

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

Vortrag beim 11. Offenen Forum Familie
Forum 3: Ressource Zeit – neue
Arbeitszeitmodelle und demografischer Wandel
23. und 24. Januar 2012

Prof. Dr. Lutz Bellmann

Dr. Susanne Kohaut

Dr. Iris Möller

IAB

Universität Erlangen-Nürnberg

„Einer der wichtigsten Faktoren für die Lebenszufriedenheit ist, dass die tatsächliche Arbeitszeit mit den persönlichen Vorlieben übereinstimmt – damit genug Zeit für Familie und Freunde bleibt.“

(Gert Wagner, DIW, DIE ZEIT, 29.12.2011)

Agenda

- Individuelle und betriebliche Ziele der Arbeitszeitgestaltung
- Demografische Entwicklung und Arbeitsangebot
- Familienorientierte Arbeitszeitmodelle
- Teilzeitarbeit in Deutschland und in Europa
- Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft
- Fazit

Betriebliche Ziele einer familienorientierten Gestaltung der Arbeitszeit

- größere Zufriedenheit
- reduzierte Fehlzeiten
- geringere Fluktuation
- höhere Produktivität
- bessere Personalrekrutierung und –entwicklung

Maßnahmen der familienorientierten Personalpolitik (wie flexible Arbeitszeiten, Betriebskindergarten, Kinderbetreuung, Heimarbeit u.ä.) unterstützen idealerweise die Arbeitskräfte, sich auf ihre Tätigkeit zu konzentrieren, erhöhen ihre Arbeitsleistung und Anpassungsfähigkeit. Dies führt auch dazu, dass weniger auf die (schwierig werdende) Rekrutierung von Spezialisten und „Aushilfspersonal“ gesetzt werden muss.

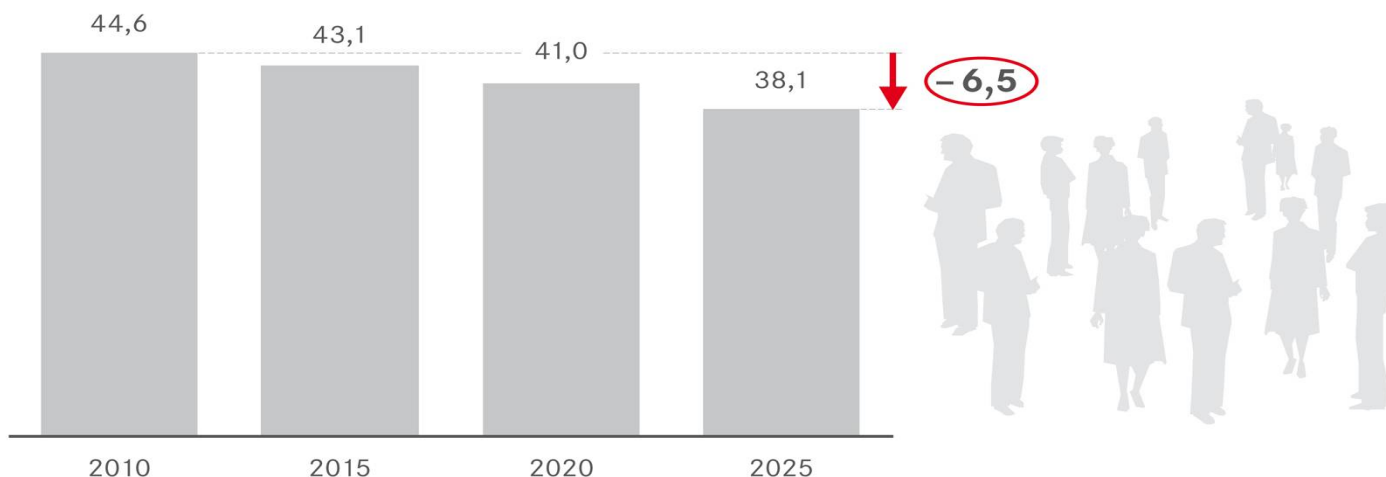
(Heywood et al. 2011)

Arbeitskräftepotential wird sich bis 2025 um 6.5 Mio Personen verringern

Grafik 1:

Das Arbeitskräftepotential wird sich bis 2025 um rund 6,5 Mio. Personen verringern

Erwerbspersonenpotential (EPP) in Mio.



QUELLE: IAB: Zuwanderungsbedarf und politische Optionen für die Reform des Zuwanderungsrechts (Hintergrundpapier), Oktober 2010

Arbeitsmarkttrends

- Schrumpfung und Alterung der Erwerbsbevölkerung
- zunehmende Qualifikationsanforderungen
- Ersatzbedarf an Qualifizierten aufgrund der demografischen Entwicklung hoch und nachfolgende Kohorten klein

Folgen

- zunehmender Handlungsdruck für Politik und Unternehmen
- Ressource „Personal“ immer wichtiger

Welche Handlungsmöglichkeiten bestehen?

Handlungsmöglichkeiten

- Bildungsexpansion (allgemeinbildende Schulen, Ausbildung, Weiterbildung)
- Zuwanderung und Integration fördern
- Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern
- Frauen gewinnen und im Unternehmen halten
- Vereinbarungen zur Work-Life-Balance als wesentlicher Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von Fachkräften

Familienorientierte Arbeitszeitmodelle

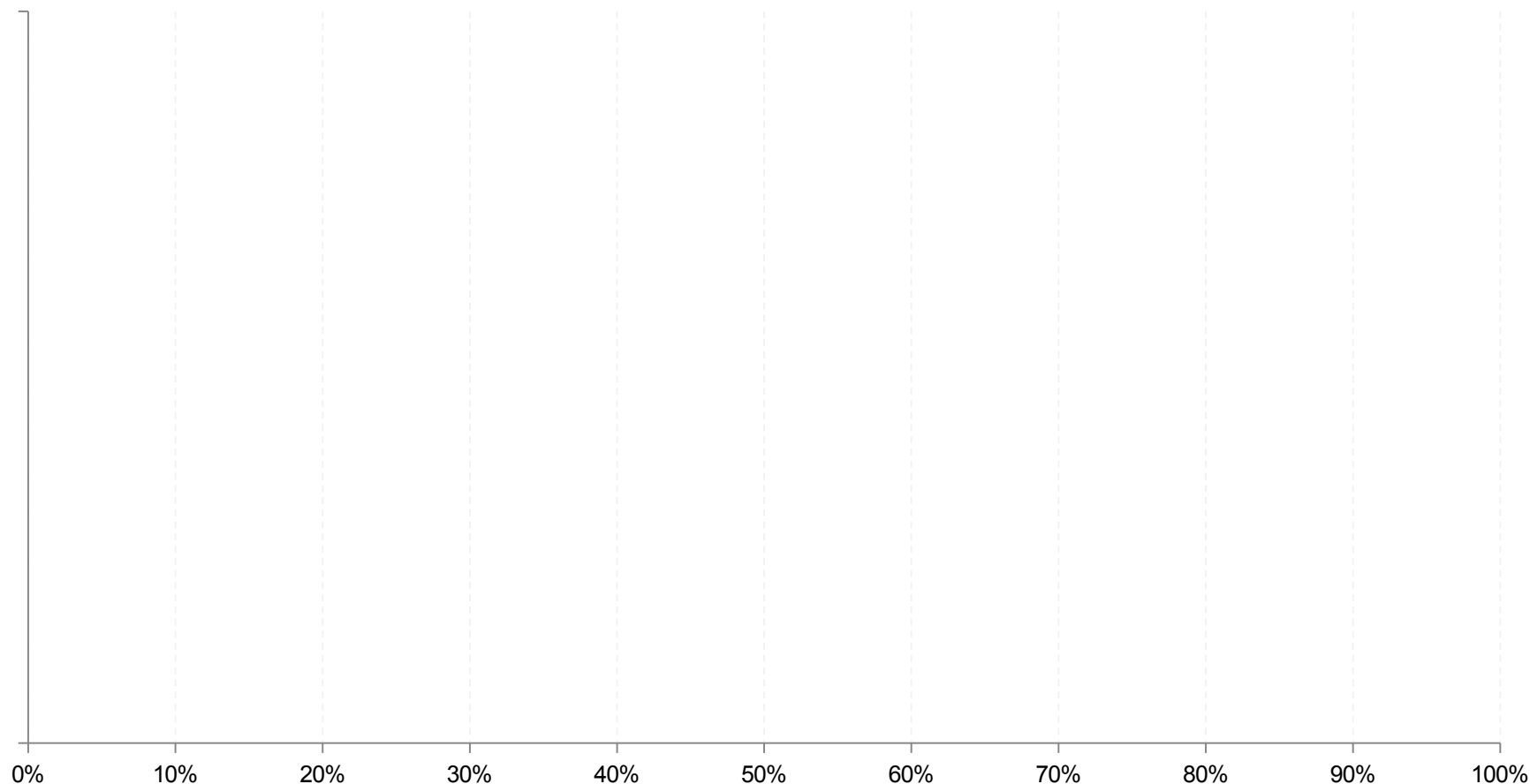
- individuelle Vereinbarungen (Länge der Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeiten)
- alternierende Telearbeit und Jobsharing
- Abkehr von überlangen Arbeitszeiten und Präsenzkultur
- Pflege der Kontakte zu Müttern in der Elternzeit
- Ansprechen nicht erwerbstätiger Mütter
- Unterstützung bei familienbedingten Zeitengpässen

Arbeitszeitgestaltung bei erwerbstätigen Müttern (in v.H.)

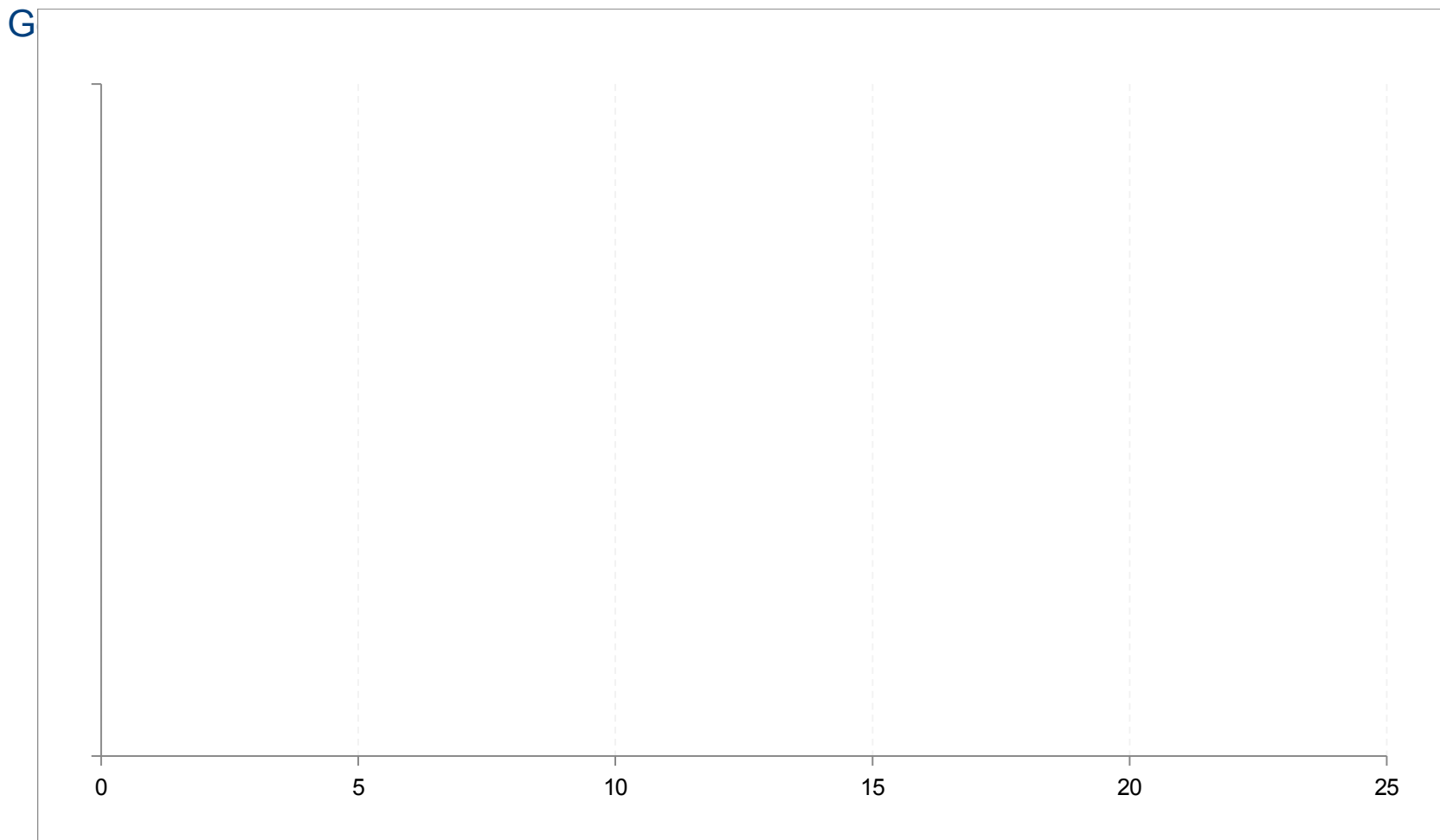
Arbeitszeitregelung	mit Berufsausbildung	höhere Bildung
Fester Beginn und festes Ende der Arbeitszeit	40,0	30,3
Vom Betrieb festgelegte, teilweise wechselnde Arbeitszeiten pro Tag	25,1	18,3
Keine formelle Arbeitszeitregelung	16,1	25,4
Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto und teilweise Selbstbestimmung über die tägliche Arbeitszeit	16,3	23,1

Tatsächlicher Erwerbsstatus von Müttern	Gewünschter Erwerbsstatus von Müttern		
	Vollzeit	Teilzeit	
	> 35 Stunden	> 20 bis 35 Stunden	bis 20 Stunden
Vollzeit > 35 Stunden	56,5	35,7	2,3
vollzeitnahe Teilzeit > 20 bis 35 Stunden	8,7	63,6	24,4
Teilzeit bis 20 Stunden	4,1	20,9	71,7
Geringfügig/gelegentlich beschäftigt	43,3	29,8	26,9
in Ausbildung	53,5	46,5	0,0
GESAMT (Erwerbstätige)	19,0	40,6	36,7

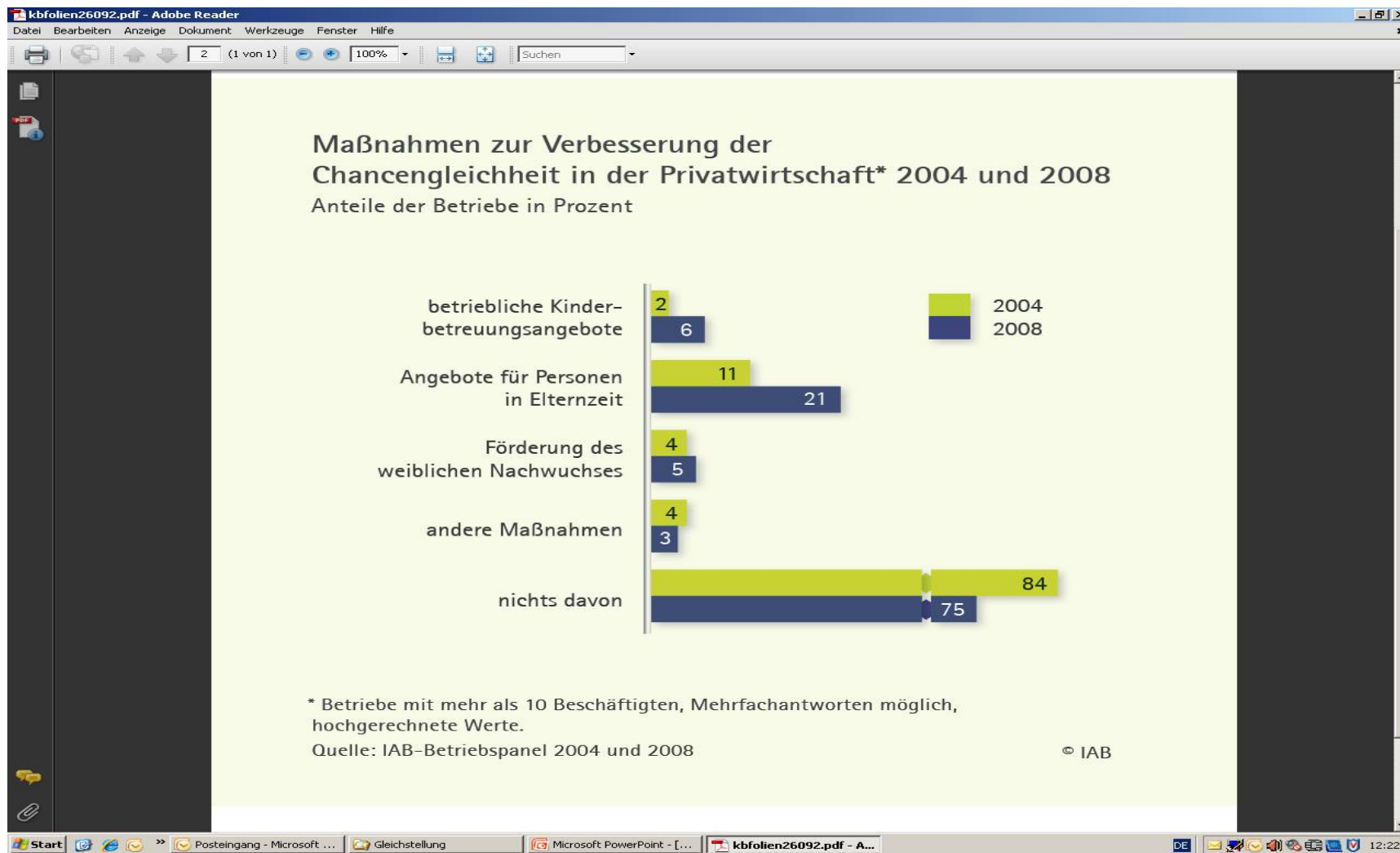
Nur gut die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Deutschland arbeitet Vollzeit – in fast allen anderen EU-Ländern sind es mehr



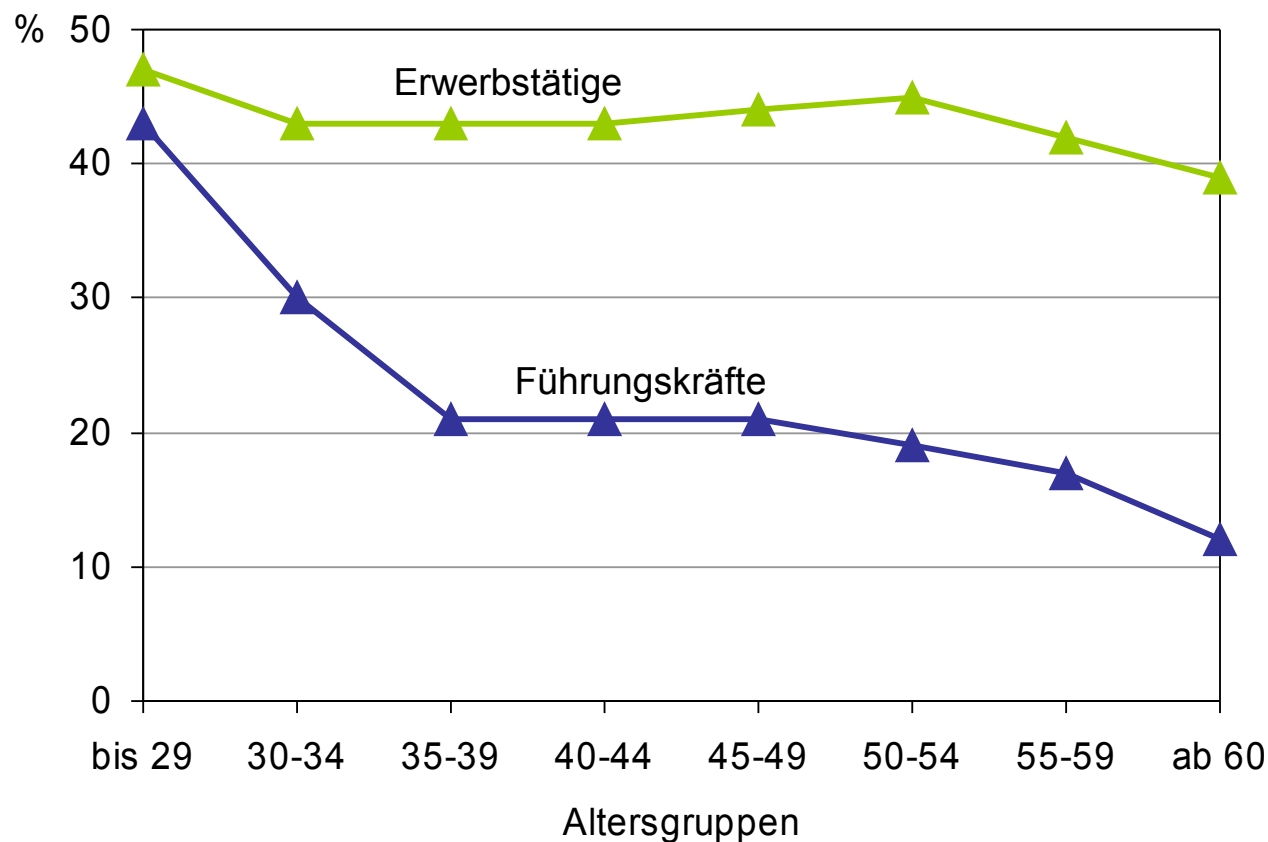
Teilzeitkräfte in Deutschland haben die niedrigste Wochenarbeitszeit



Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft



Frauenanteile nach Altersgruppen (in %)



Quelle: IAB-Führungskräftestudie (Mikrozensus 2004)

Rechnerisches Gesamtpotenzial der Realisierung der Arbeitszeitwünsche von Müttern (Angabe in Vollzeitstellen)

Qualifikation:	
ohne Angabe	43.000
ohne Berufsausbildung	321.000
mit Berufsausbildung	945.000
höhere Bildung	249.000
	1.558.000
davon:	
durch Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	1.485.000
durch Arbeitszeitverlängerung	117.000
durch Arbeitszeitverkürzung	62.000

Fazit

- Arbeitszeitgestaltung verbessert Erreichung individueller und betrieblicher Ziele (Zufriedenheit, Personalrekrutierung und Produktivität)
- Familienorientierte Arbeitszeitformen können von ca. 37 % der erwerbstätigen Müttern genutzt werden.
- Vollzeitnahe Teilzeit wird wenig genutzt.
- Rechnerisches Gesamtpotenzial der Realisierung der Arbeitszeitwünsche von Müttern entspricht 1,6 Mio. Vollzeitstellen.
- Geringe Verbreitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

Lutz.Bellmann@iab.de
Susanne.Kohaut@iab.de
Iris.Moeller@iab.de

www.iab.de