

Weniger arbeiten – mehr leben

Dier neue Aktualität von Arbeitszeitverkürzung

Prof. Dr. Beate Zimpelmann

10.06.2024

*Arbeitszeit neu denken – Streitgespräch, Kooperationsstelle
Oldenburg*



Margareta Steinrücke/Beate Zimpelmann (Hrsg.)

VSA: **Weniger Arbeiten,
mehr Leben!**

Die neue Aktualität von
Arbeitszeitverkürzung

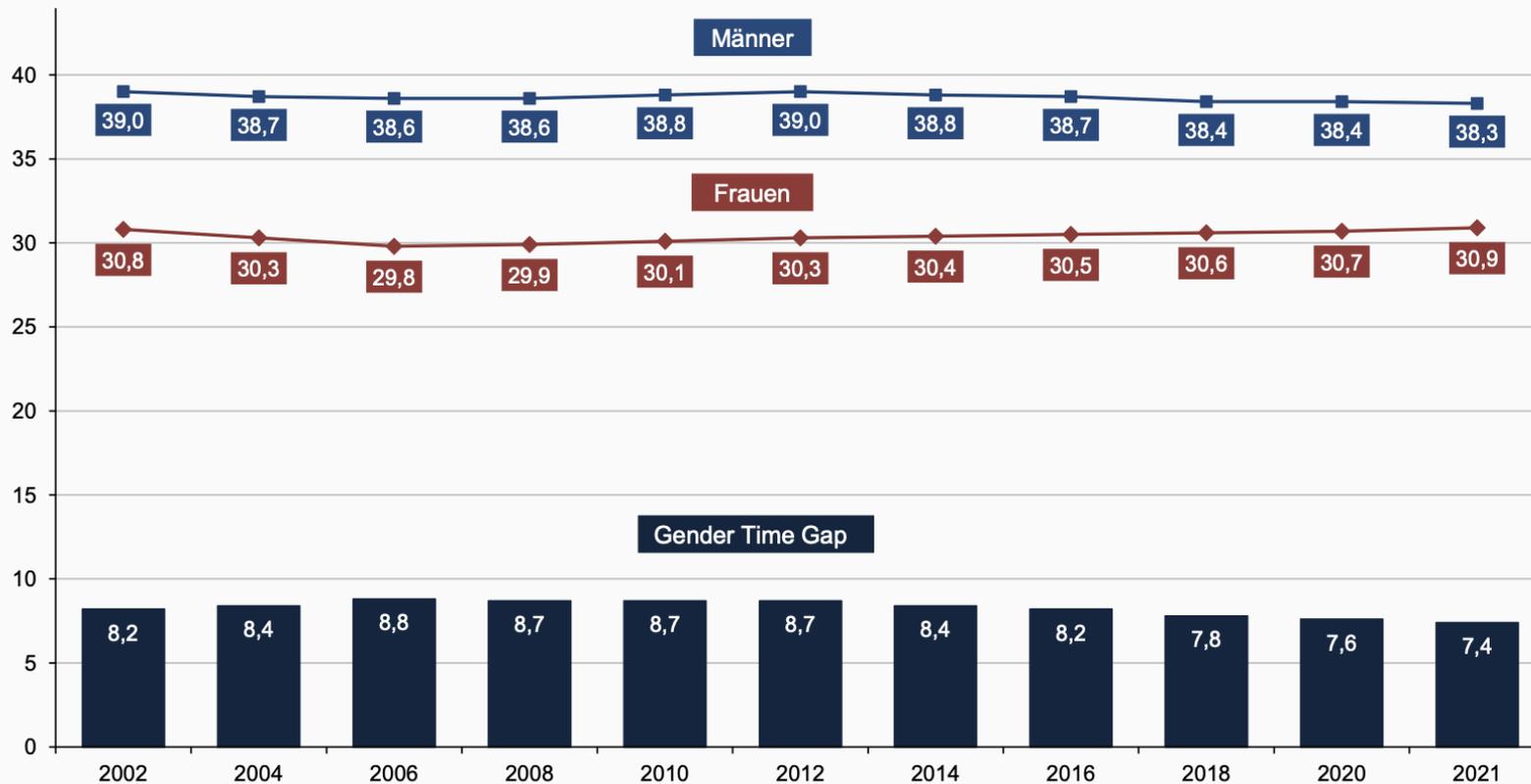
1. Arbeitszeitentwicklung der letzten 20 Jahre
2. Veränderungswünsche der Erwerbsarbeitszeiten
3. Arbeitszeit und Gender
4. Arbeitszeit und Nachhaltigkeit



Spiegel Titel 25. Mai 2024

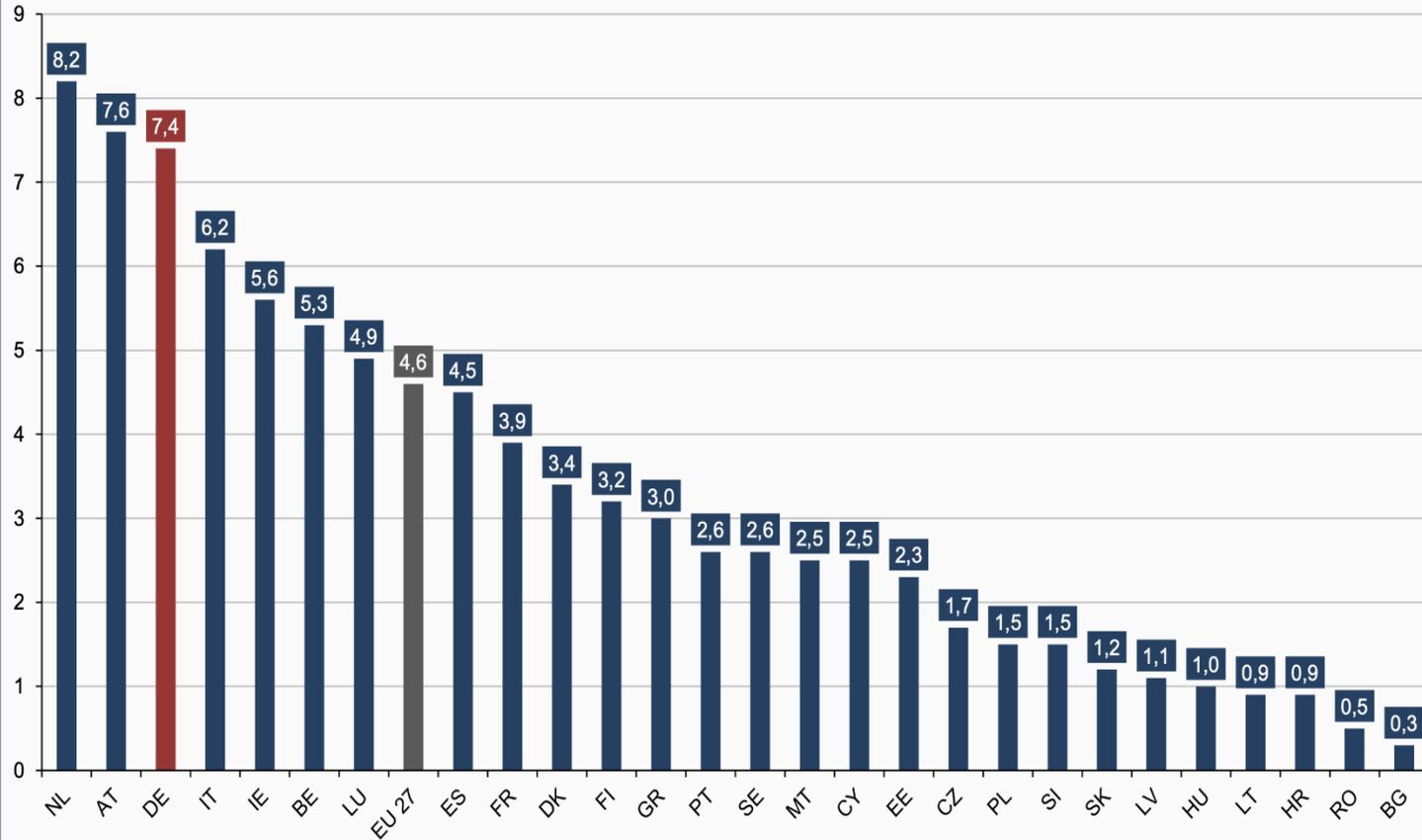
Arbeitszeit nach Geschlecht: Gender Time Gap 2002 - 2021

Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter (Vollzeit und Teilzeit), in Std.



Quelle: Eurostat (2021), Labour Force Survey

■ Gender Time Gap in der EU-27, 2021¹
in Std., für Arbeitnehmer*innen

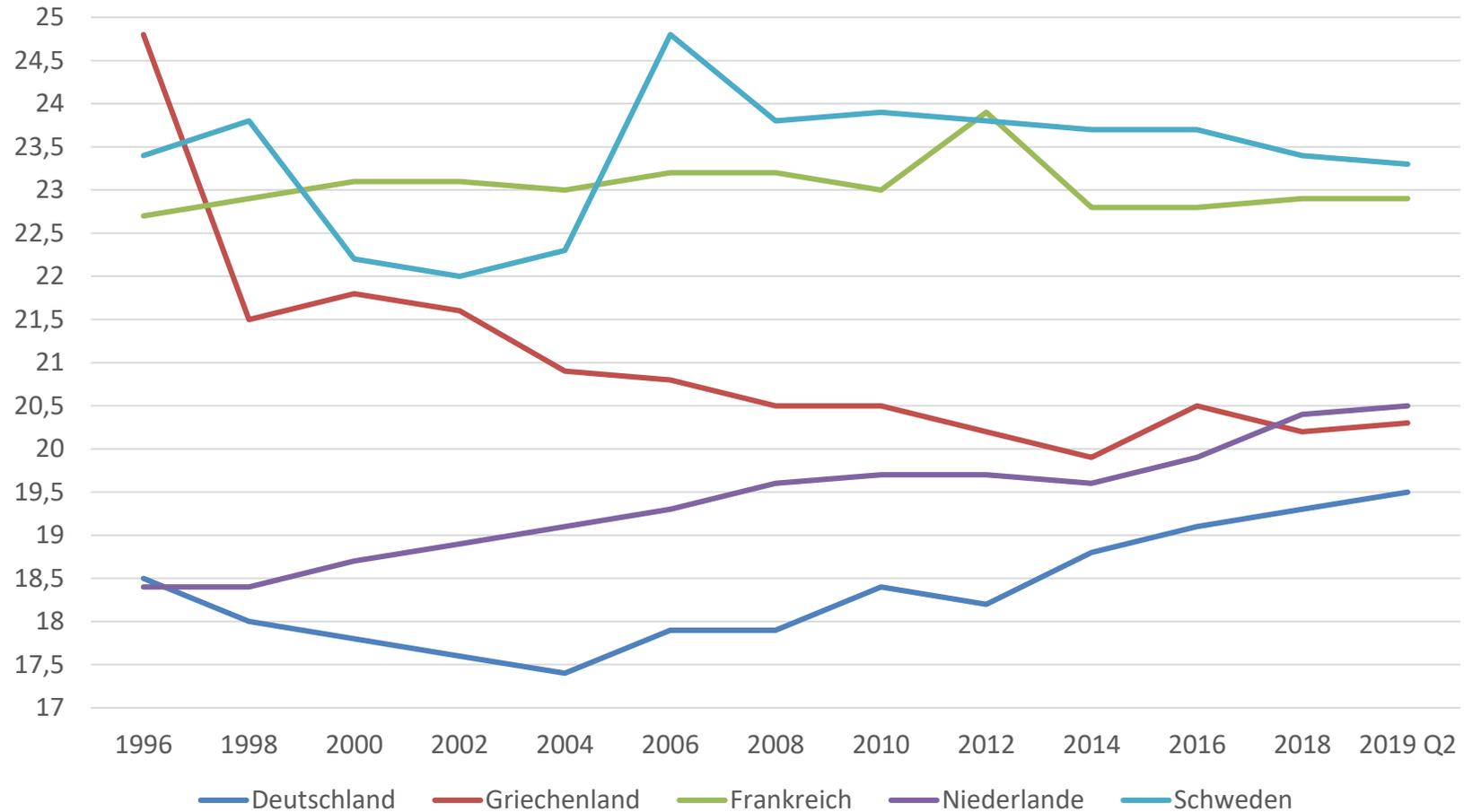


¹ Zeitreihenbruch für alle Länder

Quelle: Eurostat (2022), Labour Force Survey (eigene Berechnungen)

Sozialpolitik aktuell: https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Europa-Internationales/Datensammlung/PDF-Dateien/abbV20b.pdf

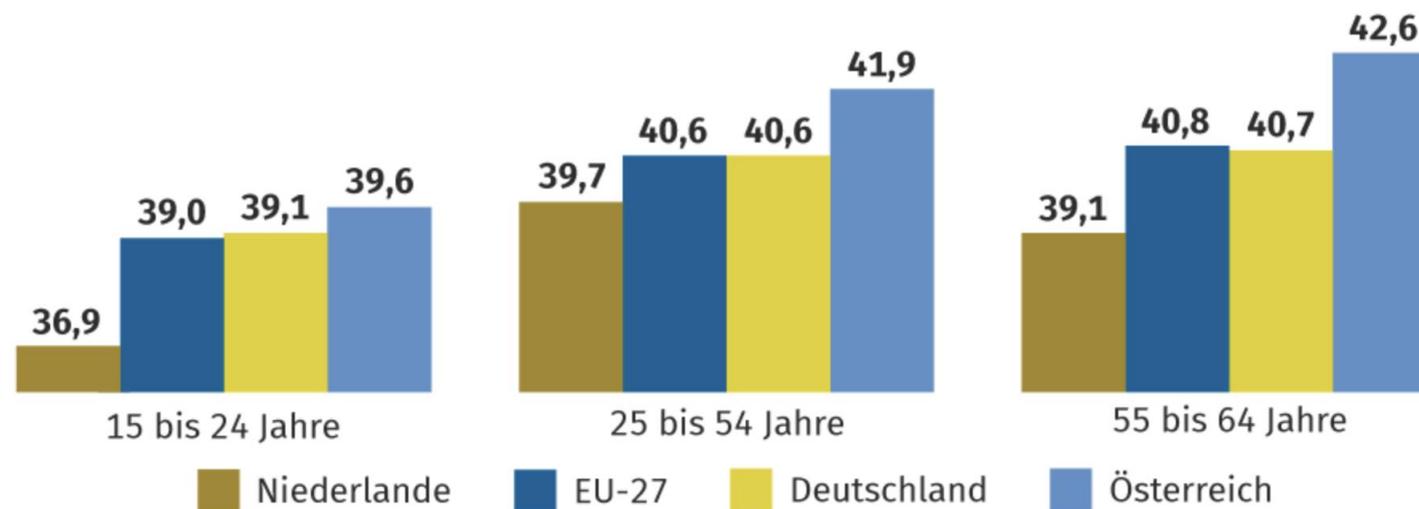
Wöchentliche Arbeitszeiten in ausgewählten EU-Ländern (Teilzeit)



Quelle: Eurostat 2019
Grafik: eigene Darstellung

Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von Vollzeiterwerbstätigen 2022

in Stunden, EU-Länderauswahl



Quelle: Eurostat

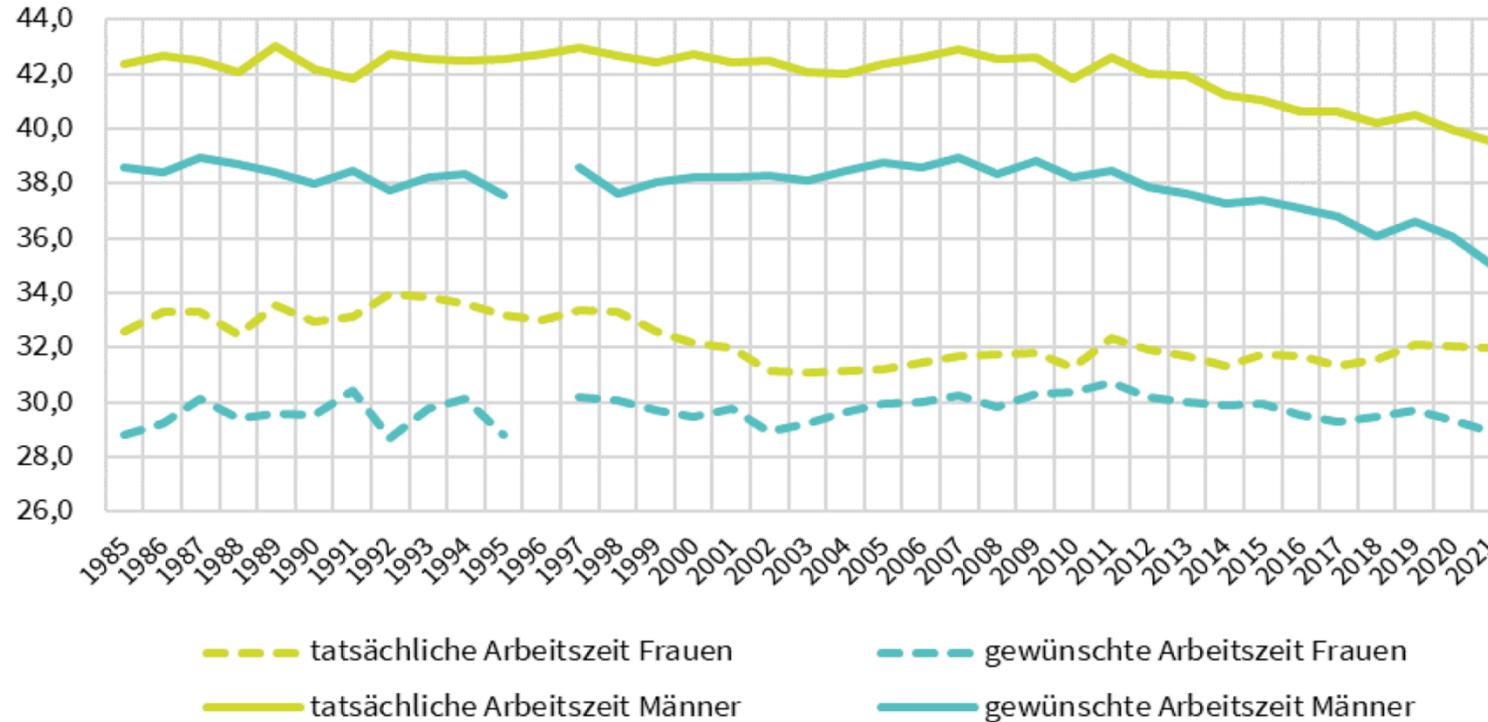
© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

EUROPA
IN ZAHLEN

Eurostat: https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsbedingungen/Datensammlung/PDF-Dateien/abbV20.pdf

2. Veränderungswünsche von Arbeitszeiten

Abbildung 2: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von beschäftigten Frauen und Männern 1985 bis 2021, durchschnittliche Zahl der Stunden pro Woche



IAB 2021: 14 <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1623.pdf>

Abbildung 1: Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit in Stunden von Männern und Frauen mit und ohne Kinder unter 14 Jahren, in Prozent.

		bis 20	21-34	35	36-39	40	41-48	über	gesamt
		Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	48	
Frauen	insgesamt	7	15,6	41	18,8	16,7	0,7	0,2	100
	ohne Kind(er)	3,6	11,2	45,2	20,6	18,5	0,8	0,1	100
	mit Kind(ern)	19,5	32,3	25,2	12,1	10,2	0,6	0,2	100
Männer	insgesamt	0,5	2,5	49,3	21,2	24,6	1,6	0,3	100
	ohne Kind(er)	0,6	2,5	50,3	21,5	23,3	1,5	0,3	100
	mit Kind(ern)	0,3	2,5	47	20,7	27,5	1,7	0,3	100

Quelle: Beschäftigtenbefragung IG Metall 2017, Standardfragebogen. N für Frauen = 105.451; N für Männer = 394.178, eigene Berechnungen.

3. Arbeitszeit und Gender



Melina Wobisdorf / DER SPIEGEL

»Eine Viertagewoche als Standard wäre großartig.«
 Stephanie Baumgarte, 35, Ahrensburg, Videoproducerin (mit Sohn und Mann Leonard)

»Mein Mann und ich haben einen dreijährigen Sohn. Seit September arbeite ich wieder 40 Stunden in Vollzeit als Producerin für Werbefilme. Mein Mann hat eine Teilzeitstelle mit 25 Wochenstunden als Raumplaner im öffentlichen Dienst. Wir haben uns für diese Aufteilung entschieden, weil ich mehr verdiene.

Bis September haben wir beide jeweils 32 Stunden gearbeitet, aber sparsamer geht. Doch trotz meiner Teilzeit musste ich ständig erreichbar sein. Meine Firma produziert Werbefilme. Es war schwer, unseren Kunden klarzumachen, dass ich ab 15 Uhr raus bin, weil ich meinen Sohn von der Kita abgeholt habe. Er saß dann oft bei Videocalls auf meinem Schoß. Irigendwann sagte er: »Mama, hör doch mal auf zu arbeiten.« Ich arbeitete sowieso mehr als 32 Stunden, habe aber nicht entsprechend verdient – die klassische Teilzeitalle.

Jetzt machen wir es anders. Ich bringe meinen Sohn morgens zur Kita, und mein Mann vorbringt mit ihm die Nachmittage.

Mein Mann arbeitet seit einem Jobwechsel im öffentlichen Dienst. Er hatte direkt Anspruch auf 60 Prozent Homeoffice. Er stempelt seine Arbeitszeit und kann Überstunden abfeiern. Wenn er Feierabend macht, ist wirklich Feierabend.

Nur halbtags zu arbeiten würde mich momentan nicht genügend fordern und mich unzufrieden machen. Karriere war mir immer wichtig, und ich muss mich hin und wieder bremsen. Mein Sohn ist nur jetzt so klein, die Zeit vergeht schnell, und ich will sie auskosten. Trotzdem möchte ich ihm zeigen, dass Frauen erfolgreich Karriere machen können.

Mich stresst die Tatsache, dass nachmittags viele Mütter gemeinsam Zeit auf dem Spielplatz oder beim Kinderturnen verbringen und ich nicht dabei sein kann. Ich fühle mich in meinem sozialen Umfeld oft allein mit meinem Arbeitsmodell.

Eine Viertagewoche als Standard wäre großartig. Die Krux ist doch, dass wir alle in dem Rad der 40-Stunden-Woche gefangen sind.«

Ja, aber ...

Wunsch von Vollzeitbeschäftigten in Deutschland nach einer Viertagewoche, Antworten in Prozent

Ja, aber nur bei **gleichem Lohn** **73**

Ja, auch bei **geringerem Lohn** **8**

Ich habe bereits eine Viertagewoche **2**

Nein **17**

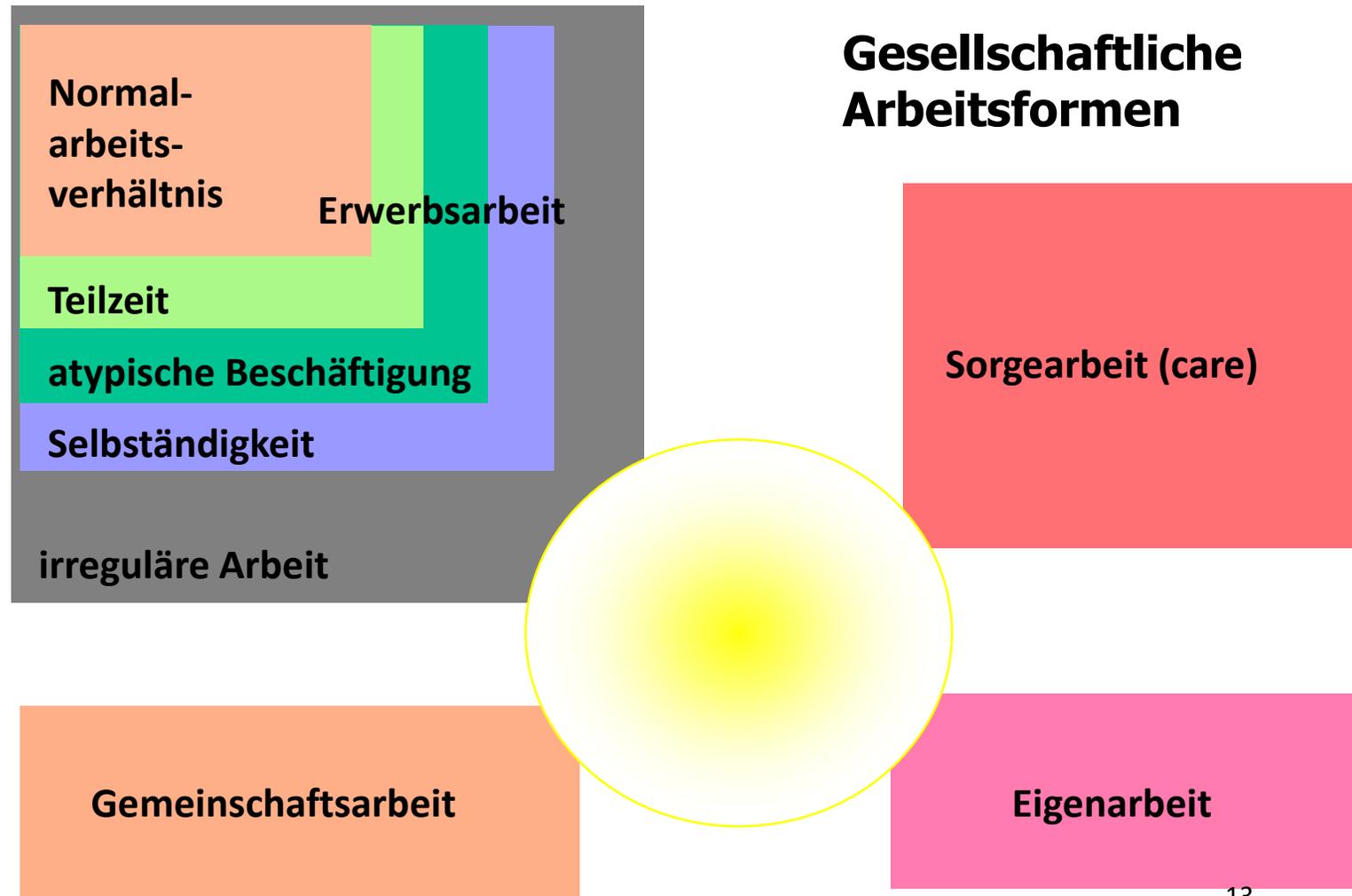
Quelle: WSI, Umfrage im November 2022 unter 2575 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die vertraglich geregelte Arbeitszeiten haben

Was würde ein **Perspektivwechsel** bedeuten?

Wenn wir aus der Sicht der Anforderungen der Care Arbeit auf die Verteilung der Arbeit in den Lebensphasen von Männern und Frauen schauen?

Die Ganze Arbeit

...in verschiedenen Arbeitsformen / Gestaltung aller Formen der Arbeit...

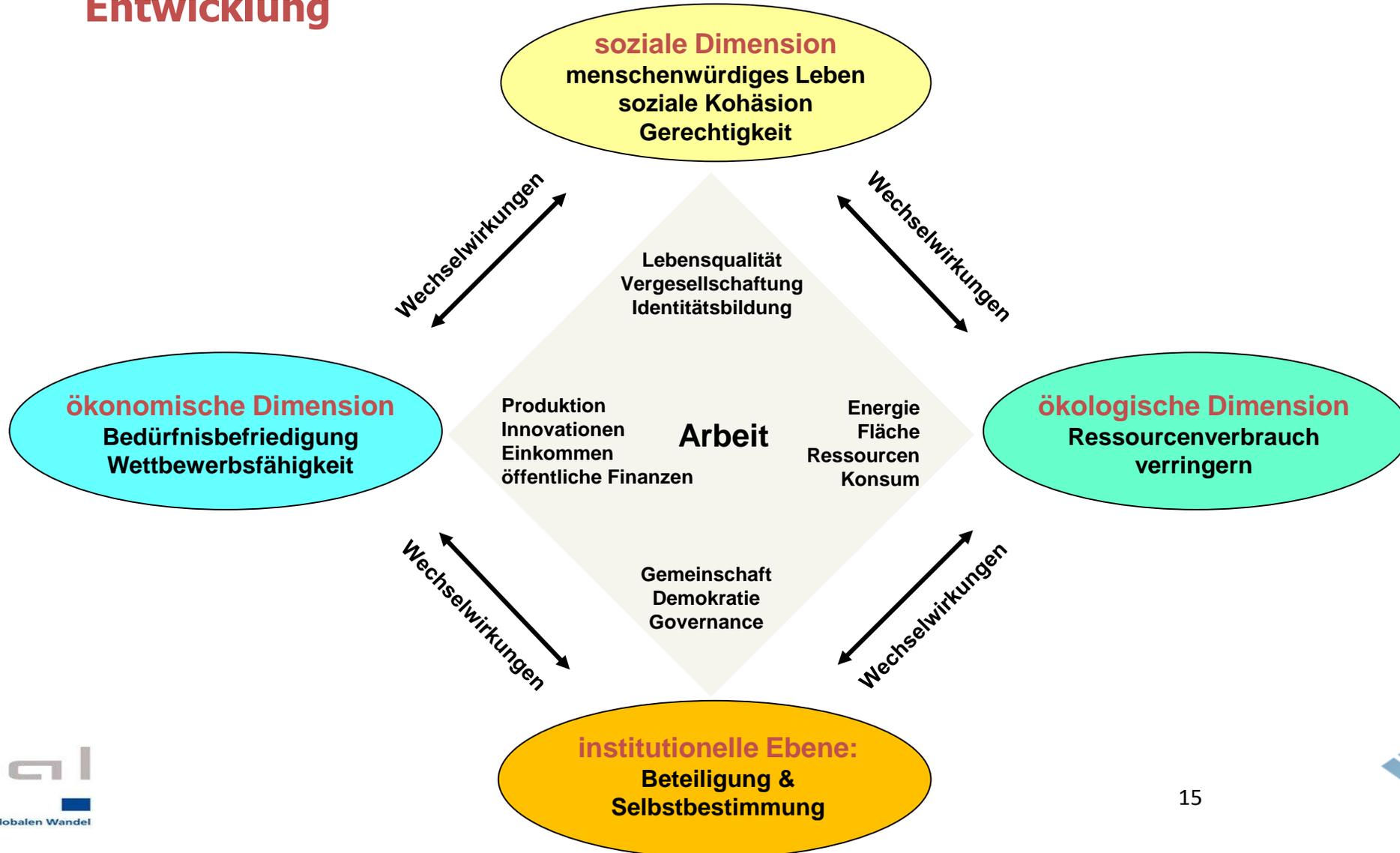


Perspektivwechsel- Die ganze Arbeit

- Die Zeiten aller Arbeiten werden den menschlichen Lebensprozessen angepasst, die ganze Arbeit und nicht nur die Erwerbsarbeit steht im Fokus der Betrachtung
- **Sorgende Arbeit hat Priorität.** Da ihr zeitlicher Bedarf je nach Lebenszyklusunterschiedlich ist, beeinflusst sie auch die Zeit, die für andere Arbeiten zur Verfügung steht
- Arbeit an der Gesellschaft- **bürgerschaftliches Engagement** – ist notwendig und braucht Zeit
- Für die menschliche Erholung ist zudem **Muße** notwendig. Auch sie beschränkt die Arbeitszeiten.
- Alle Arbeiten (bezahlte und unbezahlte) werden von allen getan, es gibt **keine geschlechtliche Zuordnung**. Niemand wird ausgeschlossen.

4. Nachhaltigkeit und Arbeit

Arbeit im Vierdimensionenmodell nachhaltiger Entwicklung



Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit!!!!



Prof. Dr. Beate Zimpelmann, Hochschule Bremen

beate.zimpelmann@hs-bremen.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!