

# Arbeitszeitpolitiken

## Exploration in ausgewählten Frauen- und Männerbranchen

Wenzel Matiaske

Institut für Personal und Arbeit  
Helmut-Schmidt-Universität/Uni Bw H  
DIW/SOEP Berlin

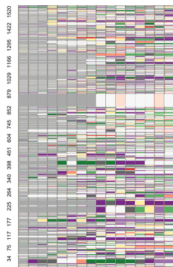
DJI Lunchbag Session

# Gliederung

- (Arbeitszeit-)Flexibilisierung
- Arbeitszeitmodelle in der Personalforschung
- Personalwirtschaftliches Fazit

# Vorbemerkung

- Gründe für Arbeitszeitdiskrepanzen – Wünsche die vereinbarte oder die tatsächliche Arbeitszeit verlängern oder verkürzen zu wollen - sind vielfältig
- und auf verschiedenen Ebenen – Individuum, Haushalt, Betrieb – angesiedelt.
- Der gemeinsam Ort ihrer Realisierung – der Betrieb – gerät allerdings – auch aufgrund der Datenlage – leicht aus dem Blick der Sozialwissenschaften.
- Hier soll die betriebliche Seite des Phänomens in den Vordergrund gerückt werden.



# Arbeitsbeziehungen, Betriebe, Haushalte, Individuen

Die Schwerpunkte der Gestaltung und der öffentlichen Wahrnehmung von Arbeitszeitflexibilisierung haben sich seit den 1980er Jahren – bei Persistenz der Mehrebenenproblematik – erheblich verändert:

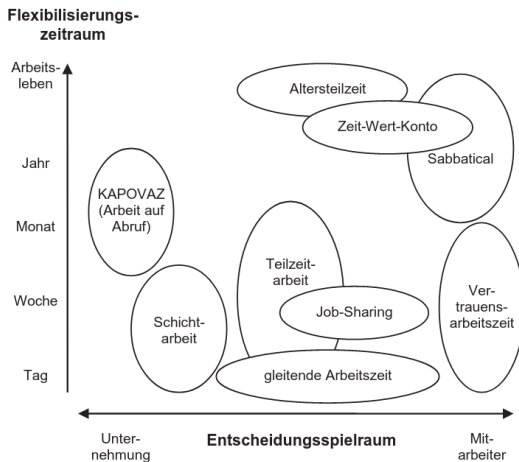
- Verbetrieblichung der Arbeitszeitpolitik
- Differenzierung der Arbeitsverhältnisse (Kern- und Randbelegschaften)
- Demografischer Wandel und Unterbeschäftigung insbesondere von Frauen
- Wandel der Belastungsforschung (Vereinbarkeit, work-life-balance, family-work-conflict).

# Frauenbranchen, Männerbranchen

Branche	Häufigkeit		Mitarbeiter (im Mittel)	Frauen in %	Tarifvertrag in %	BR in %
	abs.	in %				
Bau	11	4,3	2099	21,6	63,6	81,8
Chemie	20	7,8	7780	34,8	85,0	90,0
Dienstleistung	38	14,9	4735	48,6	57,9	73,7
Energie	11	4,3	1417	23,0	90,9	90,9
Gesundheit	25	9,8	632	71,1	88,0	80,0
Handel	17	6,7	1968	48,0	41,2	70,6
Metall	73	28,6	3298	24,5	74,0	90,4
öD	11	4,3	1850	54,7	100,0	100,0
Sonstige	40	15,7	645	44,7	70,0	72,5
Verkehr	9	3,5	7072	27,6	88,8	88,9
insg.	255		3035	39,4	72,9	82,7

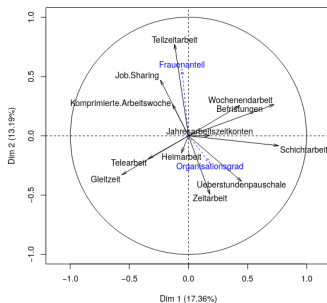
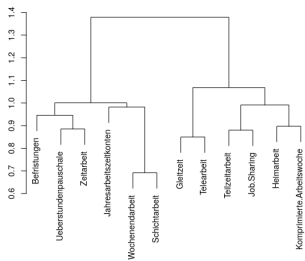
Quelle: Cranet Deutschland 2015, eigene Berechnungen

# Alles Caferia?



Quelle: Holtbrügge 2015, 187

# Frauenwelten, Männerwelten



## Zum Schluss

- Arbeitszeitmodelle reflektieren Aufgaben- und Produktionsstruktur, insb. aber auch branchen- und betriebsspezifische Vereinbarungen.
- Die Modelle „klumpen“ empirisch in typischen personalpolitischen Maßnahmenbündeln (Branche, Region).
- Menschen orientieren an diesen Mustern (Selektion).
- Die Datensätze der Sozialwissenschaften (z. B. Mikrozensus, BAuA, SOEP) blenden die betriebliche Seite aus (LEE-Datensätze), d. h.
- die Pragmatik der Gestaltung verlagert sich auf die Individual- bzw. Haushaltsebene (Beck/Beck-Gernsheim 2003).