

A decorative graphic on the left side of the slide features a network of interconnected nodes. The nodes are represented by circles and ovals in various colors including blue, green, orange, and red, connected by thin grey lines. The network is denser at the bottom and tapers towards the top.


## Zeitoptionen, 4-Tageswoche...“ - Arbeitszeitpolitik im Spannungsfeld zwischen Arbeitszeitautonomie und Fachkräftesicherung

„IAQ debattiert“ am 19.06.2023

mit

Prof. Dr. Anja Abendroth, Sophie Jänicke, Dr. Angelika Kümmerling

Moderation: Prof. Dr. Thomas Haipeter

A decorative graphic on the left side of the slide consists of a network of interconnected nodes and lines. The nodes are represented by circles and ovals in various colors including blue, green, orange, red, and grey, set against a light blue background with a grid of thin lines.

## Arbeitszeit und Arbeitswünsche im Zeitalter der Arbeitskräfteknappheit. Eine Bestandsaufnahme vor dem Hintergrund der Fachkräftestrategie der Bundesregierung

Dr. Angelika Kümmerling

IAQ debattiert am 19.06.2023

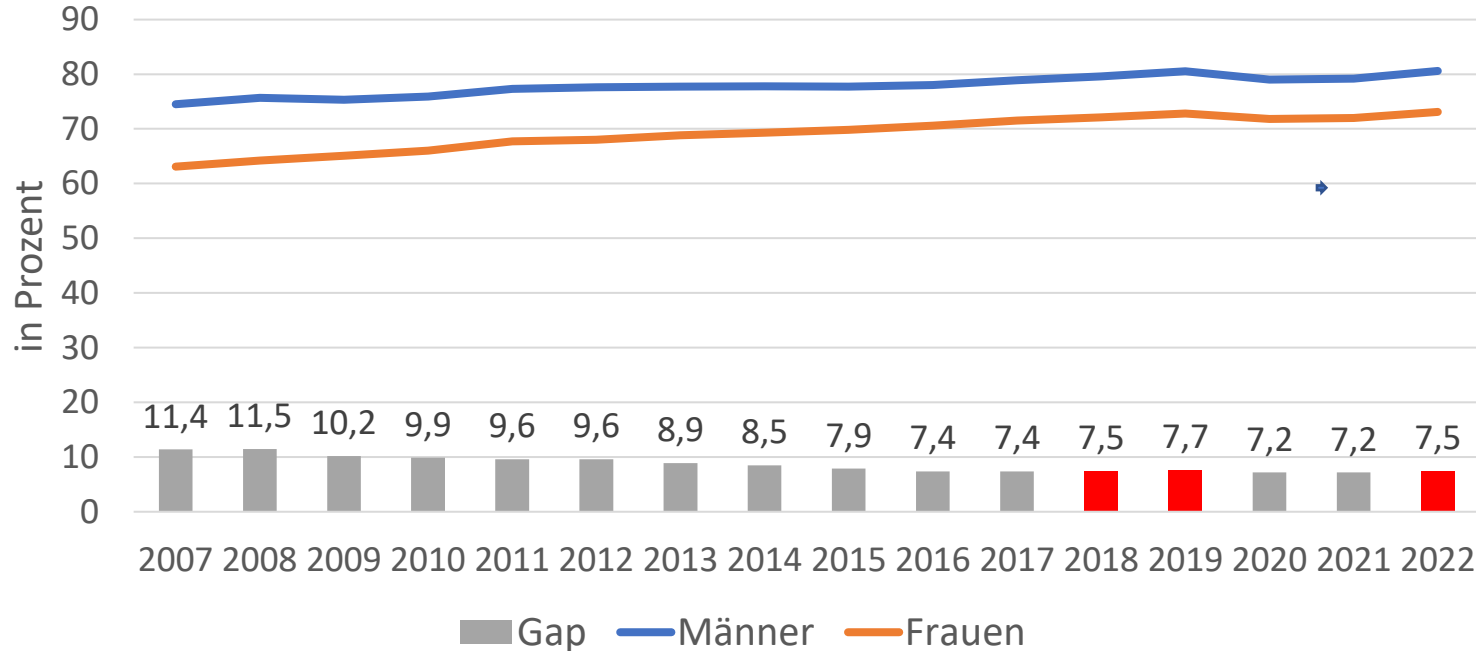
# Hintergrund

- Die Mittelfrist-Prognose der BR geht von 240.000 fehlenden Fachkräften allein bis 2026 aus, langfristige von 3,1 Mio fehlen Fachkräften bis 2040 aus (IAB et al. 2022, Hickmann/Koneberg 2022)
- Fachkräftemangel hat sich in vielen Bereichen bereits jetzt zu einem Arbeitskräftemangel entwickelt
- Lösungsstrategien von Arbeitgeberverbänden: vor allem mehr Druck:
  - Erhöhung des Renteneinstiegsalters
  - **Erhöhung der Arbeitszeiten** („mehr Bock auf Arbeit“)
  - **Erhöhung der Arbeitszeitflexibilität**
- Fachkräftestrategie der Bundesregierung:
  - Gezielte Zuwanderung
  - **Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen**
  - **Erhöhung der Arbeitszeitflexibilität**

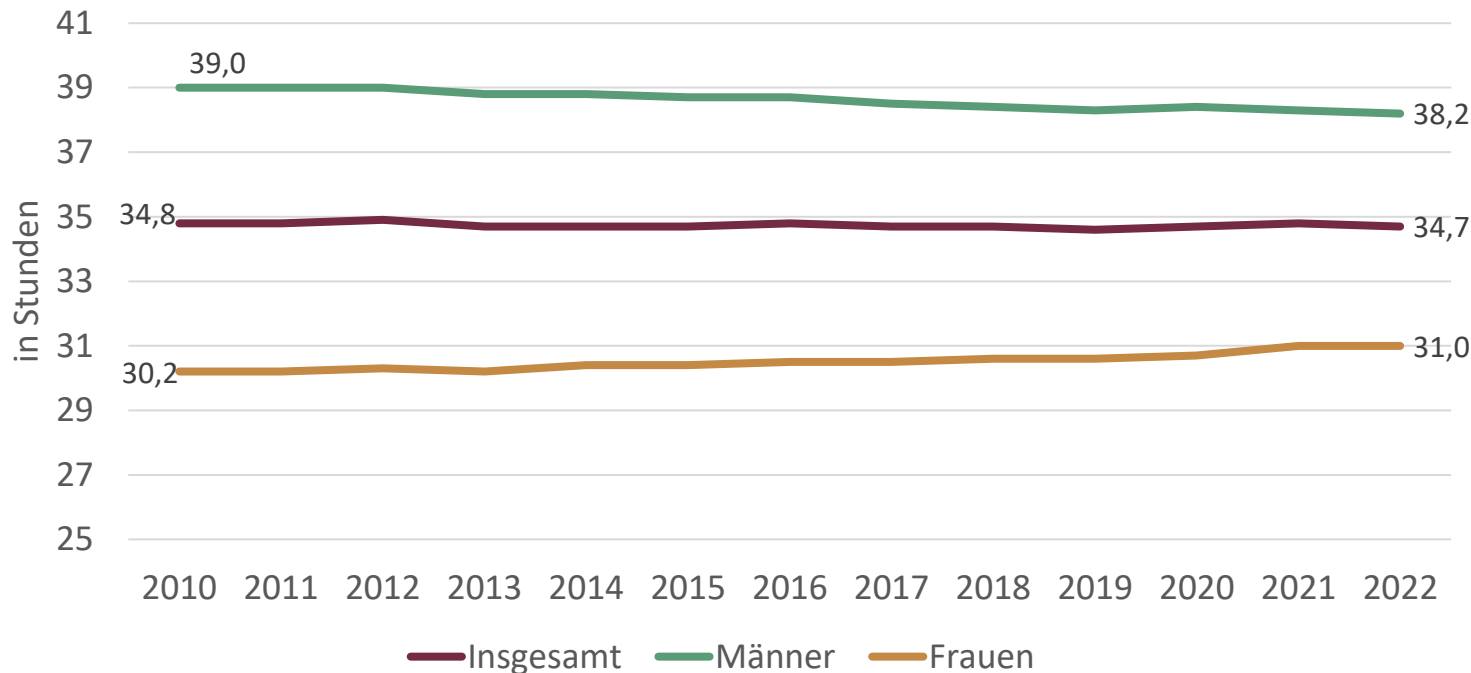


# 1. Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung (insb. von Frauen)

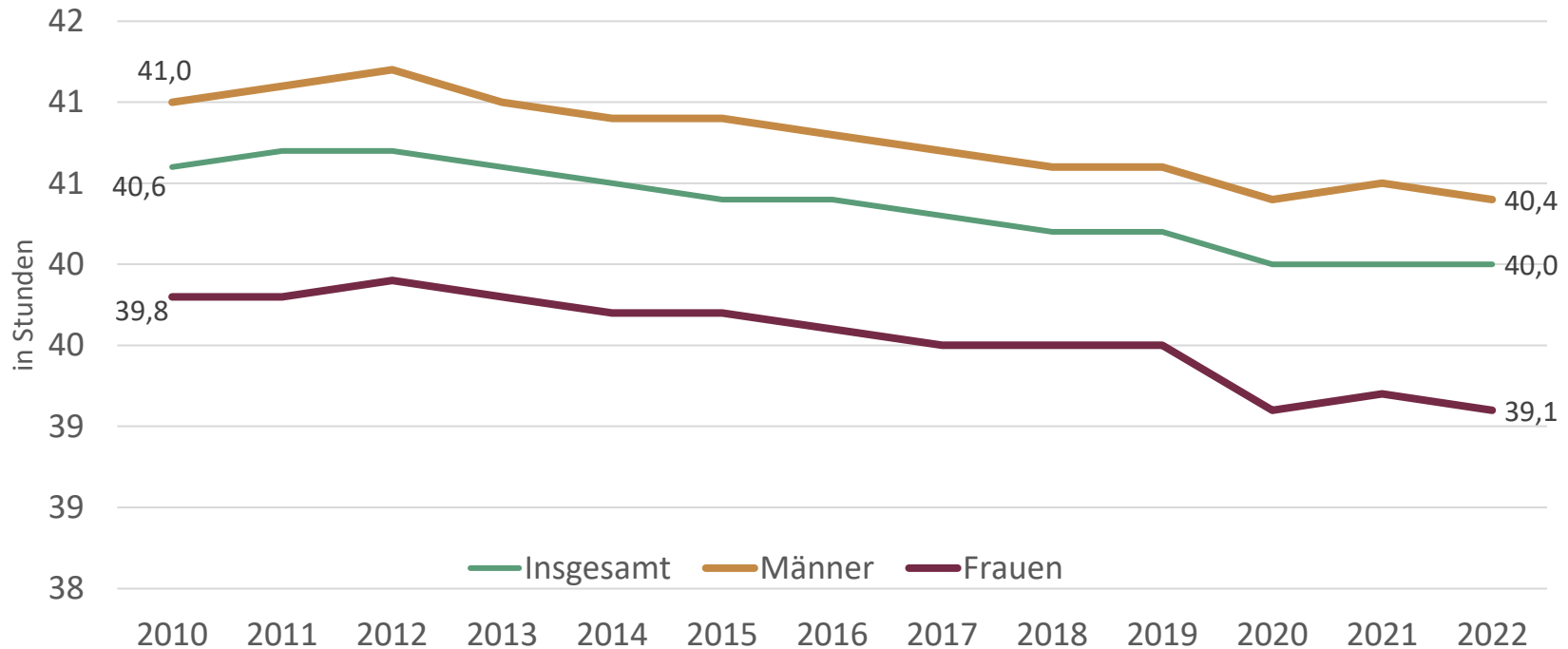
# Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern (15-64jährig) in DE und im Zeitverlauf



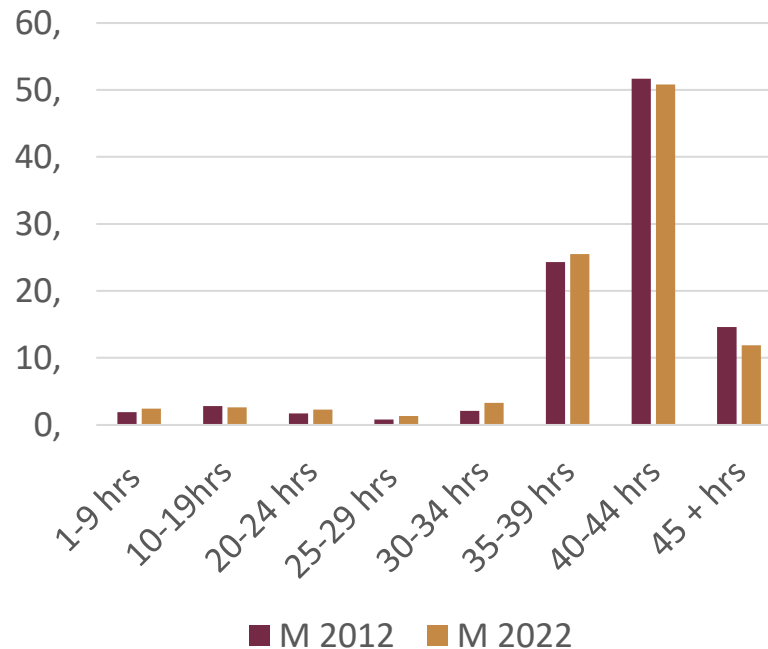
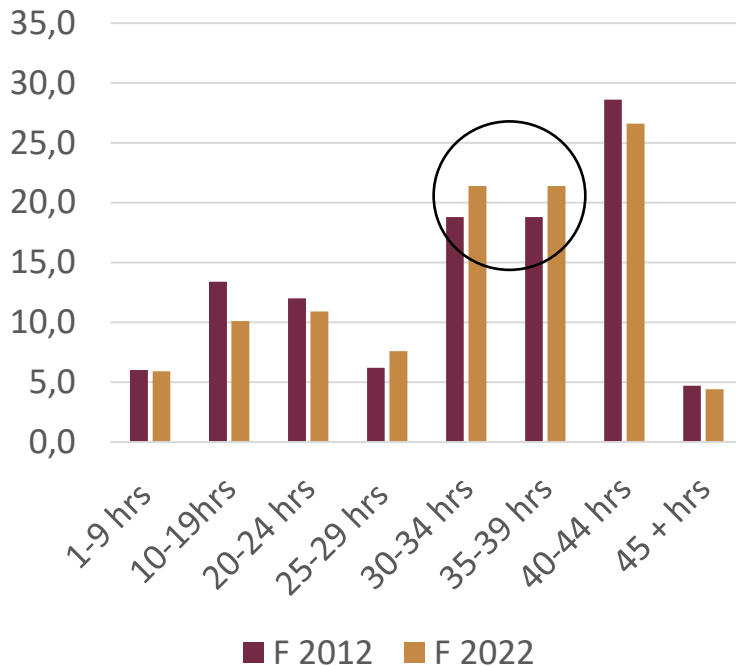
# Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden abhängig Beschäftigter insgesamt (2010-2022)



# Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden abhängig Vollzeitbeschäftigter (2010-2022)

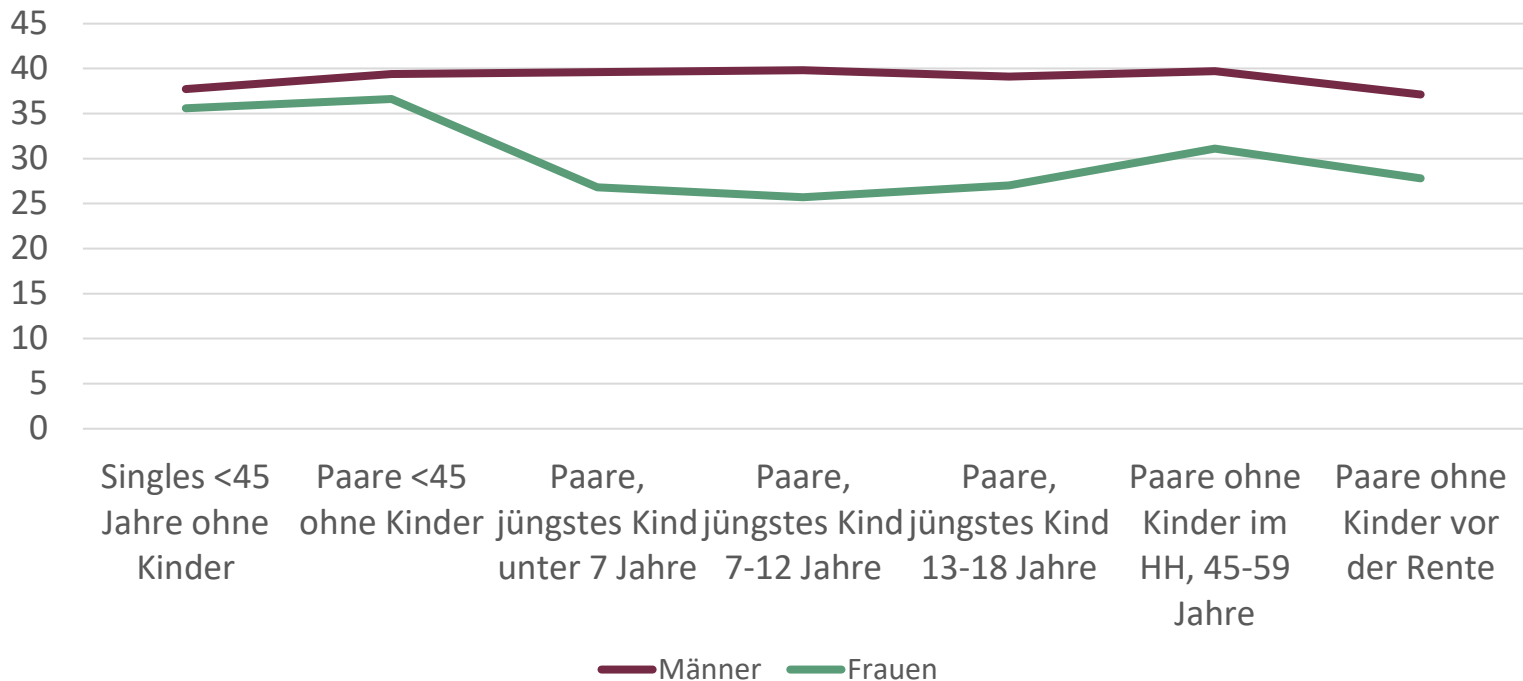


# Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeiten (2012, 2022), in Prozent

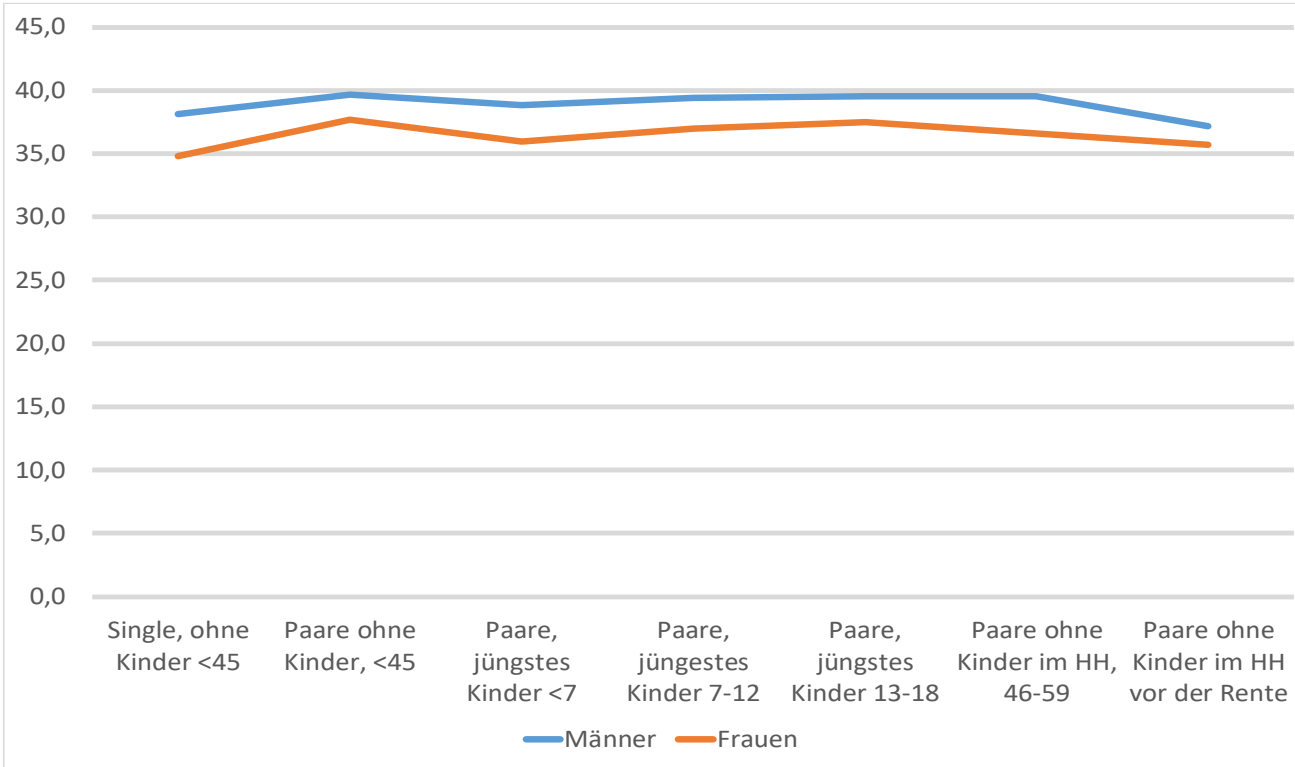




# Durchschnittliche Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Lebensphasen und Haushaltskonstellationen (2018), in Std. pro Woche



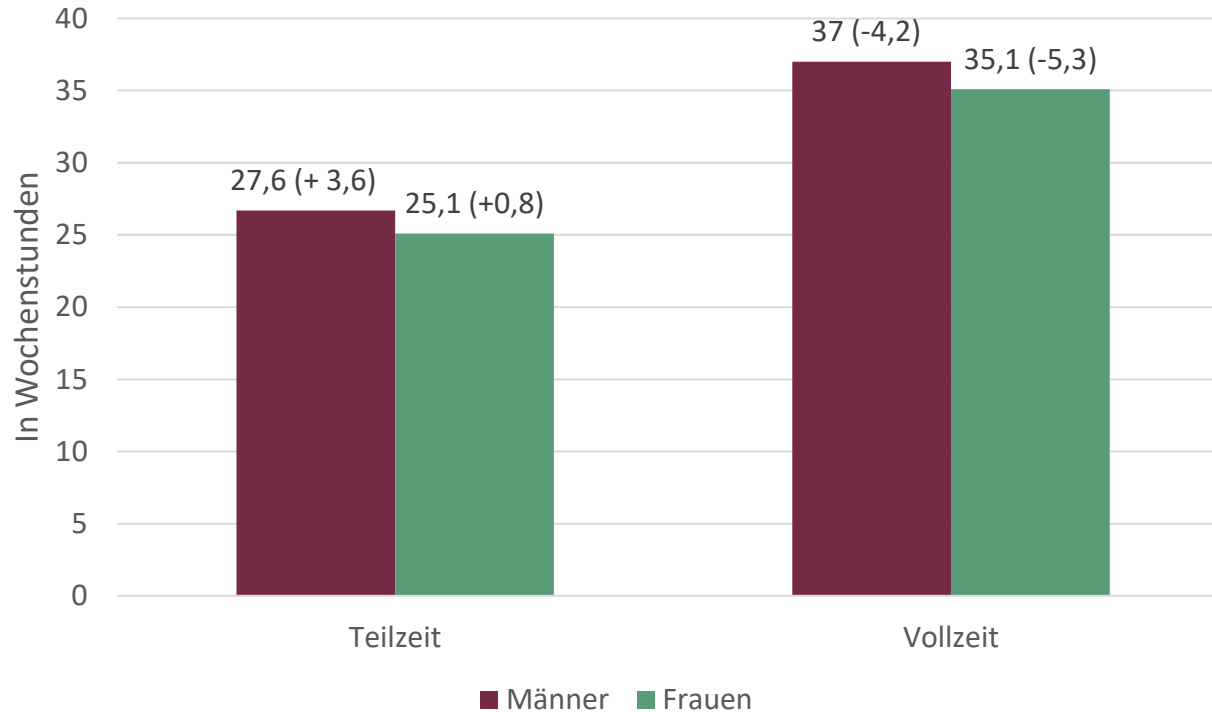
# Es geht auch anders: Arbeitszeiten von Männern und Frauen in Schweden nach verschiedenen Lebensphasen (2016)



# AZ-Wünsche: Fast alle wollen weniger, kaum eine\*r mehr

	Wunsch nach AZ-Verkürzung (in %)		Wunsch nach AZ-Verlängerung (in %)	
	2015	2021	2015	2021
Alle	47	53	13	10
Männer	50	57	9	8
Frauen	43	49	18	12
Mit Kind	45	54	15	9*
Ohne Kind	46	56	12	8*
Vollzeit	55	63	7	4
Teilzeit	18	24	35	27

# Wunscharbeitszeiten: Es darf etwas weniger sein





## Flexible Arbeitszeiten: Die Alleskönner?

## Die Mehrheit will über Zeit selbst bestimmen

So viel Prozent der Beschäftigten wollen ...

ihre Arbeitszeit **kurzfristig ändern** können **84 %**

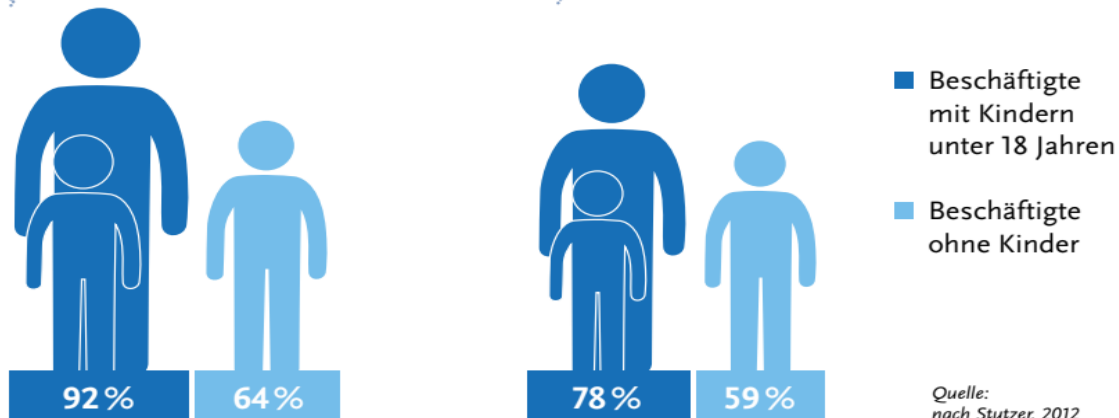
ihre Arbeitszeit **vorrübergehend absenken** können **80 %**

Arbeitszeit mit **klarem Beginn und Ende** **72 %**

**zum Teil zu Hause** arbeiten **34 %**

„Bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers spielt für mich die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt.“

„Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bin ich bereit, den Arbeitgeber zu wechseln.“

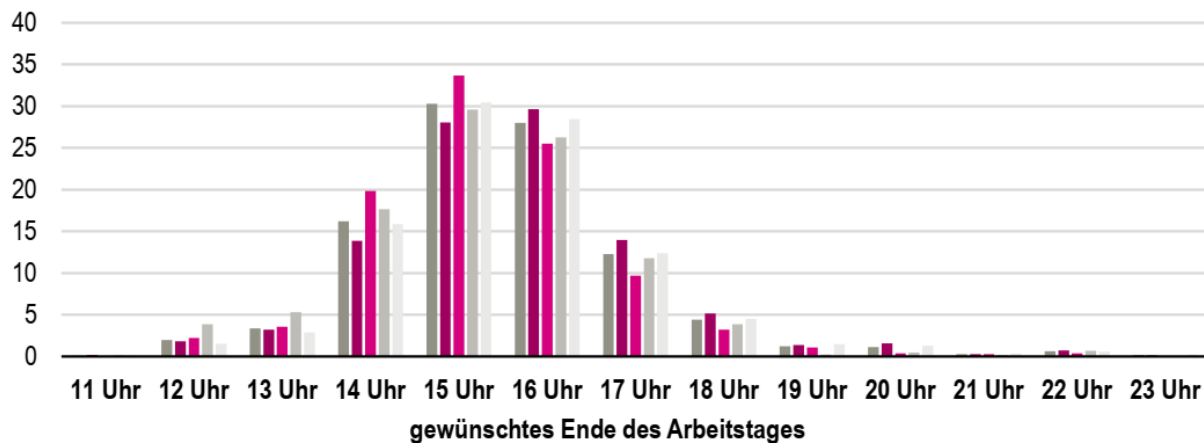


Quelle:  
nach Stutzer, 2012

Abb. 2 Für die Mehrzahl jüngerer Beschäftigter ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig, viele würden dafür sogar den Arbeitgeber wechseln.

# Die Grenzen der Flexibilität: Nur 3% der Beschäftigten wollen länger als 18:00 arbeiten.

Abbildung 2: Gewünschtes Arbeitsende, nach Beschäftigtengruppen  
Anteile in Prozent



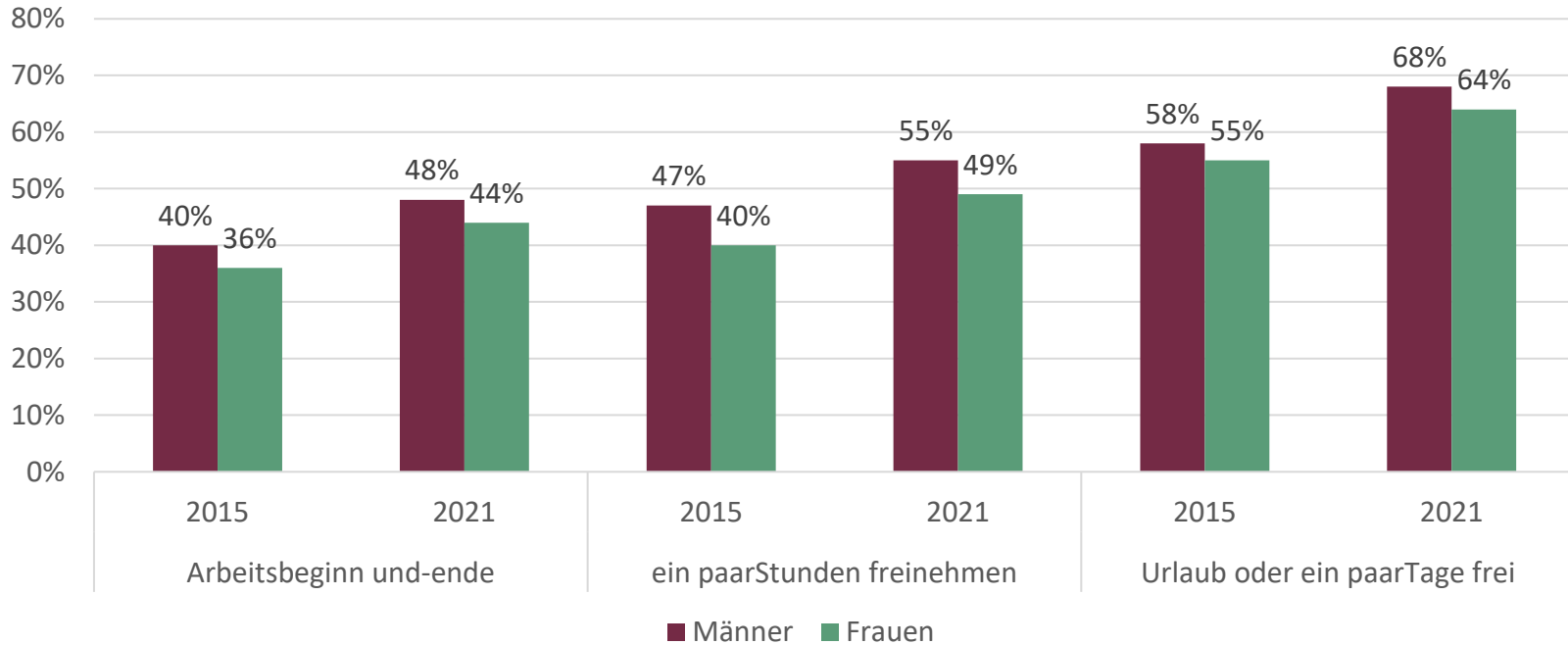
Beschäftigtengruppen:

■ Alle ■ Männer ■ Frauen ■ Beschäftigte mit Kindern ■ Beschäftigte ohne Kinder

Quelle: 9. Welle der Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen

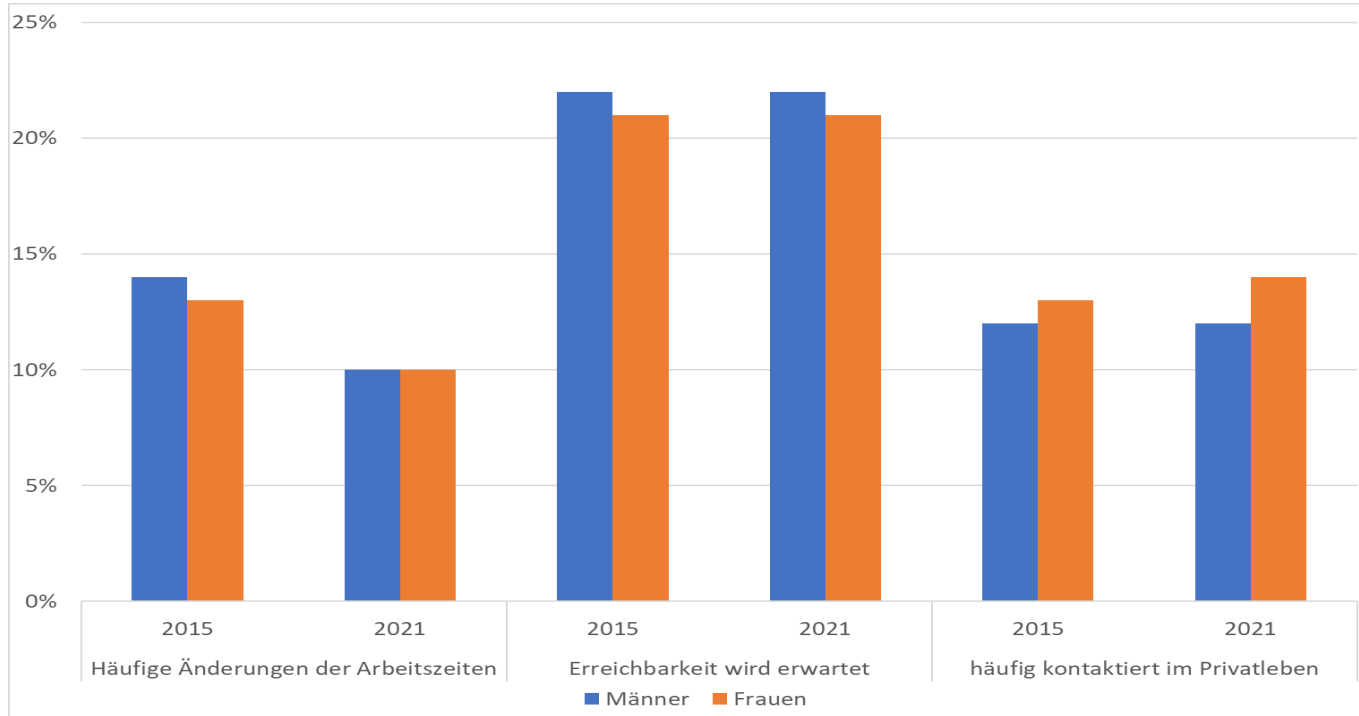
# Entwicklung arbeitnehmerorientierter Arbeitszeitflexibilität

(sehr) viel Einfluss auf...





# Entwicklung arbeitgeberorientierter Arbeitszeitflexibilität (in % der AN)

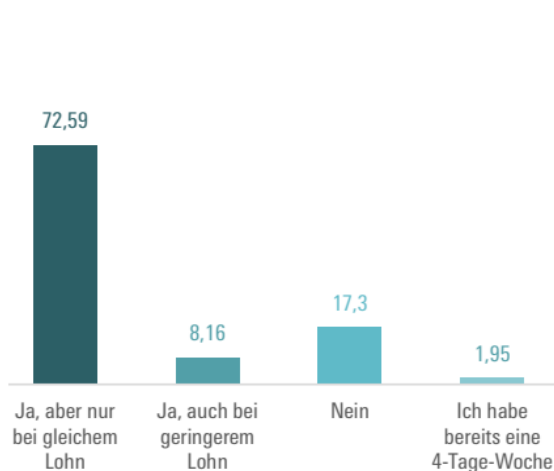


# Die neue Flexibilität: Die 4 Tagewoche

Abbildung 1

## Wunsch nach einer 4-Tage-Woche

Angaben in Prozent

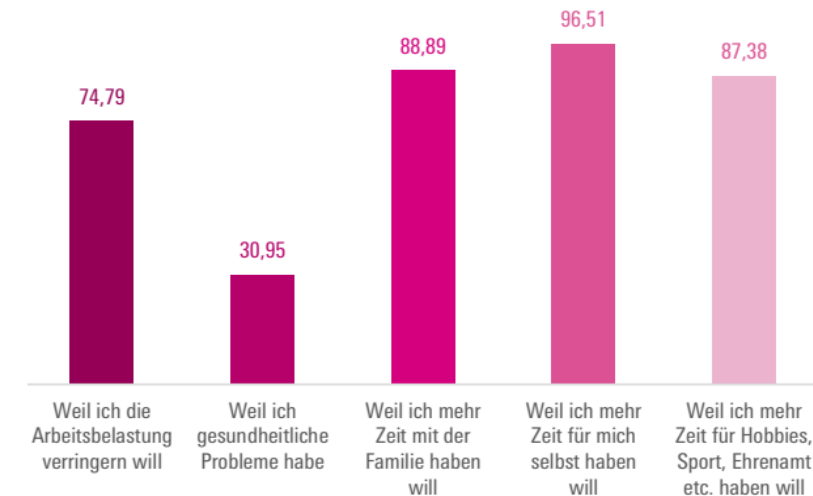


**Anmerkung:** Abhängig Beschäftigte in Vollzeit mit vertraglich geregelten Arbeitszeiten, gewichtete Prozentanteile.

Abbildung 2

## Gründe für den Wunsch nach einer 4-Tage-Woche

Angaben in Prozent



**Anmerkung:** Abhängig Beschäftigte in Vollzeit mit vertraglich geregelten Arbeitszeiten, gewichtete Prozentanteile.

A decorative graphic on the left side of the slide consists of a network of white lines connecting various nodes. Some nodes are represented by solid colored circles in shades of blue, orange, green, and maroon, while others are white ovals. The network is denser on the left and tapers towards the right.

## 3. Fazit

# Faktencheck: Potential Frauenerwerbstätigkeit

- Frauenerwerbstätigenquote bereits vergleichsweise hoch, Abstand zu Männern hat sich seit Einführung des Elterngeldes kontinuierlich verringert. Jedoch Trend zur Erhöhung des Unterschieds
- Geschlechtsspezifische Unterschiede in durchschnittlicher Arbeitszeit weiterhin gravierend
- Wunsch nach (weiterer) Arbeitszeitverkürzung in fast allen Beschäftigtengruppen beobachtbar
- Lebensphase bleibt weiterhin kritisch für konkrete Arbeitszeiteinsparungen von Frauen
- Sorgearbeit
  - ist sehr ungleich verteilt
  - ist nicht gut vereinbar mit einer Vollzeitbeschäftigung
- **Fazit:** Unter den aktuellen Voraussetzungen wird die Arbeitskräftelücke nicht vom brachliegenden Potential der weiblichen Arbeitskraft gefüllt werden (können)

# Faktencheck: Potential flexible Arbeitszeiten

- Nie waren die AZ so flexibel wie heute. Mehr Beschäftigte mit Arbeitszeitsouveränität
  - Zudem mehr gesetzliche, tarifliche und betriebliche Möglichkeiten *und Ideen* die AZ der jeweiligen Lebensphase anzupassen
  - Flexibilität hat Grenzen - und diese Grenze heißt 18:00
  - Insb. Eltern wollen ihre Arbeitszeiten nicht auf die Abendstunden ausweiten
- => Was theoretisch machbar ist, ist praktisch nicht umsetzbar.

Fazit: eine (weitere) Erhöhung von **arbeitnehmerorientierter** Flexibilität der Arbeitszeit (oder des Arbeitsort) ist unerlässlich, aber kein Mittel um eine stärkere Teilhabe von Frauen in der Arbeitswelt zu erreichen und/ oder dem Fachkräftemangel entgegenzutreten.

Ohne eine Umverteilung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit geht es nicht. Anreize schaffen:

- Erhöhung der Partnermonate im Elterngeld
- Beschränkung gemeinsamer Elterngeldzeiten
- stärkeren Förderung von egalitären Nutzungsmustern bei temporärer TZ-Arbeit aus familiären Gründen oder beim Elterngeld
- Fehlanreize reduzieren
  - Minijobs
  - Ehegattensplitting
  - Wegfall der Steuerklassen 3 und 5
- Massive Investitionen in die sozialen Dienstleistungen. Erhöhung von Quantität und Qualität
- Betriebliche Ebene: Schaffung einer betrieblichen Arbeitskultur, die Sorgearbeit als selbstverständlich mitdenkt => Personalschlüssel
- Weiterer Ausbau und bessere Verzahnung von lebensphasen- und situativ dynamischer Flexibilität

## Zum Weiterlesen

**Kümmerling, Angelika: Arbeitszeiten in der Krise – Kein Bock oder keine Zeit für mehr Arbeit?** WSI Mitteilungen, 76.JG.,4/2023, S. 321-323.

**Vielen Dank!**



# Literatur und Datenquellen (1)

BAUA 2020: BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 - 2017 - 2019. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. DOI: 10.21934/baua:bericht20201217.

BAUA 2022: Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. DOI: 10.21934/baua:bericht20221103.

Destatis (2023): Erwerbstätigenquoten nach Gebietsstand und Geschlecht in der Altersgruppe 15 bis unter 65 Jahren in Prozent

Eurostat (2023a): Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Alter, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Wirtschaftszweigen (1998-2008, NACE Rev. 1.1), [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_EWHUNA\\_custom\\_4177506/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EWHUNA_custom_4177506/default/table) (letzter Zugriff: 05.01.2023)

Eurostat (2023b): Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Alter, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Wirtschaftszweigen (ab 2008, NACE Rev. 2), [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_EWHUN2\\_custom\\_4366232/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EWHUN2_custom_4366232/default/table) (letzter Zugriff: 05.01.2023)

Eurostat (2023c): Wöchentliche Arbeitszeit nach Geschlecht, Alter, Stellung im Beruf und Beruf, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_QOE\\_3A4\\_custom\\_4177700/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_QOE_3A4_custom_4177700/default/table) (letzter Zugriff: 05.01.2023)

# Literatur und Datenquellen (2)

Hickmann, Helen/Koneberg, Filiz (2022): Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. IW-Kurzbericht 67/2022

IAB/bibb/GWS (2022): Fachkräftemonitoring für das BMAS Mittelfristprognose bis 2026. Forschungsbericht 602.

IG Metall (2017): Arbeitszeit: Das wollen die Beschäftigten. Ergebnisse der Befragung 2017. <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/arbeitszeit-das-wollen-die-beschaeftigten> (05.01.2023)

Kümmerling, Angelika/Schmieja, Vanessa (2021a): Teilzeitbeschäftigung. Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/329120/teilzeitbeschaeftigung/> (letzter Zugriff: 05.01.2023)

Kümmerling, Angelika/Schmieja, Vanessa (2021b): Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie: Wachsende Unterschiede zwischen Frauen und Männern: IAQ-Arbeitszeitmonitor. IAQ-Report.

Lott, Yvonne (2023) : Wann Eltern Feierabend machen wollen, WSI Policy. Brief, No. 74, Hans-Böckler-Stiftung,

Lott, Yvonne/ Windscheid, Eike (2023): 4-TAGE-WOCHE . Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten. WSI Policy Brief WSI Nr. 79