einer Norm befriedigt werden können. Gründe sind steigende Müttererwerbstätigkeit, mehr aktive Väter, Zeitbedarf für häusliche Pflege, Entlastung älterer Beschäftigter, lebenslanges Lernen u.a.m.

3. Das „Erwerb-und-Sorge-Modell“ wurde durch die Sachverständigenkommission für den 2. Gleichstellungsbericht der deutschen Regierung als Ziel für die Politik formuliert. Es geht auf Überlegungen zur „dual earner-dual carer“-society zurück (Gornick/Meyers 2005).

Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung

Arbeitszeitoptionen: Rechtlich abgesicherte Wahlmöglichkeiten (durch Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen)

- Reduzierung und Aufstockung der Arbeitszeitdauer (Teilzeit und Rückkehrrecht)
- Elternzeit
- Pflegezeit
- Freistellung für Bildung (Bildungsurlaub / Freistellung für Prüfungen)
- Sonderurlaub für Ehrenämter
- Freistellungsrechte für kranke Kinder
- Sabbaticals
- Langzeitarbeitszeitkonten
- Flexibler Übergang in den Ruhestand (freie Tage für Ältere, Altersteilzeit)

Aktuell

große Herausforderung: Optionen bereitzustellen und ihre Nutzung akzeptiert und möglich machen

- für Frauen und Männer
- alle Beschäftigten- und
- alle Einkommensgruppen
- Personalersatz
- Flexible Arbeitsorganisation

Literatur:

Auth, D./ Klenner, C./ Leitner, S. (2015): Neue Sorgekonflikte: Die Zumutungen des Adult worker model, in: Amacker, M. /Völker, S. (Hrsg.): Prekarisierungen. Arbeit, Sorge, Politik, Beltz Juventa Weinheim, S. 42-58

Hinrichs, Karl (1992): Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung. Arbeitnehmerpräferenzen, betriebliche Interessen und Beschäftigungswirkungen. In: *Soziale Welt* 43 (3), S. 314–330.

Matiaske, Wenzel; Schmidt, Tanja; Seifert, Hartmut; Tobsch, Verena (2017): Arbeitszeitdiskrepanzen mindern Zufriedenheit mit Arbeit und Gesundheit. In: *WSI-Mitteilungen* (4), S. 287-295.

Tobsch, Verena; Matiaske, Wenzel; Holst, Elke; Schmidt, Tanja; Seifert, Hartmut (2018): Mehr oder weniger arbeiten? Es kommt darauf an, wie man fragt. Methodische Aspekte der Präferenzmessung gewünschter Arbeitszeiten. Hg. v. DIW (SOEP Papers, 960).

WSI Report 2020: Brehmer, Klenner, Schmidt: Was macht Frauen zu Familienernährerinnen? Düsseldorf, i. E.

Danke fürs Zuhören!

c.klenner@ines-berlin.de