

Anne Hacket

Alles eine Frage der Zeit!?

Werkstattgespräch 3 am 22./23. April 2010 in Göttingen

Warum betrachten wir Zeit in der Berichterstattung?

.....

- > Zeit als universelle Dimension, die alle Lebensbereiche umfasst:
- > Gleichzeitig starke institutionelle Regulierung von Zeit
- > Fokus der Berichterstattung: Veränderungen auf Ebene der Arbeitszeit
 - Nicht nur Erwerbsbeteiligung, sondern Art und Umfang der Erwerbsbeteiligung werden betrachtet
 - Spezifischer Blick auf Arbeitsbedingungen
- > Bewertung von Arbeitszeiten
 - durch subjektive Bewertungen von Beschäftigten
 - Durch Einbezug von Familienzeit, Freizeit und deren Bewertung
 - Einbezug von Haushaltsebene und Zeitmustern von Paaren

Gliederung

.....

1. Das ist nicht mehr „normal“ !
2. Weniger arbeiten als „normal“
3. Mehr arbeiten als „normal“
4. Diskussion – die zwei Seiten einer Medaille

Das ist nicht mehr normal !

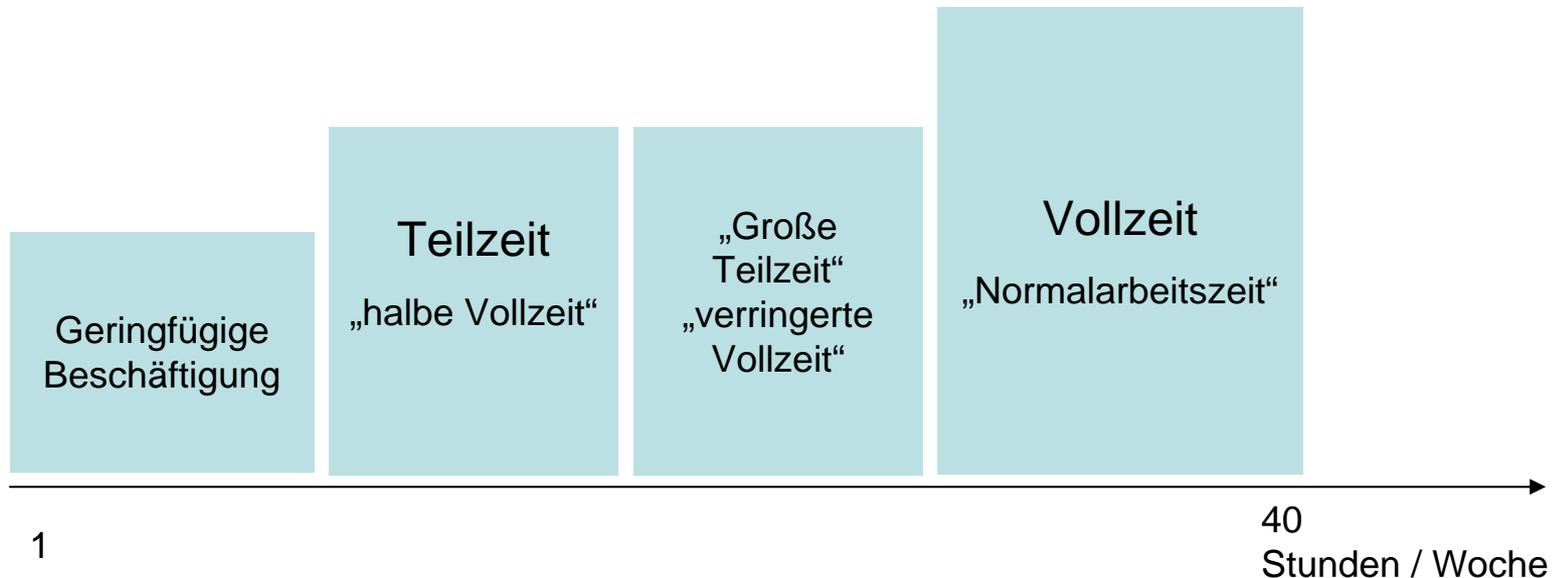
Pluralisierung von Arbeitszeiten

Entgrenzung von vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit

Polarisierung zwischen kurzen und überlangen Arbeitszeiten

Pluralisierung von Arbeitszeitmustern

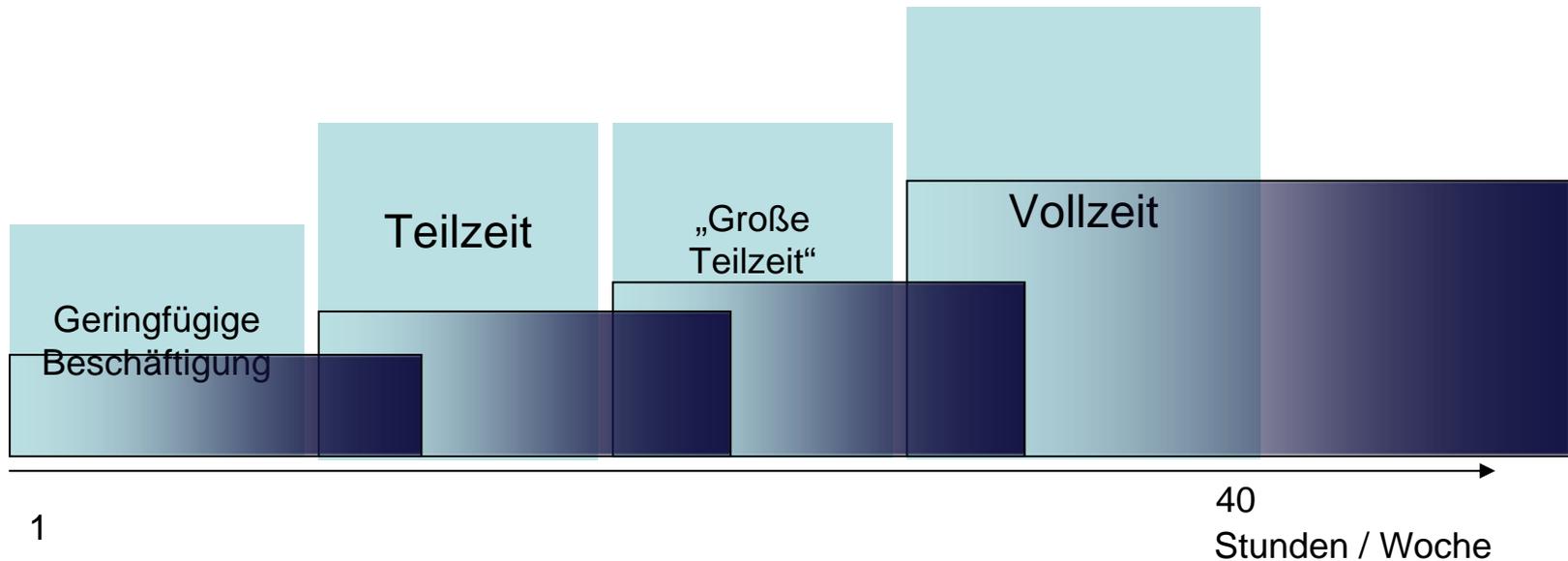
.....



→ Anteil von Beschäftigten in Westdeutschland, die unter Vollzeitniveau (weniger als 35 Stunden) arbeiten, steigt zwischen 1984 und 2007 von 15,6 auf 34,9 Prozent

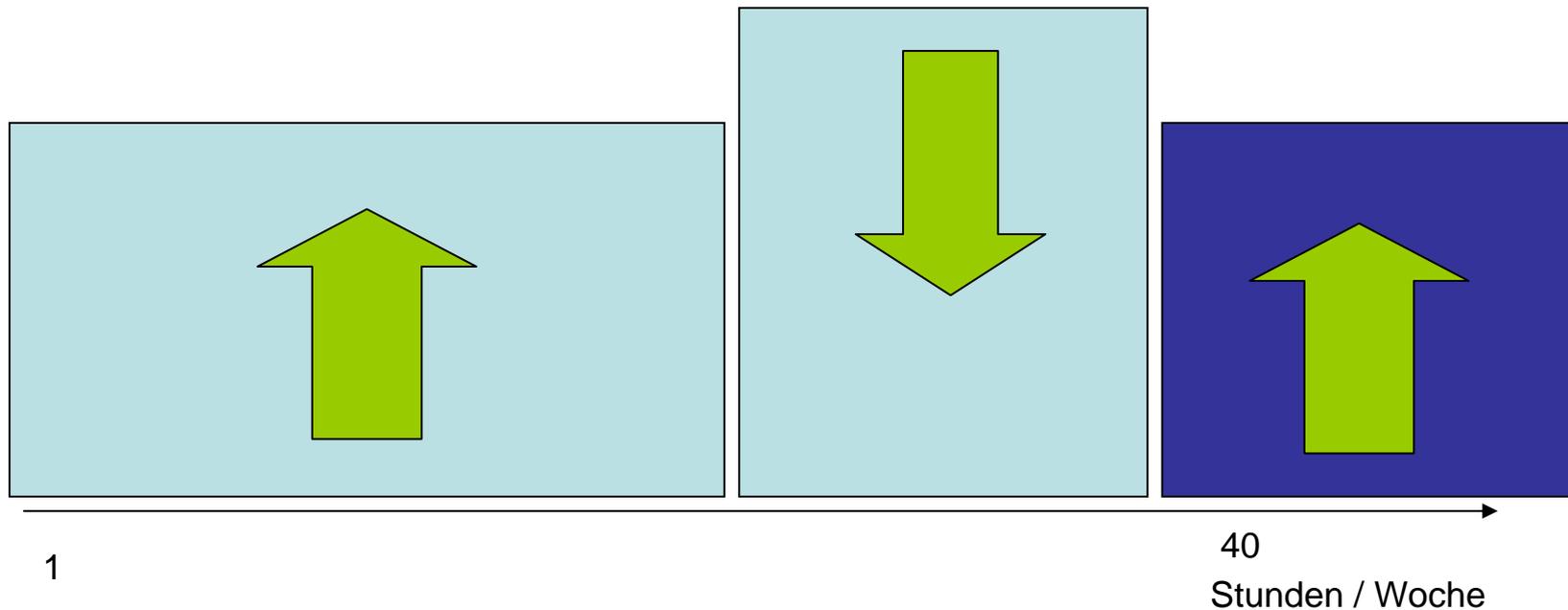
.....

Entgrenzung vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit



→ Anteil von Männern, die angeben tatsächlich mehr als 42 Stunden zu arbeiten, steigt zwischen 1984 und 2007 von 33,2 auf 46,8 Prozent

Polarisierung von Arbeitszeitmustern



→ Im Jahr 2007 (West) gaben nur noch knapp die Hälfte der Männer eine tatsächliche Arbeitszeit im Normbereich an, bei den Frauen sind es ein Drittel

Weniger arbeiten als „normal“

Ist das gewünscht?

Welche Folgen hat dies für die Beschäftigten?

Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit

Differenz vertragliche und gewünschte Arbeitszeit 2006 (SOEP)						
		1-15	15-25	25-35	35-42	Insg.
Westen		-6,6	-3,4	-1,2	0,4	-0,7
Osten		-14,8	-7,1	-3,3	0,5	-1
Frauen	West	-6,3	-3	-0,8	2,1	-0,7
Frauen	Ost	-12,8	-7,1	-2,5	1,3	-1,5
Männer	West	-9,5	-7,6	-1,7	-0,5	-0,8
Männer	Ost	-20,6	-6	-7,7	0	-0,5

Hier Frauen und Männer nebeneinander stellen?

Welchen Folgen hat das für die Beschäftigten?

- > Teilzeit als weibliche Normalarbeitszeit – Weibliche Erwerbsarbeit als Zuverdienst im Kontext von Familie und Rollenverteilung
- > geringfügige Beschäftigung und Teilzeit nimmt auch bei Männern zu
- > Aber nicht nur „gewünschte Erwerbsform“ sondern auch „gewählt“ aufgrund fehlender Alternativen
- > Geringere Arbeitszeit = geringes Einkommen:
 - Existenzsichernd ?
 - Ausreichende Ansprüche an Sozialversicherungssysteme ?
- > Geringere Arbeitszeit = höheres Risiko von Niedriglohn
- > Geringere Arbeitszeit = geringere Weiterbildungsmöglichkeiten
- > Geringere Arbeitszeit = geringere Karrieremöglichkeiten

Mehr arbeiten als „normal“ und vertraglich vereinbart

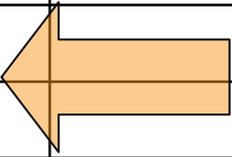
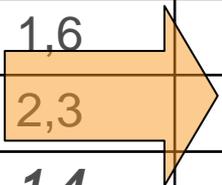
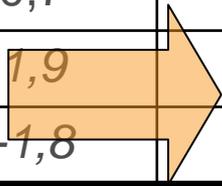
Ist das gewünscht?

Warum machen das Beschäftigte?

Welche Folgen hat dies für die Beschäftigten?

Ist das gewünscht?

Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit

Differenz vertragliche und gewünschte Arbeitszeit 2006 (SOEP)						
	1-15	15-25	25-35	35-42	42-48	48 +
Westen	-6,6	-3,4	-1,2	0,4		
Osten	-14,8	-7,1	-3,3	0,5		
Differenz tatsächl. und vertragl. / tatsächl. und gew. Arbeitszeit						
W: T-V	0,2	1,3	2,2	1,6		5,8
W: T-G	-6,4	-1,5	0,7	2,3		6,2
O: T-V	-1,2	2,1	1,9	1,4		5,5
O: T-G	-12,6	-6,7	-1,8	2,0		6,4

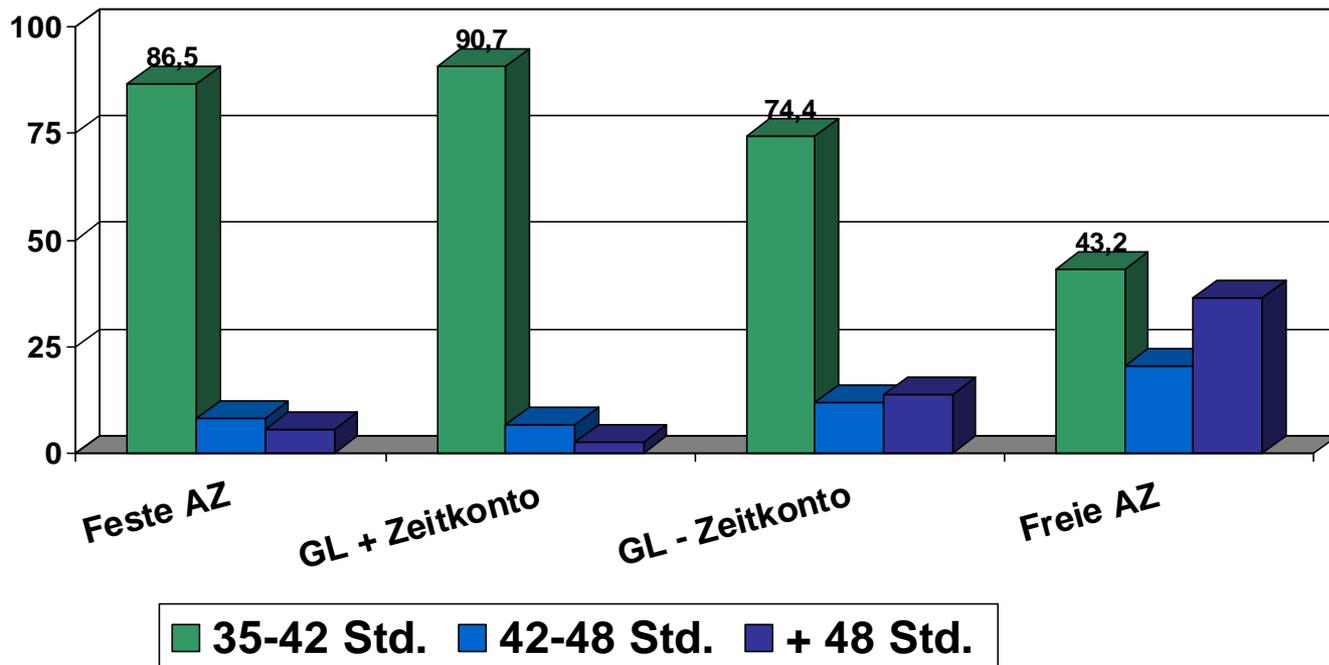
Hier Frauen und Männer nebeneinander stellen?

Warum machen das Beschäftigte?

- > Arbeitszeitflexibilität als zentrales (deutscher) Instrument, interne Flexibilität zu ermöglichen.

- > Neue Arbeitszeitformen
 - Statt Bezahlung von Mehrarbeit wird Freizeitausgleich zur „Währung“ von Mehrarbeit
 - Dieser Freizeitausgleich wird immer häufiger nicht gewährt bzw. verfällt
 - Ebenso steigt der Anteil von Beschäftigten, die keine Zeiterfassung mehr haben
 - Flexibilität bedeutet zudem häufig die Möglichkeit für Beschäftigte Arbeitszeit selbst zu organisieren
 - Neue Technologien ermöglichen es, immer erreichbar und immer arbeitsfähig sein zu *können* (z.B. Arbeit am Wochenende, zu Hause usw.) und wird zur Anforderung erreichbar sein zu *müssen*.

Warum machen das Beschäftigte? Tatsächliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten und Arbeitszeitform



Zeitbudgeterhebung 2001 – abhängig Beschäftigte in vertraglicher Vollzeit

Warum machen das Beschäftigte ? / 2

.....

- > **Qualitative Ergebnisse (diwa-it, Frauen in Karriere) zeigen auch:**
- > Leistungsdruck und Arbeitsplatzunsicherheit wird durch erhöhte Arbeitszeit begegnet
- > Der Konkurrenzdruck und die Verfügbarkeitserwartungen nimmt zu
- > Dünne Personaldecke bei gestiegenen Anforderungen
- > Hohe Identifikation mit der Arbeit und dem Ergebnis
- > Vor allem Zusatzarbeit und Mehrarbeit sowie die Darstellung von Verfügbarkeit wird zum Kriterium für Karriere
- > Arbeitszeitkultur interpretiert oft Mehrarbeit zur neuen „Normalität“

40-jähriger Beschäftigter in IT-Industrie:

.....

„Also, ich glaube, dass das Berufsleben einen ganz entscheidenden Teil meines Gesamtlebens einnimmt, was immer noch zu hoch ist. Es liegt nicht mal so sehr an mir selber, dass ich diese Balance nicht hinkriege, es ist einfach so, dass der Konkurrenzkampf und die Erwartungshaltung einfach so hoch ist, dass man immer glaubt, gewisse Dinge nicht gemacht zu haben, wenn man früher nach Hause geht. Die Kollegen frozzeln dann schon mal, wenn man um fünf Uhr geht, nach dem Motto, hast'n halben Tag Urlaub genommen heute?“

Welche Folgen hat dies für Beschäftigte?

- > Immer häufiger entgrenzt sich Arbeit in vormals arbeitsfreie Zeiten: Wochenendarbeit und Arbeit an Abenden nimmt zu
 - Dieses ist häufig „selbstorganisiert“ und nicht aufgrund betrieblicher Arbeitsorganisiert vorgegeben
- > Führt auch zu geringerer Möglichkeit und Planbarkeit von sozialen, privaten und familiären Aktivitäten
- > Mehrarbeit verweist auf veränderte Arbeitsbedingungen, die auch formal geschützte Beschäftigte betrifft
- > Mehrarbeit kann als eine wesentliche Belastungsdimension angesehen werden, anhand der auch „normale“ Beschäftigung betrachtet werden kann.

Starke Belastungen durch...

	Zeitdruck aufgrund hohen Arbeitsaufkommens	Zunahme von Arbeitsumfang	Erwartung Verschlechterung Arbeitssituation	Fehlende Leistungsgerechtigkeit	Fehlende Lohn-gerechtigkeit
35-42	19,7	22	18,8	8,3	20,1
42-48	31,7	33,6	17,7	15,7	29,3
48+	40,1	37,1	23,6	14,1	31,7

Welche Folgen hat dies für Beschäftigte? / 2

.....

- > Mehrarbeit beschränkt Freizeit, Zeit für Familie, Freunde und Regeneration
 - Geringerer Umfang an Freizeit,
 - Geringere Zufriedenheit mit dem Umfang an Freizeit
 - Geringere Zufriedenheit mit Art der Freizeitbeschäftigung

- > Das hat auch Auswirkungen auf die Möglichkeiten ein soziales Leben ausserhalb der Erwerbsarbeit zu führen und zu halten.

- > Zunehmender Zeitdruck, Stress und fehlende Anerkennung verweisen auf Arbeitsbedingungen die gesundheitsgefährdend sein können
 - Burnout und physische Erkrankungen steigen

Zu wenig und zu viel von Erwerbsarbeit– zwei Seiten einer Medaille?

Was heisst das für die Betrachtung von Prekarität

Diskussion

- > Ist eine geringe Arbeitszeit prekär?
 - Objektive Faktoren: individuelle Armutsgefährdung und Beschäftigungsfähigkeit aber auch Stabilität von Beschäftigung
 - Subjektive Faktoren: gewünschte Arbeitszeitform

- > Verweisen überlange Arbeitszeiten nicht auch auf prekäre Arbeit?
 - Objektive Faktoren: Existenzsicherung, gesicherte Beschäftigung, Anerkennung und Bildungs- und Karrierechancen,
 - Subjektive Faktoren: Stress, Gesundheitsgefährdung, Teilhabechancen, Arbeitszeitwünsche, aber auch Anerkennung und Selbstverwirklichung im Beruf

- > Mehrdimensionaler Ansatz von Prekarität und Prekarisierung

.....

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Anne Hacket

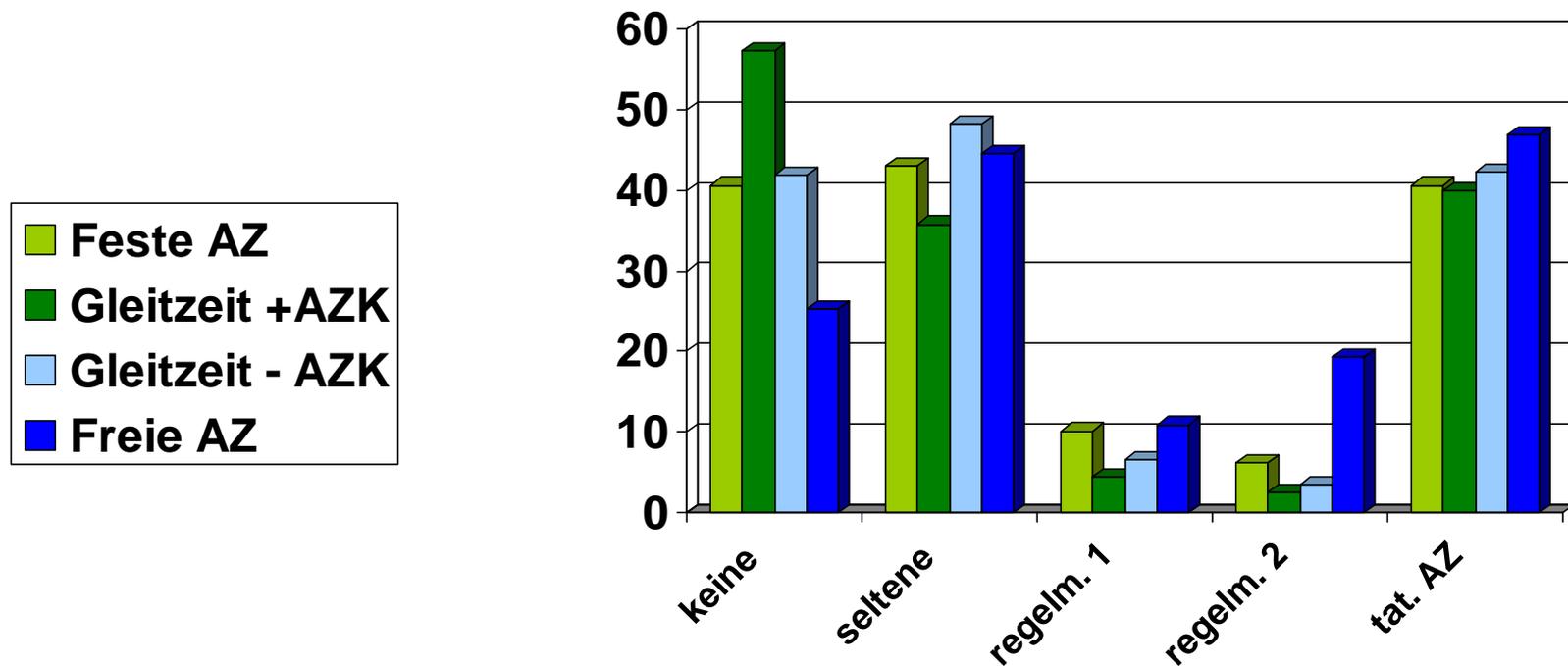
ISF München

mailto: anne.hacket@isf-muenchen.de

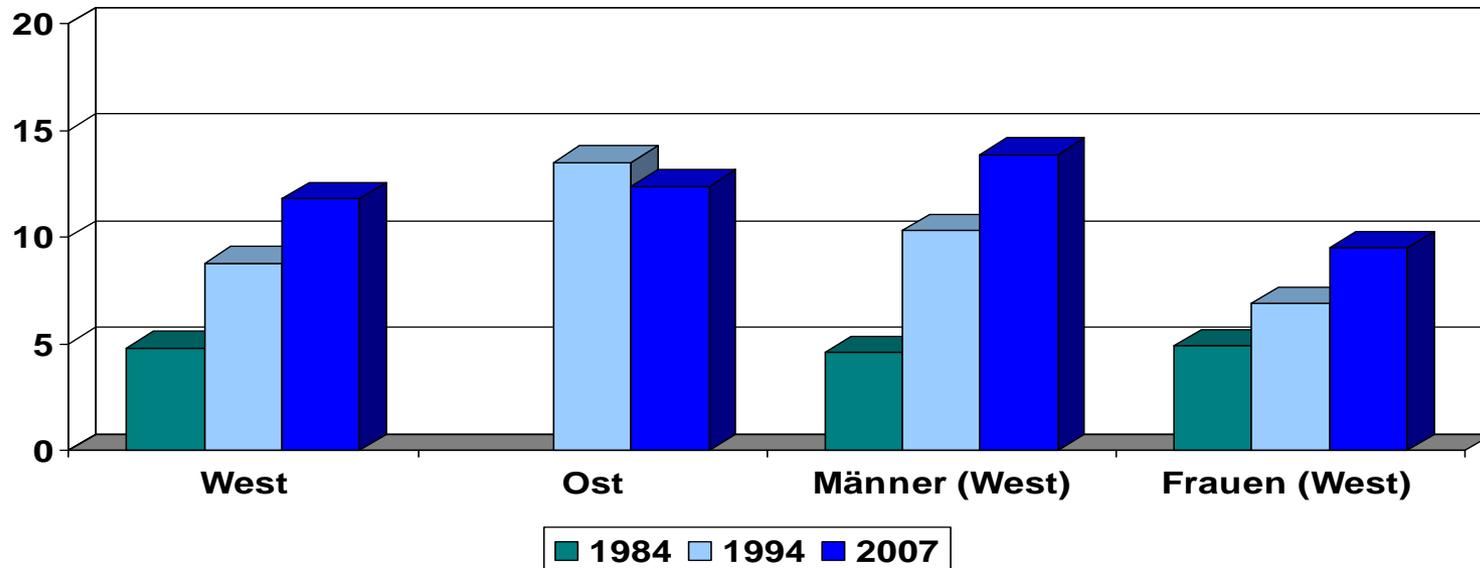
Anhang

.....

Wochenendarbeit je nach Arbeitszeitform von Vollzeitbeschäftigten



Prozentuale Mehrarbeitsrate



Quelle: SOEP