

Arbeitnehmer:innenorientierte Zeitrechte im Spannungsfeld von Fachkräftemangel und Beschäftigtenwünschen

Modell Deutschland: Lost in Transformation? Arbeitsmarktpolitik für
eine nachhaltige Arbeitsgesellschaft.

SAMF-Jahrestagung 2024, 13.06.2024, Universität Bamberg

Angelika Kümmerling und Timothy Rinke

Hintergrund

- Wachsender Bedarf an Arbeitszeitflexibilität im Zuge steigender Frauen- und Müttererwerbstätigkeit, demografischer und Wertewandel
- Steigende Anzahl an gesetzlichen Zeitrechten und tariflichen und betrieblichen Regelungen, Wahl- oder Zeitoptionen
- Lebensphasenbezogene Flexibilitätsinstrumente sind primär arbeitnehmer:innenorientiert => Folgen für die betriebliche AO
- Sehr wenig systematisches Wissen in den Betrieben über Nutzung von Zeitrechten und –optionen bekannt

Definition arbeitnehmer:innenorientierte Zeitrechte und Wahloptionen

Zeitrechte: Ansprüche von Arbeitnehmer:innen die Arbeitszeiten den eigenen Bedarfen entsprechend anzupassen.

(Sonderfall) Wahloptionen: Möglichkeit, einen Teil des Entgelts gegen Zeit zu tauschen

- **Zeitrechte** können **gesetzlich**, **tariflich** oder **betrieblich** vereinbart sein, **Wahloptionen** sind derzeit **tariflich** oder **betrieblich vereinbart**
- Häufig (aber nicht nur) **lebensphasenspezifisch** oder **anlassbezogen**
- **Kein** oder **nur eingeschränktes Einspruchs-** oder **Vetorecht** der Arbeitgeber

Beispiele für gesetzliche arbeitnehmer:innenorientierte Zeitrechte

| Gesetzliche Regelungen | Dauer | Ankündigungsfristen |
|---------------------------------|--|------------------------------------|
| Mutterschutz | 14 Wochen | |
| Elternzeit | Bis zu 3 Jahren, in max. 3 Phasen zu nehmen, bis zum vollendeten 7. LJ | 7 Wochen , Phase 2 und 3 14 Wochen |
| Kurzzeitige Arbeitsverhinderung | 10 Tage pro Pflegefall | keine |
| (Familien)-Pflegezeit | Bis zu 2 Jahren | 10 Tage |
| Brückenteilzeit | 1 - 5 Jahre | 3 Monate |
| Recht auf Teilzeit | Unbefristet | 6 Monate |
| Bildungsurlaub* | 5 Tage pro Jahr | 6 Wochen |

** in Bayern und Sachsen gibt es keinen Bildungsurlaub

Beispiele für Tarifverträge mit dem Recht auf Arbeitszeitverkürzung und Wahloption

| Tarifvertrag | Temporäre AZ-Verkürzung | Wahloption | Anspruchsberechtigt | Einspruchsrecht Arbeitgeber |
|------------------|---|------------|---|--------------------------------|
| EVG | Ja | Ja | Alle | Nein |
| IG BCE | Ja (auf bis zu 32 Std.) | Ja | Prinzipiell alle (abhängig von BV) | Regelt die jeweils geltende BV |
| IG Metall | Ja (auf bis zu 28 Std. bis zu 2 Jahren) | Ja | Beschäftigte mit Kindern unter 13 Jahren, Pflegenden, Schichtarbeit | Eingeschränkt |
| Ver.di (div. TV) | Ja | Ja | alle | Eingeschränkt |

Zahlen zur Nutzung von Zeitrechten

- Elterngeld: 1,8 Mio AN 2022 (destatis 2023)
- Pflegezeit: 82.000 AN 2017 (Unabhängiger Beirat Vereinbarkeit Pflege und Beruf 2019)
- Deutsche Post (2018) : 24.000 (ca. 20% der Beschäftigten) haben Entlastungszeit gewählt (Schulten 2020)
- IG Metall: 2019: 260.000 Anträge auf tarifliche Freistellungstage, 242.000 genehmigt; 2020: 340.000 Anträge (Schulten 2020)
- EVG (2020) : 28% 6 Tage Erholungsurlaub, 39% 12 Tage Erholungsurlaub, 2% AZV (Schulten 2020)



Nicht unerhebliche Anzahl an Personal- und Arbeitszeitausfall

HBS-Projekt: Mehr Rechte für die einen, mehr Druck für die anderen: Lebensphasenbezogene Zeitoptionen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation

These:

- Die Nutzung der Zeitrechte und Wahloptionen führt in den Betrieben zu erheblichen Herausforderungen hinsichtlich der Kompensation des Arbeitszeitausfalls und der Arbeitsorganisation

Forschungsfragen:

- Wie verbreitet sind arbeitnehmer:innenorientierte Zeitrechte in den Betrieben?
- Inwieweit führt die Nutzung von Zeitrechten zu organisationalen Herausforderungen und Spannungen in den Betrieben?
- Welche Betriebe sind besonders betroffen? Welche Rolle spielen z.B. Betriebsgröße, Belegschaftsstruktur und Mitbestimmung?

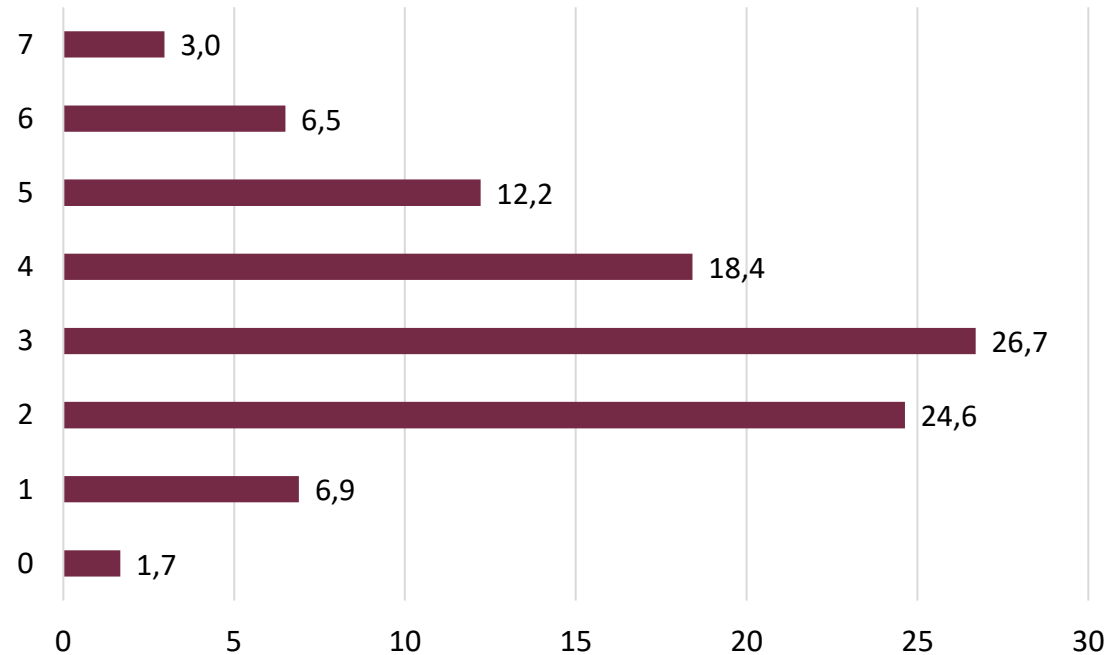
Repräsentative Betriebsbefragung

- **Grundgesamtheit:** Betriebe ab 50 Beschäftigte
- **Erhebungsmethode:** CATI; Befragte: Personalverantwortliche in den Betrieben
- **Erhebungsinstrument:** vollstandardisierter Fragebogen (Fragen zum Betrieb, quantitative und qualitative Nutzung von Zeitrechten; Kompensationsstrategien und Bewertung von Zeitrechten)
- **Erhebungszeitraum:** 20.09.2023 - 28.02.2024
- **Durchschnittliche Erhebungsdauer:** 27 Minuten; durchschnittlich 6 Kontaktversuche
- **Realisierte Stichprobe:** $n = 1.015$

Stichprobenbeschreibung I

- **Betriebsgröße:**
 - 50 bis 249 Beschäftigte: 80,3%
 - 250 bis 499 Beschäftigte: 12,3%
 - 500 und mehr Beschäftigte: 7,4%
- **Branchen:**
 - Verarbeitendes Gewerbe: 47,9%
 - Dienstleistungen: 52,1%
- **Tarifgebunden:** 40,3%
- **Betriebs- oder Personalrat:** 42,0%
- **Frauenanteil:** $M = 40,2\%$ ($SD = 28,3$)

Verbreitung von lebensphasenbezogenen Zeitrechten und arbeitnehmer:innenorientierten Zeitoptionen in Betrieben

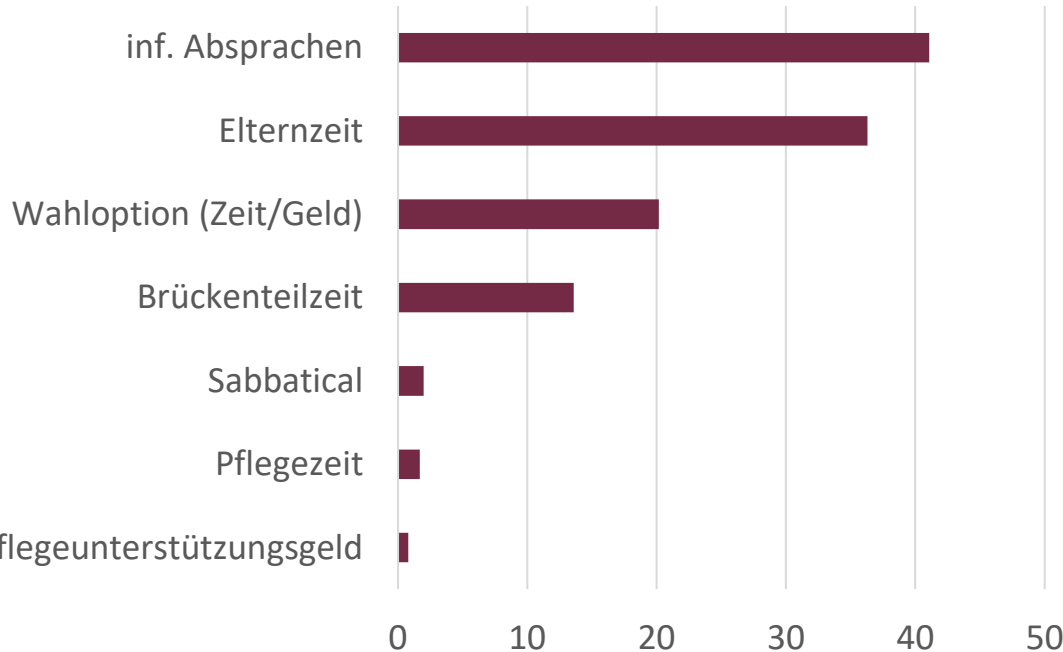


Vorkommen von

- Elternzeit
- Pflegezeit
- Pflegeunterstützungsgeld
- Brückenteilzeit
- Sabbaticals
- Wahloption Geld und Zeit
- Individuelle Absprachen

$Md = 3 / M = 3,3 / SD = 1,5$

Häufigkeit der Nutzung von lebensphasenbezogenen Zeitrechten und arbeitnehmer:innenorientierten Zeitoptionen (häufig oder sehr häufig; in %)

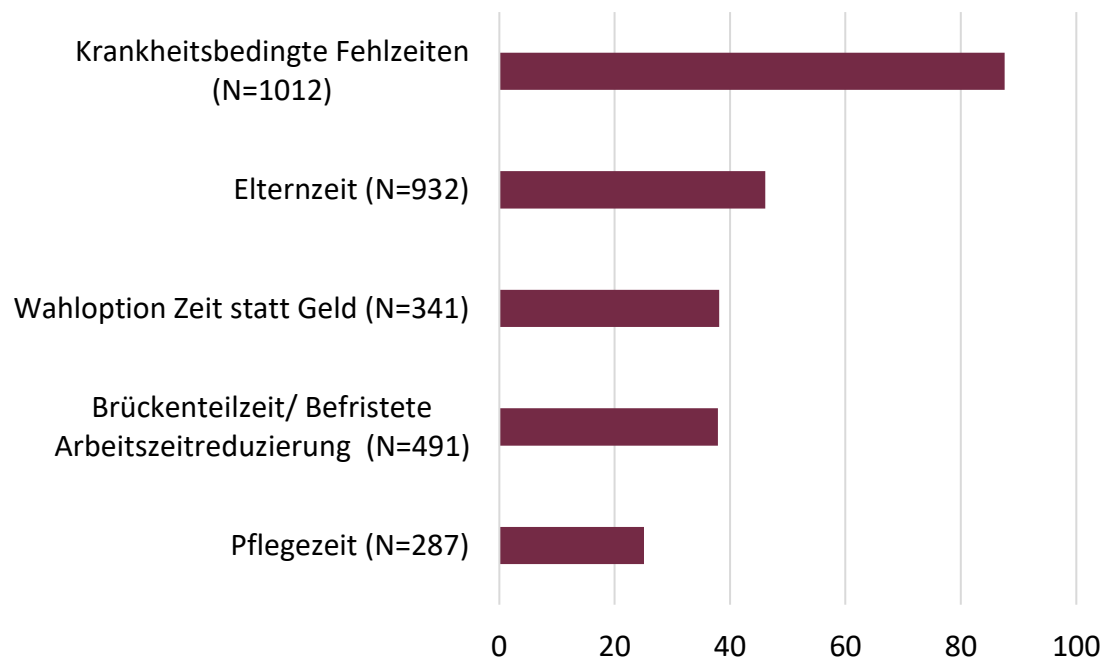


Signifikante Unterschiede in Abhängigkeit von

- Betriebsgröße
- Betriebs-/Personalrat
- Frauenanteil

Mit der Inanspruchnahme von Zeitrechten verbundene Probleme: **IAQ**

Kompensation des entfallenden Arbeitszeitvolumens (manchmal, oft oder immer; in %)



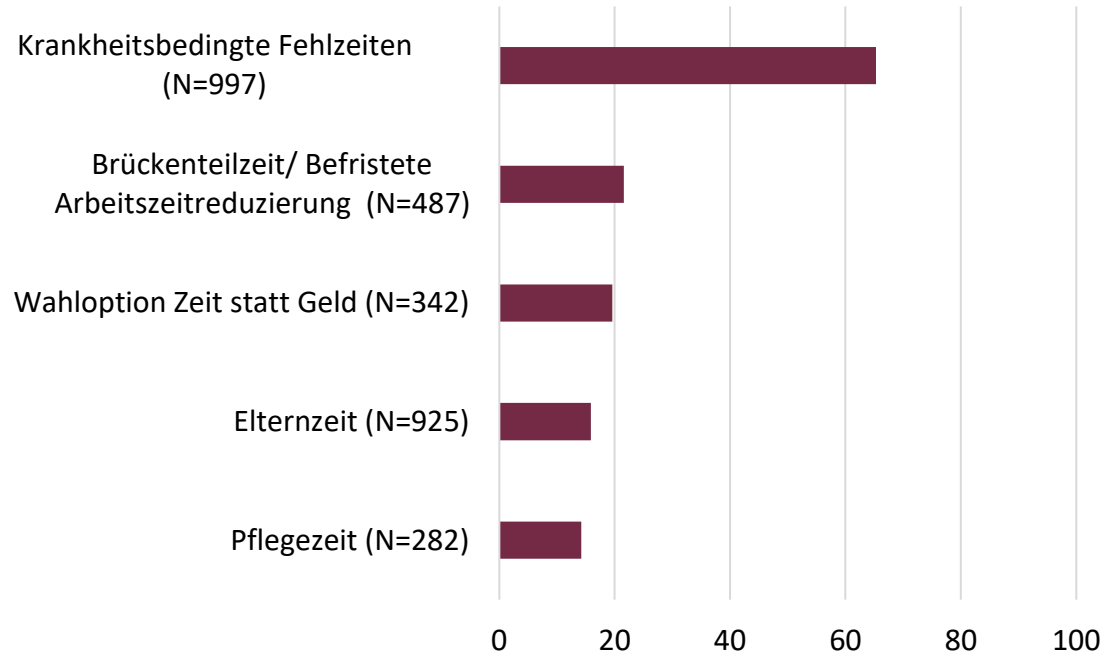
Signifikante Unterschiede nach Betriebsgröße, Tarifbindung, Betriebsrat, Geschlechterdemografie, Altersstruktur

Alle Zeitrechte:

- Höhere Chance in Betrieben mit Personalengpässen.

Mit der Inanspruchnahme von Zeitrechten verbundene Probleme: **IAQ**

Spannungen in der Belegschaft (manchmal, oft oder immer; in %)



Signifikante Unterschiede nach Betriebsgröße, Tarifbindung, Betriebsrat, Geschlechterdemografie, Altersstruktur

Interessant: Wahloption Zeit statt Geld

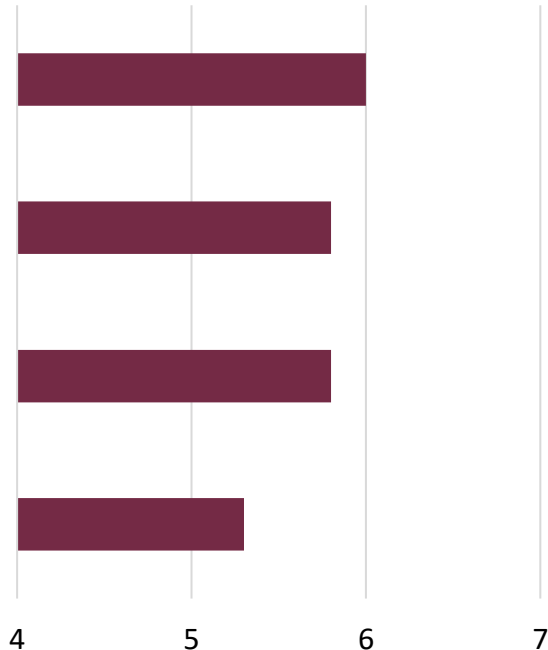
- Höhere Chance in Betrieben ohne Betriebsrat

Einschätzung der Wirkung von Zeitrechten auf Beschäftigte

Das Angebot von Zeitoptionen ...

(1 "Stimme überhaupt nicht zu"-7 "Stimme voll und ganz zu; Mittelwerte)

(1) ist wichtig, um als Arbeitgeber für Bewerberinnen und Bewerber attraktiv zu sein. (N=1004)



(2) ist wichtig, um Arbeitskräfte im Betrieb zu halten. (N=1000)

(3) ist wichtig, um die Zufriedenheit der Beschäftigten zu steigern. (N=1001)

(4) ist wichtig, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. (N=994)

Signifikante Unterschiede

- Stärkere Zustimmung in Großbetrieben (1, 2, 4)
- Stärkere Zustimmung in Betrieben ohne Tarifbindung (1, 2, 3, 4)
- Stärkere Zustimmung in Betrieben mit Betriebsrat (1, 2, 3, 4)

Fazit

1. Zeitrechte spielen eine große Rolle in den Betrieben
 - Häufigste Nennung: Elternzeit
 - Aber: Starke Verbreitung „informeller Absprachen“
=> hohes Potenzial bisher unregulierter AZ-Bedarfe?
2. Ambivalentes Verhältnis von Personalverantwortlichen zu Zeitrechten:
 - Zeitrechte stellen Betriebe vor Herausforderungen bezüglich der Kompensation

Aber:

- In Relation zu krankheitsbedingten Fehlzeiten sind die Herausforderungen durch Zeitrechte aktuell gering und werden durch bestehende Personalengpässe in den Betrieben weiter verschärft.
- Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels schätzen die Betriebe Zeitrechte als wichtiges Instrument zur Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiter:innenbindung und -zufriedenheit.

Vielen Dank!

- Destatis (2023). Elterngeld 2022: Väteranteil steigt weiter auf 26,1 %. Pressemitteilung vom 29.03.2023.
https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/_inhalt.html (zugegriffen: 19.01.2024)
- Kümmerling, Angelika / Rinke, Timothy / Schmieja, Vanessa / Klammer, Ute, 2023: Keine Zeit mehr für Erwerbsarbeit? Lebensphasenbezogene Arbeitszeiten als betriebliche Herausforderung. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report 2023-10
- Schulten, Thorsten 2020: Zwischen Zeit und Geld - Neue tarifvertragliche Regelungen über individuelle Wahloptionen. Vortrag auf dem IG Metall Vorstand Expert*innen-Workshop: „Mein Leben. Meine Zeit. Arbeit weiter denken! Die T-ZUG-Tage im tarifpolitischen Praxis-Check“. 23. September 2020, Frankfurt a.M.
- Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. 2019. Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Volltext. Zugegriffen: 11. Oktober 2023.