

Arbeitszeiten heute und morgen – auf dem Weg zu mehr Geschlechtersensibilität

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen, Kassel, 25. September 2015

Dr. Elke Ahlers

WSI in der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf

1. Arbeitszeit heute – Orientierung am Modell des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses
2. Allgemeine Entwicklungen in der Arbeitswelt
3. Arbeitszeit quo vadis – die zwei Richtungen in der heutigen Arbeitszeitdebatte
4. Arbeitszeitverkürzung?
5. Ist die 30h-Woche eine Option für die Gleichstellung von Frauen? (ver.di Modell „Kurze Vollzeit“)
6. Offene Fragen

Das Normalarbeitsverhältnis...

... als Normalität und Leitbild

das männlich dominierte „Normalarbeitsverhältnis“ setzt geschlechtstypische Arbeitsteilung voraus

- Weitgehende **Verfügbarkeit des männlichen Familienernährers** (Freiheit von Reproduktionsarbeit und Sorgeverantwortung)
- Standardarbeitszeit : 40 Std. /Woche – Vollzeit - unbefristet
- **Frauen übernehmen Haus- und Familienarbeit** und ermöglichen so die AM-Verfügbarkeit des Ernährers
- **Existenzsicherung über den Familienverbund:**
 - „Familienlöhne“ und
 - soziale Sicherung durch abgeleitete Ansprüche in den Systemen der SV

Arbeitszeiten heute – welche Trends zeichnen sich ab?

- Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit
 - (Teilzeit-Boom)
 - Verkürzung über Vollzeit gilt als gesellschaftlich indiskutabel

- Heterogenisierung der AZ-Dauer
 - Arbeitszeitnorm nur bei Männern zu finden
 - bei Frauen breites Spektrum

- im Ergebnis Polarisierung der Arbeitszeit Frauen-Männer („Gender Time Gap“)
 - Gründe hierfür:
 - fehlende Kinderbetreuung, Abgabefreiheit für Minijobs, Ehegattensplitting, etc.

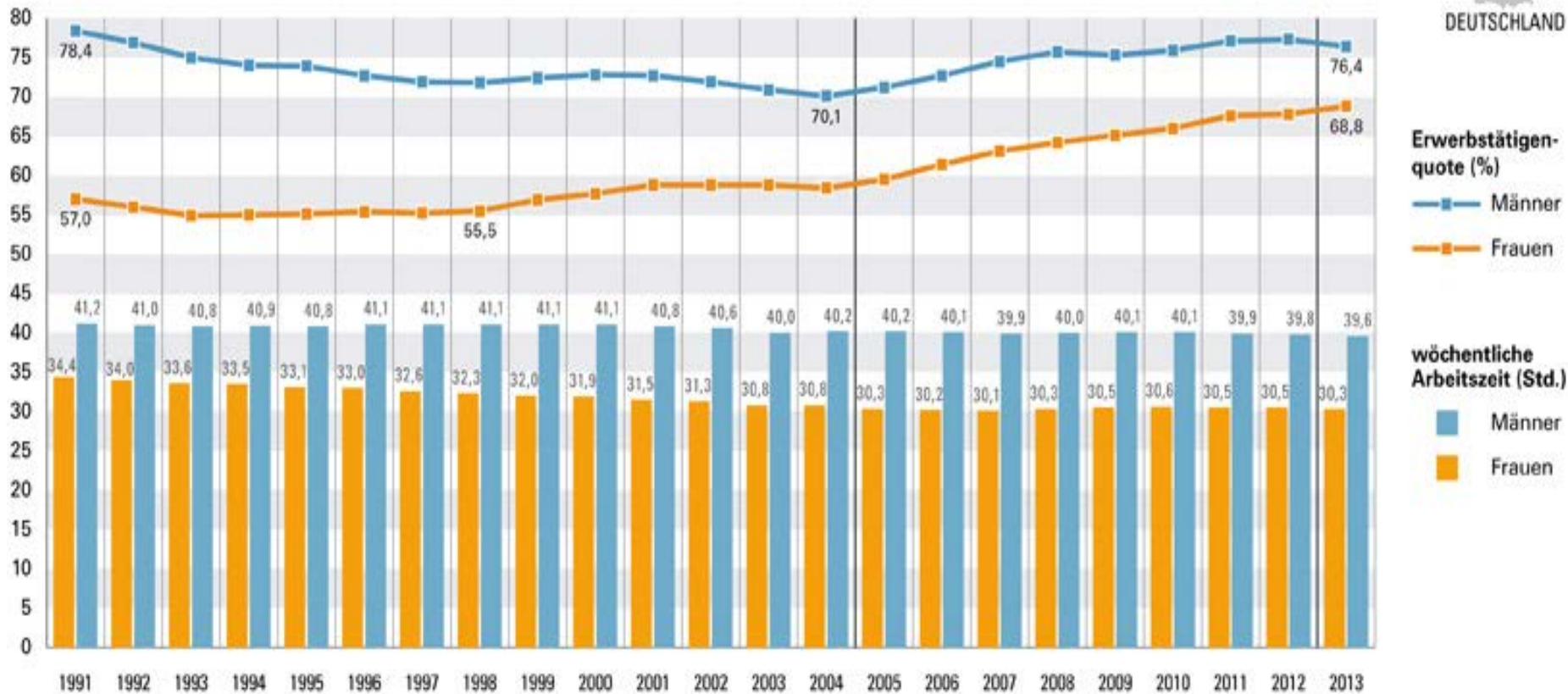
Offene Fragen:

- Eine neue Norm für alle? Oder Normen für Phasen?
- Kürzere Wochenarbeitszeit? Zu welchen Bedingungen? (Lohnausgleich, Personalausgleich?)
- Lebensphasengerechte AZ – „Unter dem Strich“ eine kürzere Lebensarbeitszeit?
- Für welche verkürzten Arbeitszeiten trägt wer die Kosten? Arbeitgeber, Staat, Individuen?
- Regulierung auf welcher Ebene? Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsvertrag?
- Wie politische Kraft für neue Arbeitszeiten mobilisieren?

Durchschnittliche Arbeitszeiten* erwerbstätiger Frauen und Männer (in Stunden) sowie Erwerbstätigenquoten (in Prozent) in **Deutschland** (1991–2013)



DEUTSCHLAND



*Zu Grunde gelegt wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit (inklusive Überstunden) der Erwerbstätigen ab 15 Jahren.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2015



Arbeitszeiten heute – welche Trends zeichnen sich ab?

- Flexibilisierung der Arbeitszeit
 - Gleitzeit, Arbeitszeitkonten
 - abnehmende Bedeutung von Arbeitszeitgrenzen („Arbeiten ohne Ende“, Entgrenzung)
 - sogar Forderung nach Deregulierung von Arbeitszeit (Bundesverband deutscher Arbeitgeber)

- mehr Arbeit zu atypischen Zeiten:
 - Nacht- und Wochenendarbeit nimmt zu (Kunden-/Serviceorientierung)

- mehr Arbeitszeitoptionen
 - gesetzliche und tarifliche Regelungen und Ansprüche erlauben flexible Abweichungen

Arbeitszeiten – vier Probleme (vgl. Klenner 2014):

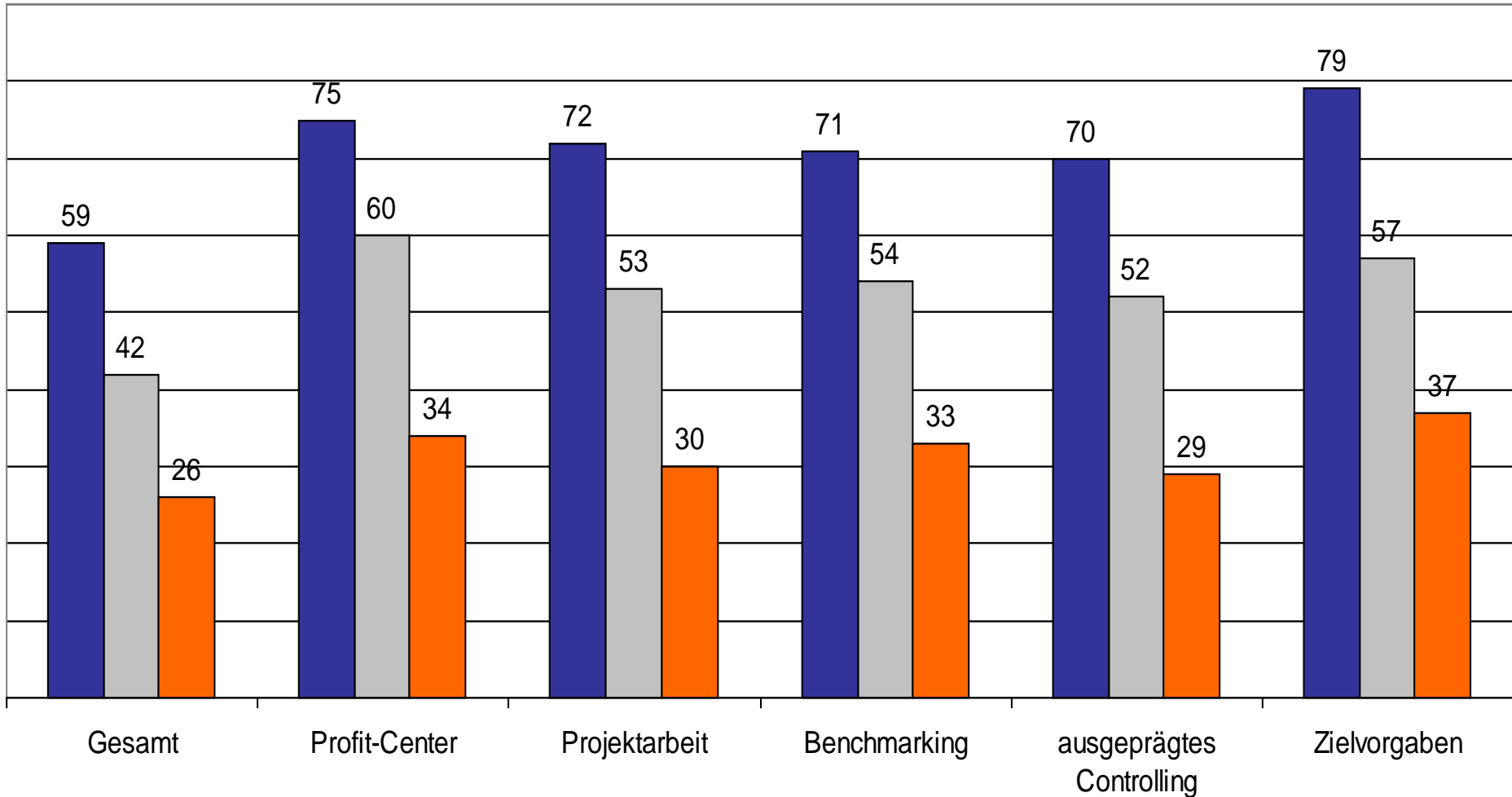
- Das Regulierungsproblem
- Das Überlastungsproblem
- Das Gleichstellungsproblem
- Das Autonomieproblem

Das Regulierungsproblem:

- Schutzfunktion von Arbeitszeitgrenzen eingeschränkt bei Projektarbeit und ergebnisorientierter Arbeitsgestaltung – Zielerreichung im Vordergrund
- Arbeitszeit kaum erfassbar bei Vertrauensarbeitszeit
- Arbeitszeitgrenzen verschwimmen
- gesetzliche Vorschriften kaum kontrollierbar
- Abweichung von tariflicher Arbeitszeit

Arbeitsbelastungen der Beschäftigten bei neuen Arbeits- und Steuerungsformen

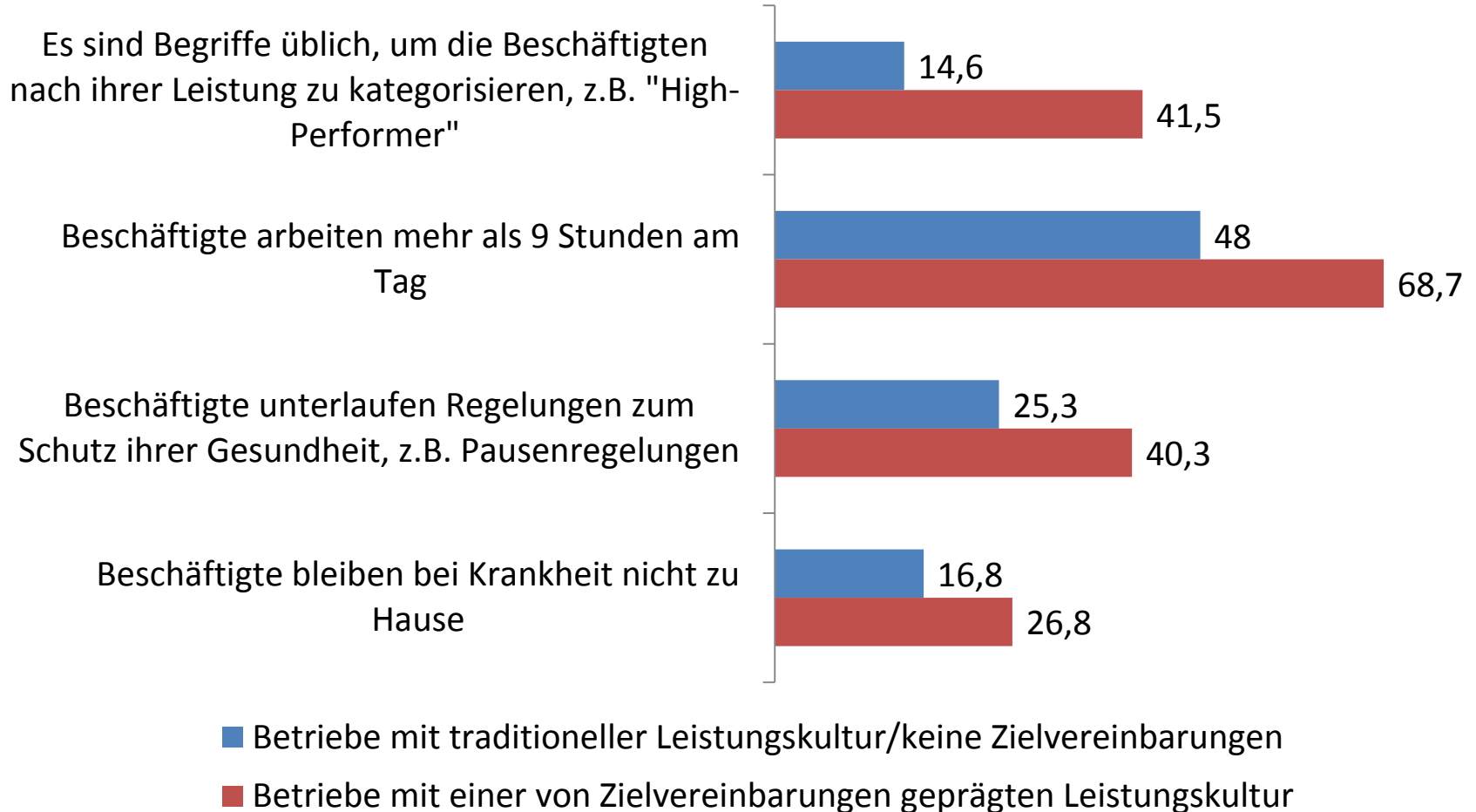
(Angaben der Betriebsräte in %)



■ Zeitdruck ■ hohes Arbeitsvolumen ■ mangelnde Planbarkeit der AZ

Leistungskultur und Arbeitszeit

- Antworten der befragten Betriebsräte in % -



Das Überlastungsproblem:

- Arbeitsverdichtung und Personalmangel
- Unerfüllte Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten (Gesundheit, soziales Engagement, Lebensqualität)
- Arbeitszeiten nicht demografiefest: keine altersgerechten Arbeitszeiten
- mangelnde Anpassung der Arbeitszeitdauer an Zeitbedarfe in der Familienphase

...darunter: Arbeitszeiten in der Familienphase

- zunehmende Zahl von Zweiverdiener-Paaren
- mehr erwerbstätige Mütter kleiner Kinder
- mehr Väter, die sich Zeit mit ihren Kindern wünschen

Das Gleichstellungsproblem:

- Gender Time Gap: rund 9 Stunden wöchentlich
- ungleiche Verteilung der häuslichen Sorgearbeit
- Berufliche Ungleichheit von Frauen und Männern – Zusammenhang zur Arbeitszeitlücke
 - Diskriminierung beim Zugang zu Arbeitsplätzen
 - Gender Pay Gap
 - Dilemma Zeitnot – Karriereverzicht
 - Rentenlücke – „Vernarbungen“ im Lebensverlauf

Das Autonomieproblem:

- mangelnde Planbarkeit der eigenen Zeit bei stark betrieblich gesteuerter Arbeitszeit
 - teils direkter Eingriff der AG in die private Zeit, z.B. bei Arbeit auf Abruf
- Mangel an selbstbestimmter Flexibilität (Zeitsouveränität)
- Wichtig ist „Zeit zur richtigen Zeit“

Debatten in Deutschland:

- Allgemeine Arbeitszeitverkürzung
- mehr Zeitsouveränität
- familiensensible Arbeitszeitgestaltung
- Lebensverlaufsbezogene Arbeitszeitgestaltung
- Debatte um ein neues Normalarbeitsverhältnis

Die zwei Richtungen in der Arbeitszeitdebatte...

Gesellschaftlicher
Wunsch nach
Reduzierung der
Arbeitszeit:

Work-Life-Balance
Humanisierung der Arbeitswelt
Gesundheit
demografischer Wandel
hohe Produktivität in Deutschland

Flexibilisierungs-
bestrebungen
sowohl von
Unternehmen und
Beschäftigten

Flexibilisierung
Entgrenzung
Deregulierung (Forderung des
BDA nach Deregulierung der
Arbeitszeit)

Gestaltungsanforderungen für Neuarrangement der Arbeitszeit

- Spielraum für Zeitsouveränität erweitern – Abhängigkeit von betrieblichen Vorgaben reduzieren
- Zusammenhang von AZ und Leistung neu gestalten
- Erwerbsarbeitszeit gerechter auf die Geschlechter verteilen
- Im Lebensverlauf wechselnde Arbeitszeiten ermöglichen
- Beschäftigung sichern und schaffen

Warum stockt die Debatte um Arbeitszeitverkürzung?

- ideologisch sehr aufgeladene Debatte
- die Reduzierung der Arbeitszeit auf 30 Stunden mit vollem Lohn- und Personalausgleich gilt als gesellschaftlich unrealistisch (Öffentlicher Dienst → Spardiktat!)
- angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt, Machtverlust der Gewerkschaften
- Finanzierung: voller Lohnausgleich oder Verzicht auf Lohn?
- Standpunkt, dass sich Arbeitszeit der Regulierung entzieht
- Besitzstandswahrung (männerdominierte Gewerkschaften)
-

Standpunkte der Gewerkschaften:

ver.di

- arbeitszeitpolitische Themen werden als sehr wichtig eingestuft, besonders im Kontext des Lebensverlaufs
- die Mitglieder sind mehrheitlich nicht mobilisierungsfähig, wenn es um eine generelle Verkürzung auf 30h geht
- Begründung:
 - Ver.di = Multibranchengewerkschaft
 - sehr hoher Teilzeitanteil unter den Beschäftigten (Frauen, Niedriglohnsektor)

IG Metall

- die Kampagne der 80 Jahre zur 35h-Woche ist als Modell gescheitert → Folge: Arbeitsintensivierung
- Forderung nach Zeitsouveränität (!) der Beschäftigten
- Männerdominiert...

Vorschlag ver.di: Kollektive Arbeitszeitverkürzung über 14 Tage Verfügungszeit

entweder:

- 14 zusätzliche freie Tage oder
- entsprechend verkürzte Wochenarbeitszeit oder
- monetäre Einzahlung auf ein Zeitwertkonto
- TZ-Beschäftigte werden um 2h/Woche höhergestuft

Regulierung:

- optional in Aushandlung mit dem AG (Betriebsvereinbarung)
- kollektiv über Tarifverträge
 - →flexible Gestaltungsmöglichkeiten, die sich an die Besonderheiten Branche, die betriebliche Zeitkultur und den Wünschen der Beschäftigten ausrichten kann

Vor- und Nachteile des Konzepts:

Vorteile:

- reduziert geschlechtsspezifische Arbeitszeitkulturen
- Abkehr vom männlich zentrierten Normalarbeitsverhältnis
- Verbesserung der Work-life-Balance
- Einkommensneutralität bei Paaren

Nachteile:

- was tun bei hoher Ergebnisorientierung in der Arbeit (Projektarbeit)?
- Bedeutungsverlust von Tarifverträgen und Betrieblicher Interessenvertretung
- Frage der Finanzierbarkeit (14 Tage bedeuten de facto 5% Lohnsteigerung?)
- Verdienstverluste bei alleinstehenden Geringverdienern

Dokumentation WSI Herbstforum am 27. und 28.11.2014

ARBEITSZEITEN DER ZUKUNFT: SELBSTBESTIMMT, GESCHLECHTERGERECHT, NACHHALTIG!

„Normalarbeitszeit“ verliert immer stärker an Bedeutung – die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen zusehends. Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten birgt sowohl Chancen als auch Risiken.

Wie muss eine moderne Arbeitszeitpolitik aussehen? Auf dem WSI-Herbstforum 2014 stellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland in vier Plenarsessions und sechs Panels ihre Forschungsergebnisse vor und diskutierten gemeinsam mit fast 300 Gästen über Gestaltungsoptionen und Probleme. In einem [Round Table von Gewerkschafter/-innen und Vertretern der Politik](#) und in einem [Podiumsgespräch mit Reiner Hoffmann, Vorsitzender des DGB](#), wurden die Herausforderungen an die Arbeitszeiten der Zukunft aus gewerkschaftlicher Perspektive formuliert.

- [Programm der Tagung \(pdf\)](#)
- [Fotostrecke WSI-Herbstforum 2014](#)
- [WSI Herbstforum: youtube-playlist](#)

BEGRÜSSUNG UND EINFÜHRUNG



[Dr. Reinhard Bispinck](#) (WSI) begrüßt die Gäste und formuliert den Anspruch der Tagung, ganz unterschiedliche Perspektiven der gegenwärtigen Diskussion um Arbeitszeiten aufzugreifen und zusammenzuführen, Forschungsbedarf zu identifizieren und Lösungsansätze zu erarbeiten.

- [Eröffnungsvortrag \(pdf\)](#)

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

VERÖFFENTLICHUNGEN

[WSI-Mitteilungen](#)

[WSI Report](#)

[WSI-Diskussionspapiere](#)

Vorträge

[Bücher](#)

[Literatursuche](#)

Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches Institut
of Economic and
Social Research

WSI Report

19 | November 2014

Arbeitszeiten in Deutschland

Entwicklungstendenzen und Herausforderungen
für eine moderne Arbeitszeitpolitik

*Nadine Absenger, Elke Ahlers, Reinhard Bispinck, Alfred Kleinknecht,
Christina Klenner, Yvonne Lott, Toralf Pusch und Hartmut Seifert*

Die Arbeitszeit ist in den beiden letzten Jahrzehnten kürzer, heterogener und flexibler geworden. Von einem einheitlichen Arbeitszeitmuster kann längst nicht mehr die Rede sein. Die Entwicklung zeigt sich auch in der tariflichen Arbeitszeit-

Offene Fragen:

- Eine neue Norm für alle? Oder Normen für Phasen?
- Kürzere Wochenarbeitszeit? Zu welchen Bedingungen? (Lohnausgleich, Personalausgleich?)
- Lebensphasengerechte AZ – „Unter dem Strich“ eine kürzere Lebensarbeitszeit?
- Für welche verkürzten Arbeitszeiten trägt wer die Kosten? Arbeitgeber, Staat, Individuen?
- Regulierung auf welcher Ebene? Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsvertrag?
- Wie politische Kraft für neue Arbeitszeiten mobilisieren?

Aktivierende Regulierung: Den Weg zur Kurzen Vollzeit als neuem Standard bahnen

- Kurze Vollzeit attraktiv machen
- Variable Arbeitszeiten im Lebensverlauf
- Neue Schichtmodelle
- Arbeitsmarkt- und Steuer-Reformen: Minijobs, Ehegattensplitting abschaffen...

- Lange Vollzeit zum Konfliktthema machen
- Anti-Stress-Verordnung
- Gesetzliche 40-Stundenwoche

Vielen Dank!

Elke-Ahlers@boeckler.de