



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung.

Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

von Prof. Dr. Bert Rürup und
Dipl.-Vw. Sandra Gruescu

Inhalt

	Vorwort	3
I.	Einleitung	4
II.	Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Wirtschaftswachstum	8
III.	Bestandsaufnahmen – Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle	11
3.1	Flexible Arbeitszeiten – „Traditionelle“ Arbeitszeitmodelle	11
3.2	Die vertraglichen Arbeitszeiten	12
3.3	Die tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten	14
3.4	Die gewünschten Arbeitszeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern und/oder Pflegeaufgaben	18
IV.	Zur Notwendigkeit familienorientierter Arbeitszeitmuster	22
4.1	Zum Begriff „Familienorientierte Arbeitszeitmuster“	22
4.2	Modelle der familienorientierten Arbeitszeitmuster	23
4.3	Adaptive Frauen und Männer	25
V.	Maßnahmen anderer Länder zur Verbesserung der „Work-Life-Balance“	27
5.1	Großbritannien	28
5.2	Niederlande	30
5.3	Belgien	31
5.4	Schlussfolgerungen für Deutschland	32
VI.	Familienorientierte Arbeitszeitmuster auf mikroökonomischer Ebene	34
6.1	Die Unternehmen	34
6.2	Die Erwerbspersonen	39
VII.	Was zu tun ist	44
	Anhang	47
	Die gesetzlichen Regelungen der Elternzeit und Teilzeit	47
	Graphiken	48

Vorwort

Der Politikwechsel von einer gut gemeinten hin zu einer guten, weil wirksamen Familienpolitik ist eingeleitet. Unter demographischer und ökonomischer Perspektive entwickeln wir seit 2003 ein Konzept **nachhaltiger Familienpolitik**. Unterlegt durch Studien und Gutachten namhafter Experten richtete sich der Blick auch auf den ökonomischen Charme der Familie.

Das Motto unserer Allianz für die Familie lautet „**Familie bringt Gewinn**“. Die Balance von Arbeit und Familie, Arbeit und Privatem, ist ein interessanter Wachstumsfaktor für unsere Gesellschaft. Es ist möglich, unsere Volkswirtschaft auf einen höheren Wachstumspfad zu führen, wenn wir verstärkt familienfreundliche flexible Arbeitszeiten haben.

Das vorliegende Gutachten zeigt, dass durch familienorientierte Arbeitszeitmuster **positive Effekte auf unser Wirtschaftswachstum** erzielt werden können. Wenn sich durch flexible Arbeitszeiten für Familien die Koordination von familiären und beruflichen Anforderungen verbessert, ist zudem eine **Steigerung der Geburtenrate** wahrscheinlich. In Kombination mit dem Ausbau der Kinderbetreuung sowie des Elterngeldes nach schwedischem Vorbild ließe sich insgesamt eine bestandserhaltende Geburtenrate von mindestens 1,7 in den nächsten 15 Jahren erreichen.

Notwendig sind einfache – und vielfach auch schon praktizierte – Maßnahmen wie eine intelligente Verteilung der Arbeitszeit durch Gleitzeitarbeit und Arbeitszeitkonten, Telearbeit oder Job-Sharing. Diese Modelle jenseits der klassischen Halbtagsstelle bedeuten nicht gleich eine Absage an Karrierechancen, bringen geringere Einkommenseinbußen als bislang mit sich und sind damit auch für Männer attraktivere Optionen. Der Kreis der Unternehmen, welche die Vorteile familienfreundlicher Arbeitszeiten erkannt haben, wächst. Aber es sind noch zu wenige.

Wir haben uns in der **Allianz für die Familie** für die nähere Zukunft drei Schwerpunkte vorgenommen: Zum einen wollen wir betrieblich unterstützte Kinderbetreuung stärker entfalten, zum Zweiten die Bedingungen für den Wiedereinstieg nach der Familienphase verbessern und drittens schlagen wir vor, familienfreundliche Maßnahmen stärker in betrieblichen Vereinbarungen zu verankern. Das Gutachten von Professor Bert Rürup und Sandra Gruescu ist dafür ein wichtiger Impuls.



RENATE SCHMIDT
BUNDESMINISTERIN FÜR FAMILIE, SENIOREN,
FRAUEN UND JUGEND



I. Einleitung

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Wirtschaftliches Wachstum ist essentiell für die Entwicklung des Wohlstandes einer Volkswirtschaft. Wächst die Wirtschaft, steigt das Versorgungsniveau mit Gütern und Dienstleistungen. Die Verteilung dieser Güter und Dienstleistungen auf Erwerbspersonen und Nichterwerbspersonen gelingt bei Wachstum besser und staatliche Aufgaben sowie das Sozialversicherungssystem sind eher finanzierbar. Unter wirtschaftlichem Wachstum wird in Anlehnung an den Sachverständigenrat die Veränderung des Produktionspotenzials, d. h. die langfristige Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes bei normaler Auslastung aller Produktionskapazitäten verstanden.¹ In der kurzen Frist kann davon die Entwicklung des tatsächlichen Bruttoinlandsproduktes aufgrund von Konjunkturschwankungen abweichen. Konjunkturelle Schwankungen sind dann Schwankungen im Auslastungsgrad des Produktionspotenzials. Normale Auslastung der Produktionskapazitäten bedeutet zum Beispiel auf den Produktionsfaktor Arbeit bezogen, dass die Erwerbstätigkeit hoch ist und die Arbeitslosigkeit sich auf einem niedrigen Niveau befindet. Ist dagegen die Arbeitslosigkeit hoch, ist die Auslastung des Produktionsfaktors Arbeit zu niedrig. Dann ist auch die Auslastung des Produktionspotenzials nicht gegeben, so dass eine Outputlücke – die Differenz zwischen dem Produktionspotenzial und dem tatsächlich generiertem Bruttoinlandsprodukt – resultiert. Steigt hingegen bei normaler Auslastung der Produktionskapazitäten das Arbeitskräftepotenzial, d. h. die Zahl der Erwerbspersonen im erwerbstätigen Alter (= Erwerbspersonenpotential), erhöht sich auch das Produktionspotenzial. Die Entwicklung des Produktionspotenzials wird daher durch die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials mitbestimmt. Wirtschaftliches Wachstum kann daher in zwei Komponenten zerlegt werden: die kurzfristige Komponente betrifft die Auslastung des Produktionspotenzials, die bedingt durch konjunkturelle, d. h. eher kurzfristige Schwächen zu gering sein kann. Wenn geringe Zuwachsraten des Bruttoinlandsproduktes konjunkturell bedingt sind, sind diese weniger bedenklich, da diese Wachstumsschwäche (negative Outputlücke) eher kurzfristiger Natur ist.² Die langfristige Komponente betrifft das Wachstum des Produktionspotenzials. Bewegt sich die Entwicklung des Produktionspotenzials auf einem zu niedrigen Pfad, ist das wirtschaftliche Wachstum der Volkswirtschaft zu niedrig. Dies ist umso bedenklicher, da dieser Einfluss langfristig vorherrscht.

Diese langfristige Betrachtungsweise – die Betrachtung der Entwicklung des Produktionspotenzials – wird in diesem Gutachten als Grundlage genommen, um den

¹ Da das Produktionspotenzial eine unbeobachtete Größe ist, muss es geschätzt werden. Siehe dazu im Detail: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) (2003), Staatsfinanzen konsolidieren – Steuersystem reformieren, Jahresgutachten 2003/04, Ziffer 734ff.

² SVR (2003), a. a. O., Ziffer 186.

Zusammenhang zwischen der Arbeitszeit, die die Arbeitskräfte im Produktionssektor einbringen, und dem Wirtschaftswachstum zu analysieren. Der Untersuchungsgegenstand umfasst daher die Auswirkungen der Arbeitszeit, bzw. ihrer Veränderung auf die Entwicklung des Produktionspotenzials, d. h. des wirtschaftlichen Wachstums. Im vorliegenden Gutachten wird gezeigt, dass eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, insbesondere wenn sie die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt, das Produktionspotenzial einer Volkswirtschaft erhöhen kann und damit zu einem höheren Wachstumspfad beiträgt.

Die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeit wird von folgenden Parametern bestimmt: Arbeitszeiten können auf individueller oder auf kollektiver Ebene festgelegt werden. Werden diese auf individueller Ebene ausgehandelt, resultiert daraus eine Differenzierung der individuellen Arbeitszeiten der Beschäftigten. Bei der kollektiven Festlegung eines Arbeitszeitmusters sind alle Beschäftigten (eines Unternehmens oder eines Landes) davon betroffen. Zudem hat Arbeitszeit eine chronologische (Lage) und eine chronometrische Dimension (Dauer). Arbeitszeiten sind „chronologisch flexibel“, wenn sich ihre Lage in Relation zu einer „Normarbeitszeit“ verändert. Sie sind „chronometrisch flexibel“, wenn sich ihre Dauer verändert. Zusätzlich kann auch die Verteilung der Arbeitszeit verändert werden, wenn nicht mehr an jedem Tag oder in jeder Woche die gleiche Arbeitszeitdauer absolviert wird. Die Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit sind im Zusammenhang mit der außerberuflich verbrachten Zeit zu sehen, da diese sich naturgemäß gegenseitig beeinflussen. War vor einigen Jahrzehnten noch der (männliche) Vollzeitbeschäftigte ohne außerberufliche Verpflichtungen der „typische Mitarbeiter“ in einem Betrieb, haben insbesondere drei Entwicklungen dazu geführt, dass heute Beschäftigte vermehrt ihre beruflichen zeitlichen Verpflichtungen mit denen außerberuflicher Natur koordinieren müssen. Erstens ging mit dem steigenden Bildungsstand der Frauen ein Anstieg der Erwerbsquote von Frauen und insbesondere von Frauen mit Kindern einher. Neben der stärkeren beruflichen Orientierung der Frauen wünschen sich auch mehr Männer Möglichkeiten, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Zweitens bedingt die demographische Entwicklung, dass mehr ältere Angehörige von ihren Kinder (mit)betreut werden, so dass mehr und mehr Erwerbspersonen die Pflege/Betreuung von älteren Angehörigen übernehmen und daher außerberufliche Verpflichtungen haben. Dies erhöht den Bedarf seitens der Beschäftigten nach Freistellung über einen längeren Zeitraum, wenn sie die Pflege für eine bestimmte Periode übernehmen. Dieser Trend kann sich trotz der steigenden „Professionalisierung der Pflege“ in Zukunft weiter verstärken, da die Langlebigkeit zu einer steigenden Pflegebedürftigkeit im höchsten Alter führt.³ Drittens gibt es einen Anstieg der Zahl der Alleinerziehenden, die besondere Schwierigkeiten haben, die Betreuung des Kindes mit dem anderen Elternteil zu teilen, bzw. diese Möglichkeit oft keine Alternative darstellt.

Auf der Seite der Unternehmen stieg aufgrund des erhöhten Wettbewerbsdrucks der Bedarf an flexiblen Arbeits(zeit)arrangements, um sich einer unregelmäßigen Produktnachfrage und Auftragslage anpassen zu können. Dies führte dazu, dass gegenwärtig die große Mehrheit der abhängig Beschäftigten einen Arbeitsplatz hat, der eine Form der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit beinhaltet. Während dies im Jahre 1987 für

³ Statistisches Bundesamt (2003), Pflegestatistik 2001, Bonn.

63 Prozent der Beschäftigten galt, ist dies 1999 bereits für 85 Prozent der Beschäftigten der Fall.⁴ Hierzu zählen insbesondere Überstunden, Arbeit am Wochenende, am späten Abend oder nachts (so genannte „unsoziale Stunden“) und die Teilzeitarbeit. Der Begriff *flexible Arbeitszeiten* lässt dabei gemeinhin offen, wer von dieser Flexibilität profitiert. In der Praxis allerdings bedeutet dieser Begriff grundsätzlich, dass von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Flexibilität bezogen auf Mehr- oder Wenigerarbeit und die Lage und Verteilung der Arbeitszeiten gefordert wird, wobei deren Grad der Mitbestimmung über diese Arbeitszeitmodelle eher gering sein kann. Damit sind flexible Arbeitszeiten nicht per se dazu geeignet, die zeitlichen und organisatorischen Konflikte, die die Koordination von Familien- und Erwerbsleben erschweren, aufzulösen oder zumindest abzumildern.

Die flexiblen Arbeitszeitmodelle dagegen, die eine bessere „Work-Life-Balance“, d. h. eine ausgeglichene Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben zum Ziel haben, wurden entwickelt, um den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einer besseren Koordination der beruflichen und familiären Anforderungen entgegenzukommen.⁵ Diese Arbeitszeitmodelle – in diesem Gutachten zusammengefasst unter dem Begriff *familienorientierte Arbeitszeitmuster* – zeichnen sich durch *Flexibilität* einerseits und *Planbarkeit* andererseits aus. Diese Arbeitszeitmuster beinhalten zwei Arten von Flexibilität. Zum einen weichen familienorientierte Arbeitszeitmuster von dem Standardarbeitszeitmuster ab. Arbeitszeiten, die von Standardarbeitszeiten abweichen, werden traditionellerweise mit dem Begriff „flexibel“ bezeichnet. Die zweite Art der Flexibilität bezieht sich auf den Beschäftigten: familienorientierte Arbeitszeitmuster beinhalten Regelungen, die es dem Beschäftigten erlauben, flexibel auf unvorhergesehene Vorfälle zu reagieren. Tritt ein „Notfall“ ein, z. B. wegen Krankheit des Kindes, weiß der Beschäftigte, dass er Zeit hat, sich auf diese unvorhergesehene Situation einzustellen, indem er z. B. einige Tage frei nehmen kann. Das Eintreten der Notsituation ist dabei natürlicherweise nicht zu planen, allerdings sind die Rahmenbedingungen bezüglich der Arbeitszeiten, wenn der Beschäftigte sich in einer Notfallsituation befindet, geplant. Daher zeichnen sich familienorientierte Arbeitszeitmuster durch eine *planbare bzw. geplante Flexibilität* aus. Nach dieser Definition der familienorientierten Arbeitszeitmuster ist die Anzahl der Beschäftigten, die einen Arbeitsplatz mit familienorientierten Arbeitszeiten haben, weitaus geringer als die Anzahl der Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeiten.

Diese beiden Gruppen der flexiblen Arbeitszeitmodelle – familien- bzw. arbeitnehmerorientiert auf der einen Seite, unternehmensorientiert auf der anderen Seite – stehen zunächst in einem Konflikt zueinander, da sie verschiedene Interessen unterstützen. „Familienorientierte Arbeitszeitmuster“, wie sie in diesem Gutachten vorgeschlagen werden, können diesen Konflikt entschärfen, da sie sowohl zur Verbesserung der „Work-Life-Balance“ als auch zu Kosteneinsparungen bei Unternehmen und zur Erhöhung des Produktionspotenzials der Bundesrepublik Deutschland beitragen. Bevor dieses

⁴ Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) (2004), *Arbeitszeit 2003 – Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile*, Köln, 27.

⁵ Die Verbesserung der „Work-Life-Balance“ ist nicht nur in einzelnen Ländern mehr in den Mittelpunkt gerückt worden, sondern ist auch ein explizites Ziel der Europäischen Union. Sowohl die EU Employment Guidelines, in denen die Sozialpartner aufgefordert werden, Verhandlungen bezüglich Arbeitszeitverkürzungen, Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeitmodelle zu führen, als die EU Social Policy Agenda beschäftigten sich ausdrücklich mit diesem Thema. Siehe European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hrsg.) (2003), *Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*, 5f.

Konzept genauer definiert und erläutert wird, gilt es zu betonen, dass eine Arbeitszeitflexibilisierung, die sich an den Interessen der Erwerbspersonen mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen orientiert, als ein erster Schritt zu einer besseren Balance für alle Beschäftigten zu verstehen ist. Der Begriff „familienorientiert“ will nicht diejenigen ohne Familie ausschließen. Alle Beschäftigten, die eine bessere Koordination von beruflichen und privatem Leben wünschen, bilden die Zielgruppe der familienorientierten Arbeitszeitmuster, da eine gute „Work-Life-Balance“ nicht nur für Familien mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen ein vorrangiges Ziel ist, sondern von allen Erwerbspersonen gewünscht wird. Der Begriff „familienorientiert“ wurde aber deswegen gewählt, um zu betonen, dass die zeitlichen Anforderungen, die Eltern und Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen im Alltag mit den zeitlichen Vorgaben des beruflichen Lebens zu koordinieren suchen, hier als bestimmender Faktor für eine neue Definition von Arbeitszeitflexibilisierung miteinbezogen werden.

Das Gutachten gliedert sich im Weiteren folgendermaßen: In Abschnitt II wird der Zusammenhang zwischen dem Arbeitseinsatz – gemessen in Arbeitsstunden – und dem wirtschaftlichen Wachstum untersucht. Es wird gezeigt, dass und unter welchen Umständen eine Veränderung der Arbeitszeit Auswirkungen auf die bekannten Wachstumsdeterminanten hat und somit die Entwicklung des Produktionspotenzials beeinflusst. In Abschnitt III werden „flexible Arbeitszeiten“, von denen „familienorientierte Arbeitszeiten“ zu unterscheiden sind, beschrieben. Ebenso wird eine Bestandsaufnahme der vertraglichen, tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten der Erwerbspersonen vorgenommen. Dabei wird – soweit es die Daten zulassen – nach Erwerbspersonen ohne und mit Kindern und/oder Pflegeaufgaben unterschieden. In Abschnitt IV wird definiert, was unter familienorientierten Arbeitszeitmustern zu verstehen ist und welche Arbeitszeitmodelle zu diesen zählen. Mit dem Konzept der „adaptiven Frauen und Männer“ wird der Bedarf an familienorientierten Arbeitszeiten abgeschätzt. Im Abschnitt V wird ein Blick auf die Maßnahmen in anderen europäischen Ländern geworfen. Dabei konzentriert sich die Analyse auf Belgien, Großbritannien und die Niederlande, die bezogen auf die Gestaltung der Arbeitszeit unterschiedliche Ansätze gewählt haben, den Erwerbspersonen eine bessere „Work-Life-Balance“ zu ermöglichen. Im Abschnitt VI werden familienorientierte Arbeitszeitmuster auf der Ebene der Unternehmen und der Erwerbspersonen untersucht. Dabei wird insbesondere auf die Möglichkeit der Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials aufgrund familienorientierter Arbeitszeiten eingegangen. Das Gutachten schließt in Abschnitt VII mit Empfehlungen.

II.

Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Wirtschaftswachstum

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Im Rahmen der nachhaltigen Familienpolitik ist eine familienfreundliche Arbeitswelt mit familienorientierten Arbeitszeiten eine von mehreren Maßnahmen, um folgende Ziele einer nachhaltigen Familienpolitik zu erreichen: die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit und die Steigerung der Geburtenrate.⁶ Zwischen dem wirtschaftlichen Wachstum einer Volkswirtschaft und diesen beiden Zielen der nachhaltigen Familienpolitik gibt es folgende Zusammenhänge: Da das an die Erwerbstätigen gebundene Humankapital eine wichtige Wachstumsdeterminante ist⁷ und ein Grossteil der Frauen – insbesondere wenn Kinder im Haushalt vorhanden sind – die Erwerbstätigkeit für längere Zeit unterbricht bzw. völlig aufgibt, wird das Humankapital dieser Frauen aus volkswirtschaftlicher Sicht verschwendet. Diese Verschwendung hat einen negativen Effekt auf das wirtschaftliche Wachstum.⁸ Vergleichbar mit dem Bruttoinlandsprodukt, dessen Höhe die Auslastung des Produktionspotenzials beschreibt, stellt die tatsächliche Erwerbsquote die Auslastung der Potenzialerwerbsquote dar. Eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen hat eine Erhöhung des Humankapitalbestandes, der aktiv am Arbeitsmarkt eingesetzt wird, zur Folge. Zudem hat eine Erhöhung der Potenzialerwerbsquote entsprechende positive Auswirkungen auf die Entwicklung des Produktionspotenzials, da der aufgrund des demographischen Wandels eintretende Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials gemildert und damit der Rückgang des Produktionspotenzials entschärft wird. Ist das Erwerbspersonenpotenzial höher, wird voraussichtlich auch der bereits heute vorherrschende Fachkräftemangel sinken. Eine höhere Frauenerwerbstätigkeit bedeutet zudem auch höhere Steuereinnahmen und ein geringeres die Sozialversicherungen belastendes Verhältnis von Nicht-Erwerbstätigen zu Erwerbstätigen. Die Steigerung der Geburtenrate, die ebenso mit einer nachhaltigen Familienpolitik angestrebt wird, ist in der längeren Frist ausschlaggebend für das wirtschaftliche Wachstum, da sie die Größe des zukünftigen Erwerbspersonenpotenzials und das

⁶ Siehe Rürup, B. und Gruescu, S. (2003) Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin. Zum Konzept der nachhaltigen Familienpolitik siehe auch das aktuelle Gutachten Bertram, H. (2005), Nachhaltige Familienpolitik: Zukunftssicherung durch einen Dreiklang von Zeitpolitik, finanzieller Transferpolitik und Infrastrukturpolitik, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin.

⁷ Vgl. Barro, R. und X. Sala-i-Martin (2003), *Economic Growth*, The MIT Press; Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2004), *Erfolge im Ausland – Herausforderungen im Inland*, Jahresgutachten 2004/05, 571ff.

⁸ In empirischen Untersuchungen hat das Humankapital von Frauen einen negativen Effekt auf das wirtschaftliche Wachstum, während das der Männer einen positiven Effekt hat. Der negative Effekt des weiblichen Humankapitals lässt sich damit begründen, dass ein Großteil dieser Frauen zwar ausgebildet ist, aber nicht am Arbeitsmarkt zum Einsatz kommt. Siehe dazu Gemmel, N. (1996), *Evaluating the impacts of human capital stocks and accumulation on economic growth: some new evidence*, in: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 58 (1), 12.

Verhältnis von den Erwerbspersonen zu den Nichterwerbspersonen mitbestimmt. Die gegenwärtige niedrige Geburtenrate in Deutschland trägt zu einem Defizit des „Wachstumstreibers“ Bevölkerung bei.⁹

Erwerbstätige sind alle Personen, die mindestens einer Erwerbstätigkeit nachgehen, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit.

Erwerbspersonen umfassen die Erwerbstätigen und die Erwerbslosen, d.h. diejenigen Personen, die eine auf Erwerb ausgerichtete Tätigkeit ausüben (Erwerbstätige) oder suchen (Erwerbslose).

Das *Erwerbspersonenpotenzial* umfasst hier die Erwerbstätigen, die Erwerbslosen und die Stille Reserve (d.h. Personen, die eine Erwerbstätigkeit nicht suchen, dies aber bei besseren Aussichten am Arbeitsmarkt tun würden).

Im folgenden Modell werden die Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit und Wirtschaftswachstum dargestellt. Arbeitszeit ist dabei aus zwei Gründen eine Determinante des Wirtschaftswachstums. Zum einen kann deren Flexibilisierung das Erwerbspersonenpotenzial insbesondere von Frauen erhöhen. Zum Zweiten kann so zur Erhöhung der Geburtenrate beigetragen werden, wenn durch flexible Arbeitszeiten die Koordination von familiären und beruflichen Anforderungen erleichtert wird.

Der theoretische Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und wirtschaftlichem Wachstum

Ausgangspunkt ist die allgemeine Produktionsfunktion $Y = F(A, H, K)$. Der Output Y ist eine Funktion des technischen Fortschritts A , des eingesetzten Humankapitals H und des physischen Kapitals K . Eine in der Wachstumstheorie gängige Spezifizierung der generellen Produktionsfunktion ist die Cobb-Douglas-Produktionsfunktion $Y = AK^\alpha H^{1-\alpha}$, wobei α bzw. $1-\alpha$ die partiellen Produktionselastizitäten des jeweiligen Einsatzfaktors bezeichnen.

Das Humankapital setzt sich zusammen aus dem Niveau des individuellen Humankapitals h und der Höhe des Arbeitseinsatzes L , in der Form $H = h * L$. Der Arbeitseinsatz kann durch die Anzahl der Erwerbspersonen oder die Anzahl der Arbeitsstunden ausgedrückt werden. Um in diesem Modell eine Veränderung der Arbeitszeit berücksichtigen zu können, wird der Arbeitseinsatz L folgendermaßen definiert:

$$L = E * P * T$$

mit E als Potenzialerwerbsquote, P als Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter und T als die tatsächliche Arbeitszeit. $E * P$ stellt demnach das Erwerbspersonenpotenzial dar. L beschreibt daher die Anzahl der Arbeitsstunden, die insgesamt in der Volkswirtschaft geleistet werden (können).

⁹ Siehe zu den Wachstumstreibern und deren Determinanten: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2005), Vision Deutschland – Der Wohlstand hat Zukunft, Deutscher Instituts-Verlag, Köln.

Die Produktionsfunktion lautet dann

$$Y = AK^\alpha (h^*E^*P^*T)^{1-\alpha}$$

Der Arbeitseinsatz L und damit auch das Produktionspotenzial Y ist daher ceteris paribus umso höher, je höher das individuelle Humankapital ist, je höher die Potenzialerwerbsquote ist, je mehr Personen im erwerbsfähigen Alter vorhanden sind und je höher die tatsächliche Arbeitszeit ist. Eine Erhöhung der Erwerbsquote bewirkt, dass mehr Personen am Arbeitsmarkt aktiv sind, so dass insgesamt mehr Arbeitsstunden in der Volkswirtschaft geleistet werden – und dies bei einem gleichzeitig höherem aktiven, d. h. am Arbeitsmarkt eingesetzten Gesamthumankapitalstock. Dies erhöht das Niveau des Outputs, bzw. des Produktionspotenzials.

Die Wachstumsrate des Outputs $g(Y)$ ist dann gegeben durch¹⁰

$$g_Y = \alpha \cdot g_K + (1 - \alpha) \cdot (g_h + g_E + g_P + g_T)$$

Das wirtschaftliche Wachstum wird bestimmt durch die Wachstumsrate des physischen Kapital g_K , durch die Wachstumsrate des individuellen Humankapitals g_h , der Potenzialerwerbsquote g_E , der Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter g_P und durch die Wachstumsrate der tatsächlichen Arbeitszeit g_T .¹¹

Eine (kollektive) Erhöhung der tatsächlichen Arbeitszeit steigert ceteris paribus die Wachstumsrate des Outputs. Dabei werden allerdings Abhängigkeiten zwischen den einzelnen Faktoren nicht berücksichtigt. Eine Erhöhung der tatsächlichen Arbeitszeit kann z. B. negative Effekte auf die Erwerbsquote insbesondere von Frauen und Älteren haben sowie die Fertilitätsrate negativ beeinflussen. Da diese langfristig die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter bestimmt, wird dann der ursprünglich positive Effekt auf die Entwicklung des Produktionspotenzials rückgängig gemacht.

Haben Maßnahmen bezüglich flexibler Arbeitszeiten einen positiven Einfluss auf die Erwerbsquote und damit auf die Anzahl der insgesamt geleisteten Arbeitsstunden in einer Volkswirtschaft, resultieren daraus positive Effekte für das wirtschaftliche Wachstum. Wird auch die Geburtenrate gesteigert, da die Koordination von Familie und Beruf durch die Arbeitszeitmuster verbessert wird, ergibt sich ebenso ein positiver Effekt für das Wachstum, da dies das zukünftige Erwerbspersonenpotenzial steigert.

¹⁰ Wir vernachlässigen hier den technischen Fortschritt.

¹¹ Es ist denkbar, dass langfristig die Wachstumsraten des physischen Kapitals, des individuellen Humankapitals und auch die der Anzahl der Erwerbspersonen konstant positiv sind (g_P kann allerdings nicht unendlich lang positiv sein). Die Wachstumsraten der Erwerbstätigenquote und die der tatsächlichen Arbeitszeit müssen aber in der langen Frist Null werden oder auch wieder absinken. In einer Gleichgewichtssituation, in der die relevanten Wachstumsraten definitionsgemäß konstant sein müssen, ist daher die einzig denkbare konstante Wachstumsrate $g_E = g_T = 0$. Dann kann positives Wachstum nur auf die Wachstumsraten des physischen Kapitals und des individuellen Humankapitals zurückgeführt werden.

III.

Bestandsaufnahmen – Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Zunächst werden die Arbeitszeitmodelle, die traditionellerweise als „flexibel“ bezeichnet werden, betrachtet (Abschnitt 3.1). Um diese Modelle in einen Kontext zu setzen, werden die (tarif)vertraglichen Arbeitszeiten dargestellt (Abschnitt 3.2). Von den vertraglichen Arbeitszeiten abzugrenzen sind die *tatsächlichen* Arbeitszeiten, die tendenziell über den vertraglichen Arbeitszeiten liegen (Abschnitt 3.3). Sowohl die vertraglichen als auch die tatsächlichen Arbeitszeiten können sich von den *gewünschten* Arbeitszeiten unterscheiden. Das Ausmaß der gewünschten Wochenarbeitszeit differiert dabei nach Geschlecht, nach Region und Anzahl der Kinder im Haushalt (Abschnitt 3.4). Aus den gewünschten Arbeitszeiten und den Gründen für die gewünschten Arbeitszeiten lässt sich schließen, welche Arbeitszeitmodelle von den Beschäftigten bevorzugt werden. Die Präferenzen der Personen im erwerbsfähigen Alter sind ein wichtiger Ausgangspunkt, wenn Arbeitszeitmuster, die von „normaler“ Vollzeitbeschäftigung abweichen, gefördert werden sollen. Dabei sind nicht nur die Arbeitszeitwünsche der Personen, die derzeit einer Beschäftigung nachgehen oder arbeitslos sind, relevant, sondern auch diejenigen Personen, die zurzeit dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, d. h. die nicht bei der Bundesagentur für Arbeit registriert sind.

3.1 Flexible Arbeitszeiten – Traditionelle Arbeitszeitmodelle

Flexible Arbeitszeiten sind spezifiziert in Relation zu einer Standardarbeitszeit als Referenzgröße. In Referenz zu dieser Standardgröße lässt sich definieren, welche Arbeitszeitmodelle als „flexible Arbeitszeiten“ gelten. Als Standard- und damit Vergleichsgröße wird üblicherweise die jeweils in den Betrieben angewandte vertragliche vereinbarte Regelarbeitszeit herangezogen, die an fünf Arbeitstagen montags bis freitags in gleichmäßigen Portionen während der Tageszeit am Betriebsort geleistet wird.¹² Flexible Arbeitszeiten sind demnach alle Arbeitszeitarrangements, die von dieser Vergleichsgröße abweichen. Dabei kann die Arbeitszeitdauer und/oder die Arbeitszeitlage im Vergleich zur Standardarbeitszeit verändert werden. Nach dieser Definition gibt es flexible Arbeitszeiten in Form von Schicht-, Nacht-, Wochenend- und Saisonarbeit seit langem. Diese Arbeitszeitformen werden in der Literatur oft auch als die traditionellen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung bezeichnet.¹³ In der Mehrheit der Fälle werden diese traditionellen Arbeitszeitformen aufgrund betriebsbedingter Anforderungen eingeführt, so dass die Interessen der Unternehmen bei der Anwendung dieser Arbeitszeitmodelle im

¹² Siehe z. B. Linne, G. (Hg.) (2002), *Flexibel arbeiten – flexibel leben?*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 9.

¹³ Linne, G. (2002), a. a. O., 11.

Vordergrund stehen. Gründe für die Einführung flexibler Arbeitszeiten sind zum Beispiel eine bessere Auslastung der Maschinen, eine bessere Anpassung der Produktion an Marktschwankungen und ein verstärkter Wettbewerb, der den Kostendruck verschärft. Traditionelle flexible Arbeitszeitmodelle werden in der Regel in den verschiedenen Formen der *Arbeitszeitkonten* erfasst: Grundsätzlich wird auf einem Arbeitszeitkonto die gearbeitete Zeit verbucht, so dass im Bedarfsfall der Arbeitnehmer Zeit „abbuchen“ kann. Allerdings fallen unter den Begriff des Arbeitszeitkontos eine sehr heterogene Menge an Arbeitszeitregelungen. Hauptsächlich wird das Arbeitszeitkonto als *Überstundenkonto* genutzt: Dort wird geleistete Mehrarbeit verbucht, die dann in Freizeitausgleich oder durch Bezahlung der Überstunden abgebucht werden kann. Ebenso bei der Verwaltung von selbstgesteuerter variabler Arbeitszeit kommen Arbeitszeitkonten zum Einsatz.¹⁴

Flexible Arbeitszeiten, bzw. Arbeitszeitkonten sind nicht per se familienfreundlich. Da diese Arbeitszeitmodelle, bzw. die Zeitverwendung in diesen Modellen überwiegend von Unternehmensseite gesteuert werden, wird so in vielen Fällen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert. Wird zum Beispiel Wochenendarbeit ausgeübt, kann das Wochenende nicht als Familienzeit genutzt werden. Außerdem gilt, dass flexible Arbeitszeiten oft kollektiv für alle Beschäftigten in einem Betrieb gelten. Sie werden tendenziell den Beschäftigten auferlegt ohne sie mit einzubeziehen oder ihnen eine Wahl zu geben, ob sie flexible Arbeitszeiten oder die Standardarbeitszeit vorziehen würden. Allerdings kann zum Beispiel das Arbeitszeitkonto auch als Instrument familienorientierter Arbeitszeitmodelle angewendet werden, und zwar dann, wenn die Mitbestimmung der Beschäftigten über die Steuerung der Arbeitszeit, d. h. über das Ausmaß und den Zeitpunkt der Mehr- und Wenigerarbeit gesichert ist. Dies gilt generell: Wird ein Arbeitszeitmodell den Beschäftigten vorgeschrieben, kann das die Koordination von Beruf und Familie erschweren. Können die Beschäftigten mitbestimmen, ob sie dieses Arbeitszeitmodell wollen, kann die Koordination erleichtert werden. Es kommt daher nicht allein auf das Arbeitszeitmodell an, sondern auch darauf, wie dieses Modell betrieblich umgesetzt wird. Diese Umsetzung ist dann der entscheidende Parameter, ob die Koordination von Familie und Beruf verbessert werden kann.

3.2 Die vertraglichen Arbeitszeiten

Die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit aller abhängig Beschäftigten (in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung) ist generell in den neuen Bundesländern höher als in den alten Bundesländern (Tabelle 1). Die Stundenzahl für Vollzeitbeschäftigte hat sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert, während die Stundenzahl für Teilzeitbeschäftigte gesunken ist. Von 1993 bis 1999 sank die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit in den alten Bundesländern von 21,9 auf 20,2 Stunden und bleibt seitdem auf diesem Niveau. In den neuen Bundesländern ist die Stundenzahl von 26,7 Stunden in 1995 auf 23,8 Stunden in 2003 gesunken.¹⁵

¹⁴ ISO (2004), a. a. O., 117f.

¹⁵ ISO (2004), a. a. O., 55, Tabelle III-15, Zahlen für 1993 (neue Bundesländer) liegen in ISO (2004) nicht vor.

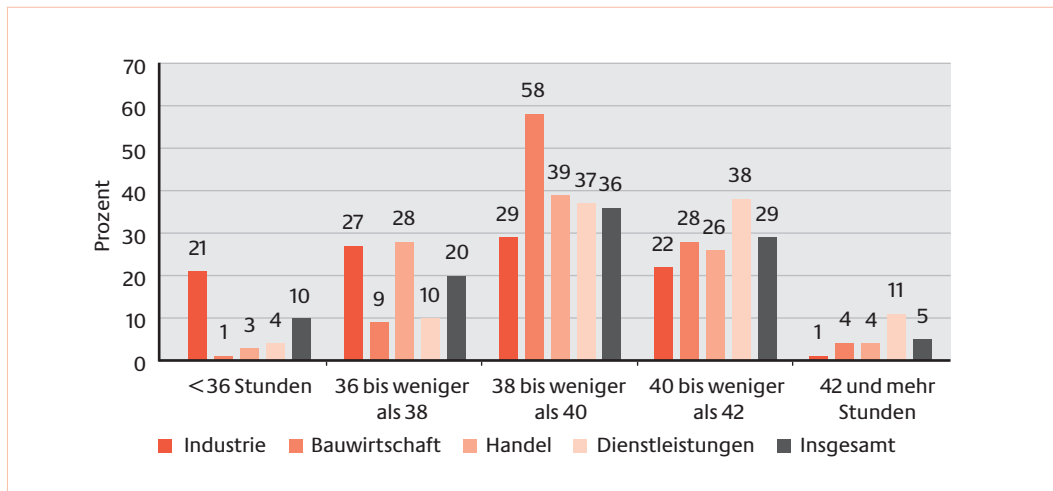
Tabelle 1: Durchschnittliche vertragliche Arbeitszeiten in den neuen und alten Bundesländern (2003) in Wochenstunden

	Neue Bundesländer	Alte Bundesländer
Vollzeitstellen	39,8	38,9
Teilzeitstellen	23,8	20,2
Vollzeit und Teilzeit	36,8	34,2

Quelle: ISO (2004), *Arbeitszeit 2003*, 55, Tabelle III-15.

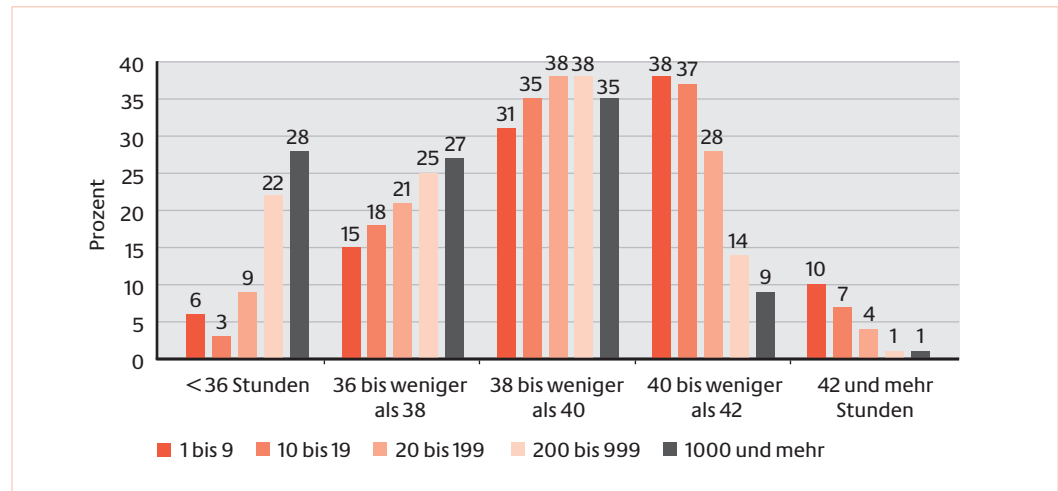
Die vertraglichen Wochenarbeitszeiten variieren deutlich nach Branchen (Graphik 1). Während zum Beispiel in der Industrie für die Mehrheit der Betriebe bis zu weniger als 40 Wochenstunden als vertragliche Arbeitszeit und nur für 23 Prozent der Industriebetriebe eine vertragliche Wochenarbeitszeit von 40 und mehr Stunden gilt, ist für 49 Prozent der Betriebe in der Dienstleistungsbranche eine Wochenarbeitszeit von 40 und mehr Stunden vertraglich vereinbart.

Graphik 1: Tarifvertragliche Wochenarbeitszeiten und Branche



Quelle: DIHK (2004), *Individuell und flexibel, Wettbewerbsfaktor Arbeitszeitgestaltung*, Berlin, 11.

Auch nach der Unternehmensgröße, gemessen an der Beschäftigtenanzahl, variiert die vertragliche Wochenarbeitszeit (Graphik 2). Für 55 Prozent der Großunternehmen beträgt die Wochenarbeitszeit weniger als 38 Stunden und für 35 Prozent beträgt diese 38 bis weniger als 40 Stunden. Dahingegen gilt für 31 Prozent der sehr kleinen Unternehmen eine vertragliche Wochenarbeitszeit von 38 bis weniger als 40 Stunden und für 38 Prozent eine Wochenarbeitszeit von 40 bis weniger als 42 Stunden. Beträgt die vertragliche Wochenarbeitszeit 42 und mehr Stunden, liegt der Anteil der sehr kleinen Unternehmen bei 10 Prozent, während der Anteil der Großunternehmen nur bei einem Prozent liegt.

Graphik 2: Vertragliche Wochenarbeitszeiten nach Beschäftigtenanzahl

Quelle: DIHK (2004), a. a. O., 12.

Überdurchschnittlich häufig die kürzesten vertraglichen Wochenarbeitszeiten hat demnach ein Großunternehmen in der Industrie in den alten Bundesländern, während die längsten Wochenarbeitszeiten überdurchschnittlich oft ein sehr kleines Dienstleistungsunternehmen in den neuen Bundesländern hat.¹⁶

3.3 Die tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten

In diesem Abschnitt geht es um die tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten sowohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch der Personen, die derzeit nicht am Erwerbsleben teilnehmen. Es gibt verschiedene Datenquellen, die Informationen über die tatsächlichen und die gewünschten Arbeitszeiten von Erwerbspersonen in Deutschland und anderen europäischen Ländern geben. Die Daten und Tabellen im folgenden Abschnitt beziehen sich auf folgende Quellen:¹⁷

- 1) Die Befragung *Arbeitszeit* 2003, eine Untersuchung des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen in Köln. In dieser Befragung wurden 4012 abhängig Beschäftigte deutscher Nationalität im Alter von 18 bis 65 Jahren mit insgesamt 131 Fragen zu den Themen Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofilen ausführlich befragt.¹⁸

¹⁶ Es ist anzunehmen, dass von der Seite der Beschäftigten insbesondere diejenigen, die in einem Unternehmen mit überdurchschnittlich langen vertraglichen (und tatsächlichen) Wochenarbeitszeiten tätig sind, familienfreundliche Arbeitszeiten wünschen. Dazu liegen (noch) keine Daten vor, die dies bestätigen oder widerlegen.

¹⁷ Die jeweils verwendete Quelle ist im Text angegeben.

¹⁸ ISO (2004), *Arbeitszeit 2003 – Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile*, Köln 2004.

Neben dieser sehr detaillierten Umfrage gibt es weitere Umfragen, die sich speziell mit dem Thema Arbeitszeit im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigen:

- 2) Im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbefragung „Familienfreundlicher Betrieb“ wurden im Jahre 2003 insgesamt 2000 abhängig Beschäftigte, die Kinder betreuen und/oder regelmäßigen Pflegeaufgaben nachkommen, nach ihren Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb befragt.¹⁹
- 3) In einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wurden 3000 Frauen mit Kind(ern) zum Thema Arbeitszeitwünsche und -probleme befragt.²⁰ Väter wurden dabei nicht angesprochen, die Mütter wurden aber nach ihren Vorstellungen, wie die Erwerbsarbeit zwischen den beiden Elternteilen aufgeteilt werden sollte, gefragt.

Für den internationalen Vergleich gibt es folgende Datenquellen, die von der „European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions“ in Dublin herausgegeben werden:

- 4) Der *Employment Options Survey 1998*: In dieser Umfrage wurden 30 000 Personen im Alter von 16 bis 64 Jahren in den Ländern der Europäischen Union (EU-15) und Norwegen befragt. Die Umfrage schließt daher Beschäftigte, Arbeitslose und nicht am Arbeitsmarkt gemeldete Personen ein.
- 5) Der *European Working Conditions Survey 2003 (2000)*: In dieser Umfrage wurden beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Ländern der Europäischen Union (EU-15) befragt.

Die Befragung „Arbeitszeit 2003“ des Instituts zur Erforschung Sozialer Chancen in Köln zeigt, dass die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten über den vertraglichen Arbeitszeiten liegen (Tabelle 2).

Tabelle 2: Durchschnittliche tatsächliche (in Klammern: vertragliche) Wochenarbeitszeit der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in 2003		
Wochenarbeitszeit	Neue Bundesländer	Alte Bundesländer
Vollzeit	43,0 (39,8) Stunden	41,9 (38,9) Stunden
Teilzeit	25,8 (23,8) Stunden	21,4 (20,2) Stunden

Quelle: ISO (2004), Seite 57, Tabelle III-17.

Im Folgenden werden die *gewünschten* Arbeitszeiten im Vergleich mit den vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten betrachtet (Tabelle 3). Weichen diese von den *tatsächlichen* Arbeitszeiten ab, deutet dies auf eine nicht optimale Abstimmung der Arbeitszeiten mit den außerberuflichen Zeiten hin. Wünsche nach einer Arbeitszeitverkürzung können auf Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder gesundheitliche Belastungen durch Erwerbsarbeit hindeuten, während Wünsche nach einer Arbeitszeitverlängerung darauf hindeuten, dass die Beteiligungs- und Verdienstmöglichkeiten am Arbeitsmarkt für unzureichend angesehen werden.²¹

¹⁹ BMFSFJ (2004), Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb – Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben, Berlin. Es wurden 2000 abhängig Beschäftigte befragt.

²⁰ Beckmann, P. (2002), Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander, IAB Werkstattbericht Nr. 12.

²¹ Siehe ISO (2004), a. a. O., 60.

Tabelle 3: Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit nach Region, Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit in 2003						
	Gesamtes Bundesgebiet					
	Vollzeit			Teilzeit		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
1. vertragliche AZ	39,1	38,9	39,1	21,3	20,7	20,7
2. tatsächliche AZ	42,7	40,9	42,1	22,7	21,9	22,0
3. gewünschte	39,1	35,8	38,0	26,8	24,1	24,5
Differenz 3-1	0,0	-3,1	-1,1	5,5	3,4	3,8
Differenz 2-1	-3,6	-5,1	-4,1	4,1	2,2	2,5
	Alte Bundesländer					
	Vollzeit			Teilzeit		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
1. vertragliche AZ	39,0	38,7	38,9	21,0	20,1	20,2
2. tatsächliche AZ	42,4	40,7	41,9	22,5	21,2	21,4
3. gewünschte	39,0	35,7	37,9	25,6	22,8	23,2
Differenz 3-1	0,0	-3,0	-1,0	4,6	2,7	3,0
Differenz 2-1	-3,4	-5,0	-4,0	3,1	1,6	1,8
	Neue Bundesländer					
	Vollzeit			Teilzeit		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
1. vertragliche AZ	40,0	39,4	39,8	(23,4)	23,9	23,8
2. tatsächliche AZ	44,0	41,3	43,0	(24,3)	25,9	25,8
3. gewünschte	39,7	36,3	38,3	(35,2)	31,8	32,2
Differenz 3-1	-0,3	-3,1	-1,5	(11,8)	7,9	8,4
Differenz 2-1	-4,3	-5,0	-4,7	(10,9)	5,9	6,6

Quelle: ISO (2004), a. a. O., 62, Tabelle III-21. Die Beschäftigten wurden gefragt, wie viele Stunden sie in der Woche arbeiten wollen, wenn sie die Einkommensänderung entsprechend ihrer Arbeitszeit bedenken (gewünschte Arbeitszeit). Die Werte in Klammern (Männer in Teilzeit) sind wegen geringer Fallzahl nicht repräsentativ.

Die gewünschten Arbeitszeiten von Männern und Frauen unterscheiden sich deutlich. Die vollzeitbeschäftigten Männer wünschen sich in der Mehrheit die vertraglichen Arbeitszeiten, d. h. sie wollen die Mehrarbeit abbauen und somit die tatsächlichen den vertraglichen Arbeitszeiten anpassen. In den neuen Bundesländern liegt die gewünschte Arbeitszeit mit einer Differenz von -0,3 Stunden geringfügig unter der vertraglichen Arbeitszeit.

Vollzeitbeschäftigte Frauen wollen nicht nur die Mehrarbeit, sondern auch die vertraglichen Wochenarbeitszeiten reduzieren. Die gewünschte Arbeitszeit liegt für vollzeitbeschäftigte Frauen um gut 3 Stunden unter der vertraglichen (und 5 Stunden unter der gewünschten). Diese Differenz zwischen gewünschten und vertraglichen Arbeitszeiten gilt sowohl für beschäftigte Frauen in den alten wie auch den neuen Bundesländern, obwohl die vertraglichen Arbeitszeiten in den neuen Bundesländern höher ausfallen. Die Wunscharbeitszeit ist daher für Frauen in den neuen Bundesländern mit 36,3 Wochenstunden etwas höher als für Frauen in den alten Bundesländern mit 35,7 Wochenstunden.

Bei den Beschäftigten in Teilzeit ergibt sich ein entgegengesetztes Bild. Sowohl Männer als auch Frauen in den alten und neuen Bundesländern wünschen sich eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit. Der oben beschriebene Trend einer Absenkung der vertraglichen Wochenarbeitszeit bei den Teilzeitstellen über die letzten zehn Jahre stellt daher das Gegenteil dessen dar, was die Teilzeitbeschäftigten wünschen.

Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen gibt es bemerkenswerte Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern. In den neuen Bundesländern beträgt die Differenz zwischen der gewünschten und der vertraglichen Wochenarbeitszeit 7,9 Stunden. In den alten Bundesländern beträgt diese 2,7 Stunden. Da auch die vertraglichen Arbeitszeiten in den neuen Bundesländern höher sind als in den alten Bundesländern, ist die Wunscharbeitszeit für teilzeitbeschäftigte Frauen in den neuen Bundesländern mit 31,8 Stunden deutlich höher als die gewünschte Arbeitszeit mit 22,8 Stunden von teilzeitbeschäftigten Frauen in den alten Bundesländern. Das Missverhältnis bezogen auf die Arbeitszeit ist daher für teilzeitbeschäftigte Frauen in den neuen Bundesländern besonders stark ausgeprägt. Diese wünschen sich eine viel stärkere Teilhabe am Arbeitsmarkt als ihnen derzeit möglich ist. Daher ist auch für abhängig beschäftigte Frauen die Differenz zwischen einer Teilzeit- und Vollzeitstelle gemessen an den gewünschten Arbeitszeiten in den neuen Bundesländern mit 4,5 Stunden relativ gering. In den alten Bundesländern beträgt diese Differenz gemessen an den gewünschten Arbeitszeiten allerdings 12,9 Stunden. In den alten Bundesländern ergibt sich also wunschgemäß eine deutliche Trennung von Vollzeit- und Teilzeitstellen, während in den neuen Bundesländern diese Trennung eher gering ausfällt.

Umverteilung und Veränderung des Arbeitszeitvolumens bei Realisierung der Arbeitszeitwünsche

Werden die Arbeitszeitwünsche der Frauen realisiert, ergibt sich zunächst eine Reduzierung des Arbeitszeitvolumens. Die vollzeitbeschäftigten Frauen wollen ihre Arbeitszeit so verkürzen, dass sich das Arbeitszeitvolumen um 44,6 Millionen Stunden (pro Woche) verringert. Die teilzeitbeschäftigten Frauen wünschen sich eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit, so dass das Arbeitszeitvolumen um 16,58 Millionen steigt (siehe Tabelle 4). Insgesamt ergibt sich daher eine Reduzierung des Volumens um 28 Millionen Stunden (pro Woche).

Tabelle 4: Arbeitsstunden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Voll- und Teilzeitbeschäftigung in 2001, pro Woche					
Anzahl der Arbeitnehmer (Männer + Frauen)		Vollzeit		Teilzeit	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
2001	34.834.000	16.716.000	8.751.000	1.828.000	7.539.000
Arbeitsstunden pro Woche					
1	vertraglich	653.595.600	340.413.900	38.936.400	156.057.300
2	tatsächlich	713.773.200	357.915.900	41.495.600	165.104.100
3	gewünscht	653.595.600	313.285.800	48.990.400	181.689.900
Differenz					
3-1		0	-27.128.100	10.054.000	25.632.600
2-1		60.177.600	17.502.000	2.559.200	9.046.800
3-2		-60.177.600	-44.630.100	7.494.800	16.585.800

Quelle: eigene Berechnungen, Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (2001), Statistisches Bundesamt.

Zum Ausgleich der Reduzierung des Arbeitszeitvolumens wäre es erforderlich, dass bei einer gewünschten Wochenarbeitszeit von 29,95 Stunden (Gesamtdeutschland, Frauen in Vollzeit und Teilzeit) rund 936.000 Personen, die zurzeit nicht am Arbeitsmarkt aktiv sind, ihre Arbeitskraft am Arbeitsmarkt einsetzen.

Durch eine Realisierung der Arbeitszeitwünsche ergeben sich sowohl Effekte für die Beschäftigung als auch für das Wachstum. Werden die Arbeitszeitwünsche der vollzeitbeschäftigten Männer realisiert, ergibt sich eine Verringerung der tatsächlichen durchschnittlichen Arbeitszeit, in diesem Falle bedeutet dies ein Abbau der Überstunden, da bei Männern tendenziell die vertraglichen und die gewünschten Arbeitszeiten übereinstimmen. Durch diesen Abbau der Überstunden kann die Beschäftigung gesteigert werden. In welchem Ausmaß der Abbau von Überstunden zu einer Beschäftigungssteigerung beiträgt, ist allerdings nicht eindeutig geklärt, da häufig Rationalisierungsmaßnahmen damit einhergehen. Bei Realisierung der Arbeitszeitwünsche aller und unter der Annahme, dass auch ein Teil der Stillen Reserve ihre „Anspruchszeit“ realisieren kann, ergibt sich durch den Überstundenabbau tendenziell eine Umverteilung der Arbeit, während der Effekt der Erhöhung des potentiellen Arbeitszeitvolumens (und damit Erwerbstätigenpotenzials) von Frauen einen positiven Effekt auf die Entwicklung des Produktionspotenzials hat.

3.4 Die gewünschten Arbeitszeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern und/oder Pflegeaufgaben

Im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbefragung „Familienfreundlicher Betrieb“ wurden im Jahre 2003 insgesamt 2000 abhängig Beschäftigte, die Kinder betreuen und/oder regelmäßigen Pflegeaufgaben nachkommen, nach ihren Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb befragt.²² Von diesen Beschäftigten waren 61,8 Prozent in Vollzeit und 37,9 Prozent in Teilzeit beschäftigt. Die folgenden Tabellen 5a und 5b geben die gewünschten und tatsächlichen Wochenarbeitszeiten wieder nach Vollzeit und Teilzeit und Anzahl der Kinder.

Tabelle 5a: Durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeitdauer von Müttern und Vätern (in Stunden/Woche), Deutschland 2003						
	Mütter			Väter		
	TZ	VZ	Gesamt	TZ	VZ	Gesamt
Ein Kind	23,8	41,7	31,9	(30,5)	45,0	44,3
Zwei Kinder	23,1	42,0	29,6	(30,9)	45,0	44,6
Drei u.m. Kinder	22,0	40,3	27,2	(36,5)	44,3	43,9
Gesamt	23,01	41,6	30,0	(32,1)	44,9	44,4

²² BMFSFJ (2004), Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb – Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben, Berlin.

Tabelle 5b: Durchschnittliche gewünschte Arbeitszeitdauer von Müttern und Vätern (in Stunden/Woche), Deutschland 2003

	Mütter			Väter		
	TZ	VZ	Gesamt	TZ	VZ	Gesamt
Ein Kind	24,9	27,7	26,2	(32,9)	36,9	36,7
Zwei Kinder	23,3	29,0	25,2	(32,4)	36,9	36,8
Drei u.m. Kinder	22,8	27,9	24,5	(29,7)	36,7	36,5
Gesamt	23,7	28,3	25,5	(31,9)	36,9	36,7

Tabelle 5a und 5b: Werte in () Klammern: $n < 50$; Datenbasis: 1.918 erwerbstätige Eltern mit Kindern (bis 18 Jahre oder behindertes Kind; jeweils im Haushalt der Eltern lebend).

Quelle: Datensatz „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“, WSI in der Hans Böckler Stiftung; Sonderauswertung 2005, Svenja Pfahl.

Der Vergleich von Tabelle 5a und 5b zeigt, dass vollzeitbeschäftigte Mütter und Väter ihre tatsächlichen Arbeitszeiten reduzieren möchten. Interessanterweise schwanken die Arbeitszeiten nicht sehr mit der Anzahl der Kinder. Insbesondere vollzeitbeschäftigte Mütter wünschen sich eher eine „große“ Teilzeitstelle mit 28,3 Stunden pro Woche. Dies weicht deutlich von der tatsächlichen Arbeitszeit ab und deutet auf Probleme bei der Koordination von Beruf und Familie hin. Flexiblere Arbeitszeiten, die an den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer orientiert sind, sind daher notwendig, um eine bessere Koordination zu ermöglichen.

In der Befragung „Arbeitszeit 2003“ gaben von allen befragten Beschäftigten 47 Prozent an, dass sie eine Verkürzung der tatsächlichen Wochenarbeitszeit um 2 oder mehr Stunden wünschen, 37 Prozent wollen die tatsächliche Arbeitszeit unverändert lassen, während 16 Prozent eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit wünschen.²³ Von den Beschäftigten, die die tatsächliche Wochenarbeitszeit verkürzen wollen, geben 31 Prozent an, dass sie die Belastungen, die durch die Erwerbsarbeit entstehen, reduzieren wollen, 27 Prozent geben an, dass ihnen gegenwärtig mehr Zeit wichtiger ist als mehr Geld und 24 Prozent möchten mehr Zeit für Kinderbetreuung und Betreuung Pflegebedürftiger haben.²⁴ Dies bedeutet, dass rund 11 Prozent aller abhängig Beschäftigten ihre Arbeitszeit verkürzen möchten, um mehr Zeit für Kinder oder Angehörige zu haben.

Nicht überraschend ist, dass außerberufliche Verpflichtungen, wie zum Beispiel Kinderbetreuung, deutlich wichtiger werden, wenn ein oder mehrere Kinder im Haushalt vorhanden sind. 72 Prozent der Frauen mit Kindern geben außerberufliche Verpflichtungen als Grund für den Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung an, bei den Frauen ohne Kinder war dieser Grund nur für 17 Prozent ausschlaggebend (Tabelle 6).

²³ ISO (2004), a. a. O., 64, Tabelle III-23., Die Frage lautete: „Wenn Sie sich aussuchen könnten, wie viele Stunden Sie arbeiten und sich dabei Ihr Einkommen in etwa entsprechend Ihrer Arbeitszeit erhöhen oder vermindern würde: Wie viele Stunden würden Sie dann gerne in der Woche arbeiten?“

²⁴ ISO (2004), a. a. O., 66.

Tabelle 6: Gründe für den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung nach Geschlecht und Kinder im Haushalt (in Prozent)

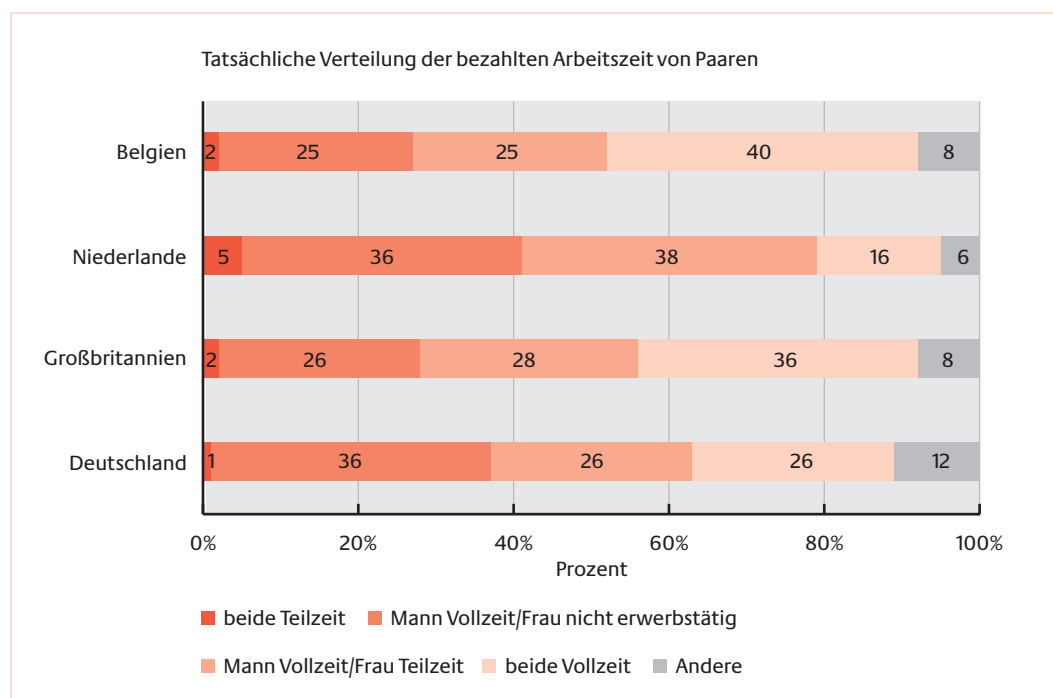
	Männer ohne Kinder	Männer mit Kindern	Frauen ohne Kinder	Frauen mit Kindern
Belastungen reduzieren	34	31	36	13
Außerberufliche Verpflichtungen	7	34	17	72
Zeit wichtiger als Geld	33	20	31	11
Sonstiges	26	15	17	4

Quelle: ISO (2004), a. a. O., 67, Tabelle III-26.

Die gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit von Paaren

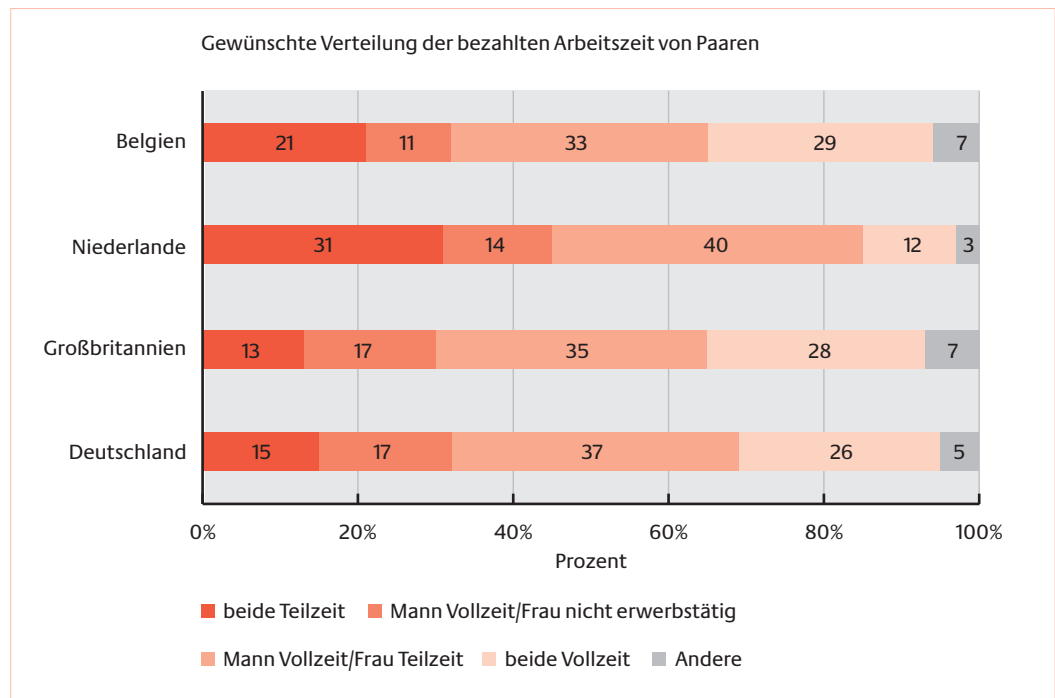
Insbesondere wenn Kinder vorhanden sind, sind nicht nur die tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten des Individuums relevant, sondern die Verteilung der Arbeitszeit zwischen den Eltern. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung befragte 3.000 Frauen mit Kind(ern) zum Thema Arbeitszeitwünsche und -probleme.²⁵ Dabei wurden insbesondere die Wünsche bezogen auf die Arbeits(zeit)verteilung des Elternpaares untersucht. Die Graphik A1 im Anhang zeigt die Verteilung der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeitmodelle in den alten Bundesländern nach Alter des Kindes. Bei der Betrachtung der paarbezogenen Arbeitszeitmodellen gibt es deutliche Unterschiede zwischen den tatsächlichen und den gewünschten Arbeitszeitmodellen. Zum Beispiel ist in Familien, in denen das jüngste Kind unter 3 Jahren ist, in den alten Bundesländern das Paarmodell „Vollzeit/nicht erwerbstätig“ für 77 Prozent der Paare die Realität, allerdings wird dieses Modell nur von 14 Prozent der Familien gewünscht. In den neuen Bundesländern trifft dieses Modell auf 67 Prozent der Familien zu, es wird aber nur von 4 Prozent gewünscht (siehe Graphik A 2 im Anhang). Im internationalen Vergleich wird deutlich, dass auch in anderen Ländern die tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten von Paaren voneinander abweichen (Graphiken 3a und 3b).

Graphik 3a: Tatsächliche Verteilung der Arbeitszeit von Paaren (mit und ohne Kinder zusammengefasst)



²⁵ Beckmann, P. (2002), Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander, IAB Werkstattbericht Nr. 12.

**Graphik 3b: Gewünschte Verteilung der Arbeitszeit von Paaren
(mit und ohne Kinder zusammengefasst)**



Quelle der Graphiken 3a und 3b: Bielski, H., Bosch, G. und Wagner, A. (2002), *Working time preferences in 16 European Countries*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Zusammenfassend zeigt die Analyse der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten, dass vollzeitbeschäftigte Männer in der Regel ihre Überstunden reduzieren und ihren vertraglichen Arbeitszeiten entsprechend arbeiten wollen. Vollzeitbeschäftigte Frauen wollen generell sowohl die Mehrarbeit verringern, als auch ihre vertraglichen Arbeitszeiten reduzieren. Teilzeitbeschäftigte Frauen dagegen würden gerne ihre Arbeitszeiten (tatsächlich und vertraglich) erhöhen. Teilzeitarbeitsplätze mit einer höheren Stundenzahl werden als Ideal angesehen. Dabei fällt die gewünschte Wochenstundenzahl in den neuen Bundesländern deutlich höher aus als in den alten Bundesländern. Die Mehrheit (der Männer und Frauen) favorisiert das Modell, dass ein Partner in einer Vollzeitstelle arbeitet und der andere in einer Teilzeitstelle. Tendenziell ergibt sich daraus eine Konstellation, in der der Mann einer Vollzeitbeschäftigung und die Frau einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht. Zudem haben nicht erwerbstätige Mütter eine hohe Erwerbsneigung: 70 Prozent der nicht erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter 12 Jahren (in Westdeutschland) würden gerne einer Erwerbstätigkeit nachgehen.²⁶

²⁶ BMFSFJ (Hrsg.) (2005), Einnahmefeffekte beim Ausbau von Kindertagesbetreuung, Ergebnisse der Gutachten des DIW Berlin, 7.

IV.

Zur Notwendigkeit familienorientierter Arbeitszeitmuster

◀ Inhalt

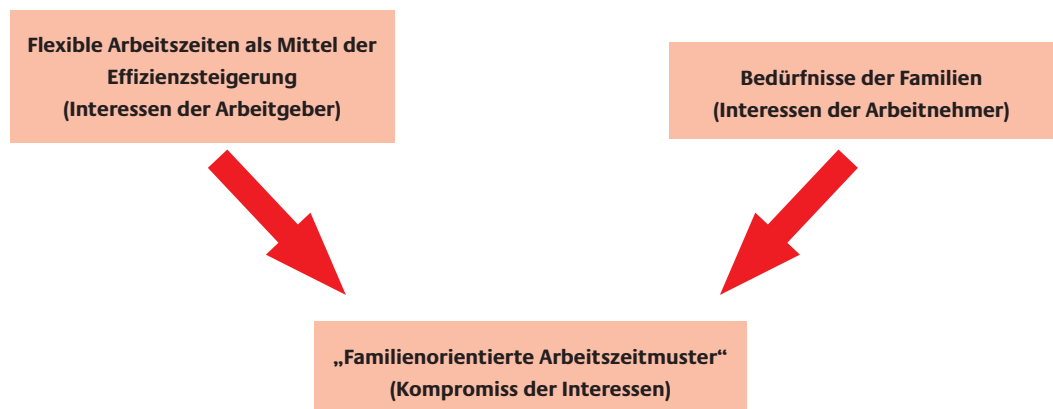
◀ zurück

weiter ▶

4.1 Zum Begriff „Familienorientierte Arbeitszeitmuster“

Familienorientierte Arbeitszeitmuster umfassen diejenigen flexiblen Arbeitszeitmodelle, die auf die zeitlichen Bedürfnisse von Familien, das heißt Eltern mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen ausgerichtet sind. Erwerbstätige mit Kindern haben sich in der Regel anderen zeitlichen Anforderungen anzupassen als Erwerbstätige ohne Kinder, da zum Beispiel Eltern die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen berücksichtigen müssen. Für Beschäftigte, die auch pflegebedürftige Angehörige betreuen, kann sich unvorhergesehen ein erhöhter außerberuflicher Zeitbedarf ergeben, wenn sich zum Beispiel der Gesundheitszustand der zu pflegenden Person verschlechtert und sich der Pflegebedarf erhöht.

Modelle der familienorientierten Arbeitszeitmuster weichen in ihrer Ausgestaltung – entsprechend der Definition von flexiblen Arbeitszeiten – in der *Arbeitszeitdauer*, -*verteilung* und/oder der *Arbeitszeitlage* von der Standardarbeitszeit ab. Arrangements, die den *Arbeitsort* verändern, werden hier mit einbezogen, da sie ein Mittel sind, Bedürfnisse von Familien entgegen zu kommen und ebenso helfen können, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. *Familienorientierte Arbeitszeitmuster* haben das Ziel, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine bessere zeitliche Koordination von Beruf und Familie zu ermöglichen. Diese Art der Arbeitszeitflexibilisierung wird vom Beschäftigten gesteuert. Auch wenn in erster Linie die familienorientierten Arbeitszeiten von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gefordert werden, werden auch die Interessen der Arbeitgeber, die aus verschiedensten Gründen von den familienorientierten Arbeitszeitmustern profitieren können, berücksichtigt. Diese Gründe werden in Abschnitt 6.1 aufgeführt. Familienorientierte Arbeitszeitmuster stellen einen Kompromiss bezüglich des Interessenkonflikts zwischen Unternehmen und Beschäftigten dar.



Familienorientierte Arbeitszeitmuster beinhalten, dass der Flexibilität verlässliche Grenzen gesetzt werden, d. h. die Strukturen müssen verbindlich sein. Diese Verbindlichkeit ist wichtig für die Unternehmen, die beschäftigten Eltern und die Kinder. Verbindliche Arbeitszeitregelungen haben Priorität für erwerbstätige Eltern.²⁷ Kinder brauchen klare soziale, räumliche und zeitliche Verlässlichkeit.²⁸ Flexibilität kann daher *nicht* bedeuten, jede Woche sowohl die Arbeitszeiten als auch das Kinderbetreuungsarrangement zu ändern.

4.2 Modelle der familienorientierten Arbeitszeitmuster

Im Folgenden werden Grundtypen von familienorientierten Arbeitszeitmustern beschrieben. Die Modelle werden hier in ihren Grundzügen beschrieben, können aber auch in abgewandelter Form angewandt werden. Die Modelle sind chronologisch und/oder chronometrisch flexibel, d. h. sie weichen von der Standardarbeitszeit in der Lage und/oder Dauer ab. Ebenso ist die gleichzeitige Anwendung verschiedener Modelle möglich.

Die Modelle sind im Einzelnen:

1. *Vollzeitarbeit mit Kernarbeitszeit (Gleitzeit, Flexitime) (chronologische Flexibilisierung mit der Tagesarbeitszeit als Basis)* ermöglicht einen flexiblen täglichen Arbeitsbeginn, bzw. ein flexibles Ende. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren eine Kernarbeitszeit (z. B. von 10 Uhr bis 16 Uhr), während der Arbeitsbeginn und das -ende vom Arbeitnehmer individuell bestimmt werden. Die vertraglich festgelegte (Voll-) Arbeitszeit bleibt dabei erhalten, so dass der Arbeitnehmer nicht von Gehaltskürzungen betroffen ist.
2. *Komprimierte Stunden („compressed hours“)* (chronologische Flexibilisierung mit der Wochenarbeitszeit als Basis) bedeutet eine Veränderung der Arbeitszeitalage, aber nicht der Arbeitszeitdauer. Dieselbe Anzahl von Stunden wird an weniger Tagen geleistet. Ein Beispiel: Statt fünf Tage jeweils von 9 bis 17 Uhr zu arbeiten, wird an vier Tagen jeweils von 8 bis 18 Uhr gearbeitet. Der Arbeitnehmer leistet die Stundenanzahl einer Vollzeitstelle und erhält entsprechendes Gehalt.
3. *Reduzierte Stunden („reduced hours“)* (chronometrische Flexibilisierung mit der Wochen- oder Tagesarbeitszeit als Basis). Dieses Arbeitszeitmodell bedeutet eine Reduzierung der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeitdauer. *Reduzierte Stunden* bedeutet die Reduzierung einer Vollzeitstelle um eine Stunde oder mehrere Stunden täglich, um z. B. dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sein Kind jeden Morgen zur Schule zu bringen. Dieses Arbeitszeitmodell wird aufgrund der reduzierten Zeit eine Gehaltsreduzierung bedeuten.
4. *Teilzeitarbeit (chronometrische Flexibilisierung mit der Wochen- oder Tagesarbeitszeit als Basis)*. Dieses Arbeitszeitmodell bedeutet eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeitdauer (üblicherweise um eine höhere Stundenzahl als im Modell *Reduzierte Stunden*) und damit auch eine Verringerung des Einkommens.²⁹

²⁷ Jürgens, K. (2003), Die Schimäre der Vereinbarkeit, in: ZSE, 23. Jhg., H.3, 261.

²⁸ Bertram, H. (2002), Aufgaben und Chancen der Familienpolitik, in: BMFSFJ (Hrsg.), Familienfreundliche Arbeitswelt – was können wir von den Nachbarn lernen?, Berlin, 69.

²⁹ Teilzeitarbeit ist in Deutschland typischerweise die Halbtagsstelle am Vormittag und bildet damit ein auf die Infrastruktur von Kinderbetreuung ausgerichtetes Arbeitszeitmodell. Siehe Jürgens, K. (2003), a.a. O., 255. Die Teilzeitarbeit mit einer geringen Stundenzahl ist eher unfreiwillig. Die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten wünscht sich, ihre Arbeitszeiten zu erhöhen (siehe Abschnitt III).

5. *Ein Telearbeitsplatz (zu Hause)* bedeutet eine Veränderung des Arbeitsortes; die Arbeitszeit und -dauer kann aber unverändert bleiben. Je nach Möglichkeit kann der Arbeitsplatz vollständig oder nur an einigen Tagen (*alternierende Telearbeit*) an den Heimarbeitsplatz verlegt werden. Unter der Annahme, dass sich an der Arbeitsdauer nichts ändert, ist der Arbeitnehmer nicht von einer Gehaltskürzung betroffen. Je nach Art der Arbeit kann der Telearbeitsplatz auch in einer anderen Stadt oder in einem anderen Land liegen.
6. *Vertrauensarbeitszeit*, eventuell kombiniert mit ergebnisorientierten Entgeltsystemen. Bei diesem Arbeitszeitmodell wird auf die Kontrolle der Arbeitszeit des Arbeitnehmers verzichtet. Das Ergebnis der Arbeit wird bewertet. In welcher Zeit der Beschäftigte dieses Ergebnis erreicht, wird ihm überlassen. Vertrauensarbeitszeit kann z. B. mit Telearbeit kombiniert werden. Die Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit wird dem Beschäftigten überlassen.

Die genannten Arbeitszeitmuster werden häufig mit einer Form des *Arbeitszeitkontos* verwaltet. Hierbei ist der Grad der Arbeitszeitsteuerung seitens der Beschäftigten ausschlaggebend für die tatsächliche Familienorientierung des gewählten Arbeitszeitmusters. Generell gilt, dass der Anteil der Beschäftigten, der seine Arbeitszeiten selbst steuern kann, mit der Qualifikation variiert. Von den hochqualifizierten Angestellten haben überdurchschnittlich viele (31 Prozent) einen „sehr hohen Grad der Selbststeuerung“, während von den einfachen Angestellten überdurchschnittlich viele (20 Prozent) nur einen „geringen Grad der Selbststeuerung“ haben.³⁰ Dass das Arbeitszeitmuster in Kombination mit dem Grad der Selbststeuerung ausschlaggebend für eine bessere Koordination von Beruf und Familie ist, wird auch dadurch belegt, dass 57 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, aber weitaus mehr, nämlich 87 Prozent der Teilzeitbeschäftigten, die Möglichkeiten der Anpassung der Arbeitszeit an den außerberuflichen Zeitbedarf als gut beurteilen, wenn sie ihre Arbeitszeiten selbstgesteuert variieren können.³¹ Es kommt also nicht nur darauf an, dass der Grad der Selbststeuerung hoch ist, sondern auch in welchem Arbeitszeitmuster dies angewandt wird.

Arbeitszeitkonten können insbesondere auch dann die Familienorientierung der Arbeitszeitmuster unterstützen, wenn ständig Zeit-, bzw. Leistungsdruck herrscht. Von den Beschäftigten unter Zeit- und Leistungsdruck, deren Arbeitszeit auf einem Konto erfasst wird, geben 58 Prozent an, dass sie mit ihren Anpassungsmöglichkeiten an außerberuflichen Zeitbedarf zufrieden sind. 22 Prozent finden diese „befriedigend“ und 20 Prozent schätzen die Anpassungsmöglichkeiten als schlecht ein. Von den Beschäftigten unter Zeit- und Leistungsdruck ohne Arbeitszeiterfassung auf einem Konto sind nur 49 Prozent mit den Anpassungsmöglichkeiten zufrieden. 20 Prozent stufen diese als befriedigend ein und 31 Prozent als schlecht.³²

³⁰ ISO (2004), a. a. O., 94, Tabelle V-7. Der Durchschnitt liegt bei allen Angestellten bei 20% („sehr hoher Grad an Selbststeuerung“), bzw. bei 9% („sehr geringer Grad an Selbststeuerung“).

³¹ ISO (2004), a. a. O., 107.

³² ISO (2004), a. a. O., 109, Tabelle V-18.

Zu familienorientierten Arbeitszeitmustern zählen auch solche Modelle, die eine längere Unterbrechung der Arbeitszeit erlauben:

7. *Arbeit während des Schulsemesters („term time working“)* (*chronometrische/chronologische Flexibilisierung mit der Lebensarbeitszeit als Basis*) erlaubt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unbezahlten Urlaub während der Schulferien zu nehmen. Dieses Arbeitszeitmodell wird häufig(er) in den angelsächsischen Ländern angewendet.
8. *Sonderurlaub bei Krankheit* des Kindes oder des pflegebedürftigen Partners. Gesetzlich gibt es (bisher) keinen Anspruch auf unbezahlten Urlaub für die Pflege von erwachsenen Angehörigen. Der Sonderurlaub bei Krankheit des Kindes ist im SGB V §45 geregelt. Danach hat jedes Elternteil einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung (und Krankengeld) für 10 Tage (pro Elternteil) im Jahr, wenn ein Kind unter 12 Jahren erkrankt ist. Die Gewährung von Sonderurlaub erlaubt es Beschäftigten mit Kindern entspannter zu arbeiten, denn sie wissen, dass die Freistellung – z. B. im Falle der Erkrankung eines Kindes – seitens des Unternehmens bewilligt wird.
9. *Sabbaticals* (*chronometrische/chronologische Flexibilisierung mit der Lebensarbeitszeit als Basis*) sind längerfristig geplante, unbezahlte Unterbrechungen von der Arbeit, in der Regel einige Monate oder ein Jahr. Sabbaticals werden in der Regel Beschäftigten unabhängig von ihrem Familienstand angeboten. Sabbaticals ermöglichen Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die Betreuung bei dauernder Krankheit oder nach Operationen. Sabbaticals werden auch genutzt, um Auslandsaufenthalte durchzuführen oder den Abschluss einer neben- oder außerberuflichen Qualifikation zu erlangen.

Für die Familienorientierung ist nicht nur das gewählte Arbeitszeitmuster, bei dem – insbesondere wenn Zeit- und Leistungsdruck vorherrscht – die Zeiterfassung auf einem Arbeitszeitkonto erfasst werden sollte, ausschlaggebend. Wichtig ist dabei auch der Grad der Selbststeuerung bei der „Verwaltung“ der Arbeitszeiten. Zudem ist für die Beschäftigten in der Regel relevant, ob sich das Einkommen ändert oder konstant bleibt. Familienorientierte Arbeitszeitmuster, die chronometrisch flexibel sind, verändern in der Regel die Einkommensmöglichkeiten, da die Dauer der Arbeitszeit geändert wird. In Modellen, die chronologisch flexibel sind, lässt sich weiterhin dieselbe Einkommenshöhe erzielen.

4.3 Adaptive Frauen und Männer

Die Tatsache, dass es eine große Gruppe von Frauen und Männern gibt, für die familienorientierte Arbeitszeitmuster von Bedeutung sein können, wird von einem aktuellen Gutachten, in dem die von Hakim (2000) entwickelte Präferenztheorie auf Deutschland übertragen wurde, unterstützt. Mittels dieser Theorie wird die häufig als homogen dargestellte Gruppe der Frauen in mehrere Frauentypen je nach Präferenzen unterteilt.³³ Dabei werden berufsorientierte Frauen, familien- und haushaltsorientierte Frauen und adaptive Frauen unterschieden. Die Gruppe der adaptiven Frauen besteht aus Frauen,

³³ Die von Hakim (2000) entwickelte Präferenztheorie wurde von ihr für Spanien und England getestet. Bertram (2005) hat diese Theorie auf Deutschland angewendet. Siehe Bertram, H. (2005), Nachhaltige Familienpolitik: Zukunftssicherung durch einen Dreiklang von Zeitpolitik, finanzieller Transferpolitik und Infrastrukturpolitik, Gutachten im Auftrag des BMFSFJ, Berlin 2005 und Hakim (2000), *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford: Oxford University Press.

die sowohl ihren Beruf ausüben als auch einen größeren Teil der Kinderbetreuung übernehmen möchten. D. h. diese Gruppe von Frauen möchte häufig Teilzeit oder in solchen Arbeitszeitmustern arbeiten, die Zeit für die Familie lassen. Diese Gruppe von Frauen hat Bertram (2005) für die Bundesrepublik Deutschland auf einen Anteil von 65 Prozent (Daten von 2000) berechnet. Die Gruppe der familien- und haushaltsorientierten Frauen liegt bei 14 Prozent, während die Gruppe der berufsorientierten Frauen 21 Prozent beträgt.³⁴ Bei Männern verteilen sich die Typen auf den des berufsorientierten Mannes und des adaptiven Mannes. Für Deutschland werden diese Gruppen auf 67 Prozent, bzw. 33 Prozent geschätzt. Zu beachten ist, dass nicht nur adaptive Frauen und Männer von einer familienorientierten Arbeitszeitpolitik (und einer unterstützenden Infrastrukturpolitik) profitieren, sondern ebenso die Gruppe der berufsorientierten Frauen und Männer. Eine Vollzeitbeschäftigung ist oft für viele Elternteile erst dann möglich, wenn zum Beispiel die Arbeitszeit als Gleitzeit strukturiert werden kann. Berufsorientierte Eltern nutzen dann eher diejenigen familienorientierten Arbeitszeitmuster, die ihnen eine Vollzeitbeschäftigung ermöglichen.

Eine andere Möglichkeit abzuschätzen, wie viele Personen potentiell direkt von *Modellen familienorientierter Arbeitszeitmuster* profitieren können, liegt auch in der Betrachtung der Anzahl der Personen, die in einem Haushalt mit Kindern leben, sowie die Anzahl der Personen, die pflegebedürftige Angehörige versorgen:

In der Bundesrepublik Deutschland lebt mehr als jeder zweite Einwohner (54 Prozent der Bevölkerung) in einem Haushalt mit Kind(ern).³⁵ Dabei leben 41 Prozent der Bevölkerung in einem Haushalt mit Kindern unter 18 Jahren. Das sind rund 33,3 Millionen Menschen inklusive der Kinder. Die Daten der Pflegestatistik zeigen, dass im Dezember 2001 etwa 2,04 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) waren.³⁶ 70 Prozent von diesen, d. h. 1,44 Millionen pflegebedürftige, werden zu Hause versorgt. Von diesen erhalten rund 1 Million ausschließlich Pflegegeld, d. h. sie werden in der Regel allein durch Angehörige versorgt. 80 Prozent der Hauptpflegepersonen sind weiblich. Durch das Vorhandensein eines pflegebedürftigen Angehörigen werden also hauptsächlich Frauen in ihrer zeitlichen Flexibilität eingeschränkt.

³⁴ Bertram (2005), a. a. O., 29, Abbildung 7.

³⁵ BMFSFJ (2003) (Hrsg.), Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik, Berlin, 36, Tabelle 3.

³⁶ Statistisches Bundesamt (2003), Pflegestatistik 2001, Bonn, 3.

V.

Maßnahmen anderer Länder zur Verbesserung der „Work-Life-Balance“

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

In den meisten Ländern der Europäischen Union gibt es Bestrebungen, die Balance zwischen dem beruflichen und außerberuflichen Leben zu verbessern. Diese Bestrebungen fallen unter die Ausdrücke „Work-Life-Balance“ und/oder „familienfreundliche Arrangements in der Arbeitswelt“.³⁷ Die zwei dominanten Bestrebungen bezüglich der Arbeitszeit sind dabei zum einen die Reduzierung der Arbeitszeit und zum anderen die Einführung von mehr Flexibilität bezüglich der Arbeitszeit. Die verschiedenen Ziele, die mit diesen Bestrebungen verbunden sind, haben in den einzelnen Ländern eine unterschiedliche Gewichtung. Die Reduzierung der Arbeitslosigkeit (wie zum Beispiel in Frankreich mit der Einführung der 35-Stunden-Woche), die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen und älteren Erwerbspersonen und eine Verbesserung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern (zum Beispiel in Schweden) sind die drei wichtigsten Ziele, bzw. Gründe für eine Verbesserung der „Work-Life-Balance“. In einigen Ländern ist das Recht auf Arbeitszeitverkürzung oder -flexibilisierung ein für alle Beschäftigten angelegtes Recht, in manchen Ländern ist das Recht für Eltern von (kleinen) Kindern stärker ausgeprägt und damit besser durchsetzbar. Generell gilt, dass in den Ländern der Europäischen Union die Voraussetzungen des „zweiten Vereinbarkeitsproblems“, d. h. die Vereinbarkeit von beruflichen Verpflichtungen und die Pflege von kranken Angehörigen, insbesondere pflegebedürftigen älteren Angehörigen, noch nicht besonders entwickelt ist.³⁸ Es gibt aber gesetzliche Regelungen in einzelnen Ländern (z. B. in den Niederlanden und in Belgien), die Beschäftigten eine Arbeitszeitreduzierung oder eine längere Auszeit ermöglichen, um sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern.

Es ist bekannt, dass insbesondere die skandinavischen Länder seit langem in Bezug auf familienpolitische Maßnahmen und familienfreundliche Arbeitsmarktbedingungen im europäischen Vergleich eine Vorreiterrolle einnehmen. Die Vorbildfunktion dieser Länder ist bereits ausführlich diskutiert. Im Folgenden werden hier aber die (familien-)politischen Maßnahmen bezüglich der Arbeitszeit dreier westeuropäischer Länder vorgestellt, die – und darum eher mit Deutschland vergleichbar – zwar erst in den letzten Jahren, dafür aber verstärkt familienpolitische Maßnahmen bezüglich des Arbeitsmarktes durchgeführt haben bzw. derzeit durchführen und diskutieren. Die Länder im Einzelnen sind Großbritannien, das in den letzten Jahren einige familienbezogene Änderungen eingeführt hat und wo die Regierung in eine groß angelegte „familienpolitische Offensive“ gegangen ist; die Niederlande, die sich als „Teilzeitökonomie“ von den anderen Ländern abhebt und Belgien, das den Beschäftigten u. a. die Möglichkeit der „thematischen Auszeiten“ gestattet.

³⁷ Für einen Überblick der Politiken der einzelnen Länder siehe European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003), a. a. O., 4-30.

³⁸ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003), a. a. O., 22.

In Großbritannien gehören lange Arbeitszeiten zur Arbeitskultur. Es gilt zwar eine Obergrenze von 48 Wochenstunden, die aber häufig überschritten wird.³⁹ Die Regierung in Großbritannien hat im März 2000 eine groß angelegte Kampagne zur Verbesserung der „Work-Life-Balance“ gestartet.⁴⁰ Diese Kampagne ist sehr stark auf die Unternehmen fokussiert und betont den „Business Case“ einer besseren „Work-Life-Balance“ ihrer Mitarbeiter, d. h. die finanzwirksamen Vorteile, die Unternehmen haben, wenn sie eine ausgeglichene Balance zwischen beruflichem und außerberuflichem Leben für die Mitarbeiter unterstützen. Die Bestrebungen bezüglich einer Verbesserung der „Work-Life-Balance“ sind gemäß dem typisch britischen Non-Interventionismus auf Freiwilligkeit angelegt.

Gesetzliche Regelungen bezüglich der Arbeitszeiten

In Großbritannien haben Eltern von Kindern unter 6 Jahren oder Eltern von einem behinderten Kind unter 18 Jahren seit dem 6. April 2003 das Recht, ein flexibles Arbeitszeitmodell („flexible working“) zu beantragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Antrag ernsthaft zu bedenken und kann ihn nur ablehnen, wenn wichtige betriebliche Gründe gegen den Antrag sprechen. Dieses Recht auf ein flexibles Arbeitszeitmodell gilt nicht für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, was auf Betriebsebene und in der Öffentlichkeit zu Diskussionen zwischen Eltern und Kinderlosen geführt hat. Daher wird gegenwärtig diskutiert, diesen Rechtsanspruch auf flexible Arbeitszeiten auf Pflegepersonen auszuweiten.⁴¹

Seit dem 15. Dezember 1999 haben Beschäftigte das Recht auf Freistellung in Form von unbezahltem Urlaub („time off for dependants“), wenn ein Angehöriger erkrankt ist oder einen Unfall hat. Es gibt keine gesetzliche Grenze bezüglich der Zeitdauer. Diese Regelung ist allerdings für Notfälle vorbehalten, so dass es sich in der Regel um eine Freistellung von ein bis zwei Tagen handelt.

Der „Business Case“

„Business Case“ – Studien zeigen Evidenz, dass die Einführung und Förderung von familienorientierten Arbeitszeitmodellen zu mehreren Vorteilen, die sich letztendlich alle in Kosteneinsparungen niederschlagen, für die Unternehmen führen. Im Folgenden seien exemplarisch die Ergebnisse drei solcher Fallstudien (verkürzt) dargestellt:

- Die Telekommunikationsfirma British Telecom bietet allen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Arbeitszeitmodelle an, wie z. B. Flexitime, Teilzeit und Telearbeit zu Hause. Nach Aussagen der Firma konnten durch diese Bestrebungen bereits Hunderttausende von Britischen Pfund in den Gebieten Mitarbeiteranwerbung, Vermeidung der Ausscheidung von Mitarbeitern und Ausbildung eingespart

³⁹ Der Arbeitnehmer unterzeichnet in seinem Arbeitsvertrag eine „opt out“ Klausel, die besagt, dass er gewillt ist, länger als 48 Wochenstunden zu arbeiten. Die Europäische Kommission will die Anwendung des „opt out“ beibehalten, aber begrenzen, während das Beschäftigungskomitee des Europäischen Parlaments diese Regelung abschaffen will.

⁴⁰ Department for Education and Employment (2000), Work-Life-Balance – Changing patterns in a changing world, <http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/docs/a4.pdf>

⁴¹ DTI (2005), Work and Families – Choice and Flexibility, London, 86f.

werden. Die Abwesenheit wegen Krankheit liegt 20 Prozent unter dem Durchschnitt (in UK). Der Anteil der Mütter, die nach dem Mutterschaftsurlaub wieder zurückkommen, liegt bei 98 Prozent. Die höhere Motivation der Beschäftigten hat auch bei den Kunden zu mehr Zufriedenheit geführt.⁴²

- Die 1998 gegründete Firma Innocent, die zurzeit 65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, verkauft ihre Getränke („fruit smoothies“) in Großbritannien, Irland und Paris. Die Firma erlaubt allen Angestellten, die Arbeitszeiten so zu wählen, dass es ihren persönlichen Umständen am besten entspricht. Eine formale Gestaltung dieser Flexibilität wird dabei nicht für nötig gehalten. Mitarbeiter können von zu Hause aus arbeiten und werden in ihren Weiterbildungsbemühungen unterstützt, indem sie z. B. eine Vier-Tage-Woche arbeiten, um an einem Wochentag eine Weiterbildung zu besuchen. Mitarbeiter können eine längere Auszeit nehmen, um z. B. zu reisen. Die Firma ist mit mehreren Preisen ausgezeichnet worden (z. B. Shell Life Wire Award for Best London Entrepreneur, National Business Award for Best Investor in People from SMEs 2002) und ist die am schnellsten wachsende Getränkefirma in Großbritannien.
- Die Firma Happy Ltd bietet Computer-Trainingskurse an und ist aufgrund ihrer flexiblen Arbeitszeitpolitik als „Family Friendly Employer of the Year 2003“ ausgezeichnet worden. Die Belegschaft von 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möchten u. a. auch deswegen nicht ihren Arbeitgeber wechseln. Die Flexibilität dient auch dem Kunden. 2003 wurde die Firma für „Best Customer Service in the UK“ ausgezeichnet. Diese Preise werben neue Mitarbeiter und Kunden an. Die Firma hat ca. 2.000 Interessenten auf einer Warteliste, die über freie Stellen informiert werden möchten. Dadurch werden Anwerbekosten extrem niedrig gehalten.

Das *Department for Trade and Industry* und die *Allianz Employers for Work-Life-Balance* hat eine Vielzahl solcher Fallstudien aufgelistet, in denen gezeigt wird, dass der Nutzen dieser Maßnahmen die Kosten der Einführung und Verwaltung überwiegen.⁴³ Man zielt darauf ab, dass sich die Unternehmen von den positiven Effekten einer besseren Work-Life-Balance auch für das Unternehmen selbst (zum Beispiel durch besser motivierte und produktivere Mitarbeiter) überzeugen lassen und daher auch selbst die Initiativen unternehmensintern anstoßen. Die Arbeitgeber werden dabei sehr unterstützt. Der *Challenge Fund* (£ 1.5 Millionen) und der *Partnership Fund* (£ 5 Millionen) stellen Mittel für Forschungsprojekte als auch praxisbezogene Projekte, die zum Ziel die Verbesserung der Work-Life-Balance haben, zur Verfügung. Mit der *Allianz Employers for Work-Life-Balance* wurde ein Bündnis gegründet, in dem 22 führende Arbeitgeber und 14 Partnerorganisationen und Lobbygruppen zusammen mit der Regierung arbeiten, um eine gute Praxis bezüglich der Work-Life-Balance in den Unternehmen zu fördern.

⁴² Siehe Fallstudien der Allianz unter http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/case_studies/bt.htm (Download 24. Mai 2005)

⁴³ Siehe dazu <http://www.dti.gov.uk/bestpractice/people/flexible-working.htm> und www.EmployersforWork-LifeBalance.org.uk.

5.2 Niederlande

Die Niederlande sind als „Teilzeitökonomie“ bekannt. Der Anteil der Frauen und Männer, die Teilzeit – definiert als eine Stelle mit weniger als 35 Wochenstunden – arbeiten, ist mit Abstand der höchste in der Europäischen Union.⁴⁴ Rund 70 Prozent der erwerbstätigen Frauen und 21 Prozent der Männer gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach.⁴⁵ Die Stundenzahl von Teilzeitstellen liegt oft im Bereich einer „großen Teilzeitstelle“. Mehr als die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen hat eine größere Teilzeitstelle mit 20 bis 34 Wochenstunden. Diese größeren Teilzeitstellen haben in den vergangenen zehn Jahren an Bedeutung gewonnen. Dies vor allem deshalb, weil sich viele Frauen, die in den 1990er Jahren eine Beschäftigung aufnahmen, für eine größere Teilzeitstelle anstatt für eine Vollzeitstelle entschieden haben.⁴⁶ Entscheidend für den Anstieg der Teilzeitstellen war, dass sich die Struktur der Arbeitsangebotsseite geändert hat. Das Arbeitsangebot besteht heute zu einem weitaus größeren Teil als früher aus (verheirateten) Frauen. Eine Untersuchung von 12 Ländern der Europäischen Union zeigt, dass sowohl eine hohe Geburtenrate als auch eine hohe Frauenerwerbsbeteiligung in den Niederlanden (und ebenso in Schweden und Dänemark) erreicht wird, während der Zusammenhang zwischen Frauenerwerbstätigenquote und Geburtenrate in den weiteren untersuchten Ländern negativ ist.⁴⁷ Dabei hat generell und insbesondere in den Niederlanden die Möglichkeit von Teilzeitarbeit einen eindeutig positiven Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in den Niederlanden von 1980 bis 2000 kann zu einem Drittel durch das Vorhandensein von Teilzeitstellen erklärt werden.⁴⁸ Dies hat dazu geführt, dass im europäischen Vergleich in den Niederlanden für Frauen mit Kindern im Haushalt der Unterschied zwischen tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten am geringsten ausfällt, bzw. mit 0,1 Wochenstunden vernachlässigbar ist. In den anderen Ländern gibt es teilweise beachtliche Unterschiede.⁴⁹

Gesetzliche Regelungen bezüglich der Arbeitszeiten

Die Verbreitung von Teilzeit wird von gesetzlicher Seite deutlich gefördert. Im Jahre 1996 trat das Arbeitszeitgesetz in Kraft, das darauf abzielte, sowohl die eher betriebsorientierte Arbeitszeitflexibilisierung zu fördern, als auch die Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Verpflichtungen für Beschäftigte zu verbessern.⁵⁰ Mit dem Inkrafttreten des „Gesetzes zur Anpassung der Arbeitszeit“ haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit Juli 2000 das Recht, ihre Arbeitszeit zu verlängern, wenn sie eine Teilzeitstelle innehaben, oder zu verkürzen, wenn sie einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen.⁵¹ Der Arbeitgeber muss eine Ablehnung mit ausreichenden betrieblichen Gründen untermauern.

⁴⁴ Visser, J. (2000), The first part-time economy in the world – does it work? Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, WP 00-01, 4, Tabelle 2.

⁴⁵ Zum Vergleich: In Deutschland sind dies 40 % (Frauen) und 5,7 % (Männer). Zahlen für 2002. Siehe dazu Klammer, U. (2004), Work-Life-Balance in den Niederlanden, Expertise zum 7. Familienbericht, 13.

⁴⁶ Klammer, U. (2004), a. a. O., 13.

⁴⁷ Genre, V., Salvador, R.G. und Lamo, A. (2005), European Women – why do(n't) they work? European Central Bank, Working Paper Series, no 454, 15.

⁴⁸ Genre, V. et al. (2005), a. a. O., 15.

⁴⁹ Bielinski, H., Bosch, G. und Wagner, A. (2002), Working time preferences in 16 European Countries, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 61, Tabelle 25.

⁵⁰ Tijdens, K. (2000), Actual and preferred working hours – the Netherlands, Employment Options of the Future, research project, working paper, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

⁵¹ Klammer, U. (2004), a. a. O., 14f.

Seit Dezember 2001 wurde mit dem Gesetz „Arbeit und Sorge“ die Möglichkeit der Freistellung für Betreuung erkrankter erwachsener Angehöriger und Kinder eingeräumt. Ein Pendant bezüglich der erwachsenen Angehörigen gibt es dazu in Deutschland bisher nicht. Die Freistellung zur Betreuung erkrankter Partner, Eltern oder Kinder ist möglich für eine Zeit von bis zu zwei Wochen. Zudem existiert die Möglichkeit einer längeren Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, d. h. eine Freistellung von mindestens zwei bis maximal sechs Monaten zur Pflege oder Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen oder eines lebensbedrohlich erkrankten Kindes sowie Sterbenden (Palliativ-Freistellung). Alternativ besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeit um mindestens ein Drittel zu reduzieren. Eine Beihilfe an den Arbeitnehmer wird dann ausbezahlt, wenn die ruhende Stelle mit einem Arbeitslosen oder einer Mutter, die nach langjähriger Familienpause die Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt, besetzt wird.⁵²

5.3 Belgien

In Belgien wurde das „Career Break“-Schema, das eine Unterbrechung der beruflichen Laufbahn ermöglicht, bei seiner Einführung zunächst hauptsächlich mit dem Ziel der Umverteilung von Arbeitsplätzen begründet. Die 1985 eingeführte Maßnahme ermöglichte Beschäftigten nach Absprache mit dem Arbeitgeber, für eine bestimmte Periode ihre Arbeitszeit zu reduzieren, bzw. nicht mehr zu arbeiten, unter der Bedingung, dass während der Phase der Arbeitsplatz mit einem Arbeitslosen besetzt wird. Das Erreichen einer besseren Balance zwischen Beruf und außerberuflichem Leben wurde als weiteres Ziel genannt.⁵³ Im Jahre 1994 führte die flämische Regierung für alle flämischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Prämie als finanziellen Anreiz ein, die Möglichkeit der Karriereunterbrechung wahrzunehmen. In 2002 wurde das Schema von der belgischen Regierung überprüft und danach die Bedingung, den frei gewordenen Arbeitsplatz mit einem Arbeitslosen zu besetzen, abgeschafft. Für den privaten Sektor wurde das „Career Break“-Schema durch den „Time Credit“ ersetzt. Seitdem ist daher die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf das Hauptziel der beiden Schemen „Career Break“ im öffentlichen Sektor und „Time Credit“ im privaten Sektor.

Gesetzliche Regelungen bezüglich der Arbeitszeiten

Gegenwärtig gliedert sich die Möglichkeit der Freistellung folgendermaßen auf. Das 2002 für den privaten Sektor eingeführte „Time Credit“-Schema ist das Ergebnis der Verhandlungen der Sozialpartner. Dieses Schema will die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Alle Arbeitnehmer haben das Recht, entweder für die Dauer eines Jahres ihre berufliche Position ganz zu unterbrechen oder die Stelle auf eine halbe Stelle zu reduzieren. Eine weitere Möglichkeit (für Arbeitnehmer in Vollzeit) ist, die Stelle um ein Fünftel zu reduzieren für die Dauer von maximal fünf Jahren. Mindestens 50-jährige Arbeitnehmer können die Arbeitszeit um die Hälfte oder um ein Fünftel reduzieren mit unbeschränkter Dauer. Als Zugeständnis an die Unternehmen enthält die Regelung, dass nicht mehr als fünf Prozent der Beschäftigten im Unternehmen gleichzeitig den

⁵² Diese Bedingung gilt nicht bei der Palliativ-Freistellung. Für Details der Freistellungsregelungen siehe Klammer, U. (2004), a. a. O., 29f.

⁵³ Für mehr Details siehe: The Career Break (Time Credit) Scheme in Belgium and the Incentive Premium by the Flemish Government, Brüssel, 19-20 Februar 2004.

„Time Credit“ in Anspruch nehmen können. Um sehr kleine Unternehmen zu schützen, können Unternehmen mit weniger als 10 Angestellten Anträge für eine Karriereunterbrechung aus „ökonomischen Gründen“ ablehnen. Im öffentlichen Sektor gelten dieselben Modalitäten wie im privaten Sektor, allerdings kann die Karriereunterbrechung für eine längere Dauer beansprucht werden. Bezüglich der Anzahl der Mitarbeiter, die eine Karriereunterbrechung nutzen, gibt es im öffentlichen Sektor keine Begrenzungen.

Eine weitere Möglichkeit der Karriereunterbrechung sind die so genannten „thematischen Auszeiten“. Es gibt die Möglichkeit einer *Auszeit für palliative Pflege* von einem Monat, bzw. die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung um die Hälfte oder um ein Fünftel, ebenfalls auf einen Monat begrenzt. Es gibt die Möglichkeit der Verlängerung um einen weiteren Monat. Für diese Auszeit muss der Arbeitgeber nur eine Woche vorher benachrichtigt werden und ein medizinisches Zertifikat bezüglich des Patienten (der nicht mit dem Antragsteller verwandt sein muss) eingereicht werden. Die *medizinische Auszeit* wird gegeben, um für ein schwer erkranktes Familienmitglied zu sorgen. Die Auszeit kann für den Zeitraum von bis zu 12 Monaten genommen werden, oder die Arbeitszeit wird um die Hälfte oder ein Fünftel für eine Dauer von maximal 24 Monaten reduziert. Der Arbeitgeber muss zwei Monate vorher unter Vorlage eines medizinischen Zertifikats benachrichtigt werden. Die *Elternzeit* für Eltern von Kindern unter vier Jahren ermöglicht eine Auszeit von drei Monaten, eine halbe Stelle für sechs Monate oder eine Reduzierung der Arbeitszeit um ein Fünftel für die Dauer von 15 Monaten. Der Arbeitgeber muss mindestens drei Monate vorher benachrichtigt werden.

5.4 Schlussfolgerungen für Deutschland

Die drei beschriebenen Länder haben ihre Praktiken zur „Work-Life-Balance“ auf unterschiedliche Art und Weise umgesetzt. Großbritannien betont sehr stark den „Business Case“, indem errechnet wird, dass die Vorteile für das Unternehmen die Nachteile überwiegen, was in Kosteneinsparungen resultiert. Auch wenn die Ergebnisse einer erfolgreichen Strategie in der Regel nicht von einem Unternehmen auf das andere übertragbar sind, liefern diese Fallstudien Anhaltspunkte, welche Maßnahmen erfolgsversprechend sind. Dieser Ansatz über Kosten-Nutzen-Rechnungen wird auch in Deutschland verfolgt.⁵⁴ In den Niederlanden wurde die Erwerbsbeteiligung von Frauen insbesondere durch die Einrichtung von mehr Teilzeitstellen erhöht. Teilzeitarbeit wird in den Niederlanden allerdings durch Rahmenbedingungen, die es so in Deutschland nicht gibt, gefördert: dies sind das staatliche Rentensystem, die eine Grundsicherung für alle bereitstellt, so dass an Teilzeitbeschäftigte im Alter dieselbe Rente ausgezahlt wird wie an Vollzeitbeschäftigte, und die getrennte Veranlagung zur Einkommenssteuer, die die Aufnahme einer (Teilzeit-)Stelle lohnender macht als in Deutschland.⁵⁵ Richtungsweisend für Deutschland ist aber die Tatsache, dass Teilzeit nicht nur eine „halbe Stelle“, sondern eine weitaus höhere Wochenstundenzahl bedeuten kann. Die Einrichtungen von mehr „großen“ Teilzeitstellen, bzw. vollzeitnahen Stellen ist auch für Deutschland ein Weg, das Arbeitsangebot von Frauen zu erhöhen. Vollzeitnahe Stellen sind auch für Männer attraktiver. Denn die relative hohe Teilzeitrates von Männern in

⁵⁴ Siehe dazu Prognos AG (2003), Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Köln und BMFSFJ (Hrsg.) (2004), Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk, Berlin.

⁵⁵ Klammer, U. (2004), a. a. O., 50.

den Niederlanden soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass Männer Teilzeit aus anderen Gründen wählen als Frauen. Während die meisten Frauen Teilzeit wählen, um Beruf und Familie besser zu koordinieren, wählen Männer Teilzeit am Anfang (z. B. Studenten mit Nebenerwerb) oder am Ende (Altersteilzeit) ihres Erwerbslebens.⁵⁶ Die sowohl in den Niederlanden als auch Belgien eingeführten Regelungen bezüglich Auszeiten für palliative Pflege und die medizinische Auszeit sind auch auf Deutschland übertragbar. Dadurch ließe sich eine gesetzliche Regelung schaffen, die die zeitlichen Bedürfnisse von Personen, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, berücksichtigt. Pflegepersonen haben teilweise andere zeitliche Bedürfnisse als Eltern. Für Eltern sind es eher die zeitlichen Abläufe, die jeden Tag bewältigt werden, während es für Pflegepersonen je nach individueller Situation zusätzlich oder auch stattdessen wichtig sein kann, eine bestimmte Zeit lang überhaupt nicht zu arbeiten, da sich z. B. der Gesundheitszustand der pflegebedürftigen Personen plötzlich verschlechtern kann. In dieser Situation kann dann eine Auszeit genutzt werden, um sich in dieser kritischen Situation voll um die pflegebedürftige Person zu kümmern.

⁵⁶ Klammer, U. (2004), a. a. O., 49.

VI.

Familienorientierte Arbeitszeitmuster auf mikroökonomischer Ebene

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

6.1 Die Unternehmen

In diesem Abschnitt wird untersucht, wie viele Unternehmen flexible, bzw. familienorientierte Arbeitszeitmodelle anbieten. Dabei wird nach Branche und Größe der Unternehmen gemessen an der Beschäftigtenzahl unterschieden. Zudem geht es um die Gründe, die den Arbeitgeber veranlassen, familienorientierte Arbeitszeitmuster einzuführen, bzw. warum sie diese *nicht* einführen.

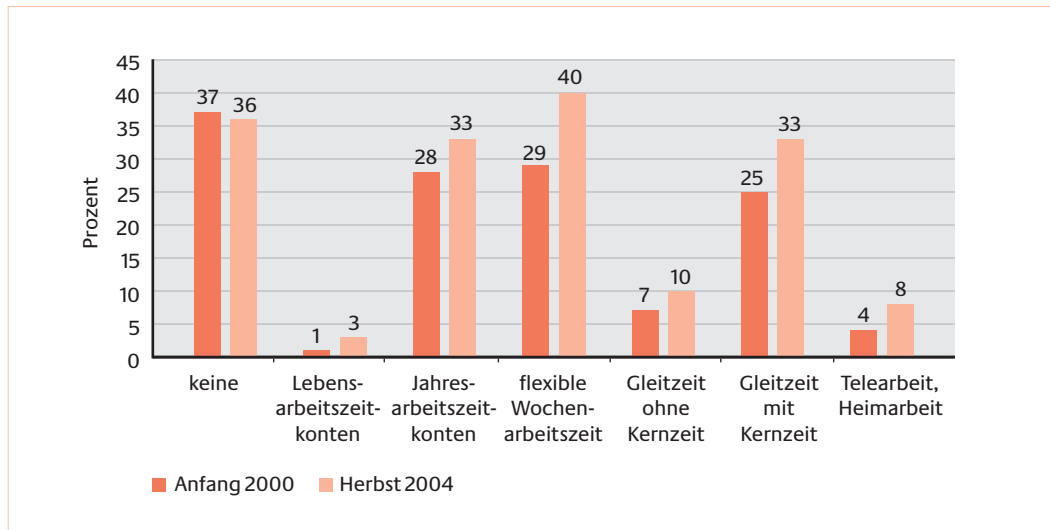
In einer Umfrage der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) wurden rund 20.000 Unternehmen zum Thema Arbeitszeitflexibilisierung befragt.⁵⁷ Davon waren 28 Prozent sehr kleine Unternehmen (bis 9 Beschäftigte), 13 Prozent kleine Unternehmen (10 bis 19 Beschäftigte), 43 Prozent mittlere Unternehmen (20 bis 199 Unternehmen), 12 Prozent mittelgroße Unternehmen (200 bis 999 Beschäftigte) und 4 Prozent große Unternehmen (mehr als 999 Beschäftigte).⁵⁸

Knapp zwei Drittel der befragten Unternehmen gaben an, eine oder mehrere Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung einzusetzen. Die folgende Graphik 7 gibt an, wie viele der befragten Unternehmen flexible Arbeitszeitformen anbieten.

⁵⁷ DIHK-Unternehmensbefragung (2004), Individuell und flexibel – Wettbewerbsfaktor Arbeitszeitgestaltung, Berlin 2004.

⁵⁸ Zu beachten ist, dass die Verteilung der befragten Unternehmen nach ihrer Beschäftigtenanzahl nicht dem Bundesdurchschnitt entspricht. Für Gesamtdeutschland lautet die Verteilung wie folgt: Rund 80 Prozent der Unternehmen sind sehr kleine Unternehmen und beschäftigen rund 18 Prozent aller Beschäftigten. Rund 9 Prozent sind kleine Unternehmen und beschäftigen 9,6 Prozent aller Beschäftigten. Weitere 9 Prozent sind mittlere Unternehmen, bei denen 37 Prozent aller Beschäftigten angestellt sind. Nur 0,8 Prozent aller Unternehmen sind mittelgroße und große Unternehmen. Diese beschäftigen aber 35 Prozent aller Beschäftigten (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Zahl der Betriebe und der Beschäftigten nach Größenklassen). Dies bedeutet, dass sehr kleine Unternehmen stark unterrepräsentiert sind, während mittlere, mittelgroße und große Unternehmen in der Befragung überrepräsentiert sind.

Graphik 7: Anteil der Unternehmen, die Formen der Arbeitszeitflexibilisierung anbieten – nach Art der Arbeitszeitflexibilisierung, 2000 und 2004, in Prozent



Quelle: DIHK-Unternehmensbefragung (2004) – Individuell und flexibel, 6. Die Frage lautete: Welche Formen der Arbeitszeitflexibilisierung bestehen in Ihrem Unternehmen? (Mehrfachantworten möglich)

Flexible Wochenarbeitszeiten, Jahresarbeitszeitkonten und die Gleitzeit mit Kernzeit sind die Arbeitszeitmodelle, die sowohl im Jahr 2000 als auch im Jahr 2004 am häufigsten Anwendung finden. Dabei ist der Anteil der Unternehmen, die diese Formen anwenden, bei allen drei Arbeitszeitmodellen gestiegen. Gaben zum Beispiel Anfang 2000 nur 29 Prozent aller Unternehmen an, dass sie *flexible Wochenarbeitszeit* anwenden, sind es im Herbst 2004 bereits 40 Prozent. Alle Arbeitszeitmodelle werden im Jahre 2004 häufiger angeboten, bzw. angewendet, allerdings ist der Anteil der Unternehmen, die keine Formen der Arbeitszeitflexibilisierung anbieten, nur geringfügig zurückgegangen. Dies bedeutet, dass die Unternehmen, die bereits im Jahr 2000 Formen der Arbeitszeitflexibilisierung angeboten haben, im Jahr 2004 weitere Arbeitszeitmodelle anbieten. Daraus lässt sich schließen, dass die Betriebe gute Erfahrungen mit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten gemacht haben. Ein Vergleich der verschiedenen Arbeitszeitmodelle zeigt, dass sowohl diejenigen Arbeitszeitmodelle, die unter das Label „familienorientiert“ fallen (können) (Gleitzeit ohne Kernzeit, Gleitzeit mit Kernzeit, Tele- bzw. Heimarbeit) häufiger angewendet werden, als auch die eher „betriebsorientierten“ Arbeitszeitmodelle (Lebensarbeitszeitkonten, Jahresarbeitszeitkonten, flexible Wochenarbeitszeit).

Zu beachten ist hier, dass die Unternehmen diese Arbeitszeitmodelle zwar anbieten, es aber unklar ist, von wie vielen Beschäftigten diese Arbeitszeitmodelle angewandt werden, da diese Informationen nicht erfragt worden sind. Unklar ist auch, ob die Arbeitszeitmodelle allen Beschäftigten gleichberechtigt angeboten werden. Wenn flexible Arbeitszeiten individuell verhandelt werden, werden diese oft auch nur qualifizierten Beschäftigten, die in der Hierarchie oben stehen, angeboten.⁵⁹ Auswertungen des IAB-Betriebspanels (2002er Welle) zeigen, dass in Betrieben mit Arbeitszeitkonten der Inklusionsgrad, d. h. der Anteil der Beschäftigten, der in den Geltungsbereich der Regelung

⁵⁹ Vgl. National Framework Committee for Work Life Balance Policies, *Off the treadmill – Achieving Work-Life-Balance*, 25.

fällt, im Durchschnitt bei 85 Prozent der Beschäftigten liegt.⁶⁰ Es ist leider nicht bekannt, welcher Anteil dieser Arbeitszeitkonten betrieblich gesteuert und welcher Anteil selbstgesteuert (und damit familienorientiert) ist. Da es sich um unterschiedliche Regelungen innerhalb eines Betriebes handeln kann, ist es möglich, dass ein Teil der Belegschaft das Arbeitszeitkonto zur Überstundenregelung nutzt und ein anderer Teil zum Beispiel zur Verwaltung der Gleitzeit.⁶¹

Ein weiterer Hinweis zum Inklusionsgrad familienfreundlicher Maßnahmen gibt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Demnach verankern 46,4 Prozent der Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung und/oder einer Unternehmensleitlinie. 29,3 Prozent benutzen dabei einen Tarifvertrag, 13,5 Prozent eine Unternehmensleitlinie und 12,4 Prozent eine Betriebsvereinbarung.⁶² Man kann davon ausgehen, dass der Inklusionsgrad in Tarifverträgen höher ist als in einer Betriebsvereinbarung oder einer Unternehmensleitlinie, da zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung auch nur für einen Teil des Betriebes (und damit nur für einen Teil der Belegschaft) gelten kann.

Auch wenn nicht eindeutig ist, wie vielen Beschäftigten diesen Arbeitszeitformen tatsächlich angeboten werden, bzw. wie viele tatsächlich nach diesen flexiblen Modellen arbeiten, lassen sich einige deutliche Trends erkennen, die Aufschluss über die Verbreitung von flexiblen und familienorientierten Arbeitszeitmodellen geben.

Beachtliche Unterschiede gibt es in der Anwendung der verschiedenen Arbeitszeitmodelle je nach Größe des Unternehmens, gemessen an der Beschäftigtenzahl. Generell gilt: Je höher die Mitarbeiterzahl, desto größer ist der Anteil an Betrieben, die flexible Arbeitszeiten anwenden. 68 Prozent der mittleren, 85 Prozent der mittelgroßen und 93 Prozent der großen Unternehmen praktizieren mindestens eine Form der Arbeitszeitflexibilisierung.⁶³ Kleine Unternehmen konzentrieren sich eher auf nur eine Form, während größere Unternehmen mehrere Formen anbieten.

Neben der Häufigkeit der Anwendung von verschiedenen Arbeitszeitmodellen unterscheiden sich auch die Arten der Arbeitszeitmodelle, die in den Unternehmen angewendet werden, je nach Betriebsgröße (Graphik 8). Zum Beispiel wird das familienorientierte Arbeitszeitmuster „Gleitzeit mit Kernzeit“ von 66 Prozent der mittelgroßen Unternehmen und 65 Prozent der großen Unternehmen angeboten, aber nur von 18 Prozent der sehr kleinen Unternehmen, bzw. 19 Prozent der kleinen Unternehmen.

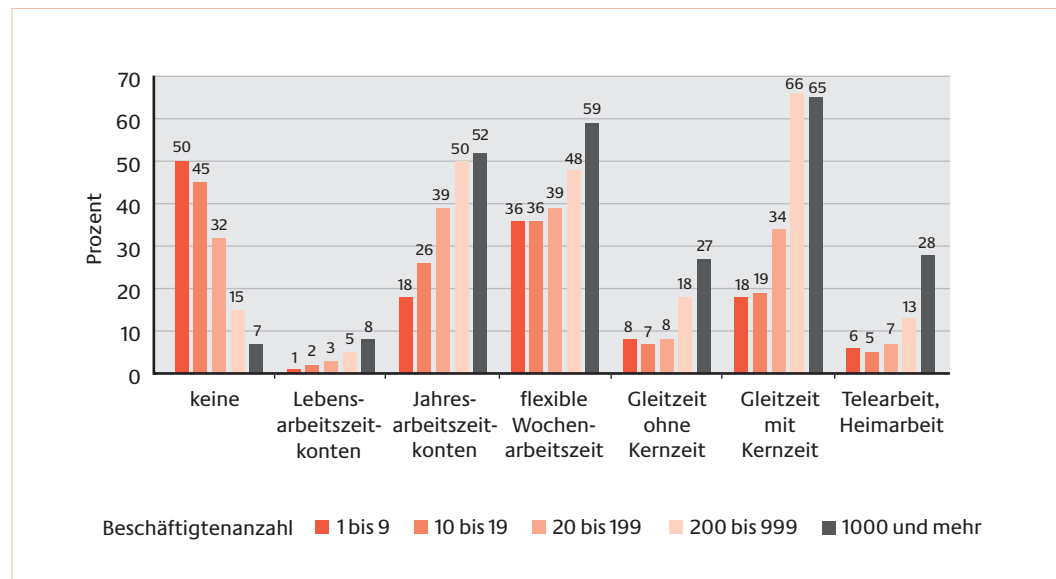
⁶⁰ Promberger, M. (2005), Wie familienfreundlich sind flexible Arbeitszeiten?, Expertise für den 7. Familienbericht, 8.

⁶¹ Promberger, M. (2005), a. a. O., 8.

⁶² Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2003), Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?, iw-trends 4/2003, 5.

⁶³ DIHK (2004), a. a. O., 10. Ebenso gibt es Unterschiede in den verschiedenen Branchen, siehe dazu ebd., 7.

Graphik 8: Formen der Arbeitszeitflexibilisierung in den Unternehmen, nach Unternehmensgröße – in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: DIHK-Unternehmensbefragung (2004), a. a. O., 8.

Viele der sehr kleinen, kleinen und auch mittleren Unternehmen wenden keine flexiblen Arbeitszeitformen an, während die große Mehrheit der Großunternehmen flexible Arbeitszeitformen anbietet.⁶⁴

Ebenso gilt bei einer Untersuchung der vertraglich festgelegten Wochenarbeitszeiten im Zusammenhang mit den verschiedenen Unternehmensgrößen, dass die sehr kleinen, die kleinen Unternehmen und die mittleren Unternehmen tendenziell die höheren vertraglich festgelegten Wochenarbeitszeiten haben, aber eher keine Form der Arbeitszeitflexibilisierung anbieten. Großunternehmen dagegen haben kürzere vertragliche Wochenarbeitszeiten, bieten aber eine hohe Arbeitszeitflexibilität (die aber nicht unbedingt familienfreundlich sein muss) an. Bezogen auf familienfreundliche Arbeitszeiten wäre es wünschenswert, dass gerade die Unternehmen mit einer hohen vertraglichen Wochenarbeitszeit, d.h. insbesondere die kleinen Unternehmen und die im Handel tätigen Unternehmen, mehr Flexibilität bezüglich der Arbeitszeit anbieten würden. Insbesondere lange Arbeitszeiten von 40 und mehr Stunden kollidieren mit Verpflichtungen bezüglich der Familie, so dass für die Betriebe mit einer längeren vertraglichen Wochenarbeitszeit familienorientierte Arbeitszeiten besonders wichtig sind. Allerdings ist dabei zu beachten, dass Kleinbetriebe zwar in der Regel keine formalisierte Arbeitszeitflexibilisierung anbieten, aber dennoch ein hohes Maß an Arbeitszeitflexibilisierung aufweisen (können), was sich in informellen Absprachen niederschlägt.⁶⁵ Die Familienorientierung dieser informellen Arbeitszeitflexibilisierung kann derzeit aufgrund fehlender Daten weder belegt noch widerlegt werden.⁶⁶

⁶⁴ Die sehr kleinen und kleinen Unternehmen beschäftigen knapp 28 Prozent aller Beschäftigten; die mittleren Unternehmen beschäftigen 37 Prozent aller Beschäftigten. Maßnahmen, die von Unternehmen mit mehr als 200 Angestellten angeboten werden, betreffen potenziell 35 Prozent aller Beschäftigten. Demnach liegt der Anteil der Beschäftigten, die in einem Unternehmen arbeiten, die gar keine Form von Arbeitszeitflexibilisierung anbieten, insgesamt bei rund 33 Prozent aller Beschäftigten.

⁶⁵ Promberger, M. (2005), a. a. O., 6.

⁶⁶ Vgl. Kraetsch, C. und Trinczek, R. (1998), Arbeitszeitflexibilisierung in Klein- und Mittelbetrieben des produzierenden Gewerbes. Stand, Entwicklung und Probleme, in: Arbeit, 4. Jg. H. 4, 338–361.

Gründe für die Einführung von familienorientierten Arbeitszeiten

Familienorientierte Arbeitszeitstrukturen können im Interesse sowohl der Unternehmensseite als auch der Arbeitnehmer liegen. Folgende Gründe sind für die Unternehmen ausschlaggebend, familienorientierte Arbeitszeiten anzubieten:⁶⁷

- Verringerung der Fluktuation des Personals und damit geringerer Aufwand bei der Wiederbesetzung
- Verbesserung des Unternehmensbildes als Arbeitgeber („employer of choice“), um hochqualifizierte Mitarbeiter anzuwerben
- Reduzierung von Fehlzeiten und Krankenstand
- Erhöhung der Rückkehrquote nach Mutterschutz/Elternzeit
- Verbesserung der Arbeitsmoral und Loyalität der Beschäftigten
- Verbesserung der Produktivität der Beschäftigten, insbesondere durch Reduktion des Krankenstandes und durch Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten

Das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln hat die Motivation der Unternehmen zur Einführung familienfreundlicher Maßnahmen erfragt.⁶⁸ Die maßgeblichen Gründe werden in Tabelle 7 genannt.

Tabelle 7: Motivation für familienfreundliche Maßnahmen aus der Sicht der Unternehmen, Angaben in Prozent			
Motivation	Deutschland	Ost	West
Zufriedenheit der Mitarbeiter erhöhen	75,8	73,7	85,4
Qualifizierte Mitarbeiter halten oder gewinnen	74,7	74,8	74,0
Kosteneinsparung durch geringere Fluktuation und Krankenstand	64,3	66,2	53,3
Kosteneinsparung durch höhere Produktivität	58,1	58,6	55,7
Höhere Zeitsouveränität für die Beschäftigten	56,1	54,6	57,4

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, *IW Trends* 4/2003, 5.

Gründe, die gegen die Anwendung familienorientierter Arbeitszeiten sprechen

Auch wenn die Nachfrage von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach familienorientierten Arbeitszeitmodellen vorhanden ist, sind Umfragen zufolge Betriebe aus verschiedenen Gründen dagegen, familienorientierte Arbeitszeiten einzuführen. Die Datenlage ist dazu allerdings (noch) dünn. Einen Hinweis gibt eine Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln: Als Hemmnisse für Arbeitszeitflexibilisierung, bzw. Telearbeit geben 66,7 Prozent der befragten Unternehmen an, dass der betriebliche Bedarf fehlt. 36,3 Prozent geben an, dass der Bedarf seitens der Beschäftigten fehle. 14,7 Prozent geben an, dass Arbeitszeitflexibilisierung „keine betriebliche Aufgabe“ sei. Für 10,9 Prozent der Unternehmen ist der organisatorische Aufwand, bzw. die hohen Kosten ausschlaggebend.⁶⁹ Da es eine detaillierte Befragung deutscher Unternehmen nicht gibt, sei hier behelfsmäßig auf eine Umfrage irischer Unternehmen zurückgegriffen (Tabelle 8).

⁶⁷ Siehe dazu National Framework Committee for Work Life Balance Policies, a. a. O., 22ff and 56ff.; Linne, G. (Hrsg.), *Flexibel arbeiten – flexibel leben?*, 15; Prognos AG (2003), a. a. O., 6.

⁶⁸ Institut der deutschen Wirtschaft (2003), *Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?*, *IW Trend* 4/2003.

⁶⁹ Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2003), a. a. O., 14, Tabelle 3.

Tabelle 8: Mögliche Hindernisse im Zusammenhang mit familienorientierten Arbeitszeiten – Irland, Anteil der Unternehmen in Prozent.

Mögliche Hindernisse der Einführung von familienfreundlichen Arbeitszeiten			
	Ja	Nein	Weiß nicht
Einführung ist sehr komplex	60	35	4
Mangelnde Nachfrage von den Beschäftigten	58	34	7
Andere organisatorische Prioritäten	62	32	7
Unternehmen ist zu klein	48	48	5
Finanzielle Gründe	40	53	7
Führt zu Streit zwischen Beschäftigten	38	53	9
Beschäftigte nutzen das Angebot nicht	35	55	11
Einstellung des Managements	22	72	6
Mangel an Informationen	15	74	11

Quelle: National Framework Committee for Work-Life-Balance-Policies, a. a. O., 57, Tabelle 4.19.

Ein Hindernis, familienorientierte Arbeitszeitmuster für Eltern einzuführen, kann demnach auch die Befürchtung sein, dass die Beschäftigten aufgeteilt werden in die Gruppe derer mit Pflege-/Betreuungsaufgaben, die durch familienorientierte Arbeitszeiten eine bessere „Work-Life-Balance“ erhalten, und diejenigen ohne familiäre Verpflichtungen, die eventuell nicht berechtigt sind, die familienorientierten Arbeitszeiten auf ihre eigene Situation anzuwenden. Letztere haben somit keine Chance, ihre „Work-Life-Balance“ zu verbessern, was zu Motivationsproblemen und Unzufriedenheit unter den Beschäftigten aufgrund der ungleichen Behandlung führen kann. Eine Lösung für dieses Problem wäre dann – wie auch bereits in der Einleitung gefordert – die familienorientierten Arbeitszeiten grundsätzlich allen anzubieten.

6.2 Die Erwerbspersonen

Die Nachfrage nach familienorientierten Arbeitszeiten

Die Wichtigkeit von flexiblen bzw. familienorientierten Arbeitszeiten für Eltern zeigt eine aktuelle Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung auf.⁷⁰ Von allen befragten Frauen und Männern im Alter von 20 bis 39 Jahren gab die überwältigende Mehrheit – 90,3 Prozent – an, dass flexible Arbeitszeiten für Eltern mit kleinen Kindern „sehr wichtig“ oder „wichtig“ sind. Damit hat diese familienpolitische Maßnahme gegenüber anderen Priorität.⁷¹

In einer repräsentativen Umfrage sehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern und/oder Pflegeaufgaben den Bereich der *familienfreundlichen Arbeitszeiten* als den Bereich mit dem größten Handlungsbedarf. 35,6 Prozent der Frauen und 27,7 Prozent der Männer wünschen sich in diesem Bereich Veränderungen und halten familienfreundliche Arbeitszeiten für den wichtigsten von sechs vorgegebenen familienbezogenen Bereichen.⁷² Über den Annahmegrad, d. h. wie viele der Beschäftigten

⁷⁰ Dorbritz, J., Lengerer, A. und K. Ruckdeschel (2005), Einstellungen zu demographischen Trends und bevölkerungsrelevanten Politiken, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung beim Statistischen Bundesamt, Wiesbaden.

⁷¹ Dorbritz et al. (2005), a. a. O., 41, Tabelle 17.

⁷² Die anderen fünf Antwortmöglichkeiten sind: Finanzielle Unterstützung, Freistellung für Pflegeaufgaben, Vermittlung von Betreuungsangeboten, Familienfreundliches Betriebsklima, Angebote während der Elternzeit, Nichts davon ist wichtig. In: BMFSFJ (Hrsg.) (2004), Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, Abbildung 1, Seite 8.

ein familienorientiertes Arbeitszeitmuster auch tatsächlich nutzen, ist noch wenig bekannt. In der genannten Umfrage nutzen in den Betrieben, in denen Telearbeit möglich ist, 42% der (befragten) Beschäftigten mit Kindern und/oder Pflegeaufgaben diese Form der Arbeit tatsächlich.⁷³ Die Mehrheit der Nichtnutzer dieses Arbeitsmodells geben an, dass sie für ihre Arbeit nicht möglich oder nicht sinnvoll ist. Ein Drittel der Nichtnutzer hat kein Interesse an dieser Arbeitsform, da sie eine klare und damit auch räumliche Trennung der Arbeits- und Haussphäre schätzen. *Arbeitszeitkonten (Gleitzeit, Überstundenkonto)* werden von der Mehrheit der Beschäftigten mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen für gelegentliche Anpassungen der Arbeitszeit an familiäre Erfordernisse genutzt.⁷⁴ 87 Prozent der Beschäftigten, die ein Arbeitszeitkonto für Gleitzeit haben, beurteilen dieses Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung positiv.⁷⁵ Insbesondere für Eltern reduziert sich dadurch alltäglicher Zeitstress.⁷⁶ Gleitzeit gibt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine gewisse Flexibilität an bestimmten Tagen, ohne dass die Dauer der Arbeitszeit (und damit das Einkommen) gekürzt werden.

Familienorientierte Arbeitszeitmuster können nicht nur den Interessenkonflikt zwischen Unternehmen und Beschäftigten abmildern, sondern auch dazu beitragen, die beiden Konfliktformen, in denen sich Erwerbspersonen mit Familie befinden können, zu entschärfen. Im folgenden Abschnitt werden die beiden Konfliktformen, in denen sich erwerbstätige Eltern befinden (können), beschrieben.

Der Familie-Beruf-Konflikt versus Beruf-Familie-Konflikt

Es gibt zwei Arten von Konflikten in dem Verhältnis Arbeit/Beruf und Familie. Der *Familie-Beruf-Konflikt* stellt eine Situation dar, in der die familiären Anforderungen mit den beruflichen Anforderungen kollidieren. Ist zum Beispiel das Kind krank oder bricht die Kinderbetreuungsregelung aus einem anderen Grund zusammen, kann der Beruf in dieser Zeit nicht wie gewöhnlich ausgeübt werden. Der *Beruf-Familie-Konflikt* bezeichnet eine Situation, in der den familiären Verpflichtungen nicht oder nur unter großen Problemen nachgekommen werden kann, da die beruflichen Anforderungen überhand nehmen. Müssen zum Beispiel unangekündigt Überstunden geleistet werden, muss die Kinderbetreuung von der normalen Betreuung abweichen, bzw. ausgeweitet werden. Eine Untersuchung für Großbritannien gibt an, dass die vorherrschende Erfahrung ist, dass die Arbeit in Konflikt mit familiären Verpflichtungen steht, und nicht umgekehrt.⁷⁷ Dies lässt sich in Großbritannien mit der generell weit reichenden Kinderbetreuung sowohl im Kleinkind- als auch im Schulalter begründen, die die Eltern bei der Erfüllung ihrer familiären Pflichten sehr unterstützt. Auf der beruflichen Seite herrscht aber eine stark ausgeprägte Überstundenmentalität, d. h. Überstunden sind selbstverständlich und fallen oft spontan an. Der Konflikt entsteht also eher dadurch, dass unvorhergesehen Überstunden geleistet werden müssen, aber weniger dadurch, dass ein Elternteil zu Hause bleiben muss, weil die Betreuung des Kindes nicht funktioniert. Daraus lässt sich schließen, dass in Deutschland eher ein Familie-Beruf-Konflikt vorherrscht, da Kinderbetreuung (noch) nicht weit reichend genug ist. Dieser Konflikt herrscht insbesondere für Mütter vor, die nach der Elternzeit gar nicht wieder in den

⁷³ BMFSFJ (Hrsg.) (2004), a. a. O., 32f., Tabellen 5 und 6.

⁷⁴ BMFSFJ (Hrsg.) (2004), a. a. O., 20.

⁷⁵ ISO (2004), a. a. O., 27.

⁷⁶ Jürgens, K. (2003), a. a. O., 257.

⁷⁷ Houston, D. und J. Waumsley (2003), Attitudes to flexible working and family life, Joseph Rowntree Foundation, 29.

Beruf zurückgehen, weil sie keine Kinderbetreuung finden. Die große Mehrheit der Mütter von Kleinkindern gibt nicht ausreichende Betreuungsmöglichkeiten als Begründung für Nichterwerbstätigkeit an.⁷⁸ Ist man wieder am Arbeitsmarkt beschäftigt und das Kind betreut, herrscht aber eher ein Beruf-Familie-Konflikt, weil die Arbeitszeiten zu lang, bzw. nicht flexibel genug sind. Letzteres bestätigt auch die Umfrage des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO), bei der von allen befragten Beschäftigten 18 Prozent angeben, dass sie häufig oder immer unter außerberuflichen Zeitdruck stehen, und 24 Prozent angeben, dass sie manchmal unter Zeitdruck stehen. Dies wird überdurchschnittlich häufig von vollzeitbeschäftigten Frauen mit Kindern angeführt. In dieser Gruppe geben 33 Prozent an, immer bzw. häufig unter Zeitdruck zu stehen; 25 Prozent geben an, manchmal unter Zeitdruck zu stehen.⁷⁹ Als Ursachen von Zeitdruck im außerberuflichen Leben wird von allen Beschäftigten, die angaben, praktisch immer, häufig oder manchmal unter Zeitdruck zu stehen, Unvorhersehbarkeit der Arbeitszeiten (43 Prozent), zu lange Arbeitszeiten (25 Prozent) und eine ungünstige Lage der Arbeitszeit (25 Prozent) angeführt. Der Zeitdruck wird also hervorgerufen durch den beruflichen Bereich und dort durch die ungewollte Verteilung, Dauer und Lage der Arbeitszeiten. Um diesen Beruf-Familie-Konflikt zu entschärfen, lassen sich familienorientierte Arbeitszeitmodelle einsetzen. Außerdem sind familienorientierte Arbeitszeitmodelle dazu geeignet, die Stille Reserve zu motivieren, die gegenwärtig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als zu schwierig empfindet. Dies sind insbesondere Mütter von (kleinen) Kindern. Diese „lösen“ bisher ihren Familie-Beruf-Konflikt, in dem sie das berufliche Leben nicht als Alternative sehen. Familienorientierte Arbeitszeitmodelle kann diese Gruppe dabei unterstützen, diesen Konflikt anderweitig aufzulösen, in dem ihnen praktikable Lösungsmodelle vorgeschlagen werden. Dann kann diese Konfliktlösung in einer Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials resultieren.

Steigerung des Erwerbspersonenpotenzials

Familienorientierte Arbeitszeitmodelle könnten dazu beitragen, dass insbesondere Frauen ihren Arbeitszeitwünschen nachkommen können. Auf der einen Seite wird dann das Erwerbspersonenpotenzial in einer Volkswirtschaft gesteigert, wenn sowohl die bisher nicht erwerbstätigen Frauen ihren Erwerbswunsch umsetzen können, als auch die derzeit Teilzeitbeschäftigten ihre gewünschte höhere Stundenzahl realisieren. Das führt zu einem höheren potentiellen Arbeits(zeit)volumen. Auf der anderen Seite wird das Arbeitsvolumen verringert, wenn die Vollzeitbeschäftigten ihre Arbeitszeit wunschgemäß reduzieren können (siehe Tabelle 4).

In der folgenden Tabelle 9 wird das Arbeitszeitvolumenpotenzial auf der Basis der gewünschten Arbeitszeiten von Frauen berechnet, getrennt nach alten und neuen Bundesländern. Unter der Annahme, dass alle Personen der Stillen Reserve I ihre Arbeitskraft in Teilzeit anbieten, resultiert daraus ein Arbeitsvolumen von knapp 13,7 Millionen Wochenstunden. Nimmt man zum Beispiel an, dass durch die Anwendung familienorientierter Arbeitszeitmuster 50 Prozent der Stillen Reserve I ihre Arbeitskraft in Teilzeit anbieten und 50 Prozent ihre Arbeitskraft in Vollzeit, ergibt sich ein Stundenvolumen von 16,7 Millionen. Diese Annahmen sind nicht unrealistisch, da Teilzeit und Vollzeit jeweils auf die *gewünschten* Arbeitszeiten berechnet sind. Geht man weiterhin davon

⁷⁸ Siehe dazu Perspektive Deutschland (2002), www.perspektive-deutschland.de/ergebnisse/index.html, Umfrage 2001.

⁷⁹ ISO (2004), a. a. O., Tabellen VII-13, VII-16, VII-17, 181f.

aus, dass auch die Stille Reserve II motiviert werden kann, ergibt sich unter einer Annahme von 30 Prozent „Teilzeitwilligen“ und 10 Prozent „Vollzeitwilligen“ ein Stundenvolumen von 25 Millionen.

Tabelle 9: Arbeitszeitvolumenpotenzial der Stillen Reserven I und II in Wochenstunden, verschiedene Annahmen⁸⁰					
Stille Reserve I	100% arbeiten Teilzeit	100% arbeiten Vollzeit	50% arbeiten Teilzeit	50% arbeiten Vollzeit	Summe
West	10.100.400	15.815.100	5.050.200	7.907.550	
Ost	3.561.600	4.065.600	1.780.800	2.032.800	
Summe	13.662.000	19.880.700	6.831.000	9.940.350	16.771.350
Stille Reserve II	100% arbeiten Teilzeit	100% arbeiten Vollzeit	30% arbeiten Teilzeit	10% arbeiten Vollzeit	
West	51.801.600	81.110.400	15.540.480	8.111.040	
Ost	3.370.800	3.847.800	1.011.240	384.780	
Summe	55.172.400	84.958.200	16.551.720	8.495.820	25.047.540
					41.818.890

Quelle: eigene Berechnungen. Gewünschte Arbeitszeiten in Wochenstunden: 35,7 (Vollzeit/West), 36,3 (Vollzeit/Ost), 22,8 (Teilzeit/West), 31,8 (Teilzeit/Ost) (siehe Tabelle 3).

In diesem Beispiel hätten familienorientierte Arbeitszeitmuster ein zusätzliches Arbeitszeitvolumen von 41,8 Millionen Wochenstunden zur Folge.

Verrechnet man dies mit der oben genannten Reduzierung des Volumens um 28 Millionen (siehe Tabelle 4), ergibt sich ein „Nettoeffekt“ der familienorientierten Arbeitszeitmuster von 13,8 Millionen Wochenstunden. Damit erhöht sich das Arbeitsvolumen (d.h. die Anzahl der Arbeitsstunden) sowie das Arbeitskräftepotenzial (d. h. die Anzahl der Erwerbspersonen).⁸¹ Will man das (potenzielle) Arbeitszeitvolumen in Deutschland erhöhen, führen familienorientierte Arbeitszeitmuster dazu, dass Personen der Stillen Reserve ihre Arbeitskraft am Arbeitsmarkt anbieten. Insbesondere Mütter, die gerne arbeiten möchten, aber keinen Arbeitsplatz, dessen Arbeitszeit ihren Wünschen entspricht, finden können, können dann durch familienorientierte Arbeitszeitmuster motiviert werden, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen.

⁸⁰ Die Stille Reserve I, die sich aus Personen zusammensetzt, die sofort oder im kommenden Jahr eine Arbeit aufnehmen möchten, wird auf 555.000 Mütter geschätzt. Die Stille Reserve II, die aus Personen zusammengesetzt ist, die erst in zwei oder mehr Jahren eine Arbeit aufnehmen möchte, wird auf 2.378.000 Mütter geschätzt. Jeweils Mütter von Kindern unter 16 Jahren. Siehe BMFSFJ (2002) (Hrsg.), Abschätzung der Brutto-Einnahmeneffekte öffentlicher Haushalte und der Sozialversicherungsträger bei einem Ausbau von Kindertageseinrichtungen, Gutachten des DIW Berlin, 44, Tabelle 3–2.

⁸¹ Diese Beispielrechnung unterliegt der Einschränkung, dass hier die Arbeitszeitwünsche (siehe Tabelle 3) der Frauen (diejenigen mit und ohne Kinder zusammengefasst) mit denen der Stillen Reserve, d. h. hier Frauen mit Kindern, gleichgesetzt sind. Vollzeitbeschäftigte Frauen mit Kindern wünschen sich tendenziell eine niedrigere Wochenstundenzahl als vollzeitbeschäftigte Frauen ohne Kinder. In Tabelle 5b wurden die Arbeitszeitwünsche von Müttern angegeben. In der Datenauswertung wurde (noch) keine Trennung nach Ost und West vorgenommen, so dass für die Berechnung von Tabelle 9 auf Tabelle 3 zurückgegriffen wurde, die die Arbeitszeitwünsche von vollbeschäftigten Müttern überschätzen dürfte. Allerdings ist dabei auch zu beachten, dass familienorientierte Arbeitszeitmuster die gewünschten Arbeitszeiten von Müttern erhöhen können.

Gründe **gegen** eine Aufnahme familienorientierter Arbeitszeiten seitens der Beschäftigten

Auch wenn in einem Unternehmen familienorientierte Arbeitszeitmodelle angeboten werden, bedeutet dies noch nicht, dass die Beschäftigten, bzw. ein Teil der Beschäftigten diese Modelle annehmen. Dafür wird eine Reihe von Gründen genannt. Da für Deutschland keine detaillierten Umfrageergebnisse vorliegen, wird hier auf Umfragen von Beschäftigten in Irland und Großbritannien verwiesen.⁸² Häufig wird genannt, dass die Aufnahme eines flexiblen Arrangements, insbesondere, wenn dies reduzierte Arbeitsstunden und damit reduziertes Einkommen beinhaltet, der Karriere schaden kann. Insbesondere Männer meinen, dass reduzierte Arbeitsstunden und eine Karriere nicht miteinander vereinbar sind. Weiterhin fürchtet man eine negative Einstellung von Kollegen und eine zu hohe Arbeitslast, die auch im Falle einer reduzierten Stelle nicht entsprechend mitreduziert wird. Geht man davon aus, dass das familienorientierte Arbeitszeitmodell eine Reduzierung von Stunden und damit eine Reduzierung des Einkommens bedeutet, gibt es auch diejenigen Beschäftigten, die sich dies aus finanziellen Gründen nicht leisten können. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigten mit geringeren Einkommen und für die Haushalte mit nur einem Einkommen, d. h. insbesondere für die Alleinerziehenden. Auch wird als Grund Informationsmangel genannt, dass die Beschäftigten nicht wissen, welche Möglichkeiten es für sie gibt, ihre Arbeitszeiten zu verändern.

⁸² National Framework Committee for Work-Life-Balance-Policies (), a. a. O., 49f. und Houston et al (2003), a. a. O., 24. Eine Ausnahme ist BMFSFJ (Hrsg.) (2004), a. a. O., 32; dort geben die befragten Beschäftigten Gründe für die Nichtnutzung von Telearbeit an (siehe oben).

VII.

Was zu tun ist

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Folgende Maßnahmen fördern das Wirtschaftswachstum mit familienorientierten Arbeitszeitmustern:

- Die Anwendung von familienorientierten Arbeitszeitmustern, die chronologisch flexibel sind, da diese es ermöglichen die Einkommenshöhe unverändert zu lassen. Dies ermöglicht familienorientierte Arbeitszeitmuster auch denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht auf einen Teil des Einkommens verzichten können. Ebenso sind chronologisch flexible Arbeitszeitmuster attraktiv(er) für Männer, da sie nicht die Verdienst- und Karrieremöglichkeiten verringern.
- Von den familienorientierten Arbeitszeitmustern, die chronometrisch flexibel sind, sind insbesondere die Formen der „großen Teilzeitstelle“ bzw. „reduzierte Stunden“ für Mütter und auch Väter eine ideale Form, Familie und Beruf zu koordinieren. Eine Ausweitung der großen Teilzeitstellen ist daher geboten.
- Die Verwaltung familienorientierter Arbeitszeitmuster mit Arbeitszeitkonten, da dadurch die Anpassungsmöglichkeiten der Arbeitszeit an außerberufliche Zeitbedarfe verbessert wird.
- Die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger durch erwerbstätige Familienmitglieder durch thematische Auszeiten.
- Die Anwendung familienorientierter Arbeitszeitmuster in kleinen Unternehmen verdient besondere Unterstützung, da diese in Kleinunternehmen auf spezifische Probleme stoßen können. Zudem haben kleinere Unternehmen in der Regel eine längere vertragliche Wochenarbeitszeit und sind daher „Kandidaten“ für familienorientierte Arbeitszeitmuster.
- Familienorientierte Arbeitszeitmuster für alle Erwerbspersonen, um eine Spaltung der Erwerbspersonen in diejenigen mit Kindern/pflegebedürftigen Angehörigen und diejenigen ohne zu verhindern.

Eine Realisierung der Arbeitszeitwünsche durch familienorientierte Arbeitszeitmuster ergibt im Resultat eine Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials. Dies hat einen positiven Effekt auf die Entwicklung des Produktionspotenzials, d. h. auf das wirtschaftliche Wachstum. Ob das Volumen der potentiellen Arbeitsstunden sinkt, steigt oder konstant bleibt, hängt grundsätzlich von dem Ausmaß der Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials ab. Familienorientierte Arbeitszeitmuster unterstützen die Beschäftigten bei der Realisierung ihrer Arbeitszeitwünsche und motivieren die Stille Reserve, dem Arbeitsmarkt ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Dann ist eine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens sehr wahrscheinlich. Zudem ist durch die Verbesserung der Koordination von familiären und beruflichen Anforderungen eine Steigerung der Geburtenrate wahrscheinlich. Damit erhöht sich in der mittleren Frist die Anzahl der Personen im

erwerbsfähigen Alter. Dies beeinflusst ebenso das Wirtschaftswachstum positiv. Zudem kann man annehmen, dass familienorientierte Arbeitszeitmuster auch die gewünschte Arbeitsstundenzahl erhöht, da die bisherigen Befragungen vor dem Hintergrund starrer Arbeitszeiten und unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten unternommen wurden. Familienorientierte Arbeitszeitmuster sind daher mit ausreichender Kinderbetreuung zu kombinieren.

Zur Erstellung konkreter Lösungsvorschläge ist eine bessere Datenlage wichtig. Es gibt noch zu wenige Kenntnisse über den „Inklusionsgrad“, d. h. den Anteil der Beschäftigten, die in den Geltungsbereich familienfreundlicher Maßnahmen fallen, sowie über den „Annahmegrad“, d. h. wie viele der Beschäftigten, denen familienorientierte Arbeitszeiten bereits angeboten werden, diese auch nutzen. Ebenso wenig ist über die Gründe bekannt, warum jemand dieses Angebot nicht nutzt, obwohl er oder sie sich flexible Arbeitszeiten wünscht. Ebenso fehlt eine repräsentative Umfrage von Unternehmen zu detaillierten Gründen, warum sie familienorientierte Arbeitszeiten nicht anbieten. Zurzeit können dazu nur Umfragen aus dem internationalen Raum Aufschluss geben, die nicht unbedingt auf Deutschland übertragbar sind. Sie können aber erste Anhaltspunkte geben.

Analysen verschiedener Länder zeigen, dass familienorientierte Maßnahmen hauptsächlich von Frauen genutzt werden. Teilzeitstellen, die aufgrund der verkürzten Arbeitszeit mehr Raum für Familie lassen, werden in der Regel von Frauen belegt, da es in vielen Fällen die einzige Möglichkeit ist, Familie und Beruf zu vereinbaren. Dadurch verdienen diese Frauen absolut weniger und haben auch weniger Aussichten auf eine erfolgreiche Karriere. Männer bzw. Väter arbeiten weiterhin hauptsächlich Vollzeit. Die Gefahr, dass flexible Arbeitszeiten diese Trennung noch weiter verschärfen können, besteht. Dies gilt dann, wenn die Frauen flexibel, bzw. kürzer arbeiten, um Familie und Beruf zu vereinbaren und somit Männern die Flexibilität zu geben, Beruf und Familie *nicht* vereinbaren zu müssen. Damit wären Männer sehr flexibel aus der Sicht der Arbeitgeber, da diese davon ausgehen können, dass das „Vereinbarkeitsdilemma“ vorrangig von den Frauen allein gelöst wird. Familienorientierte Arbeitszeitmuster dagegen, insbesondere diejenigen, die chronologisch flexibel sind, sowie die große, d. h. vollzeitnahe Teilzeit sind auch für Männer attraktiv. Infolge der 2001 geschaffenen Möglichkeit, während der Elternzeit bis zu 30 Wochenstunden zu arbeiten, stieg der Anteil der Männer, die Elternzeit nehmen, merklich an.⁸³ Eine weitere Möglichkeit, die Skepsis sowohl auf Seiten der (männlichen) Beschäftigten als auch auf Seiten der Arbeitgeber abzubauen, ist, die Arbeitszeitmodelle, die hier als „familienorientierte Arbeitszeitmuster“ bezeichnet werden, nicht nur Familien mit Kindern und Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen zu ermöglichen, sondern diese Arbeitszeitmodelle grundsätzlich jeder und jedem Beschäftigten anzubieten. Andernfalls ist es möglich, dass die Unterscheidung, die zwischen Eltern mit Kindern und Kinderlosen gemacht wird zu einer Trennung dieser Gruppen führt. In Großbritannien, in der das Recht auf „flexible working“ ausschließlich Eltern eingeräumt wird, hat dies bereits zu hitzigen Diskussionen geführt, in der sich Kinderlose benachteiligt fühlen, da sie dieses Recht nicht beanspruchen können. Arbeitszeitflexibilisierung, die nur von Familien genutzt werden kann, „bestraft“ Beschäftigte ohne Kinder bzw. pflegebedürftige Angehörige. In Irland wurde das

⁸³ BMFSFJ (2004), Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz, Berlin, 21.

National Framework Committee for Family Friendly Policies, umgenannt in *National Framework Committee for Work-Life-Balance-Policies* um zu betonen, dass eine ausgeglichene Balance zwischen beruflichem und außerberuflichem Leben für alle Beschäftigten ein wichtiges Thema ist. Arbeitszeitflexibilisierung kann dann auch eher akzeptiert werden, wenn sie allen Beschäftigten angeboten wird und nicht nur einer Teilgruppe. Dies könnte auch bedeuten, dass mehr Männer (und nicht nur Väter) flexibel arbeiten und diese Formen etwas „normaler“ für alle werden.

Familienorientierte Arbeitszeitmuster verbessern die Koordination von Familie und Beruf und gestalten die Arbeitswelt familienfreundlicher. Berechnungen der Kosten und Nutzen von familienorientierten Maßnahmen gibt es in verschiedenen Studien. Diese Studien untersuchen mittlere bzw. große Unternehmen. Sehr kleine und kleine Unternehmen sind bisher im Handwerk untersucht worden.⁸⁴ Dabei kommen die Studien zu dem Schluss, dass die finanziellen Vorteile die Kosten der familienfreundlichen Maßnahmen überwiegen. In Ergänzung zu diesen betriebswirtschaftlich motivierten Berechnungen wurde in diesem Gutachten gezeigt, dass familienorientierte Arbeitszeitmuster nicht nur positive Effekte auf der Ebene der Unternehmen und Erwerbspersonen, sondern auch positive Auswirkungen auf makroökonomischer Ebene haben. Die Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials insbesondere von Frauen mit Kindern sowie die Erhöhung der Geburtenrate infolge einer besseren Koordination von familiären und beruflichen Anforderungen führten im Ergebnis zu einem höheren wirtschaftlichen Wachstum.

⁸⁴ Prognos AG (2003), a. a. O. und Prognos (2005), Work-Life-Balance als Wachstumsmotor für große Unternehmen; BMFSFJ (2004), Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk – Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practices, Berlin.

ANHANG

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Die gesetzlichen Regelungen der Elternzeit und Teilzeit

a) Das Bundeserziehungsgeldgesetz

Die Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit während der Elternzeit sind im Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz – BErzGG) dargestellt. Erwerbstätigkeit während der Elternzeit ist dann zulässig, „wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil, der eine Elternzeit nimmt, nicht 30 Stunden übersteigt“ (§ 15 Abs. 4 BErzGG). Folgende Voraussetzungen gelten für den Anspruch der Verringerung der Arbeitszeit (§ 15 Abs. 7 Satz 1-4, BErzGG), der dem Arbeitgeber acht Wochen vorher schriftlich mitgeteilt werden muss (§ 15 Abs. 7 Satz 5, BErzGG): Der Arbeitgeber beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmer.⁸⁵ Der Arbeitnehmer ist länger als sechs Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb oder Unternehmen beschäftigt. Die vertragliche vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens drei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden. Weiterhin muss gelten, dass dem Anspruch keine *dringenden* betrieblichen Gründe entgegenstehen.

b) Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

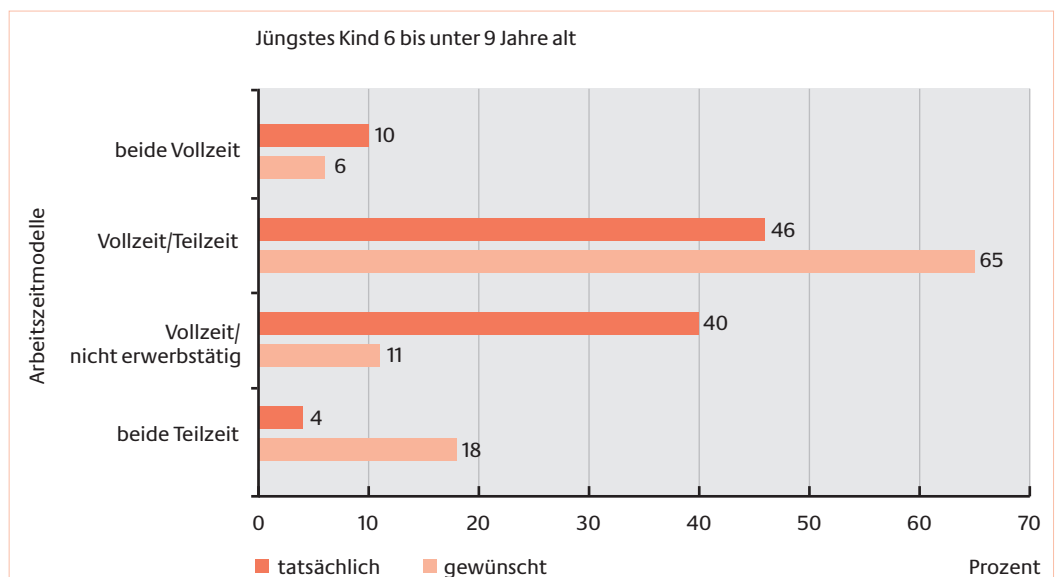
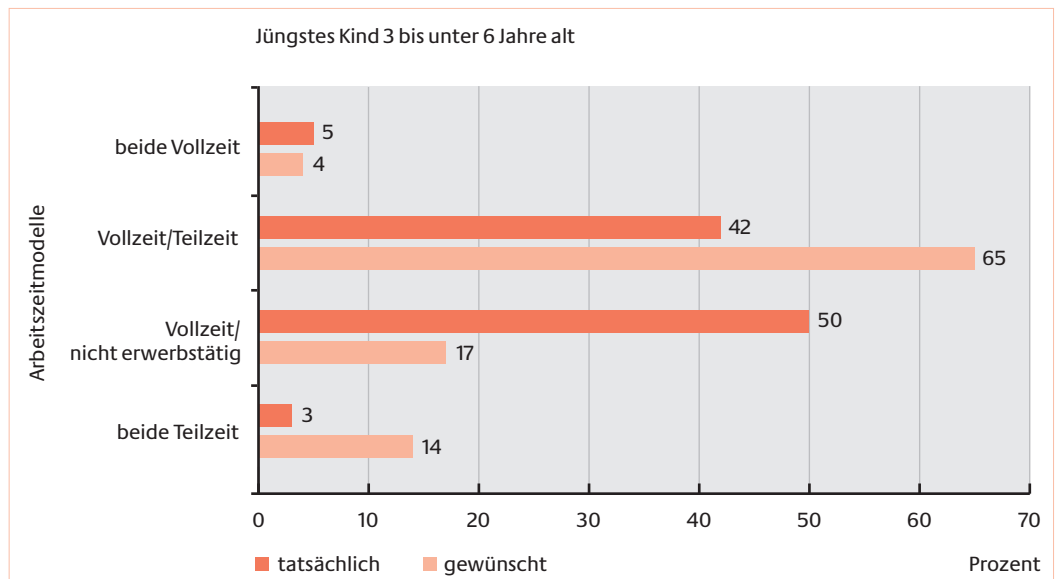
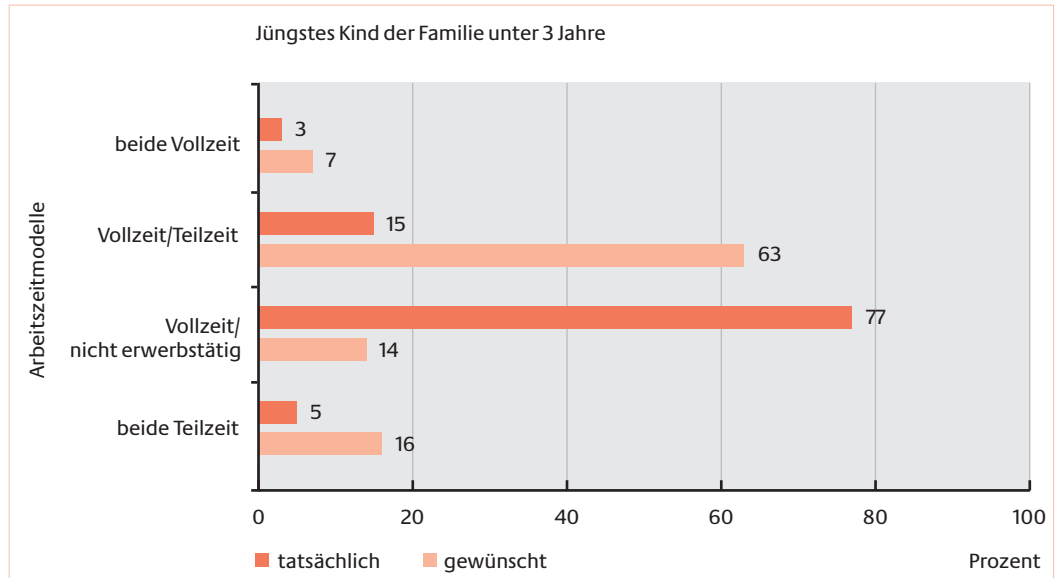
Seit dem 1. Januar 2001 ist das „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“, das den Anspruch auf Teilzeitarbeit gesetzlich verankert, in Kraft. Der Anspruch ähnelt stark den Regelungen im Bundeserziehungsgeldgesetz. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit, wenn ihr Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat und ihr Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Arbeitnehmer müssen ihren Wunsch nach einer geringeren Arbeitszeit drei Monate vorher ankündigen. Es gibt keine gesetzliche Vorgabe, wie bzw. auf welchen Umfang die Arbeitszeit verkürzt werden muss. Arbeitgeber und Arbeitnehmer suchen einvernehmlich nach einer Lösung. Der Arbeitgeber kann den Wunsch auf Teilzeit aus betrieblichen Gründen ablehnen.

Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Elternzeit können einen Antrag auf Teilzeitarbeit nach der Elternzeit stellen. Dadurch ist es für Eltern möglich, das Arbeitszeitmodell, das sie während der Elternzeit gewählt haben, auch nach Ablauf der Elternzeit fortzusetzen.

Beide Gesetze gelten nicht für Unternehmen mit weniger als 16 Beschäftigten.

⁸⁵ Dies unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung.

Graphik A 1: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiteilung von Paaren nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt, alte Bundesländer

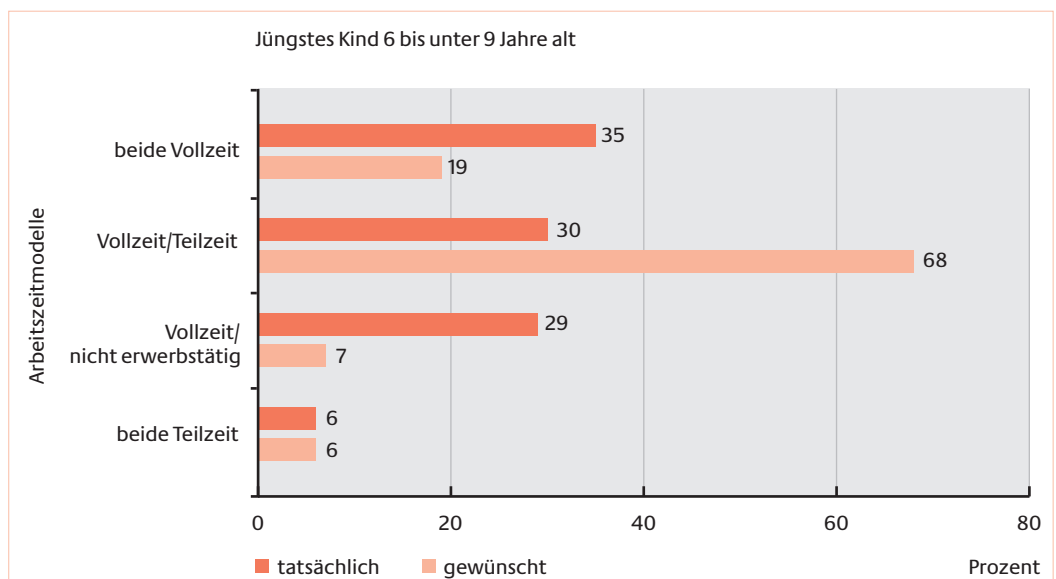
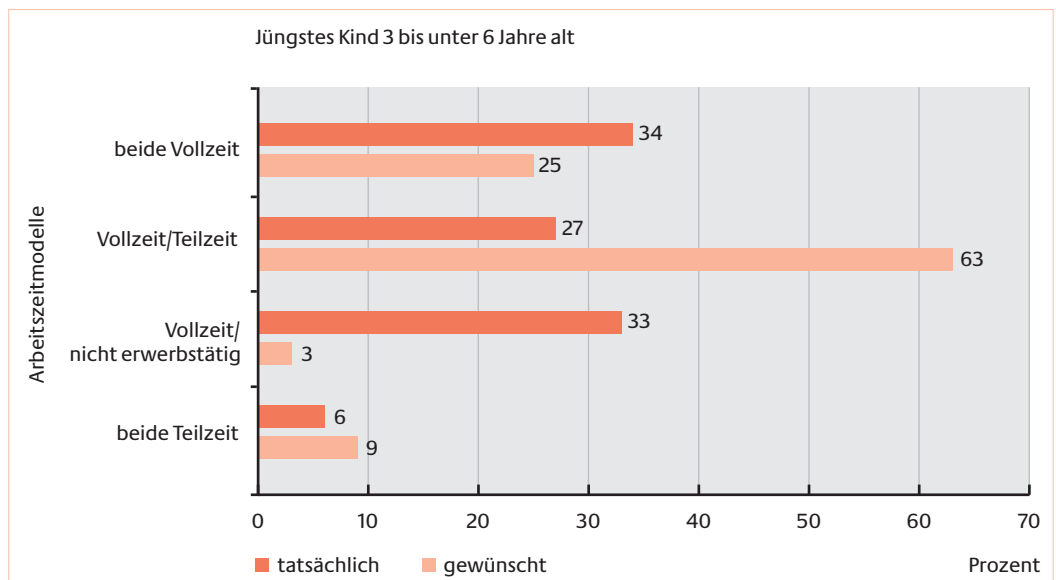
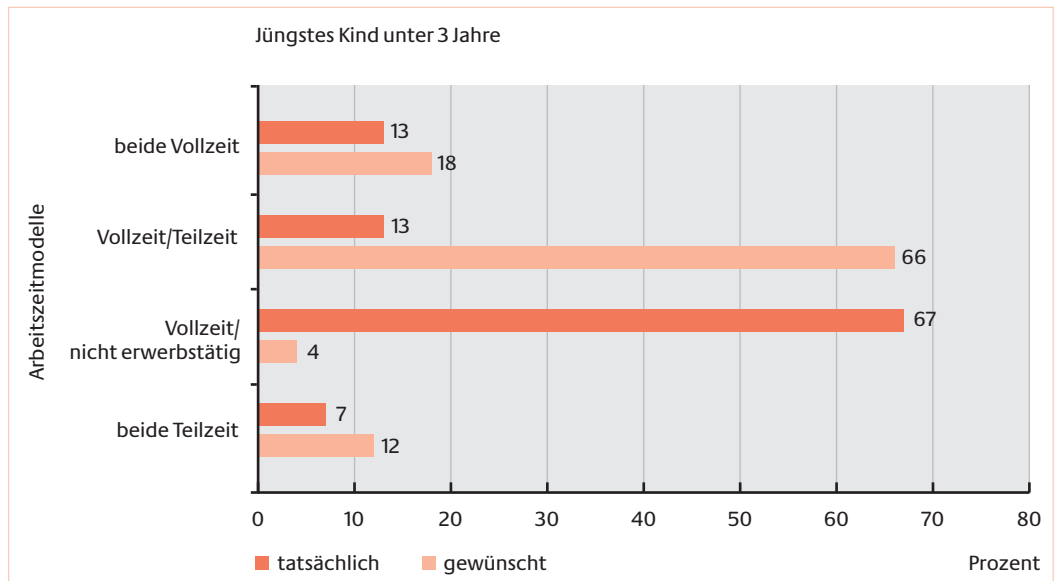


◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Graphik A 2: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiteilung von Paaren nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt, neue Bundesländer



Quelle Graphiken A1 und A2: Beckmann, P. (2002), Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander, IAB Werkstattbericht Nr. 12.

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Text und fachliche Verantwortung:
Prof. Dr. Bert Rürup und Dipl.-Vw. Sandra Gruescu
unter Mitarbeit von Nora Damme

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 018 88/80 80 800
Fax: 018 88/10 80 80 800
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmfsfj.de

Stand:
Juni 2005

Gestaltung:
KIWI GmbH, Osnabrück

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit
der Bundesregierung; es wird kostenlos abgegeben
und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 018 01/90 70 50*
Fax: 018 88/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 7–19 Uhr

* nur Anrufe aus dem Festnetz, 9–18 Uhr 4,6 Cent,
sonst 2,5 Cent pro angefangene Minute