



Arbeitspapier 2 | 2017

The background of the cover is a teal-colored image of a clock face, showing the numbers 2, 3, and 4. The clock hands are visible, and the overall image is slightly blurred.

# *Mehr Zeit zum Leben*

Arbeitszeitwünsche und  
Vereinbarkeitsbedarfe  
von Beschäftigten

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten</b> .....	4
1.1 Stand der Forschung .....	4
1.2 Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 .....	7
<b>2. Bessere Vereinbarkeit und mehr Partnerschaftlichkeit</b> .....	8
2.1 Stand der Forschung .....	8
2.2 Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 .....	12
<b>3. Zeit für Pflege</b> .....	15
<b>4. Warum Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sich für alle rechnet</b> .....	18
<b>5. Fazit und Ausblick</b> .....	20
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	23
<b>Impressum</b> .....	23

## VORWORT

Unsere Befragung hat es deutlich gemacht: Die Beschäftigten wollen mehr Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeit. Aber auch eine ganze Reihe von wissenschaftlichen Studien und offiziellen Berichten belegt es: Viele Beschäftigte wollen, zumindest zeitweise, kürzer arbeiten. Sie wollen mehr Zeit für sich haben. Zeit für ihre Kinder, für die Pflege Angehöriger, für Ehrenämter, für Weiterbildung oder einfach für Erholung oder Aktivitäten, die ihnen Freude bringen.

Insbesondere die Jüngeren wollen sich die Kindererziehung und häusliche Arbeit gleichmäßiger mit ihren Partnerinnen oder Partnern teilen und brauchen daher Arbeitszeiten, die zu ihrem Leben passen und dies ermöglichen.

Im Zuge der Alterung der Gesellschaft steigt die Zahl der zu pflegenden Menschen. Viele von ihnen wünschen sich, zu Hause von Angehörigen gepflegt zu werden. Und viele Beschäftigte wollen dazu beitragen, ohne dafür ihre Erwerbsarbeit aufgeben zu müssen. Auch dafür brauchen Beschäftigte Zeit.

Einige aktuelle Ergebnisse der Forschung werden in diesem Heft zusammengefasst und erneut in Bezug zu den Ergebnissen unserer Beschäftigtenbefragung gesetzt.

Diese Ergebnisse liefern zahlreiche Argumente für die Forderungen der IG Metall in der laufenden Tarifrunde.

Wir wollen Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Dafür braucht es eine garantierte Wahloption für jede Beschäftigte und jeden Beschäftigten, die Arbeitszeit temporär zu reduzieren. Und wir wollen, dass diese Option nicht vom Geldbeutel der Beschäftigten abhängt. Deshalb fordern wir bei Arbeitszeitreduzierung wegen Kindererziehung oder Pflege und bei belastenden Arbeitszeiten wie Schichtarbeit einen Entgeltzuschuss.

Das ist nicht nur im Interesse der einzelnen Beschäftigten, sondern der gesamten Gesellschaft. Es geht um eine zeitgemäße Weiterentwicklung von Sozialstaatlichkeit und die faire Teilung der Lasten zwischen Arbeit und Kapital.

■ **Tanja Smolenski**  
**Leiterin des Funktionsbereichs Grundsatzfragen und**  
**Gesellschaftspolitik des IG Metall-Vorstands**

# 1. ARBEITSZEITWÜNSCHE VON BESCHÄFTIGTEN

## 1.1 Stand der Forschung

*Gewünschte und tatsächliche Arbeitszeiten klaffen erheblich auseinander. Vollzeitbeschäftigte würden lieber kürzer, Teilzeitbeschäftigte lieber länger arbeiten. Der Wunsch vieler Beschäftigter geht Richtung »kurze Vollzeit«. Das zeigt eine Reihe aktueller wissenschaftlicher Untersuchungen.*

Laut Arbeitszeitreport 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA 2016, Seite 84 ff.)<sup>1</sup> möchte fast die Hälfte der Beschäftigten (47 Prozent) ihre Arbeitszeit reduzieren. Vor allem wünschen sich Vollzeitbeschäftigte, ihre Arbeitszeit abzusenken (55 Prozent). Aber auch 18 Prozent der Teilzeitbeschäftigten wünschen sich eine Verkürzung, 35 Prozent hingegen eine Verlängerung. Wenn abhängig Beschäftigte den Umfang ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde, würden sie laut Arbeitszeitreport 2016 der BAuA im Durchschnitt eine 36-Stunden-Woche wählen und lägen damit 3 Stunden unter ihrer tatsächlichen Arbeitszeit<sup>2</sup>.

Sopp und Wagner identifizieren in ihrer »Studie zu vertraglichen, tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten für die Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland«<sup>3</sup> anhand von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2014 eine durchschnittliche gewünschte Wochenarbeitszeit von 33,5 Stunden in Westdeutschland und 35,6 Stunden in Ostdeutschland. Im Zeitverlauf stellen sie einen leichten Trend zu kürzeren Arbeitszeiten und zu homogeneren Arbeitszeitwünschen von Frauen und Männern fest. Dabei wünschen sich vor allem Männer in beiden Landesteilen im Zeitverlauf kürzere Arbeitszeiten. Die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit hinsichtlich der Arbeitszeiten schätzen Sopp und Wagner für alle Beschäftigten als erheblich ein.

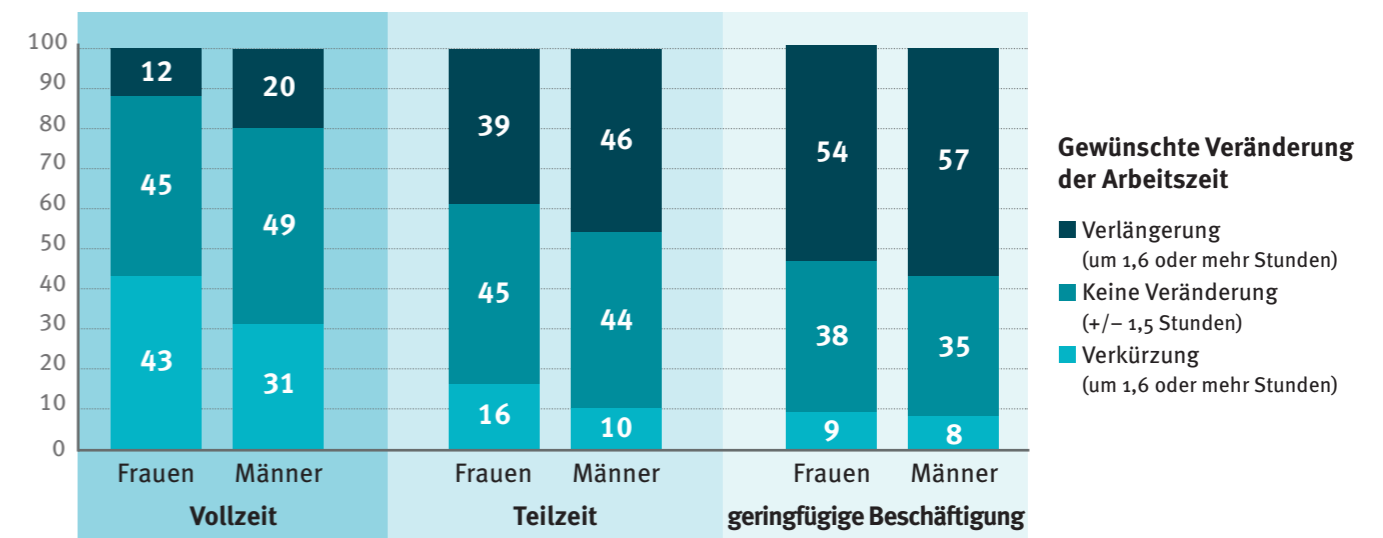
Problematisch ist in Hinblick auf die verbreiteten Wünsche nach Verkürzung der Arbeitszeit besonders, dass Verkürzungswünsche die geringsten Chancen auf Realisierung haben (ebd., Seite 29): Nur circa ein Fünftel bis ein Viertel derjenigen, die eine kürzere vertragliche Arbeitszeit wünschten, konnten diese im Folgejahr auch umsetzen. Demgegenüber hatten Arbeitszeitverlängerungswünsche eine etwas höhere Realisierungschance von einem Viertel bis zu einem Drittel.

»Es ist«, so konstatieren die Autorin und der Autor »trotz der Einführung von gesetzlichen Regelungen, die eine von den Beschäftigten ausgehende Flexibilität der Vertragsarbeitszeiten fördern sollen – im Zeitverlauf nicht leichter geworden, die vertraglichen Arbeitszeiten dem eigenen Wunsch gemäß zu reduzieren oder zu verlängern« (ebd.).

Das steht den Wünschen der meisten Beschäftigten entgegen. Denn wie die Studie »Wertewelten Arbeiten 4.0« des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales<sup>4</sup> zeigt, ist insgesamt zu beobachten, dass eine Mehrheit der Befragten nach einer Individualisierung ihrer Arbeitszeiten strebt, unabhängig davon welcher »Wertewelt« sie zuzuordnen sind (ebd., Seite 38).

Die Expertise für die Kommission »Arbeit der Zukunft« der Hans-Böckler-Stiftung zur Arbeitszeit<sup>5</sup> legt ein besonderes Augenmerk auf die Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern. Die Autorinnen und der Autor konstatieren wie bereits mehrere ältere Studien<sup>6</sup>, dass Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit in der Regel verkürzen, Teilzeit- und Minijobbeschäftigte hingegen ihre Arbeitszeit verlängern wollen (siehe Abbildung 1).

**Abbildung 1: Wunsch nach Veränderung der Arbeitszeit unter den abhängig beschäftigten Frauen und Männern nach Erwerbsumfang in Deutschland (2012) in Prozent**



Quelle: SOEP, Wanger/Weber 2014, Tab. 1, Seite 2; Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016, zitiert nach: SowiTra 2016, Seite 94

<sup>1</sup>BAuA (2016), [Arbeitszeitreport Deutschland 2016](#), Dortmund. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

<sup>2</sup>Dabei gilt es, in Rechnung zu stellen, dass die Wünsche der Beschäftigten sich in der Regel relativ nah an ihren vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten orientieren und der Vollzeitstandard in den meisten Bereichen der Wirtschaft über dem in der Metall- und Elektroindustrie in Westdeutschland verankerten 35-Stunden-Vollzeitstandard bewegt und in der Fragestellung der Entgeltverlust explizit als Randbedingung benannt ist.

<sup>3</sup>Sopp, Peter/Wagner, Alexandra, 2017, [Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten, soeb-Working-Paper 2017-1](#).

<sup>4</sup>BMAS/nextpractice 2016: [Wertewelten Arbeiten 4.0](#).

<sup>5</sup>Hobler, Dietmar, Pfahl, Svenja und Rauschnick Laura, Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra) 2016: Arbeitszeit. Quantitative Ergebnisse für Deutschland, [Expertise für die Kommission »Zukunft der Arbeit« der Hans-Böckler-Stiftung \(09/2016\)](#).

<sup>6</sup>Vgl. Absenger, Nadine/Ahlers, Elke/Bispinck, Reinhard, 2014, u.a.: [Arbeitszeiten in Deutschland – Entwicklungen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik](#), WSI-Report 19/2014; Wagner, Susanne 2011, Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten, IAB-Kurzbericht 9/2011; Holst, Elke 2009, Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten, DIW Wochenbericht 25/2009.

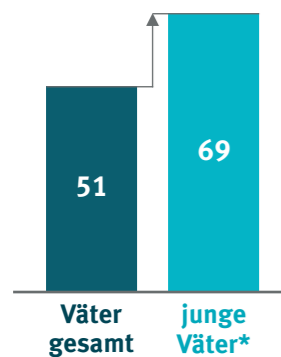
Männer wünschen sich zwar – unabhängig von der Erwerbsform – häufiger als Frauen eine Verlängerung ihrer Arbeitszeiten. Aber immerhin 31 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer wünschen sich eine Verkürzung. Bei den Frauen sind es 43 Prozent. Eine Verlängerung der Arbeitszeiten präferieren dagegen nur 20 Prozent der Männer und lediglich 12 Prozent der Frauen. Insbesondere bei Vätern ist der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung deutlich ausgeprägt.

Laut dem im Auftrag des Bundesfamilienministeriums erstellten »2. Väter-Barometers«<sup>7</sup> wünschen sich über die Hälfte aller Väter eine Arbeitszeitreduktion. Bei den jungen Vätern wollen sogar zwei Drittel weniger arbeiten.

Laut der Expertise von SowiTra für die Expertenkommission »Zukunft der Arbeit« der Hans-Böckler-Stiftung verortet ein Viertel der Väter von Kindern unter 18 Jahren (29 Prozent) die ideale Arbeitszeit unterhalb der Vollzeitschwelle von 35 Wochenstunden. Nur eine Minderheit unter ihnen arbeitet jedoch 35 Stunden oder weniger (6 Prozent) (siehe Abbildungen 2 und 3).

**Abbildung 2: Wunsch nach Arbeitsreduktion**

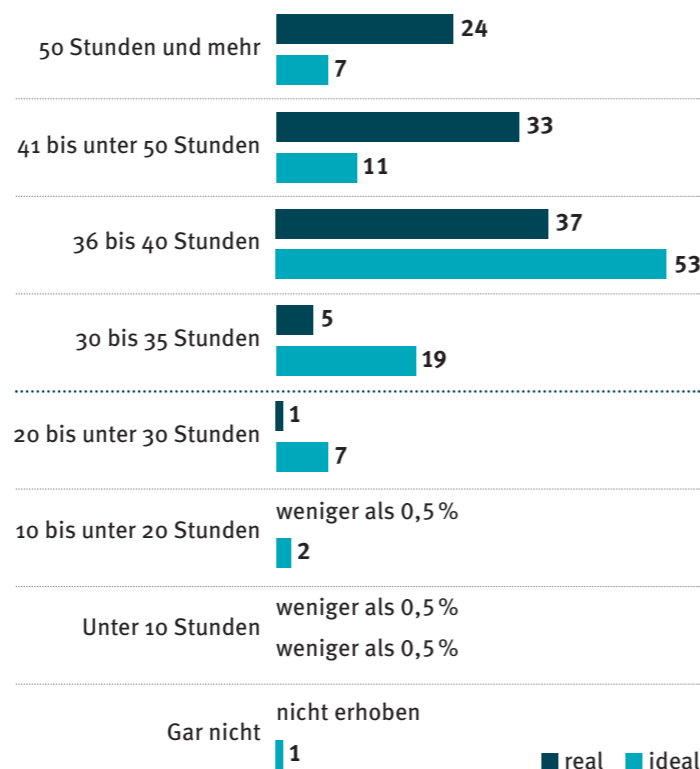
Über die Hälfte aller Väter wünschen sich eine Arbeitszeitreduktion – betrachtet man lediglich die jungen Väter, wollen sogar mehr als zwei Drittel weniger arbeiten.



\*18 bis 29 Jahre  
**Quelle:** Repräsentative Bevölkerungsumfrage und Unternehmensbefragung 2016, durchgeführt durch die GfK im Auftrag des Unternehmensprogramms »Erfolgsfaktor Familie« des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
**Zitiert nach:** BMFSJ 2016: [Ergebnisse des 2. Väter-Barometers](#), Seite 3

**Abbildung 3: Reale und ideale Wochenarbeitszeit von Vätern**

Berufstätige Väter von Kindern unter 18 Jahren (in Prozent)



**Basis:** Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Väter von Kindern unter 18 Jahren, die konkrete Angaben machen.  
**Quelle:** Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Seite 46, Schaubild 26, © IfD Allensbach  
**Zitiert nach:** SowiTra 2016, Seite 98

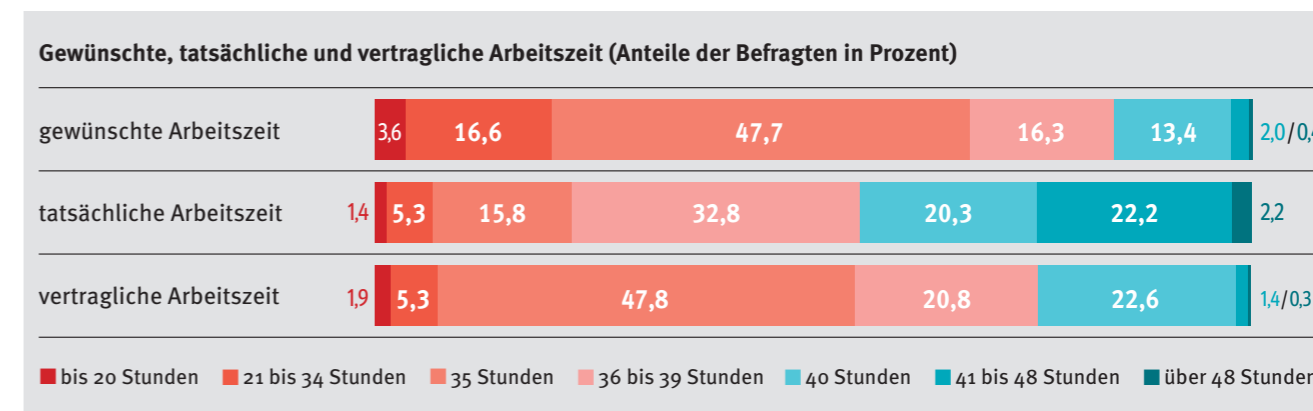
<sup>7</sup> BMFSJ 2016, [Ergebnisse des 2. Väter-Barometers](#).

**1.2 Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017**

*Auch die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2017, an der sich mehr als 680 000 Menschen beteiligt haben, bestätigen die Befunde der referierten Studien zu Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten.*

Zwei Drittel der Befragten (67,6 Prozent) der Beschäftigtenbefragung 2017 wünschen sich eine Arbeitszeit von 35 Stunden oder weniger. Fast die Hälfte (47,7 Prozent) präferiert eine 35-Stunden-Woche. 16,6 Prozent möchten zwischen 21 und 34 Stunden arbeiten (siehe Abbildung 4). Damit möchten 67,9 Prozent der Befragten 35 oder weniger Stunden in der Woche arbeiten. Unter den Schichtarbeitenden wollen sogar 74 Prozent 35 oder weniger Stunden arbeiten.

**Abbildung 4: Arbeitszeitrealitäten**



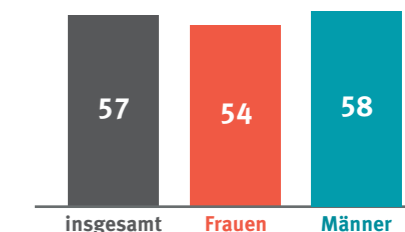
**Quelle:** IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017. [»Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt.« Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, Seite 21](#)

Entsprechen sich bei der 35-Stunden-Woche Wunsch und Wirklichkeit noch weitgehend, klappt im Bereich 21 bis 34 Stunden jedoch eine deutliche Lücke. 16,6 Prozent der Befragten wünschen sich eine solche Arbeitszeit, aber nur 5,3 Prozent haben sie auch vertraglich vereinbart. Und es sind nicht nur Frauen, die sich eine »verkürzte Vollzeit« wünschen: Arbeiten heute nach Vertrag nur 3 Prozent der Männer zwischen 21 und 34 Stunden, so wünschen sich dies immerhin 14 Prozent. Auch 16 Prozent der Schichtarbeitenden würden gerne 21 bis 34 Wochenstunden arbeiten.

Zentrales Hindernis für eine Arbeitszeitverkürzung ist der damit einhergehende Entgeltverlust: Insgesamt 57 Prozent – gut 54 Prozent der Frauen und können fast 58 Prozent der Männer – geben an, sie würden ihre Arbeitszeit gerne reduzieren, könnten sich dies finanziell aber nicht leisten (siehe Abbildung 5).

**Abbildung 5: Entgeltverlust als Barriere für Arbeitszeitverkürzung**

»Ich würde gerne weniger arbeiten, kann mir dies aber finanziell nicht leisten«: »stimme zu« und »stimme eher« zu (in Prozent)



**Quelle:** IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017



## 2. BESSERE VEREINBARKEIT UND MEHR PARTNERSCHAFTLICHKEIT

### 2.1 Stand der Forschung

Verschiedene wissenschaftliche Studien und offizielle Berichte zeigen: Die meisten Erwerbstätigen wollen ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeit und Leben. Die Mehrheit der Eltern wünscht sich eine partnerschaftlichere Aufteilung von Erwerbsarbeit, Haushalt und Kindererziehung. Jüngeren ist die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben besonders wichtig.

Die Rollenverteilungen und Lebensrealitäten von Frauen und Männern haben sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Mütter sind heute in deutlich höherem Maße erwerbstätig als früher und stehen vor der Herausforderung, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Männer wollen mehr Zeit mit ihren Familien verbringen, können diese Wünsche häufig aber nicht in die Tat umsetzen, weil die Kultur in den Betrieben und die finanziellen Umstände dem entgegenstehen.

67 Prozent der Mütter minderjähriger Kinder sind laut Zukunftsreport Familie 2030 der Prognos AG im Auftrag der Bundesregierung erwerbstätig<sup>8</sup>. Immer mehr Väter beteiligen sich stärker an der Kindererziehung, was sich zum Beispiel in der gestiegenen Inanspruchnahme von Elterngeld ausdrückt. Der Anteil der Väter, die in Elternzeit gehen, ist seit der Einführung des Elterngelds 2006 von 3,5 auf 35 Prozent gestiegen (BMFSJ 2017, Seite 69)<sup>9</sup>.

Der Wunsch nach einer gleichmäßigeren Aufteilung der Aufgaben in Familie und Beruf ist unter Frauen wie Männern weitverbreitet. Laut der Vermächtnisstudie von Allmendinger und anderen<sup>10</sup> ist es Drei Viertel der Mütter und zwei Drittel der Väter wichtig, dass sich beide Partner zu gleichen Teilen um Erwerbsarbeit, Haushalt und Kinder kümmern. Bei Frauen und Männern ohne Kinder sind die Zustimmungswerte beinahe ebenso hoch (siehe Abbildung 6).

Laut »Familienreport 2017« der Bundesregierung wünschen sich fast 80 Prozent der Väter mehr Zeit mit ihrer Familie. Mehr als die Hälfte aller Väter wünscht sich mittlerweile sogar, den gleichen oder den größeren Teil der Kinderbetreuung zu übernehmen (BMFSJ 2017, Seite 70).

2016 sagten 46 Prozent der jungen Väter – und damit bereits doppelt so viele wie 2015 –, sie würden gerne bis zu 20 Prozent ihrer Arbeitszeit reduzieren (BMFSJ 2016<sup>11</sup>) (siehe Abbildung 7).

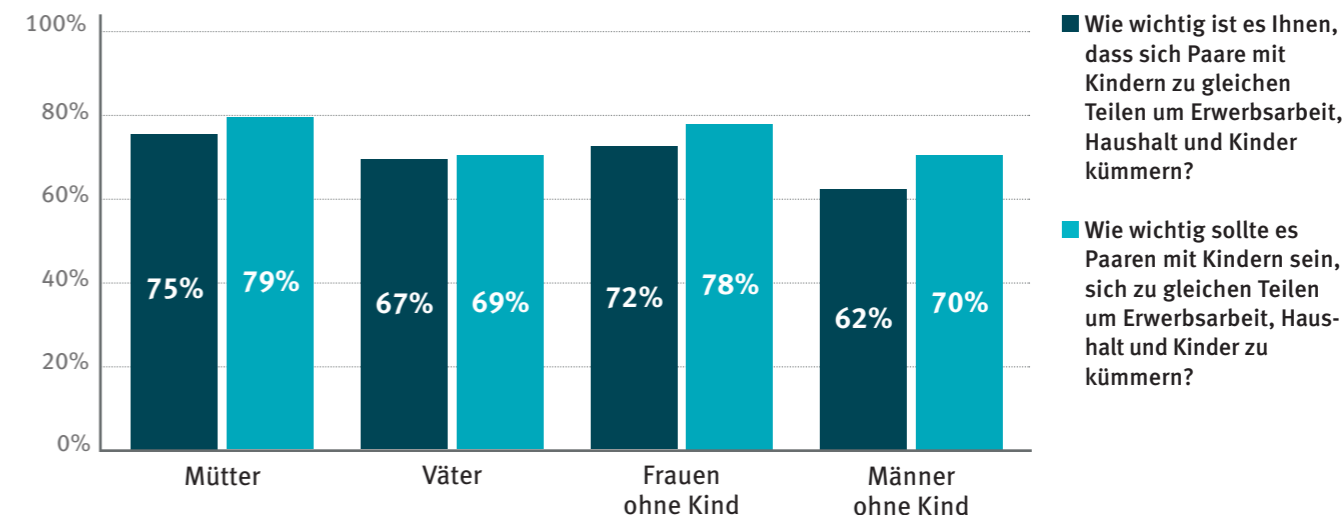
<sup>8</sup>Prognos AG, [Zukunftsreport Familie 2030](#).

<sup>9</sup>BMFSJ 2017, [Familienreport 2017. Leistungen, Wirkungen, Trends](#).

<sup>10</sup>Allmendinger Jutta, u.a., [Das Vermächtnis. Die Zeit, die wir erleben wollen](#). Die große Studie von DIE ZEIT, infas, WZB.

<sup>11</sup>BMFSJ 2016, [Ergebnisse des 2. Väter-Barometers](#).

Abbildung 6: Arbeitsteilung im Haushalt



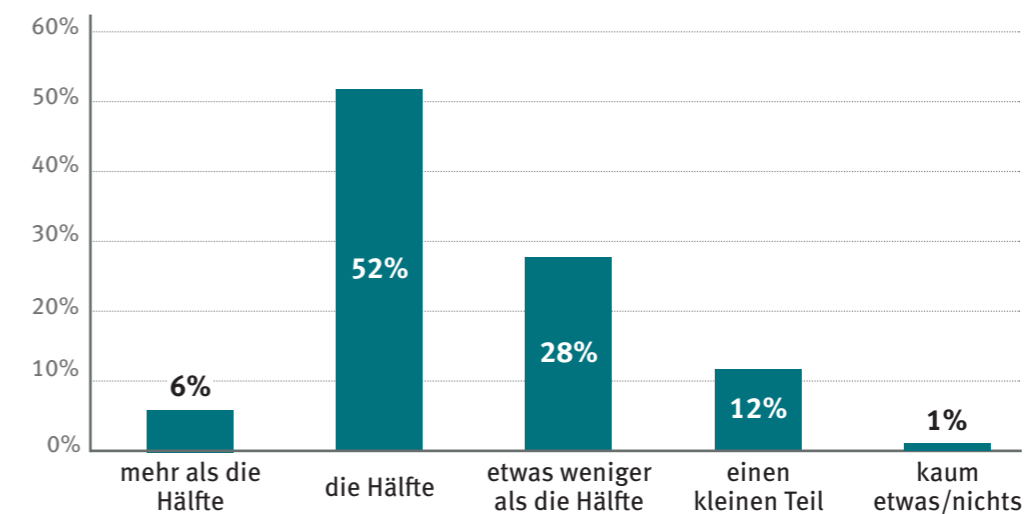
Zustimmung (1 und 2) auf einer Skala von 1 (»sehr wichtig«) bis 7 (»überhaupt nicht wichtig«)

Basis: Vermächtnisstudie, 3104 realisierte Fälle im Sommer 2015

Quelle: Allmendinger, Jutta, u. a., »Das Vermächtnis. Die Zeit, die wir erleben wollen«, Seite 17

Abbildung 7: Väterwünsche zur Aufteilung der Kinderbetreuung

Der Vater übernimmt ...



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (2015)

Zitiert nach: BMFSJ 2017: Familienreport 2017. Leistungen. Wirkungen. Trends, Seite 70

Auch Bernhardt, Hipp und Allmendinger finden in ihrer Studie »Warum nicht fifty-fifty?«<sup>12</sup>, dass sich die Wünsche nach einer egalitäreren Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit in den Arbeitszeitpräferenzen von Vätern und Müttern spiegeln. Dem-

<sup>12</sup>Bernhardt, Janine/Hipp, Lena/Allmendinger, Jutta, 2016, [Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien](#), WZB-Discussion Paper SP I 2016-501.

nach liegt die durchschnittliche Wunscharbeitszeit von Vätern kleiner Kinder derzeit bei rund 35 Wochenstunden. Gäbe es ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz, würden Väter im Schnitt etwas weniger als 34 Stunden arbeiten. Bei Müttern hat insbesondere die Verfügbarkeit guter Betreuungsmöglichkeiten einen Einfluss auf ihre Arbeitszeitpräferenzen. Sie würden ihre Arbeitszeit im Schnitt um zwei Stunden auf 25 Wochenstunden verlängern. Kurze Vollzeit für beide Elternteile in einem Korridor von 28 bis 36 Wochenstunden wollen rund jede fünfte Mutter und jeder vierte Vater (»Fifty-fifty«, Seite IX).

An der Umsetzung dieser Arbeitszeitoptionen werden Eltern vor allem aus finanziellen und betrieblichen Gründen gehindert. Als betriebliche Hindernisse machen die Autorinnen der Studie für Väter vor allem mangelnde betriebliche Arbeitszeitoptionen und Unterstützung aus (ebd., Seite XII).

Gäbe es keine finanziellen Rahmenbedingungen zu beachten, könnten sich Eltern sogar eine noch geringere Wochenarbeitszeit vorstellen. Das zeigen die Befunde einer Studie des Forschungsinstituts SowiTra im Auftrag des Bundesfamilienministeriums<sup>13</sup>. Viele Eltern benennen dann eine Arbeitszeit von 30 bis 32 Wochenstunden als ideal (ebd., Seite 35). Wichtige Realisierungsschwelle für eine doppelt verkürzte Vollzeit beider Elternteile sind demnach auch mangelnde finanzielle Möglichkeiten und betriebliche Arbeitszeitbedingungen, wenn etwa Teilzeit vom Arbeitgeber nur als halbe Stelle oder in für Familien ungünstigen Formen angeboten wird (ebd., Seite 48 ff.).

Vor allem junge Menschen wünschen sich eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und eine partnerschaftliche Arbeitsteilung (vgl. BMFSJ 2017, Seite 64). Dies untermauert auch die aktuelle 17. Shell-Jugendstudie<sup>14</sup>. Laut dieser ist der Wunsch nach Vereinbarkeit von Arbeit, Freizeit und Familie bei Jugendlichen stark ausgeprägt. Die Jugendlichen wollen flexible Arbeitsformen, Sicherheit und Vereinbarkeit. Über 90 Prozent der Jugendlichen meinen, dass Familie und Kinder bei der Arbeit nicht zu kurz kommen dürfen; 59 Prozent stimmen dieser Aussage sogar »sehr« zu. Für rund vier Fünftel der Jugendlichen ist es wichtig, dass sie ihre Arbeitszeit kurzfristig an ihre Bedürfnisse anpassen können. Drei Viertel möchten in Teilzeit arbeiten können, sobald sie Kinder haben. Die Karriereorientierung tritt hinter die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und die Planbarkeit der Berufstätigkeit zurück. Junge Frauen sind dabei im Schnitt noch fordernder als Männer. Gleichzeitig – so die Autorinnen und Autoren – ahnen die Jugendlichen aber, dass es in der Berufswelt um diese Wünsche eher schlecht steht. Die Hälfte hält die Work-Life-Balance für schwer erreichbar, ebenso viele fürchten, dass ihnen wegen ihrer (späteren) Berufstätigkeit zu wenig freie Zeit bleiben wird.

<sup>13</sup> SowiTra 2017, [Partnerschaftliche Arbeitszeiten aus Kinder- und Elternsicht](#) Abschlussbericht des Projekts »Zeit für Familie und Beruf – wie Kinder und Eltern partnerschaftliche Arbeitszeitkonstellationen erleben« (2016 bis 2017).

<sup>14</sup> Albert, Mathias/Hurrelmann, Klaus/Quenzel, Gudrun und TNS Infratest Sozialforschung, »Jugend 2015« (17. Shell-Jugendstudie).

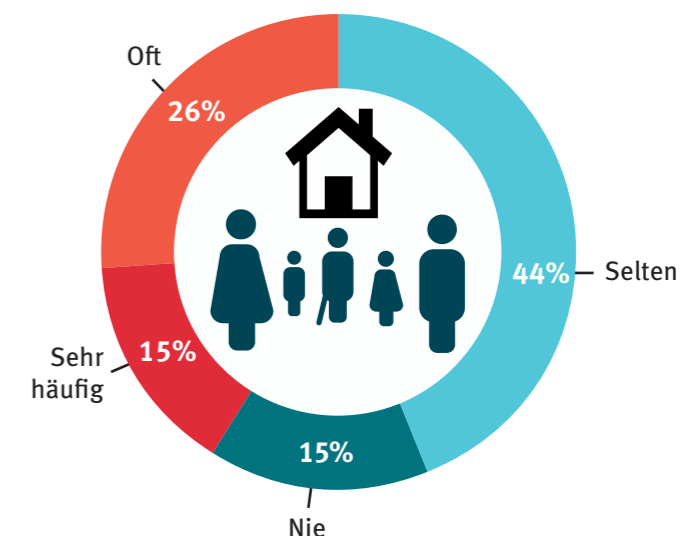
Ähnliche Befunde fördert auch die Sinus-Studie »Wie ticken Jugendliche 2016?« zutage.<sup>15</sup> Auch dieser zufolge möchten Mädchen wie Jungen später mit Kindern berufstätig sein und Arbeitszeiten haben, die zum Leben passen. Der Job soll neben einem guten Einkommen Sicherheit, Planbarkeit und familienverträgliche Aufstiegs Optionen bieten (»Wie ticken Jugendliche«, Seite 67).

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und privaten Interessen ist eine wichtige Dimension guter Arbeit. Laut der aktuellsten Befragung des DGB-Index Gute Arbeit ist es um sie jedoch mehr schlecht als recht bestellt.<sup>16</sup> Arbeitsbedingte Erschöpfung hindert demnach bundesweit 41 Prozent der Beschäftigten sehr häufig oder oft daran, sich um private oder familiäre Aufgaben zu kümmern; bei 27 Prozent kommt es sehr häufig oder oft zu zeitlich bedingten Vereinbarkeitsschwierigkeiten (siehe Abbildungen 8 und 9).

**Abbildung 8: Arbeitsbedingte Erschöpfung als Vereinbarkeitserschwerernis – So beurteilen die Beschäftigten bundesweit ihre Lage**

»Wie häufig kommt es vor, dass Sie nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern?«

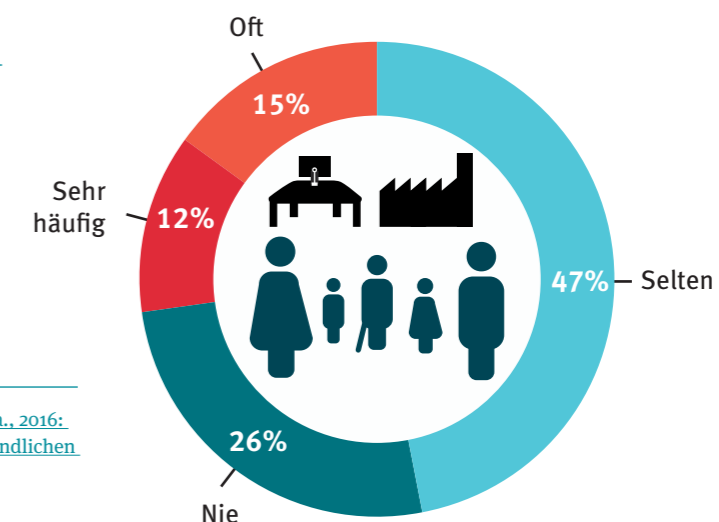
Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017  
© Institut DGB-Index Gute Arbeit  
Zitiert nach: DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017, Seite 5



**Abbildung 9: Zeitbedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten – So beurteilen die Beschäftigten bundesweit ihre Lage**

»Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, private Interessen mit Ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren?«

Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017  
© Institut DGB-Index Gute Arbeit  
Zitiert nach: DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017, Seite 5



<sup>15</sup> Calmbach, Marc/Borgstedt, Silke/Borchard, Inga, u.a., 2016: [Wie ticken Jugendliche 2016? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland.](#)

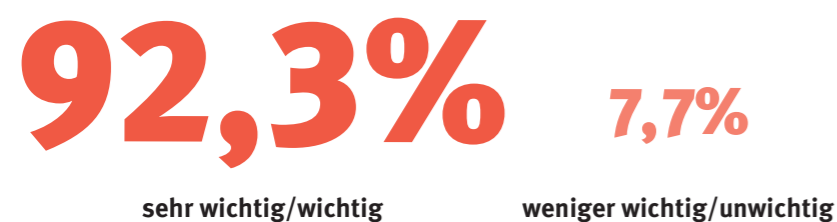
<sup>16</sup> DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017.

## 2.2 Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017

Dass Vereinbarkeit ein wichtiges Thema für die Beschäftigten beider Geschlechter ist, hat auch die IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 gezeigt. Jeweils über 90 Prozent gaben dort an, dass ihnen eine bessere Infrastruktur (zum Beispiel verlässliche Ganztagsbetreuung) und Unterstützung von Arbeitszeitmodellen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf »sehr wichtig« oder »wichtig« sind (siehe Abbildung 10).

### Abbildung 10: Vereint für bessere Vereinbarkeit

»Wie wichtig ist Ihnen eine bessere Infrastruktur (zum Beispiel verlässliche Ganztagsbetreuung) und Unterstützung von Arbeitszeitmodellen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf?«

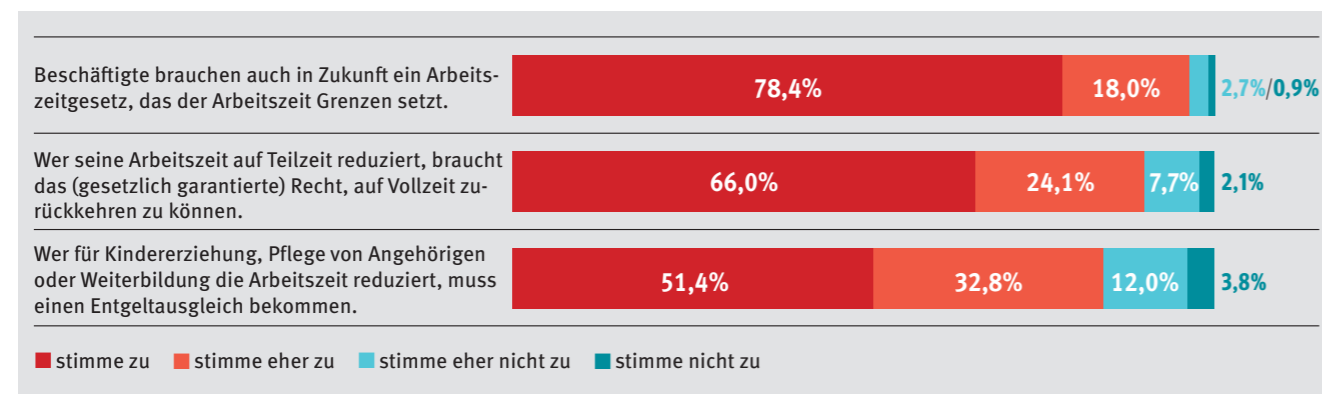


Quelle: IG Metall 2017a, [Politik für alle – sicher, gerecht und selbstbestimmt. Zahlen und Hintergründe zur Beschäftigtenbefragung 2017, Seite 8](#)

Ebenfalls gut 90 Prozent stimmten zu oder eher zu, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf Teilzeit reduzieren, ein Gesetz brauchen, das ihnen das Recht verschafft, auf Vollzeit zurückkehren zu können. Gut 84 Prozent stimmten der Forderung nach einem Entgeltausgleich bei Arbeitszeitreduzierung wegen Kindererziehung, Pflege oder Weiterbildung zu oder eher zu (siehe Abbildung 11). Dabei zeigten sich nur geringfügige Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

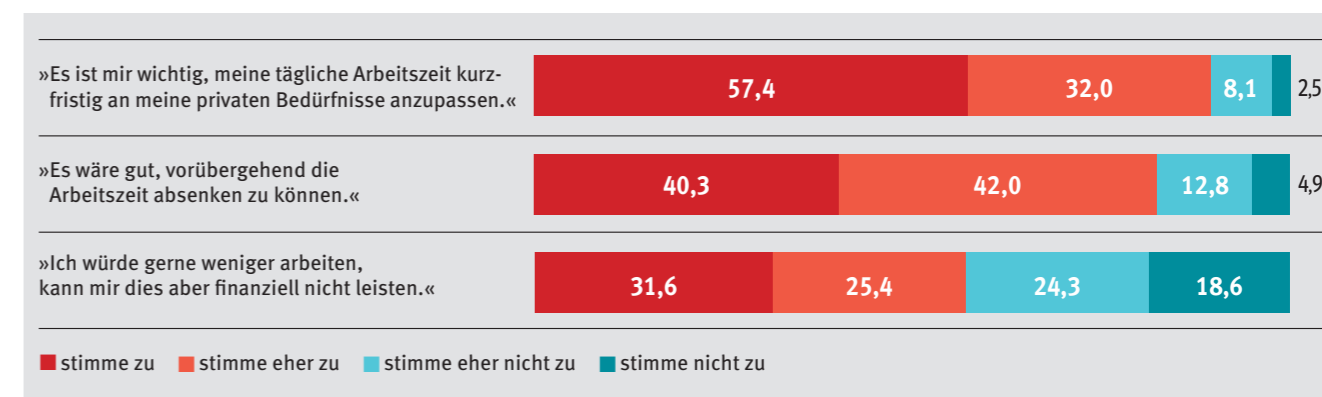
### Abbildung 11: Was Beschäftigte für ihre Arbeitszeit brauchen

»Wie bewerten Sie folgende Aussagen?«



Quelle: IG Metall 2017a, [Politik für alle – sicher, gerecht und selbstbestimmt. Zahlen und Hintergründe zur Beschäftigtenbefragung 2017, Seite 7](#)

### Abbildung 12: Wunsch nach selbstbestimmten Arbeitszeiten

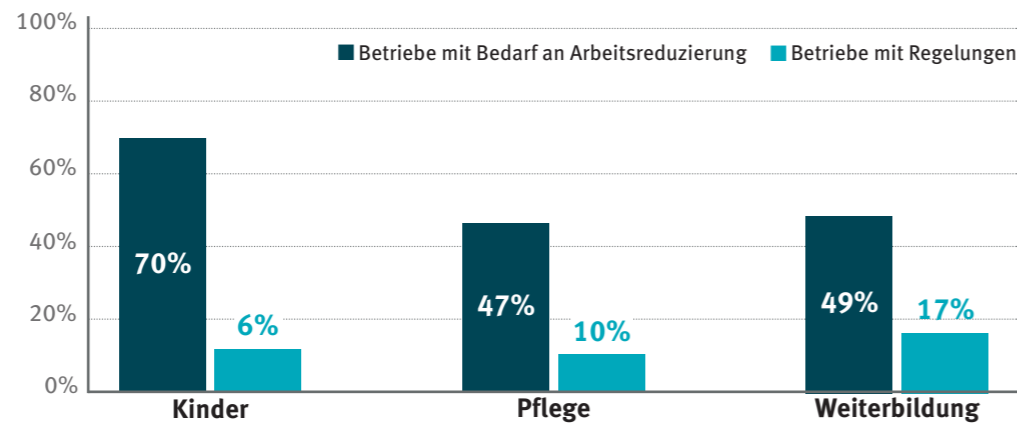


Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017

Wie groß der Wunsch nach Selbstbestimmung und besserer Vereinbarkeit bei den Beschäftigten ist, wurde aus der Befragung ebenfalls deutlich: Fast 90 Prozent der Befragten ist es wichtig oder eher wichtig, ihre tägliche Arbeitszeit kurzfristig an ihre privaten Bedürfnisse anpassen zu können. Gut 82 Prozent sagen, dass es ihnen wichtig oder eher wichtig ist, vorübergehend ihre Arbeitszeit absenken zu können (siehe Abbildung 12).

Wie auch von anderen wissenschaftlichen Studien belegt (siehe 2.1.), ist der mit einer Arbeitszeitreduzierung bisher verbundene Entgeltverlust eine zentrale Barriere für die Umsetzung von Arbeitszeitverkürzungswünschen dar (siehe auch Abbildung 5).



**Abbildung 13: Viel Bedarf, wenig Regelungen zur Arbeitsreduzierung**

Quelle: IG Metall-Betriebsrätebefragung 2016

Die Ergebnisse der Betriebsrätebefragung, die vor der Befragung der Beschäftigten durchgeführt wurde, zeigen außerdem: Es besteht eine Diskrepanz zwischen dem Bedarf an Arbeitszeitreduzierung und dem Vorhandensein von Regelungen (siehe Abbildung 13).

Laut Betriebsrätebefragung 2016 haben Beschäftigte in 70 Prozent der Betriebe ihre Arbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuung abgesenkt, aufgrund von Pflege in 47 Prozent und aufgrund von Weiterbildung in 49 Prozent. Die große Mehrheit kann sich dabei nicht auf einen Anspruch berufen, sondern ist auf das Wohlwollen und Verständnis ihrer Vorgesetzten angewiesen. In den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie gibt es kaum Regelungen zur Absenkung der Arbeitszeit, wenn Beschäftigte Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder sich weiterbilden. Nur ungefähr ein Zehntel der Betriebe hat Vereinbarungen dazu. Und auch diese enthalten oft keine klaren Ansprüche der Beschäftigten oder gar einen Entgeltzuschuss.

## 3. ZEIT FÜR PFLEGE

*Die Zahl der Pflegefälle steigt und nach wie vor werden die meisten von Angehörigen zu Hause versorgt. Gleichzeitig hat die Erwerbsbeteiligung von pflegenden Angehörigen deutlich zugenommen. Pflege wird damit zum neuen Vereinbarkeitsthema.*

Nach wie vor – so konstatiert es der 7. Altenbericht der Bundesregierung<sup>17</sup> – ist die Familie die »Hauptpflegestelle der Nation« (»7. Altenbericht«, Seite 195). Von den 2,6 Millionen Pflegebedürftigen in Deutschland werden circa 70 Prozent (1,86 Millionen) zu Hause versorgt.

4 Prozent der Männer und 7 Prozent der Frauen im Alter von 16 bis 64 Jahren kümmern sich mindestens eine Stunde pro Woche informell um eine pflegebedürftige Person. Nach wie vor wird außerdem der Großteil der Pflege von Frauen – vor allem Ehefrauen, Töchtern und Schwiegertöchtern – geleistet (76 Prozent). Die Zahl der Männer, die sich an der Pflege beteiligen, steigt jedoch.

Es sind häufig keine kurzen Episoden, sondern vergleichsweise lange Phasen, in denen Angehörige Pflegeaufgaben übernehmen. Die Übernahme von Sorge und Pflegeaufgaben gegenüber älteren Familienangehörigen ist oftmals auch nicht die einzige Belastung. 71 Prozent der Pflegenden im Erwerbstätigenalter gehen neben der Pflegetätigkeit einer Erwerbstätigkeit nach und/oder tragen die alltägliche Sorgeverantwortung für mindestens ein Kind (ebd., Seite 196). Gleichzeitig lebt der Großteil der pflegenden Angehörigen im Erwerbstätigenalter (77 Prozent) nicht im gleichen Haushalt wie die auf Pflege angewiesene Person (ebd.). Dies erhöht den Aufwand, der mit der Pflege verbunden ist. Die von den pflegenden Angehörigen erbrachten Leistungen sind sowohl in ihrem Spektrum als auch in der Zeitintensität sehr groß.

Die Kombination von Berufstätigkeit und Pflege führt zu besonderem Stress. Das zeigen ältere Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit: Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen leiden demnach zu 44 Prozent in hohem oder sehr hohem Maße unter Arbeits- und Stress. Im bundesweiten Durchschnitt aller Beschäftigten sind es nur



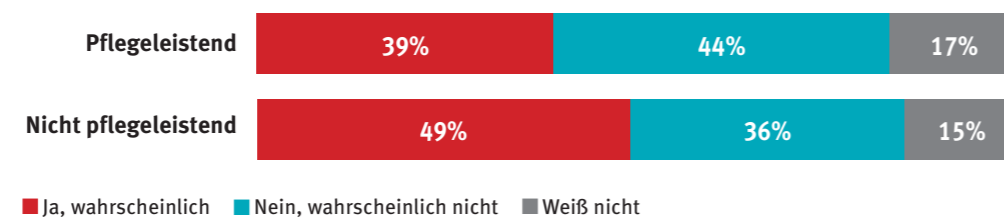
<sup>17</sup>Bundesregierung 2017, [Siebter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland](#); Bundestagsdrucksache 18/10210.



36 Prozent<sup>18</sup>. Sie sehen sich zudem in überdurchschnittlichem Maße von langfristiger Belastung bedroht und gehen um acht Prozentpunkte häufiger davon aus, ihre aktuelle berufliche Tätigkeit – unter den gegebenen Anforderungen – nicht bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können (siehe Abbildung 14).

**Abbildung 14: Außerberufliche Betreuung Pflegebedürftiger, zukünftige Arbeitsfähigkeit – Der Zusammenhang**

»Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?«



Quelle: DBG-Index Gute Arbeit 2010

Die Erwerbsbeteiligung von pflegenden Angehörigen hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen: Sie liegt bei Frauen zwischen 50 und 64 Jahren bei 61 Prozent (2001: 37 Prozent) und bei Männern im gleichen Alter bei 67 Prozent (2001: 46 Prozent). 72 Prozent der männlichen Hauptpflegepersonen und 40 Prozent der pflegenden Frauen sind 30 Stunden und mehr erwerbstätig (7. Altenbericht, Seite 196). Dass es um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege schlecht bestellt ist, zeigt aber, dass der Anteil der pflegenden Angehörigen unter den Nichterwerbstätigen und den Teilzeiterwerbstätigen etwa doppelt so hoch wie unter den Vollzeitbeschäftigten ist.

Vollzeiterwerbstätige pflegen außerdem in einem wesentlich geringeren zeitlichen Umfang als Personen, die einer Teilzeitarbeit nachgehen oder nicht erwerbstätig sind (ebd.).

Auch sehen sich viele Beschäftigte mit Pflegeverantwortung gezwungen, ihre Arbeitszeit massiv zu reduzieren oder ihren Beruf ganz aufzugeben. Laut dem 7. Altenbericht hat ein Viertel der pflegenden Angehörigen seinen Arbeitsplatz aufgegeben oder ist vorzeitig in Rente gegangen oder freigestellt worden, um die Pflegeverantwortung wahrnehmen zu können. Etwa die Hälfte der berufstätigen Pflegenden reduziert die Arbeitszeit oder gibt die Arbeit ganz auf. Dabei trägt die Reduzierung beziehungsweise Aufgabe der Erwerbstätigkeit nicht unerheblich zur Verschlechterung der eigenen Altersabsicherung beziehungsweise zur Altersarmut bei (ebd., Seite 196).

Zwar besteht eine Reihe gesetzlicher Möglichkeiten, wegen Pflege die Arbeitszeit zu reduzieren oder für einen gewissen Zeitraum ganz aus dem Beruf herauszugehen<sup>19</sup>. Allerdings umfasst lediglich das Pflegeunterstützungsgeld nach Paragraph 2 Pflegezeitgesetz einen Freistellungsanspruch mit Entgeltersatzleistung. Es wird bei akutem Pflegefall zur Organisation der längerfristigen Pflegesituation maximal für 10 Tage gezahlt und ersetzt 90 bis 100 Prozent des Nettogehalts.

<sup>18</sup> Vgl. Reuyß, Stefan/Pfahl, Svenja/Rinderspacher, Jürgen P./Menke, Katrin, 2014, [Pflugesensible Arbeitszeiten – Arbeitszeitrealitäten und -bedarfe von pflegenden Beschäftigten](#).

<sup>19</sup> Für eine Übersicht vgl. 6. Pflegebericht der Bundesregierung 2016, Seite 56 ff..

Die anderen Möglichkeiten einer längerfristigen Freistellung oder Arbeitszeitverkürzung nach Paragraph 3 Pflegezeitgesetz und nach dem Familienpflegezeitgesetz gelten nur für Betriebe über 15 beziehungsweise 25 Beschäftigte und beinhalten keinen Entgeltersatz, sondern lediglich einen Darlehensanspruch. Damit ist ihre Nutzung hochgradig von der persönlichen finanziellen Situation abhängig.

Dies zeigt sich auch in der geringen Inanspruchnahme. Laut Pflegebericht haben seit der Reform des Pflegezeitgesetzes Anfang 2015, Ende 2016 nur gut 68 000 Beschäftigte eine Pflege- oder Familienpflegezeit in Anspruch genommen (6. Pflegebericht, Seite 58). Zinslose Darlehen wurden 2015 nur in 312 Fällen beantragt und in 259 bewilligt (ebd., Seite 57). Demgegenüber stehen circa 775 000 Erstbegutachtungen auf Pflegebedürftigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (siehe ebd., Tabelle 68 im Anhang).

Es ist jedoch nicht so, dass kein Bedarf bestünde. Auszeiten für Pflege werden von den Beschäftigten durchaus für sinnvoll gehalten. Das zeigt eine Befragung im Auftrag des Bundesfamilienministeriums, deren Ergebnisse im Pflegebericht der Bundesregierung ebenfalls dargestellt werden (ebd., Seite 58): Demnach würden sechs von sieben abhängig Beschäftigten eine berufliche Auszeit für die Pflege eines nahen Angehörigen in Erwägung ziehen. Fast neun von zehn Befragten halten den Anspruch auf Familienpflegezeit für sinnvoll. Dies gilt vor allem für die Berufstätigen selbst. Jeweils mehr als vier von fünf Bürgern befürworten eine berufliche Auszeit zur Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen oder zur Begleitung in der letzten Lebensphase.

Drei Ursachen verhindern, dass Auszeiten oder Arbeitsreduzierungen für Pflege in Anspruch genommen werden: die mangelnde Bekanntheit der gesetzlichen Möglichkeiten, der damit verbundene Verlust von Entgelt und betriebliche Barrieren.

Der Bedarf an Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird absehbar weiter steigen. Denn es wird prognostiziert, dass sich die Zahl der auf Pflege angewiesenen Menschen bis zum Jahre 2030 um etwa 50 Prozent erhöhen wird (ebd., Seite 186). Gleichzeitig stehen vor allem durch die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit immer weniger Pflegepersonen unter den Angehörigen (voll) zur Verfügung. Will man nicht einen Pflegenotstand riskieren, gilt es, diese Lücke zum einen durch den Ausbau professioneller Pflegeangebote und -leistungen, zum anderen vor allem aber auch durch eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege – für Frauen wie für Männer – zu schließen. Dazu muss das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gesetzlich, tariflich und betrieblich auf die Agenda gesetzt werden.

Denn hier – das hat auch die Sonderauswertung unserer Beschäftigtenbefragung 2017 zum Thema Vereinbarkeit durch das Wissenschaftszentrum Berlin ergeben<sup>20</sup> – besteht hoher Bedarf: Die Anwesenheit von pflegebedürftigen Menschen im Haushalt senkt die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitszeit sehr deutlich bei Frauen und Männern, Müttern wie Vätern, ganz unabhängig von ihrem Alter, ihrer Wochenstunden, ihrer Ausbildung und den Merkmalen ihrer Tätigkeit. Gleichzeitig führt Pflege bisher nicht dazu, dass die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten anpassen. Viele versuchen, alles parallel – und das geht selten gut. Beschäftigte mit Pflegeaufgaben fühlen sich in besonderem Maß gehetzt und unter hohem Druck.

<sup>20</sup> [Allmendinger, Jutta/Haarbrücker, Julia, 2017, Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017, Discussion Paper P 2017-002, Juni 2017.](#)

## 4. WARUM VEREINBARKEIT VON ARBEIT UND LEBEN SICH VIELFACH RECHNET

Die Bundesregierung, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Sachverständige, Gewerkschaften und sogar Arbeitgeberverbände sind sich darin einig, dass die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben politisch ein Topthema ist und eine gute Vereinbarkeit den Einzelnen und der Gesellschaft viele Vorteile bringt.

Zum einen kann dadurch die Teilhabe von Frauen an Erwerbsarbeit erhöht werden. Dadurch werden Armutsrisiken minimiert und die eigenständige Existenzsicherung und soziale Absicherung von Frauen befördert<sup>21</sup>. Vereinbarkeit trägt damit auch zur Gleichstellung der Geschlechter bei.

Zum anderen müssen – gerade in einer alternden Gesellschaft – notwendige Betreuungsaufgaben für Kinder und Pflegebedürftige trotz des Ausbaus von Betreuungsinfrastruktur und professionellen sozialen Dienstleistungen zumindest zu einem gewissen Teil nach wie vor von Angehörigen übernommen werden. Denn dies entspricht dem Wunsch der meisten Pflegebedürftigen und auch Pflegeleistenden (Seite 3). Auch würde die weitgehende Verlagerung von Pflegeaufgaben in den professionellen Bereich an Grenzen der Finanzierung der Pflege und der Deckung des Personalbedarfs stoßen. Die Aufgaben, die mit der Erziehung von Kindern einhergehen, können außerdem nur in begrenztem Maße auf professionelle Einrichtungen und Dienstleisterinnen und Dienstleister verlagert werden. Kinder brauchen auch Zeit mit ihren Eltern.

Wenn aber Frauen und Männer nicht mehr selbstverständlich ihre Arbeit aufgeben, um Kinder zu erziehen oder Angehörige zu pflegen, sind Modelle gefragt, die Erwerbsarbeit und die gleichzeitige Übernahme von Sorgeverantwortung für Frauen wie für Männer möglich machen. Notwendig sind Arbeitszeitmodelle, die zum Leben passen.

Vereinbarkeit ist aber nicht nur der Schlüssel zur Reduzierung des zeitlichen Stresses, wenn neben der Arbeit auch Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen sind. Bessere Vereinbarkeit leistet auch einen wesentlichen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs. »Denn«, – so das Memorandum, das das Bundesfamilienministerium, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, der Zentralverband des Handwerks und der Deutsche Gewerkschaftsbund 2015 gemeinsam verabschiedet haben – »aus familiären Gründen nicht

(voll) erwerbstätige Frauen stellen das größte inländische und am schnellsten zu mobilisierende Arbeitskräftepotenzial dar. Gemäß dem Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung würde eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit von Frauen ein zusätzliches Arbeitskräftepotenzial von 0,8 bis 1,6 Millionen Vollzeitäquivalenten und die Erhöhung der Erwerbsquote weitere 0,8 bis 1,4 Millionen Vollzeitäquivalente mehr Arbeitskräfte bedeuten« (Memorandum<sup>22</sup>, Seite 8).

Gerade in der immer noch von Männern dominierten Metall- und Elektroindustrie liegt in der Herstellung einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ein Schlüssel zur Behebung des Fachkräftemangels.

»Vereinbarkeit«, – so das Memorandum weiter, – sei außerdem »ein wichtiges Merkmal der Arbeitgeberattraktivität und bringt nachweisbaren wirtschaftlichen Nutzen.« Denn familienbewusste Personalpolitik rechnet sich: In Unternehmen, die sich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie systematisch widmeten, sei die Produktivität um 13 Prozent, die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 14 Prozent höher. Ein hohes betriebliches Familienbewusstsein geht mit einer geringeren Fehlzeiten- und Krankheitsquote und seltenerem Arbeitgeberwechsel einher. Familienbewusste Personalpolitik steigert damit die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen (ebd.).

Auch makroökonomisch und gesamtgesellschaftlich betrachtet rechnet sich Vereinbarkeit, wie die OECD<sup>23</sup> in ihrer großen Studie zum Nutzen von Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf gezeigt hat: Das Bruttoinlandsprodukt und die Geburtenrate können gesteigert und Bildungspotenziale besser ausgeschöpft werden, wenn Frauen und Männer sich gleichmäßiger an Erwerbs- und Familienarbeit beteiligen.

<sup>22</sup> BMFSJ/BDA/DIHK/ZDH/DGB 2015: [Memorandum Familie und Arbeitswelt. Die NEUE Vereinbarkeit.](#)

<sup>23</sup> OECD 2017, [Dare to share-Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf.](#)

<sup>21</sup> Vgl. etwa BMFSJ 2017, [Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Sachverständigenkommission 2017: Gutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung](#); OECD 2017, [Dare to share-Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf](#); BMFSJ 2012, [8. Familienbericht: Zeit für Familie – Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik.](#)



## 5. FAZIT UND AUSBLICK

Vereinbarkeit von Arbeit und Leben wird also nicht nur von den Beschäftigten gewünscht, wie die Kapitel 1 und 2 gezeigt haben, sondern rechnet sich auch. Das gilt nicht nur für die Beschäftigten selbst, sondern auch für die Unternehmen und die Gesellschaft, wie in den Kapiteln 3 und 4 nachzulesen ist.

Deshalb hat die IG Metall die Arbeitszeit auf die Agenda gesetzt und fordert in den begonnenen Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie für alle Beschäftigten einen individuellen Anspruch auf Verkürzung ihrer Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden für bis zu zwei Jahre, einschließlich dem Recht, zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren zu können.

Die Verkürzung kann in Form von Freischichten, kürzeren Arbeitstagen, einem freien Tag in der Woche oder im Block als längere Freistellung umgesetzt werden, ganz nach den Bedürfnissen der Beschäftigten. Damit die Wahloption nicht daran scheitert, dass man sich die Verkürzung nicht leisten kann, soll es für besondere Fälle eine Unterstützung geben. Für eine Reduzierung der Arbeitszeit aus Gesundheitsgründen, wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen will die IG Metall daher einen Zuschuss zum Entgelt durchsetzen, um einen Teil des Entgeltverlusts auszugleichen. Für Beschäftigte in Schichtarbeit oder anderen belastenden Arbeitszeiten, die zum Ausgleich der Belastung ihre Arbeitszeit reduzieren, fordert die IG Metall einen Zuschuss

**Abbildung 15: Die Arbeitszeitforderung der IG Metall:  
Wahloption auf kürzere Arbeitszeiten**



Quelle: IG Metall, © Uwe Clephas

von 750 Euro im Jahr. Für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren, weil sie Kinder unter 14 Jahren betreuen oder Angehörige pflegen, fordert sie einen Zuschuss von 200 Euro pro Monat. Beides setzt eine Mindestreduzierung der Arbeitszeit voraus. Die IG Metall will damit den Beschäftigten ermöglichen, Arbeit und Leben besser miteinander in Einklang zu bringen. Denn wenn Beschäftigte es sich leisten können, ihre Arbeitszeit für einen längeren Zeitraum zu reduzieren, bleibt mehr Zeit für Erholung und Gesundheit, für Kindererziehung oder Pflege. So entsteht eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und der Stress, beides unter einen Hut zu bekommen, wird minimiert. Die Wahloption mit Entgeltzuschuss fördert außerdem eine partnerschaftlichere Arbeitsteilung von Erwerbsarbeit, Kindererziehung und Pflege zwischen Frauen und Männern. Denn für einen Zeitraum von zwei Jahren wird ein zentrales Argument gegen eine Arbeitszeitreduzierung des Mannes dadurch entkräftet, dass der Verlust an Haushaltseinkommen teilweise kompensiert wird.

Die Arbeitgeber behaupten zwar, sie würden schon viel für Vereinbarkeit tun. Vielfach sind dies aber nur Lippenbekenntnisse. Außerdem handelt es sich in der Regel nicht um verbriefte Ansprüche, sondern um Arbeitszeitorptionen, die vom Wohlwollen der Betriebe und Vorgesetzten abhängig sind. Ein tariflich verbrieftes Recht auf die Wahl der Arbeitszeit in einem Korridor von 28 bis 35 Stunden schafft dagegen einen rechtlichen Anspruch und macht damit die Gewährung der Arbeitszeitverkürzung von der willkürlichen Entscheidung von Vorgesetzten und Betrieben unabhängig. Ein solches Recht steigert die Bereitschaft, flexible Arbeitszeiten in Anspruch zu nehmen.

Denn wie Klenner und Lott<sup>24</sup> gezeigt haben, besteht neben der Einkommensminderung ein zentrales Hindernis für die Inanspruchnahme von Arbeitszeitorptionen in deren mangelnder Akzeptanz. Auch Bernhardt/Hipp/Allmendinger<sup>25</sup> betonen, dass Angebote verbindlichen Charakter haben und sich an alle Arbeitnehmer richten müssen, um die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu unterstützen. Eine tarifliche Regelung stellt diese Verbindlichkeit und Allgemeinheit her.

Wichtig für die Nutzung flexibler Arbeitszeitorptionen zur Herstellung einer besseren Vereinbarkeit ist auch das mit der Arbeitszeitreduzierung garantierte Recht auf die vormalige Arbeitszeit zurückkehren zu können. Denn vielfach stecken Frauen bisher nach einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit wegen Kindererziehung oder Pflege in der Teilzeitfalle fest.

<sup>24</sup> Klenner, Christina/Lott, Yvonne, 2016, [Arbeitszeitorptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. Kurzfassung der Ergebnisse](#), Working Paper Nr. 203; Hans-Böckler-Stiftung.

<sup>25</sup> Bernhardt, Janine/Hipp, Lena/Allmendinger, Jutta, 2016, [Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien](#), WZB Discussion Paper SP I 2016-501.



Für die meisten Männer ist die mangelnde Rückkehroption eine Hürde für die Arbeitszeitreduzierung und stärkere Beteiligung an der häuslichen Sorgearbeit. Durch ein tariflich garantiertes Recht, auf die ursprüngliche Arbeitszeit zurückkehren zu können, lässt sich diese Teilzeitfalle überwinden und Hürden für eine partnerschaftlichere Arbeitsteilung werden abgebaut.

Das tariflich garantierte Recht auf kurze Vollzeit mit Entgeltzuschuss trägt damit zur Etablierung einer neuen Norm des Arbeitnehmers mit Fürsorgepflichten beziehungsweise des in der Wissenschaft so bezeichneten »geteilten Erwerbs- und Sorgemodells« (»dual earner/dual carer model«) bei, wie es in weiten Teilen von Wissenschaft und Politik sowie von der Sachverständigenkommission der Bundesregierung zum Zweiten Gleichstellungsbericht befürwortet wird<sup>26</sup>.

Dass rechtliche Regulierungen einen solchen Wertewandel forcieren können, zeigt eine aktuelle Studie des DIW<sup>27</sup> zur Veränderung sozialer Normen durch die Einführung des Elterngelds: Das Elterngeld hat demnach zu einer besseren Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit unter den Partnern geführt. Eine tarifliche Regelung der Wahloption auf kurze Vollzeit könnte ebenfalls dazu beitragen, einen Wandel sozialer Normen hin zu einer besseren Vereinbarkeit und mehr Partnerschaftlichkeit zu befördern und damit zur Verwirklichung der Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten und der beschriebenen gesellschaftlichen Ziele beitragen.



<sup>26</sup> Sachverständigenkommission 2017, Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, <https://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf>.

<sup>27</sup> Unterhofer, Ulrike/Welteke, Clara/Wrohlich, Katharina, 2017, [Elterngeld hat soziale Normen verändert, DIW-Wochenbericht 34/2017](#); Seiten 659 bis 668.

## Abbildungsverzeichnis

1. Wunsch nach Veränderung der Arbeitszeit unter den abhängig beschäftigten Frauen und Männern nach Erwerbsumfang in Deutschland in Prozent .....	5
2. Wunsch nach Arbeitsreduktion von Vätern .....	6
3. Reale und ideale Wochenarbeitszeit von Vätern .....	6
4. Arbeitszeitrealitäten der Befragten der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 .....	7
5. Entgeltverlust als Barriere für Arbeitszeitverkürzung .....	7
6. Arbeitsteilung im Haushalt .....	9
7. Väterwünsche zur Aufteilung der Kinderbetreuung .....	9
8. Arbeitsbedingte Erschöpfung als Vereinbarkeitserschwerernis – So beurteilen die Beschäftigten bundesweit ihre Lage .....	11
9. Zeitbedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten – So beurteilen die Beschäftigten bundesweit ihre Lage .....	11
10. Vereint für bessere Vereinbarkeit .....	12
11. Was Beschäftigte für ihre Arbeitszeit brauchen .....	12
12. Wunsch nach selbstbestimmten Arbeitszeiten .....	13
13. Viel Bedarf, wenig Regelungen zur Arbeitsreduzierung .....	14
14. Außerberufliche Betreuung Pflegebedürftiger, zukünftige Arbeitsfähigkeit – Der Zusammenhang .....	16
15. Die Arbeitszeitforderung der IG Metall: Wahloption auf kürzere Arbeitszeiten .....	20

## Impressum

Herausgeber (ViSdP): Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Text und Redaktion: Katrin Mohr  
IG Metall Vorstand  
FB Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik

Art-Direktion: Gudrun Wichelhaus-Decher

Fotos: Adobe Stock/ Alina Isakovich, Gajus, Halfpoint

Druck: apm AG, Darmstadt, 1. Auflage Dezember 2017

Produkt-Nr.: 39709-73704

