

WSI KOMMENTAR

Nr. 6 · März 2025 · Hans-Böckler-Stiftung

SORGESENSIBLE UND GESCHLECHTERGERECHTE ARBEITSZEITEN. JETZT!

Yvonne Lott, Ulrich Mückenberger, Ricarda Scholz, Hanna Völkle

Die Einigung von Union, SPD und Grünen auf ein Sondervermögen ermöglicht umfassende Investitionen in Infrastruktur und Klimaschutz. Die Koalitionär*innen müssen daraus nun ein überzeugendes Programm für sichere Beschäftigung und nachhaltige Wirtschaft machen.

Ein genauerer Blick in das Sondierungspapier von Union und SPD zeigt jedoch in einem Bereich deutliche Leerstellen bei Chancengleichheit für Frauen in Beruf, Familie und Politik. Es enthält keine dafür notwendigen Maßnahmen zur sorgesensiblen und geschlechtergerechten Neugestaltung der Arbeitszeiten.

Stattdessen sieht es Abweichungen vom 8-Stunden-Tag und finanzielle Anreize für Mehrarbeit vor. Das schadet nicht nur der Gesundheit, sondern auch der Gleichstellung. Die anvisierten arbeitszeitpolitischen Maßnahmen könnten die bestehenden Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt weiter verschärfen.

Zudem schwächen sie den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Denn neben der Zeit für Erwerbs- und Sorgearbeit müssen Erwerbstätige ausreichend Zeit für politisches und zivilgesellschaftliches Engagement haben.

Es ist Aufgabe der nächsten Bundesregierung gezielte, lebenslaufbezogene, arbeitszeitpolitische und sorgesensible Regelungen zu schaffen und bestehende Regelungen zu reformieren.

Risiko für Gesundheit und Gleichstellung

Lange Arbeitszeiten erhöhen Krankheitsrisiken, Fehleranfälligkeit und Unfallgefahr und belasten die physische und psychische Gesundheit (Arlinghaus 2021). Eine Unterbrechung der Arbeitszeit am Tag und eine Wiederaufnahme der Arbeit am Abend ist kein geeignetes Vereinbarkeitsinstrument, da es mit einer höheren Arbeitsbelastung und schlechteren Work-Life-Balance einhergeht (Backhaus/Lott Beitrag in Press). Lange Arbeitszeiten führen zu Zeitkonflikten in der Familie und belasten so die Familienmitglieder (Lott/Wöhrmann 2022).

Abweichungen vom 8-Stunden-Tag und finanzielle Anreize für Mehrarbeit durch die Steuerbefreiungen für Überstundenzuschläge mindern damit die Produktivität, verschärfen Gesundheitsprobleme, belasten das Privatleben und erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Ersetzung der Tagesarbeitszeitbegrenzung durch eine Wochenarbeitszeitregelung gefährdet Partnerschaften und erschwert eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Eine tägliche Höchstarbeitszeit, wie der 8-Stunden-Tag, kommt den alltäglichen Bedürfnissen von Paaren und Familien eher entgegen als eine wöchentliche Regelung. Die Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit müssen daher beibehalten werden.

Darüber hinaus können die vorgeschlagenen Maßnahmen die Erwerbsbeteiligung von Frauen verringern, die nach wie vor den Großteil der unbezahlten Arbeit leisten.

Arbeitszeiten und Geschlecht

Erwerbstätige Frauen leisten wöchentlich acht Stunden mehr unbezahlte Arbeit als Männer (Lott 2024). Bei Müttern kleiner Kinder ist der Unterschied noch größer: Der Gender Care Gap beträgt 15 Stunden, und Mütter arbeiten 44 Stunden pro Woche unbezahlt – mehr als eine Vollzeitstelle.

Frauen tragen mit unbezahlter Sorgearbeit die Gesellschaft und Wirtschaft – das ist keine Freizeit. In heterosexuellen Partnerschaften entlasten sie ihre Partner, die so uneingeschränkt am Arbeitsmarkt teilnehmen können. Frauen haben oft keinen Spielraum für längere Arbeitszeiten, selbst wenn sie es wünschen, was zu finanzieller Abhängigkeit, begrenzten Weiterbildungsmöglichkeiten und unzureichender Absicherung führt. Alleinerziehende sind besonders betroffen.

Für Frauen sind längere Arbeitszeiten damit oft unrealistisch oder führen zu Doppelbelastungen. Abweichungen vom 8-Stunden-Tag und eine Verlängerung der Arbeitszeiten könnten Frauen vermehrt vom Arbeitsmarkt drängen, während Männer bei längeren Arbeitszeiten noch weniger Zeit für Familie haben. Dies erhöht die Belastung für Mütter und verschärft bestehende Ungleichheiten. Die geplante Steuerbefreiung benachteiligt zudem Teilzeitkräfte und damit vor allem Frauen. Dies kann den Gender Pay Gap verschärfen.

Arbeitszeiten und Demokratie

Wenn der Alltag von (ungleich verteilten) Erwerbs- und Sorgearbeitszeiten geprägt ist, bleibt häufig zu wenig Zeit für politisches bzw. zivilgesellschaftliches Engagement. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn die Beschäftigten (noch) länger im Job arbeiten müssen.

Die Demokratie aber braucht das Engagement all ihrer Bürger*innen im Sinne einer „Caring Democracy“ (Tronto 2013), also einer fürsorglichen bzw. sorgensensiblen Demokratie. Eine funktionierende Demokratie braucht Demokrat*innen, die Zeit für politische und zivilgesellschaftliche Beteiligung aufbringen (Honneth 2023). Politisches und zivilgesellschaftliches Engagement ist in diesem Sinne Sorgearbeit: Es berücksichtigt die Bedürfnisse anderer und fördert ein gutes Miteinander (Völkle 2024). Jedoch hat schon jetzt die Mehrheit der Erwerbstätigen zu wenig Zeit für politisches bzw. gesellschaftliches Engagement.

Nur 31 Prozent der Erwerbstätigen haben so viel Zeit für politisches oder gesellschaftliches Engagement, wie sie wünschen. Besonders betroffen sind Frauen (28 Prozent) und Mütter (20 Prozent), während Männer (34 Prozent) und Väter (32 Prozent) mehr Zeitwohlstand haben. Dies spiegelt den Gender Care Gap wider, da Väter deutlich weniger unbezahlte Arbeit leisten.

Abweichungen vom 8-Stunden-Tag und finanzielle Anreize für Mehrarbeit durch die Steuerbefreiungen für Überstundenzuschläge könnten den ohnehin knappen Zeitrahmen für politisches und gesellschaftliches Engagement weiter einschränken – für alle Beschäftigten, besonders aber für Frauen und Mütter, die bereits jetzt unter erheblichem Zeitmangel leiden.

Hinzu kommt der seit der Corona-Pandemie eingetretene politische Vertrauensverlust, besonders unter Müttern (Hövermann/Kohlrausch 2022). Die Bundesregierung reagierte kaum, und familienpolitische Maßnahmen blieben aus. Das Sondierungspapier verspricht hierzu wenig Verbesserung.

Die Maßnahmen, die das Sondierungspapier vorsieht, bergen damit das Risiko, nicht nur die Geschlechtergleichheit, sondern auch die Demokratie weiter zu schwächen. Es braucht im Gegenteil sorgesensible und geschlechtergerechte Arbeitszeiten.

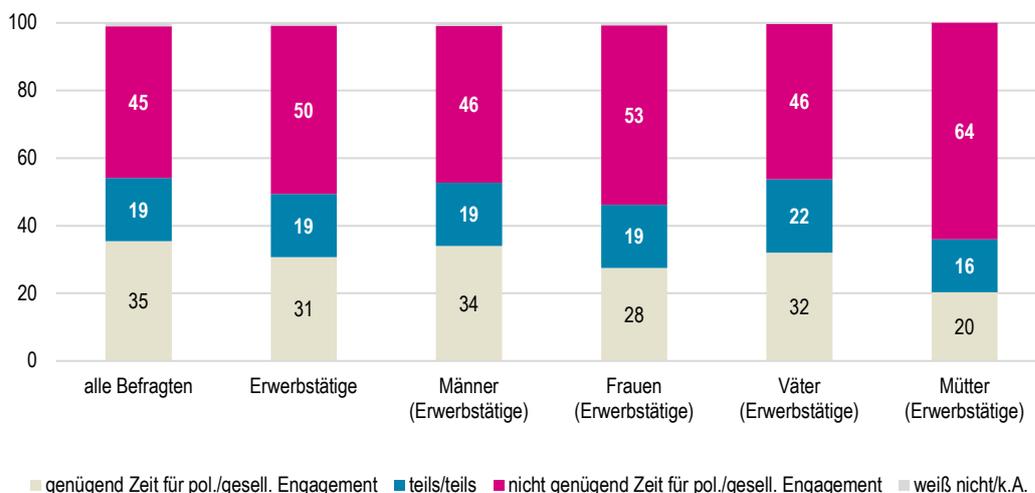
Eine sorgesensible Arbeitszeitpolitik bedeutet Gleichstellungspolitik

Unbezahlte Sorgearbeit ist essenziell für die Wirtschaft und Gesellschaft. Erwerbsarbeitszeiten müssen zu den sich im Lebenslauf wandelnden Arbeits- und Lebensrealitäten der Beschäftigten passen und sie in ihren sich gleichfalls wandelnden Bedürfnissen unterstützen.

Nur so werden Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt verhindert und die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Produktivität der Beschäftigten gefördert. Dies stärkt die Wirtschaft und den gesellschaftlichen Zusammenhalt langfristig und festigt die Demokratie.

Es bedarf damit einer sorgesensiblen, lebenslauforientierten Arbeitszeitpolitik. Eine solche Arbeitszeitpolitik berücksichtigt bezahlte und unbezahlte Arbeit, die beide eng miteinander verknüpft sind. Sie ermöglicht es Beschäftigten, Sorge- und Erwerbsarbeit zu vereinbaren, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen. Eine sorgesensible Arbeitszeitpolitik ist daher unerlässlich für Geschlechtergerechtigkeit.

“Ich habe derzeit genügend Zeit zur Verfügung, mich politisch oder gesellschaftlich so stark zu engagieren, wie ich es wünsche.“



Quelle: Soziale Lebenslagen-Projekt des WSI, Datenerhebung Aug-Dez '23, telefonische Befragung, N=4.118, davon 2.915 Erwerbspersonen

Hans Böckler Stiftung

Eine sorgesensible und geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik braucht gute tarifliche Regelungen und ein starkes Arbeitszeitgesetz

Eine sorgesensible und geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik stärkt die Zeitsouveränität der Beschäftigten. Ihre Umsetzung erfordert eine starke betriebliche Mitbestimmung und Tarifbindung. Schon heute bieten Tarifverträge den Beschäftigten flexible Lösungen, etwa befristete Arbeitszeitreduzierungen für Eltern und Pflegende.

Tarifverträge entbinden die nächste Bundesregierung jedoch nicht von der Pflicht, klare gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Ein starkes Arbeitszeitgesetz mit verbindlichen Regelungen ist essenziell – sowohl als Grundlage für betriebliche und tarifliche Vereinbarungen als auch für den Schutz jener Beschäftigten, die nicht durch Tarifverträge oder Mitbestimmung vertreten sind. Besonders Frauen arbeiten häufig in Branchen mit geringer Tarifbindung, weshalb gesetzliche Regelungen zu Arbeits- und Ruhezeiten unverzichtbar bleiben.

Was zu tun ist

Die neue Bundesregierung hat die Aufgabe, gezielte arbeitszeitpolitische und sorgesensible Regelungen zu schaffen bzw. bestehende Regelungen zu reformieren. Zu nennen sind hier vier wesentliche Maßnahmen:

- die längst überfällige **Einführung der zehntägigen bezahlten Freistellung von Vätern und zweiter Elternteile nach der Geburt** und damit die Umsetzung der EU-Vereinbarkeits-Richtlinie
- die **Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld**, um die partnerschaftliche Inanspruchnahme durch beide Elternteile zu intensivieren und damit insbesondere die Nutzung durch die Väter zu stärken (Pfahl/Reuyß 2022)
- die **Reform des Brückenteilzeitgesetzes** zur erleichterten Umsetzung in der Praxis, insbesondere durch eine

Ausweitung des Geltungsbereichs (derzeit erst ab 45 Beschäftigten), die stärkere Berücksichtigung individueller Arbeitszeitwünsche bei der Wiederaufstockung sowie eine flexiblere Anpassung und Inanspruchnahme während der Laufzeit

- die **Einführung einer steuerfinanzierten Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige** für die im Pflegezeitgesetz vorgesehene berufliche Auszeit (ähnlich dem Elterngeld) sowie finanzielle Unterstützung für pflegende Angehörige bei reduzierter Arbeitszeit.

Weitreichendere gesetzliche Maßnahmen sind darüber hinaus überfällig. Beschäftigte brauchen ein Recht auf Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung mit klaren Durchsetzungsmechanismen. Eine solche Maßnahme ist etwa das **Wahlarbeitszeitgesetz**, das Teil des vom Deutschen Juristinnenbund e.V. (2021) vorgeschlagenen Gleichstellungsgesetzes in der Privatwirtschaft ist. Ein solches Wahlarbeitszeitgesetz sieht vor, die Vor-Ort-Akteure in den Unternehmen darauf zu verpflichten, eigenverantwortlich flexible, vereinbarkeits- und gesundheitsförderliche Arbeitsarrangements für das eigene Unternehmen zu entwickeln und umzusetzen.

Eine weitere Maßnahme ist die Umsetzung von zeitpolitischen Konzepten wie dem **Optionszeitenmodell** (Jurczyk/Mückenberger 2020), das zeitliche Ziehungsrechte nicht nur für Kinderbetreuung, Pflege und Weiterbildung vorsieht, sondern auch für ehrenamtliches Engagement. Das Optionszeitenmodell stärkt damit die Demokratie und unterstützt Beschäftigte dabei, bezahlte und unbezahlte Arbeit im Alltag und über den gesamten Lebensverlauf hinweg partnerschaftlich und fair zu gestalten. Es setzt auf eine gerechte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern und stärkt nicht nur die Gleichstellung, sondern auch das Recht auf Fürsorge – für sich selbst, für Kinder, pflegebedürftige Angehörige, die Nachbarschaft und letztlich für unsere Gesellschaft und gemeinsame demokratische Werte.

Literatur

Arlinghaus, A. (2021): Lange Arbeitszeiten gefährden physische und psychische Gesundheit. Argumente für eine Arbeitszeitverkürzung aus arbeitswissenschaftlicher Sicht, in: WISO 44 (4), S. 44–57

Backhaus, N./Lott, Y. (Beitrag in Press): Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitfragmentierung, Zeit- oder Leistungsdruck, Arbeitszeit, Ruhezeit und Work-Life-Balance: Welche Rolle spielen Geschlecht und Elternschaft?, Sozialpolitik.ch 2/2025

djb (Deutscher Juristinnenbund e.V./Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht (2021): Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes. Kurzfassung, www.djb.de/wahlarbeitszeit?

Hövermann, A./Kohlrausch B. (2022): Der Vertrauensverlust der Mütter in der Pandemie: Befunde eines repräsentativen Bevölkerungspanels. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 73, März 2022, Düsseldorf

Honneth, A. (2023): Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit, Frankfurt a. M.

Jurczyk, K./Mückenberger, U. (2020): Eckpunkte des Modells der Atmenden Lebensläufe und des Optionszeiten, in: Jurczyk, K./Mückenberger, U. (Hrsg.): Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf, München/Bremen, S. 184–212

Lott, Y. (2024): Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 83, September 2024, Düsseldorf

Lott Y./Wöhrmann A. (2022): Spillover and crossover effects of working time demands on work-life balance satisfaction among dual-earner couples: the mediating role of work-family conflict, in: Current Psychology 14:1-17. doi: 10.1007/s12144-022-03850-0.

Pfahl, S./Reuyß, S. (2022): Reformvorschläge für die Ausgestaltung des Elterngeldes. Friedrich-Ebert-Stiftung: FES diskurs, Mai 2022, unter Mitarbeit von Maike Wittmann, Bonn, www.fes.de/reform-elterngeld (letzter Zugriff: 09.01.2025)

Tronto, J. C. (2013): Caring Democracy. Markets, Equality, and Justice, New York

Völkle, H. (2024): Zusammenhalt und Teilhabe: Zeitpolitische Strategien fürs Ehrenamt, in: Zeitpolitisches Magazin 21 (45), S. 33–36

Autorenkontakt

Dr. Yvonne Lott
yvonne-lott@boeckler.de

Prof. Dr. Ulrich Mückenberger
mueckenb@uni-bremen.de

Ricarda Scholz
ricarda.scholz@dgb.de

Hanna Völkle
voelkle@eaf-berlin.de

Anmerkung: Die Autorenschaft begründet sich aus dem Workshop „Die Zukunft der Arbeit: Neue Arbeitszeitmodelle als Chance für Gleichstellung?“ des 2. bundesweiten Gleichstellungstages der Bundesstiftung Gleichstellung 2024. Die Autor:innen danken Andreas Hövermann für die Auswertungen des WSI Lebenslagenprojekts.

Impressum

WSI

Wirtschafts- und Sozial-
wissenschaftliches Institut

Herausgeber:
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
Telefon +49 211 7778-582
wsi-online@boeckler.de

Pressekontakt: Rainer Jung
Telefon +49 211 7778-150

Der WSI Kommentar ist als unregelmäßig
erscheinende Online-Publikation erhältlich
über <https://www.wsi.de/de/wsi-kommentar-58317.htm>
ISSN 2944-0572

Folgen Sie uns auf bluesky:
<https://bsky.app/profile/wsiinstitut.bsky.social>
auf Facebook:
<https://www.facebook.com/wsi.nstitut>

Dieses Werk ist lizenziert unter Creative
Commons Attribution 4.0 (BY). (Lizenztext:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)

