

ARBEIT

DER ZUKUNFT

Mein Leben, meine Zeit – Arbeit neu denken

Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten und Vereinbarkeit
Kongresshalle Böblingen / 22. Juni 2016



Arbeitszeiten – eine Themenkonjunktur

DIE ZEIT / 28.8.2014 (Marco Brost und Elisabeth Niejahr)

„Sie wollen an der Uhr drehen“.

Millionen Arbeitnehmer fordern mehr Zeit für sich selbst. Jetzt berät sogar die Regierung darüber

„(...) Erstmals seit 30 Jahren wollen die Deutschen wieder andere Arbeitszeiten, und wieder ist es eine Massenbewegung.“

Weitere Titelstories im SPIEGEL etc.

ZEIT-Spezial „Arbeit, Liebe, Geld“ / 2/2016:

Gebt uns Zeit. In der Rushour des Lebens sind Männer und Frauen oft überfordert. Wie man da herauskommt und wie sich die Arbeitswelt verändern muss.

Einbettung der Debatte in Zeitdiagnosen

WIE GEHT ES UNS?

Hans Bertram/Carolin Deuffhard: „Die überforderte Generation“ (2015)

-> Extreme Verdichtung von Entscheidungen, Anforderungen und Aufgaben in der Zeit vom 35. bis 45. Lebensjahr

Stephan Grünwald: Die erschöpfte Gesellschaft (2013)

-> wachsende Unruhe + gesteigertes Ausmaß an Erschöpfung / Krisengespenster & Gefühl, dass Maximierungskultur „höher, schneller, weiter“ am Ende ist (aber wohin soll die Reise stattdessen gehen?)

Einbettung der Debatte in Zeitdiagnosen

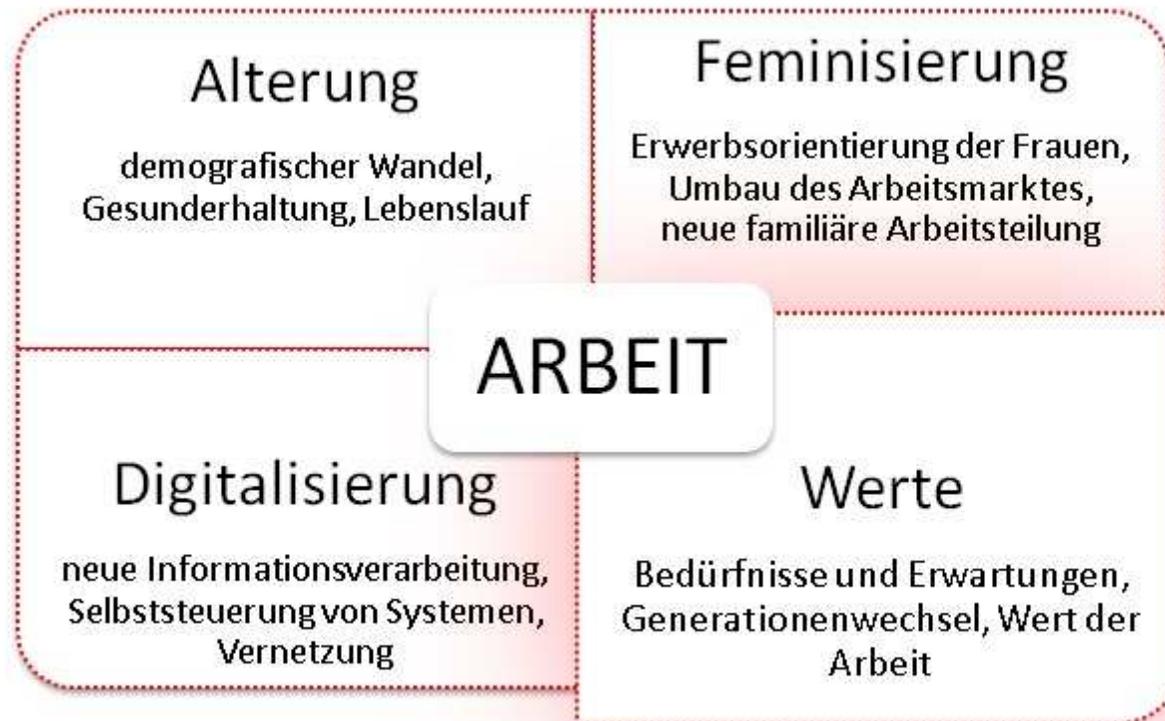
Hartmut Rosa: „Beschleunigung und Entfremdung“ (2013)

-> immer stärkeres Geheztsein, unter dem Druck der Frist "löschen wir ständig Feuer", machen Dinge gleichzeitig, haben stets das Gefühl, auf rutschenden Abhängen zu leben

Klaus Hurrelmann: „Die heimlichen Revolutionäre: Wie die Generation Y unsere Welt verändert“ (2015)

-> Prioritäten, die Erwartungen an gute Arbeit, an Entwicklungsmöglichkeiten, an Arbeitsorganisation und Arbeitskultur, aber auch an Familie und Privatleben; Wettbewerbsorientierung und Statussymbole verlieren an Bedeutung – Arbeitszeitsouveränität wird wichtiger als der Dienstwagen; Die „Frage nach dem Sinn wird zum Merkmal dieser Generation“ (Klaus Hurrelmann).

Was verändert unsere Ansprüche an Arbeitszeiten?



Arbeitszeiten

Der gespaltene Arbeitsmarkt (von Eltern)

Überlange Vollzeit der Väter, kurze Teilzeit bei Müttern:
Mütter-Erwerbstätigkeit: 69 % in Teilzeit (1996: 51 %); Väter: 6 % Teilzeit

21 Prozent der Frauen: unter 15 Stunden pro Woche
(kleine Teilzeit -> Deutschland an der „Spitze“ Europas)

Fast 30 Prozent der Frauen: unter 20 Stunden
Gender Time Gap in Deutschland: 9 Stunden bzw. 23 %

Rund 900.000 Paare mit Kinder(n) arbeiten beide Vollzeit
2 Mal 40 + x = Überforderung

Aktuelle Befunde zur Vereinbarkeit

Die Betreuungslücke:

- Bundesweit öffnen 65,4% der Kindertageseinrichtungen zwischen 7 Uhr und 7.30 Uhr und 62,5% schließen zwischen 16.30 Uhr und 18 Uhr.
- Schließzeiten nach 18 Uhr gibt es lediglich in 1,4% aller Einrichtungen.
- Große regionale Unterschiede

Vereinbarkeit Familie und Beruf – wie sehen es die Eltern? (Monitor Familienleben)

- Mehr als zwei Drittel der Befragten schätzen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland als „nicht so gut“ ein. Bei den Eltern sind es 70 Prozent, bei den befragten Müttern sogar 75 Prozent.
- Während 74% der Gesamtbevölkerung und 81% der Eltern politischen Handlungsbedarf bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehen, sind es bei den Alleinerziehenden sogar 87%.

Arbeitszeiten und Gesundheit

DGB-Index gute Arbeit 2014: Nur 46 Prozent der Beschäftigten gehen davon aus, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten werden.

AOK-Familienstudie 2014: „Belastungsfaktor Zeit“

(-> Hauptaussage: Die zeitliche Belastung von Eltern hat zugenommen; Zeitstress ist die größte Belastung im Alltag ->Forderung: flexible Arbeitszeitmodelle)

Studie der Techniker Krankenkasse (2013): Stresslevel bei den 36- bis 45-Jährigen am höchsten ist: 80% sind im Stress; ruhiger wird es ab Mitte 50.

Studie Zukunftsinstitut zur „Generation Y“: 34 % finden Burnout realistisch;
Kampagne Junge IG Metall: „Mein Auto, mein Haus, mein Burnout“

Institut für Demoskopie Allensbach / INSM: „Arbeit heute und morgen“: Fast jeder zeite berichtet davon, dass die persönlichen Arbeitsbelastungen in den letzten Jahren gestiegen sind.

Pflege als wachsende zeitpolitische Herausforderung

- Laut des Deutschen Alterssurveys kümmerten sich im Jahr 2008 etwa 13 Prozent der Arbeitnehmer zwischen 40 und 65 Jahren um eine hilfebedürftige Person.
- Zahl der Pflegebedürftigen wird bis 2050 auf fast fünf Millionen ansteigen (DIW), das heißt: Sie wird sich mehr als verdoppeln.
- 2/3 der privat Pflegenden sind Frauen (IfD Allensbacher)-> aber: immer mehr Männer
- Rund jede zweite Frau im Alter von 40 bis 59 Jahren kümmert sich gleichzeitig um Kinder und ältere Angehörige (IfD Allensbach 2014).
- Thema „Pflege“ = in vielen Unternehmen noch ein Tabu, besonders in KMU (SowiTra)
- Männer mit Pflegeverantwortung erfahren wenig Verständnis im Betrieb (Auth 2015).

Weiterbildung – das nächste große Thema

Institut für Demoskopie Allensbach / INSM: „Arbeit heute und morgen“: zu den Auswirkungen der Digitalisierung:

76 Prozent glauben, dass es wichtiger wird, dass man sich weiterbildet

(= auf Platz 3 bei den Zukunftserwartungen – 1. = Leistungsdruck nimmt zu; 2. = Immer mehr Arbeit wird von Maschinen bzw. Computern übernommen)

Was wollen Beschäftigte?

Partnerschaftlichkeit gewünscht

- Väter möchten weniger, Mutter mehr arbeiten.
- 60 Prozent der Eltern mit Kindern zwischen 1-3 wünschen sich, dass beide Partner im gleichen Umfang erwerbstätig sind und sich gemeinsam um Haushalt und Familie kümmern. Aber nur 14 Prozent können dieses Modell zurzeit realisieren.
- Frauen in Teilzeit möchten im Schnitt 3 Stunden mehr arbeiten, Frauen in Minijobs sogar 9 Stunden mehr.
- Für 83 % der Frauen und 84 % der Männer ist Gleichstellung wichtig für den Zusammenhalt der Gesellschaft (BMFSFJ 2015).
- Befragung von Frauen zwischen 18-40: Vollzeitnahe Teilzeit und Flexibilität der Arbeitszeiten im Lebensverlauf = zentrale Forderung an Politik und Betriebe

Was wollen Beschäftigte?

Was wollen Väter?

- 54 % der Väter finden, dass sie zu wenig Zeit für Ihre Kinder haben.
- 60 % der Väter möchten Arbeitszeiten zugunsten der Familie reduzieren: 53 %: 36-40 Stunden; 19 %: vollzeitnahe Teilzeit (IfD Allensbach)
- „Elterngeld-Väter“ wollen sich mehr in die Kindererziehung einbringen (siehe „Väter-Studie“ der Väter-gGmbH).
- WZB-Studie: Junge Männer wollen keine Alleinernährer mehr sein (78 %)

Warum reduzieren Väter ihre Arbeitszeit nicht?

- Finanzielle Gründe
- Restbestände herkömmlicher Geschlechterrollen: „Ein Mann muss eine Familie ernähren können ...“
- Festgefügte Vollzeitnorm (-> Wie könnte ein neues Normalarbeitsverhältnis aussehen?)

Die betriebliche Ebene

A.T. Kearny: Wie familienfreundlich sind Unternehmen in Deutschland:

Hohe Zahl Unternehmen ermöglicht flexible Arbeitszeiten – was ist damit gemeint?

Nur 17 Prozent glauben, dass in ihrem Betrieb die Vereinbarkeit von Kindern und Beruf eine Selbstverständlichkeit ist

13 Prozent: Mein Betrieb unterstützt aktiv, dass Väter ausreichend Zeit für ihre Familien haben

11 Prozent Frauen mit Kinderwunsch: Unsere Führungskräfte engagieren sich glaubhaft/nachhaltig für Vereinbarkeit

1/5 ist zufrieden mit den Auszeit-Regelungen.

14 Prozent vollzeitbeschäftigte Eltern mit Vollzeit-Partner sind zufrieden mit familienfreundlichen Angeboten der Unternehmen.

Welche gesetzlichen Arbeitszeioptionen gibt es?

- Rechtsanspruch auf Teilzeit
- Elterngeld + Elterngeld plus / Elternzeit
- Kurzfristige Arbeitsverhinderung, Pflegezeit und Familienpflegezeit
- Bildungsurlaub (5 Tage, nicht in Bayern und Sachsen)
- Arbeitszeitkonten (Flexi-2-Reform)
- Flexibler Übergang in den Ruhestand/Teilrente/Flexirente

Welche Konzepte liegen auf dem Tisch?

- Recht auf befristete Teilzeit (Koalitionsvertrag)
- Wahlarbeitszeit (Modell des Deutschen Juristinnenbunds)
- Ziehungsrechte, Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf (Mückenberger)
- Familienarbeitszeit (SPD)
- Flexibles Pflegezeitbudget für pflegende Angehörige (FES)
- Bildungsteilzeit / Arbeitsversicherung (BMAS)
- Flexible Vollzeit mit Arbeitskorridor von 30 bis 40 Wochenstunden (DIE GRÜNEN)
- 3 x 8 Monate Elternzeit (Die Grünen)
- BMAS / Grünbuch: neuer Flexibilitätskompromiss

Wie funktioniert die Wahlarbeitszeit

- Erfasst alle Betriebe, lässt aber differenzierte Lösungen zu
- Konzept der „regulierten Selbstregulierung“; kollektive Ansprüche für individuelle Lösungen
- Betonung auf dem „Aushandlungscharakter“ (Prinzip Augenhöhe); geregeltes Beteiligungs- und Mitbestimmungsverfahren (Spielregeln)
- im Gesetz stehen Formen, Fristen, Verfahren und Beteiligungsrechte (1. Arbeitszeitcheck; 2. Entwicklung Arbeitszeitkonzept mit Maßnahmen (wichtig hier: Vertretungsregelung)
- Betriebe mit Betriebsrat: Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei der Entscheidung über individuelle Arbeitszeitwünsche
- Rechtsfolgen bei Fehlen: Legt Betrieb kein Konzept vor: automatischer Anspruch auf Wahlarbeitszeit

Arbeitszeit in Tarifverträgen u. Betriebsvereinbarungen

Arbeitszeiten in Tarifverträgen

- Regulierung familiengerechter Arbeitsbedingungen zwischen 2006 und 2012 „kein Schwerpunkt der Tarifpolitik“
- Vereinzelt tarifliche Regelungen (z.B. zur Elternzeit, zur Pflegezeiten etc.
- Einige innovative Regelungen zur Möglichkeit von Familienphasen sind im „Huckepackverfahren“ zu Regelungen entstanden, die die Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter im Zuge des demografischen Wandels verbessern sollen. (z.B. „Tarifvertrag Arbeitszeiten und Demografie, IG BCE -> Demografiefonds)

Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung:

- Betriebsvereinbarungen zur Elternzeit und zur Familienfreundlichkeit in 12 Prozent der Betriebe ab 20 Beschäftigten und mit Betriebsrat.
- Hauptsächlich in Großbetrieben, Betrieben mit Tarifbindung, mit einem Frauenanteil von über 70 % und mit niedrigem Anteil an gering Qualifizierten, z.B. Kredit- und Versicherungsgewerbe

Barrieren für die Inanspruchnahme von AZO

Wer nimmt welche Optionen in Anspruch?

- Inanspruchnahme entlang der Geschlechtergrenze
- Leistungen wie Familienpflegezeit werden wenig in Anspruch genommen und schon gar nicht Männern

Gründe für nicht Inanspruchnahme

- „Sich nicht wirklich berechtigt fühlen“ – Inanspruchnahme stellt starke Abweichung da und ist Grund für „Dankbarkeit“
- „Gendered Organisation“ -> Abwertung des „Weiblichen“ -> überträgt sich auf TZ-Männer
- Fortbestehen der Norm vom „guten Mitarbeiter“ (eng verküpft mit Normalarbeitsverhältnis)
- Dünne Personaldecke -> Konflikte werden im Team ausgetragen

Das wissenschaftliche Sekretariat

Kontakt

Wissenschaftliches Sekretariat der Kommission „Arbeit der Zukunft“
Christina Schildmann (Leitung) Lisa Schrepf, Annekathrin Müller

Hans-Böckler-Stiftung
Reinhardtstraße 38, 10117 Berlin
Tel.: 0211-7778-654
Mobil: 0170 922 1711
Fax: 0211-7778-4-654

E-Mail: arbeit-der-zukunft@boeckler.de
www.kommission-arbeit-der-zukunft.de
www.boeckler.de