



KammerFokus

Positionspapier: Arbeitszeit – Schutz und Souveränität für Beschäftigte

April 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Worum geht es?	3
2. Kurzgefasst: unsere wichtigsten Forderungen	6
3. Perspektiven auf die Arbeitszeit.....	8
3.1 Arbeitszeitrecht – Status quo und Möglichkeiten.....	8
3.2 Arbeitszeit und Gesundheit – Schutz und Zeitsouveränität.....	13
3.3 Arbeitszeit und Weiterbildung.....	20
3.4 Arbeitszeit und Sorgearbeit.....	27
4. Literatur.....	37

1. Worum geht es?

Arbeitszeitpolitik hat in den letzten Jahren eine Renaissance erlebt. Dabei werden heute im Vergleich zu früheren Jahrzehnten wesentlich vielfältigere Facetten der Ausgestaltung diskutiert und der Aspekt der Lebensphasenorientierung steht stärker im Fokus.¹ Die Beschäftigten wollen und brauchen mehr Zeitsouveränität in besonderen Lebensphasen und -situationen – etwa für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für Weiterbildung, für eine verbesserte Work-Life-Balance. Diesen Zwecken können beispielsweise Arbeitszeitkonten, bezahlte Freistellungen, Ansprüche auf Teilzeit mit Rückkehrrecht in Vollzeit oder Mobilarbeit und Homeoffice dienen. Debatten über eine neue Zeitsouveränität finden auch unterhalb der gesetzlichen Regelungsebene Niederschlag in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.

Die aktuelle Diskussion ist allerdings auch deutlich von Bestrebungen der Arbeitgeber nach einer stärkeren und durchaus auch anders verstandenen „Flexibilisierung“ von Arbeitszeiten geprägt. Danach sei die gültige Arbeitszeitgesetzgebung nicht mehr zeitgemäß; sie müsse etwa mit Blick auf Ruhezeiten und Höchstarbeitsdauern reformiert werden, damit im demografischen und digitalen Wandel Arbeitskräfte jederzeit verfügbar seien. Allerdings wird der im geltenden Arbeitszeitgesetz verankerte Spielraum einer flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit bisher bei Weitem nicht flächendeckend von den Betrieben genutzt: Weniger als die Hälfte der Beschäftigten kann beispielsweise Gleitzeitregelungen in Anspruch nehmen, und nur gut ein Drittel der Betriebe ermöglicht Arbeitszeitkonten, sogar nur zwei von hundert Betrieben bieten ein Langzeitkonto mit der Möglichkeit eines Sabbaticals an.² Hier ist deutlich Luft nach oben, um Arbeitszeiten der Flexibilisierung der Arbeitswelt entsprechend partizipativ zu gestalten. Wenngleich beide Sozialpartner an einer Flexibilisierung von Arbeitszeiten interessiert sind und von Kooperation durchaus profitieren könnten,³ sind die Stoßrichtungen damit doch sehr unterschiedlich und in tarifvertraglichen und betrieblichen Vereinbarungen nicht ohne Weiteres auszutarieren.

Debatten über Arbeitszeit und ihre Regulierung sind nichts Neues, sondern fußen auf einer langen Tradition. Sie umfassten etwa die Durchsetzung der 40-Stunden-Woche und des

1 Zu tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten der Beschäftigten im Land Bremen vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2023). Diese Beschäftigtenbefragung macht unter anderem deutlich: Während Vollzeitbeschäftigte überwiegend eine Reduktion ihrer Arbeitszeit wünschen, würde knapp ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten umgekehrt gern länger arbeiten.

2 Vgl. Ellguth et al. (2018).

3 Zum Beispiel könnten Arbeitgeber demografischen „Engpässen“ bei der Mitarbeitergewinnung dadurch entgegenkommen, dass sie offen(er) für deren Bedarfe nach Zeitsouveränität sind.

arbeitsfreien Samstags in den 1960er-Jahren und führten später zur teilweisen Erreichung einer 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich. Prägend in dieser Phase war ein Arbeitsmarkt mit einer stabilen, angemessen entlohnten Facharbeiterschaft in weitestgehend unbefristeten und größtenteils tarifvertraglich abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen. Gestaltung von Arbeitszeit wurde lange vom traditionellen Normalarbeitsverhältnis (NAV) mit Kernarbeitszeiten zwischen 9 und 17 Uhr her gedacht. Dieses NAV versprach einerseits sichere Beschäftigung und sozialen Schutz, andererseits ging es aber auch spätestens bei Ehe und Familiengründung mit einer klaren Rollenverteilung einher: Im Mittelpunkt stand der männliche Allein- oder Hauptverdiener, während Frauen – die allenfalls als Zuverdienerinnen gesehen wurden – stark auf Familie und Haushalt ausgerichtet waren, also auf in der Regel nicht entlohnte Sorgearbeit.

Seit den 1990er-Jahren und im Gefolge umfangreicher Arbeitsmarkt- und Sozialreformen hat sich die vormalige Tendenz zur Arbeitszeitverkürzung wieder umgedreht, gleichzeitig hat das Normalarbeitsverhältnis an Bedeutung verloren. Einzelne Beispiele machen dies deutlich: In vielen Bereichen wird regulär (wieder) an oder gar über der 40-Stunden-Grenze gearbeitet, die erhebliche Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit beruht überwiegend auf Teilzeit und Minijobs. Leiharbeit und Befristungen werden intensiver als Flexibilisierungsinstrumente genutzt. Darüber hinaus verfügen nur sechs von zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über dauerhaft freie Wochenenden. Erreichbarkeit außerhalb der eigentlichen Arbeitszeiten wird vielfach erwartet und oft nicht vergütet.⁴ In Bremen arbeiten gut fünf Prozent der Beschäftigten auf Abruf.⁵ Es zeigen sich in den letzten Jahren jedoch auch leichte Gegentendenzen, wie zum Beispiel an der mit viel Aufmerksamkeit geführten Debatte um die Vier-Tage-Woche deutlich wird.

In der politischen Debatte um Arbeitszeiten standen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Bedarfe in den letzten Jahren vielfach andere Fragen als formale Wochenarbeitszeiten im Fokus:

- ▶ Erheblich an Bedeutung gewinnt die „situativere“ Arbeitszeitgestaltung in besonderen Lebensphasen, das heißt in Abhängigkeit von Familien- und Pflegezeiten, wobei allerdings die Frage der wirtschaftlichen Leistbarkeit für untere Einkommen meist unterbelichtet bleibt.
- ▶ Die Auswirkungen der fortschreitenden Digitalisierung auf die Arbeitsgestaltung werden ambivalent diskutiert – so bietet Homeoffice oder mobiles Arbeiten

4 Vgl. BAuA (2023).

5 Vgl. Backhaus et al. (2018); Arbeitnehmerkammer Bremen (2023).

Souveränitätsgewinne für Beschäftigte, ständige Erreichbarkeit wird auf der anderen Seite zunehmend zur Belastung. Der Betrieb als sozialer Ort verliert an Bedeutung.

- ▶ Das Thema Weiterbildung hat sich in den Arbeitszeitdebatten nach vorn geschoben: Im Zuge von beschleunigtem Strukturwandel, Automatisierungs- und Digitalisierungsschüben wird zunehmend die Notwendigkeit erkannt, Weiterbildungsmöglichkeiten niedrigschwelliger auszugestalten und Anreize für Betriebe und Beschäftigte zu setzen. Die Arbeitszeitfrage ist dabei bislang nicht im Sinne rechtlich verbriefter Freistellungsansprüche beantwortet worden – mit Ausnahme der Bildungszeitgesetze auf Länderebene.
- ▶ Auch wenn die traditionelle Rollenverteilung nach wie vor dominant ist, zeigen sich auch gegenläufige Tendenzen. Jüngere Menschen nehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf häufiger als gemeinsame Aufgabe wahr. Gleichzeitig nimmt die Notwendigkeit zu, eine Familie durch zwei Einkommen zu finanzieren. Die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf muss auch aus diesen Gründen ein zentraler Bestandteil von „guter Arbeit“ und Arbeitszeitgestaltung werden. Eine geschlechtergerechte Teilhabe am Arbeitsmarkt und eine ebenso geschlechtergerechte Aufteilung der Sorgearbeit müssen rechtlich flankiert und staatlich initiiert werden. Dies beinhaltet auch, dass durch Freistellungsansprüche für Sorgearbeit keine Hürden für eine stabile Arbeitsmarktintegration aufgebaut werden dürfen.
- ▶ Zuletzt hinzugekommen ist die Diskussion um die Erfassung von Arbeitszeiten. Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) von 2019 und eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) von 2022 haben deutlich gemacht, dass europäische Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung in Deutschland nicht ausreichend umgesetzt werden. Die Auseinandersetzung darum, wie die Umsetzung rechtlich flankiert werden sollte, hält an (Stand Januar 2024). Eine zügige rechtliche Konkretisierung ist dringend geboten. Nicht nur, um im Sinne des Gesetzes Beschäftigte vor ausufernden Arbeitszeiten und fehlenden oder verkürzten Ruhezeiten zu schützen und bessere Kontrollen des Arbeitsschutzes zu ermöglichen. Auch die Rechtsposition von Beschäftigten in Auseinandersetzungen um die Vergütung von Überstunden könnte so wirksam gestärkt werden.

2. Kurzgefasst: unsere wichtigsten Forderungen

- ▶ Die Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit auf zehn Stunden und der wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden sowie eine Mindestruhezeit von elf Stunden sind auch zukünftig durch das Arbeitszeitrecht abzusichern und müssen als Mindestmaß verstanden und gehandhabt werden.
- ▶ Flexibilität bei der Lage und Gestaltung der Arbeitszeit kann angesichts zunehmender Entgrenzung von Arbeits- und Privatbereich als schützender Faktor wirken, wenn sie an den Belangen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer orientiert ist. Planbarkeit und Verlässlichkeit der Arbeitszeit müssen hierbei handlungsleitend sein.
- ▶ Ein Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice muss Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern garantieren, dass hierfür geeignete Tätigkeiten in einem anteilig zur Arbeitszeit zu bestimmendem Umfang abseits vom Arbeitsplatz erledigt werden können. Der Arbeitgeber muss im Rahmen eines solchen Rechts begründen und nachweisen, wenn Tätigkeiten hierfür nicht geeignet oder betriebliche Abläufe erheblich gestört sind beziehungsweise nicht angepasst werden können. Rechtliche Regelungen sind mit klaren Schutzregeln für die Beschäftigten zu verbinden. Auch bei mobiler Arbeit gelten das Arbeitszeit- und das Arbeitsschutzgesetz.
- ▶ Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erfassung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Grundlage der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs von 2019 und des BAG-Beschlusses von 2022 muss zur Schaffung von Rechtssicherheit zügig in deutsches Arbeitszeitrecht umgesetzt werden.
- ▶ Ein Recht auf Weiterbildung muss gesetzlich verankert werden, um allen Beschäftigten für abschlussbezogene Weiterbildungen eine Freistellung von der Arbeit zu ermöglichen.
- ▶ Das Elterngeld muss weiterentwickelt werden und Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit setzen. Deshalb sollten die Partnermonate ausgeweitet werden.
- ▶ Das Diskriminierungsverbot von Eltern und Pflegenden im Beschäftigungsverhältnis sollte konkretisiert werden. Dafür sollte das Merkmal familiäre Fürsorgeverantwortung in das AGG aufgenommen werden.

- ▶ Eine bedarfsgerechte Kinderbetreuungsinfrastruktur ist der Schlüssel für die Erwerbstätigkeit insbesondere der Mütter. Dabei ist die Qualität der Angebote ebenso wichtig wie die Passung zwischen Öffnungs- und Arbeitszeiten. Insbesondere die Betreuungsquoten von Kindern unter drei Jahren sind in Bremen noch immer viel zu niedrig und auch die Ganztagsbetreuungsangebote für ältere Kinder sind deutlich auszuweiten.
- ▶ Die Pflegeinfrastruktur in Bremen inklusive Kurzzeitpflege muss dringend bedarfsgerecht ausgebaut und ein weiteres Absinken des Versorgungsgrades aufgehalten werden.
- ▶ Lohneinbußen in (Familien-)Pflegezeiten sollten durch Lohnersatzleistungen zumindest in Teilen kompensiert werden. Die Möglichkeit der abgesicherten Freistellung für die Pflege in Teilzeit sollte auf mindestens 36 Monate ausgeweitet werden.
- ▶ Alle Regelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegegesetzes sollten in einem Gesetz zusammengeführt werden. Dies steigert die Akzeptanz und Attraktivität durch Transparenz und Übersichtlichkeit für betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betriebe und vermindert den bürokratischen Aufwand. Die Betriebsgrößenschwelle muss auf 15 Beschäftigte vereinheitlicht oder ganz abgeschafft werden.

3. Perspektiven auf die Arbeitszeit



Im Folgenden werden die aktuellen Rahmenbedingungen des Arbeitszeitrechtes und die bereits bestehenden Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitszeiten skizziert. Im Anschluss wird in den Abschnitten

- ▶ Arbeitszeit und Gesundheit – Schutz und Zeitsouveränität 13
- ▶ Arbeitszeit und Weiterbildung 20
- ▶ Arbeitszeit und Sorgearbeit 27

detailliert auf arbeitszeitbezogene Problemlagen und die notwendige Weiterentwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Praxis zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten eingegangen.

3.1 Arbeitszeitrecht – Status quo und Möglichkeiten

Während sich die geleistete Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Deutschland im europäischen Vergleich mit 40,4 Stunden pro Woche im Jahr 2022 etwa im europäischen Mittel befindet,⁶ zeichnen sich die Betriebe durch lange Betriebszeiten aus.⁷ Die dafür notwendige Entkopplung von Betriebs- und Arbeitszeiten hat längst zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit geführt.

Rechtliche Rahmenbedingungen durch das Arbeitszeitgesetz



Die zentralen Normen des Arbeitszeitrechts sind in Deutschland im Arbeitszeitgesetz geregelt, das 1994 in Kraft getreten ist und europarechtliche Vorgaben umsetzt. Es hat den Zweck, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten, die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern und schließlich den Sonntag sowie staatlich anerkannte Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen. Während sich die Regelungen des Gesetzes zum Gesundheitsschutz am Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse orientieren, gründet der Sonn- und Feiertagschutz hingegen auf verfassungsrechtlichen Vorgaben.

Das Arbeitszeitgesetz will also einen Ausgleich zwischen Flexibilität und Gesundheitsschutz erreichen. Es enthält zunächst Grundnormen zu Höchstarbeitszeiten, zu Pausen- und

⁶ Vgl. Statista (2023).

⁷ Vgl. Bauer (2018).

Ruhezeiten sowie zur Nachtarbeit – und sieht dann eine Vielzahl von Ausnahmen vor, die an verschiedene Voraussetzungen wie Tarifvorbehalt, Branchenzugehörigkeit oder eine behördliche Genehmigung geknüpft sind. Sämtliche Regelungen beziehen sich allein auf eine arbeitsschutzrechtliche Betrachtung von Arbeitszeit – die Frage, welche Leistungen oder Zeiten wie zu vergüten sind, wird durch das Arbeitszeitgesetz nicht berührt.

Grenzen der Flexibilisierung werden vor allem durch diese Regelungen im Arbeitszeitgesetz gezogen:

► **Werktägliche Höchstarbeitszeit**

Die werktägliche Arbeitszeit darf eine Dauer von zehn Stunden absolut beziehungsweise acht Stunden im Durchschnitt eines Zeitraums von sechs (Kalender-)Monaten (oder 24 Wochen) nicht überschreiten. Das heißt, dass die Arbeitszeit in diesem Zeitraum nicht mehr als durchschnittlich 48 Stunden pro Woche betragen darf. Der Ausgleichszeitraum kann durch Tarifvertrag verlängert werden. Tariflich können auch längere Arbeitszeiten ermöglicht werden, wenn erhebliche Anteile von Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst enthalten sind.

► **Ruhezeiten**

An die tägliche Arbeitszeit muss sich eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden anschließen, bevor erneut die Arbeit aufgenommen werden darf. Diese kann in bestimmten Bereichen (zum Beispiel Krankenhäuser, Pflege, Gastronomie) um eine Stunde, durch Tarifvertrag um bis zu zwei Stunden oder durch besondere Ausgleichsregelung für Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft verkürzt werden. Wird die Ruhezeit – auch durch eine nur kurze Arbeitsaufnahme (Beantwortung einer E-Mail oder ein Telefonat) – unterbrochen, beginnt sie von vorn.

► **Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen**

Es besteht ein generelles Arbeitsverbot für Sonn- und Feiertage. Ausnahmen bestehen für einige Branchen (zum Beispiel Rettungsdienste, Feuerwehr, Pflege, Gastronomie, Kulturbetriebe). Für die Arbeit in Schichtbetrieben oder von Kraftfahrern können diese 24-Stunden-Zeiträume in begrenztem Umfang vor- oder zurückverlegt werden.

► **Verantwortlichkeit und Aufzeichnungspflichten**

Verantwortlich für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes sind die Arbeitgeber. Für Verstöße sieht das Gesetz Sanktionen in Form von Bußgeldern bis zur Freiheitsstrafe vor. Bereits nach geltendem deutschen Arbeitszeitgesetz besteht für Nachtarbeit sowie die werktäglich acht Stunden übersteigende geleistete Arbeitszeit die Pflicht, diese aufzuzeichnen. Das Bundesarbeitsgericht hat durch einen Beschluss vom 13.09.2022 festgestellt, dass einem Urteil des EuGH von 2019 folgend die gesamte Arbeitszeit der

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist, auch wenn das deutsche Arbeitszeitgesetz dies (noch) nicht explizit reguliert.

Arbeit auf Abruf

Bei Arbeit auf Abruf wird ein Mindestumfang (oder Höchstumfang) an Arbeitszeit vereinbart, der einseitig vom Arbeitgeber um 25 Prozent gesteigert (oder um 20 Prozent gesenkt) werden kann. Lage sowie Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit sind nicht abschließend vertraglich festgelegt, sondern werden kurzfristig nach dem jeweiligen betrieblichen Bedarf einseitig durch den Arbeitgeber bestimmt. Die Lage der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber mindestens vier Tage im Voraus mitteilen. Bei Arbeit auf Abruf zählt der Zeitraum zwischen den einzelnen Arbeitseinsätzen als Freizeit und ist damit unbezahlt, obwohl die Beschäftigten sich für einen möglichen Abruf bereithalten müssen.

Befristung von Arbeitsverhältnissen

Ein Flexibilisierungsinstrument von erheblicher Bedeutung in der Praxis ist die Möglichkeit, Arbeitnehmer befristet zu beschäftigen. Dabei sind zwei Arten zu unterscheiden: Eine Befristung ohne Sachgrund kann höchstens dreimal verlängert werden, die Gesamtbefristungsdauer darf höchstens zwei Jahre betragen. Eine Befristung mit im Gesetz definiertem Sachgrund ist auch länger beziehungsweise wiederholt zulässig. Die Rechtsprechung sieht allerdings auch hier Einschränkungen vor, wenn Länge und/oder Häufigkeit der Befristungen besonders ausufern oder Gründe für die Befristung lediglich vorgeschoben werden.

Ansprüche der Arbeitnehmenden auf Teilzeit oder Auszeiten

Der Gesetzgeber hat mehrere Ansprüche für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschaffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken. Sie knüpfen an jeweils unterschiedliche Voraussetzungen an, die hier nicht alle dargestellt werden können:

- ▶ **Teilzeit und Brückenteilzeit**
Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter in Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Anspruch auf dauerhafte Verringerung der Arbeitszeit. Als sogenannte Brückenteilzeit ist in Betrieben mit mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Verringerung auch befristet auf mindestens ein bis maximal fünf Jahre möglich mit der Folge, dass nach Ablauf der Verringerungsphase automatisch wieder die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit gilt. Die Anträge auf Teilzeit- oder Brückenteilzeitbeschäftigung kann der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen ablehnen.
- ▶ **Elternzeit**
Elternzeit bietet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine unbezahlte Auszeit vom Berufsleben zur Betreuung und Erziehung ihrer Kinder (oder unter bestimmten

Zusatzvoraussetzungen auch ihrer Enkelkinder). Sie kann flexibel an die konkreten Bedürfnisse angepasst werden: Die Elternzeit beträgt für jeden Elternteil pro Kind bis zu drei Jahre und kann in drei Zeitabschnitte unterteilt werden. Zwölf Monate müssen innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes genommen werden, bis zu 24 Monate sind auf den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr übertragbar. Unter weiteren Voraussetzungen kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während der Elternzeit auch – statt der vollen Freistellung – in Teilzeit (zwischen 15 und 32 Wochenstunden) arbeiten. Zur finanziellen Unterstützung während der Elternzeit kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Elterngeld für maximal zwölf Monate oder Elterngeld Plus (halbes Elterngeld) für maximal 24 Monate beziehen. Teilen sich die Eltern die Erziehungsarbeit, gibt es erweiterte Bezugszeiten. (Auch Alleinerziehende haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf diese verlängerten Bezugszeiten.) Während der Elternzeit sowie für die notwendigen Antragsfristen besteht für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer Kündigungsschutz.

► **Pflegezeit**

Verschiedene Freistellungsansprüche stehen hier nebeneinander, die unter unterschiedlichen Bedingungen geltend gemacht werden können:

► a) Kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach Pflegezeitgesetz

Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer kann eine spontane Freistellung von bis zu zehn Tagen beanspruchen, um eine akute Pflegesituation zu organisieren. Der Anspruch besteht auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kleinbetrieben. Soweit der Arbeitgeber nicht etwa durch Arbeits- oder Tarifvertrag zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist, kann der Verdienstaufschlag durch das Pflegeunterstützungsgeld kompensiert werden. Er entspricht dem Kinderkrankengeld (90 beziehungsweise 100 Prozent des Nettoverdienstaufschlags). Dies kann bei akuten – ärztlich bescheinigten – Notlagen einmal im Jahr je Pflegebedürftigen in Anspruch genommen werden.

► b) Pflegezeit nach Pflegezeitgesetz

Zur Pflege von Angehörigen in häuslicher Umgebung kann eine vollständige oder teilweise Freistellung bis zu sechs Monaten erfolgen. Dieser Anspruch besteht in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten.

► c) Sonstige Freistellung nach Pflegezeitgesetz

Zur Begleitung in der letzten Lebensphase naher Angehöriger besteht ein vollständiger oder teilweiser Freistellungsanspruch bis zu drei Monaten in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten.

- ▶ d) Familienpflegezeit
Bei Pflegebedarf über sechs Monate hinaus kann eine Teilfreistellung bis zu insgesamt 24 Monaten erfolgen. Die durchschnittliche Arbeitszeit darf dann 15 Stunden wöchentlich nicht unterschreiten. Dies gilt in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten.
- ▶ Zur Abfederung von Lohnausfällen besteht in den Fällen b) bis d) die Möglichkeit, über das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) ein staatliches Darlehen aufzunehmen. Echte Lohnersatzregelungen existieren – bis auf das Pflegeunterstützungsgeld für zehn Tage – nicht. Beschäftigte in kleineren Betrieben können seit Ende 2022 Pflegezeit und Familienpflegezeit ebenfalls beantragen. Sie haben jedoch keinen Rechtsanspruch darauf. Der Arbeitgebende muss den Antrag allerdings innerhalb von vier Wochen beantworten und eine Ablehnung begründen.

Beispiele für Flexibilisierung

In der Praxis werden die verschiedensten Arbeitszeitmodelle meist durch Tarifvertrag beziehungsweise Betriebs- oder Dienstvereinbarung etabliert. Dazu zählen zum Beispiel

- ▶ Schichtarbeit zur Abdeckung längerer Betriebszeiten bis hin zum vollkontinuierlichen (24/7) Schichtbetrieb (zum Beispiel Krankenhaus);
- ▶ Arbeitszeitkonten, mit denen entweder zum Ausgleich schwankenden Arbeitsbedarfs die Arbeitszeit kollektivrechtlich ungleichmäßig verteilt werden kann und/oder die Beschäftigten innerhalb definierter Grenzen Beginn und Ende selbst wählen können (Gleitzeitkonto);
- ▶ Jahresarbeitszeitkonten, in denen die gesamte Nettojahresarbeitszeit bestimmt und je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden kann (für saisonal stark schwankende Nachfrage);
- ▶ Vertrauensarbeitszeit, bei der der Arbeitgeber nur ein Arbeitsergebnis als Zielvorgabe setzt und die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Lage und Umfang der Arbeitszeit selbst unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben bestimmt.



Den Gewerkschaften als Tarifvertragspartei sowie Arbeitnehmervertretungen im Wege der Mitbestimmung fällt eine entscheidende Rolle zu, die Schutzbestimmungen des Arbeitszeitrechts durchzusetzen sowie die Interessen der Unternehmen und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung in Ausgleich zu bringen.

Bestehende rechtliche Möglichkeiten besser nutzen



Das Arbeitszeitrecht bietet also bereits vielfältige Möglichkeiten der Flexibilisierung. Eine weitere Deregulierung im Arbeitszeitgesetz geht zulasten des Gesundheitsschutzes. Stattdessen könnte die Anwendung der bestehenden Flexibilisierungsinstrumente optimiert werden – intelligente Arbeitszeitlösungen werden optimalerweise gemeinsam mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entwickelt. Tarifungebundene Arbeitgeber sollten auch das Potenzial der erweiterten kollektivvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten ausschöpfen. Zusätzlich sollte der Gesetzgeber prüfen, wo Rahmenbedingungen notwendig und möglich sind, betriebliche Interessen an weiterreichender Flexibilität mit den Interessen der Beschäftigten an Gesundheitsschutz und Zeitsouveränität in Ausgleich zu bringen. Die Verantwortung zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes muss beim Arbeitgeber bleiben, da dieser Ziele beziehungsweise Art und Umfang der Aufgaben per Weisungsrecht bestimmt.

3.2 Arbeitszeit und Gesundheit – Schutz und Zeitsouveränität



Mit dem Arbeitszeitgesetz kommt der Gesetzgeber dem Auftrag aus dem Grundgesetz nach, das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit sowie andere Grundrechte zu gewährleisten.⁸ Das Gesetz steckt den Rahmen für die Gestaltung gesundheitsgerechter und sicherer Arbeitsbedingungen ab: durch die Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, indem es die zeitliche Lage, Arbeitspausen und Ruhezeiten vorgibt. Damit sichert es zugleich Zeiten für die Regeneration und die Verwirklichung privater und gesellschaftlicher Belange. Das geltende Arbeitszeitrecht (siehe oben) bietet vielfältige Möglichkeiten für Flexibilität bei den Arbeitszeiten, wie Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer Bremen belegen.⁹

Die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit hat sich in den vergangenen beiden Jahrzehnten praktisch nicht verändert. Die Arbeitszeiten sind jedoch flexibler geworden und die tatsächlich geleisteten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten liegen zum Teil deutlich über den vereinbarten.¹⁰ Die Arbeitszeit wirkt sich direkt und indirekt auf die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus, als eigenständige Belastung, als verstärkender oder moderierender Faktor: Wie lange, zu welchen Zeiten und in welchem Tempo gearbeitet wird, beeinflusst das Ausmaß und die Qualität der arbeitsbedingten Belastung, die Bedingungen der Regeneration und die Belastungsfolgen. Je nach

⁸ Vgl. Vogelsang (2017).

⁹ Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2023).

¹⁰ Vgl. BAuA (2023).

Lage, Dauer und Gestaltung kann Arbeitszeit jedoch auch als schützendes Gestaltungselement wirken.

Bei der Thematisierung arbeitszeitbezogener Gesundheitsrisiken stehen gegenwärtig die psychischen Belastungen im Vordergrund, doch auch körperliche Belastungen, Mehrfachbelastungen und Wechselwirkungen im Belastungsgeschehen müssen in den Blick genommen werden. Lange und ungünstig gestaltete Arbeitszeiten verlängern die Zeit unter der jeweiligen für die Tätigkeit spezifischen Belastung, beispielsweise schwere körperliche Arbeit, Bewegungsarmut, hohe Konzentrationsanforderungen oder auch die Exposition gegenüber Gefahrstoffen.

Hohe arbeitszeitliche Belastungen schon mit dem geltenden Arbeitszeitrecht



Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse belegen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits bei einer Arbeitszeitgestaltung im Rahmen des geltenden Rechts hohen arbeitszeitbedingten Belastungen ausgesetzt sind, vor allem bei Arbeitszeiten außerhalb der Zeitspanne von 7 bis 19 Uhr oder am Wochenende. So betrifft die bereits jetzt gegebene gesetzliche Möglichkeit der Verkürzung von Ruhezeiten auf zehn Stunden vor allem Berufsgruppen mit ohnehin ungünstigen Arbeitszeiten, wie Pflegeberufe, Berufe im Gastgewerbe oder in Verkehrs- und Logistikbetrieben, und verstärkt die Wirkung der dort anzutreffenden hohen körperlichen und psychischen Belastungen. Wochenendarbeit kann sich negativ auf die psychische Gesundheit auswirken. Bei langen Arbeitszeiten bis zu 48 Stunden wöchentlich lassen sich deutliche Zusammenhänge mit gesundheitlichen Beschwerden wie Kopfschmerzen, Magen-Darm-Beschwerden, Müdigkeit, Erschöpfung oder Schlafstörungen und Stress nachweisen. Es besteht ein erhöhtes Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Schlaganfälle, Diabetes, Burn-out oder Depression.¹¹ Fehlhandlungen und Unfälle nehmen mit der Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit zu: Ab der achten Arbeitsstunde steigt das Unfallrisiko, zunächst moderat, mit zunehmender Arbeitsdauer exponentiell, infolge von Ermüdung und nachlassender Aufmerksamkeit.

Auch Schichtarbeit und vor allem Nachtarbeit gehen mit erhöhter Belastung einher, weil sie mit der Desynchronisation biologischer Rhythmen verbunden sind, was zugleich die Regeneration erschwert. Die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von psychischen Erkrankungen wie Burn-out sowie für einen Herzinfarkt ist größer. Bei Nachtarbeit zeigt sich ein

¹¹ Vgl. Backhaus et al. (2023).

erhöhtes Risiko für Unfälle und Fehlleistungen, das sich mit der Zahl der aufeinanderfolgenden Nachtschichten noch verstärkt.¹²

Arbeitszeiten im Land Bremen¹³

Das geltende Arbeitszeitrecht bietet Spielraum für Flexibilität, doch können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vielen Fällen ihre Bedarfe nicht zur Geltung bringen, wie die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit“ der Arbeitnehmerkammer Bremen zeigen. Durchschnittlich arbeiten die Beschäftigten im Land Bremen mit einer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 34,5 Stunden, tatsächlich ist es eine gute Stunde mehr.¹⁴ Etwa siebzig Prozent der Bremerinnen und Bremer arbeiten in Vollzeit, ein Drittel in Teilzeit oder in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung.

Männer verbringen mehr Zeit im Beruf, laut Vertrag arbeiten sie im Schnitt 37,4 Stunden, tatsächlich jedoch knapp 39 Stunden wöchentlich. Vollzeitarbeit ist nach wie vor Männersache: Neun von zehn der männlichen, jedoch nur die Hälfte der weiblichen Beschäftigten arbeiten in Vollzeit. In Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung sind die Anteile dementsprechend umgekehrt: Vier von fünf Teilzeitbeschäftigten und sieben von zehn der ausschließlich im Minijob Tätigen sind Frauen. Frauen haben deshalb deutlich kürzere Arbeitszeiten, laut Arbeitsvertrag sind es durchschnittlich 31 Stunden, tatsächlich eine Stunde wöchentlich mehr.

Gut die Hälfte aller Beschäftigten leisten Überstunden, bei einem guten Viertel sind es sogar mehr als drei Stunden wöchentlich; bei zwei von zehn werden die Überstunden nur manchmal oder gar nicht abgegolten.

Vier von zehn Beschäftigten arbeiten zumindest gelegentlich auch im Homeoffice; hier ist der Anteil derjenigen mit mehr als drei Überstunden pro Woche überdurchschnittlich hoch.

Etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können Arbeitsbeginn und Arbeitsende nicht beeinflussen; für etwas weniger als die Hälfte gelten Gleitzeitregelungen.

Gut fünf Prozent der Beschäftigten arbeiten auf Abruf, und von stark schwankenden Arbeitszeiten sind knapp vier Prozent betroffen.

Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit betreffen zahlreiche Beschäftigte – und ihre Familien – im Land Bremen: 25 Prozent aller Beschäftigten arbeiten in Schichten, 19 Prozent regelmäßig an Sonn- und Feiertagen, Nachtarbeit kommt bei über zehn Prozent regelmäßig vor. Sechs von zehn der von diesen Arbeitsformen betroffenen Beschäftigten sind Männer.

12 Vgl. Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V. (2020).

13 Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2023).

14 Hier hat sich die Situation in Bremen deutlich verbessert, in den Jahren 2017 und 2019 lag diese Differenz noch bei knapp drei Stunden (Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer 2017 und 2019).

Ein Fünftel der Beschäftigten kann bei der Arbeitszeitplanung selten oder nie Rücksicht auf familiäre Bedürfnisse oder private Interessen nehmen; vor allem in Vollzeit und besonders bei Beschäftigten, die mehr als 41 Stunden arbeiten, ist das der Fall. Bei Beschäftigten, die in Schichtarbeit, nachts oder Sonn- und feiertags arbeiten, ist mehr als jede und jeder Dritte betroffen. Die fehlende Rücksichtnahme bei der Arbeitszeitplanung ist für die Hälfte der Betroffenen eine starke Belastung.

Nicht einmal die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit ihrer Arbeitszeit zufrieden: Vier von zehn, vor allem Beschäftigte in Vollzeit und mit überlangen Arbeitszeiten von 41 Stunden und mehr, würden bei der wöchentlichen Arbeitszeit gern kürzertreten, während von denen mit Teilzeit und in Minijobs viele lieber mehr Wochenstunden arbeiten würden. Auf alle Beschäftigten bezogen liegt die Wunscharbeitszeit im Land Bremen durchschnittlich bei gut 32 Wochenstunden. Gründe für den Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten liegen vor allem im Bedürfnis nach mehr freier Zeit für die Familie und sich selbst. Zu hohe Belastungen durch die Arbeit und gesundheitliche Gründe spielen ebenfalls eine nicht unerhebliche Rolle.

Neue und vermehrte arbeitszeitbedingte Risiken im Wandel der Arbeitswelt

Es ist davon auszugehen, dass die mit der Deregulierung verbundene Ausdifferenzierung der Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeiten zur Entstehung neuer Risiken und einer Zunahme bestehender Risiken für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit führen wird.¹⁵



Digitalisierung und Flexibilisierung verstärken den Stress durch Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck. Die Beschleunigung von Arbeitsprozessen und neue Managementstrategien wie agiles Arbeiten stellen steigende Anforderungen an die Bewältigungskompetenz der Beschäftigten. Etwa jede vierte Arbeitnehmerin und jeder vierte Arbeitnehmer im Land Bremen befürchtet, mit der aktuellen Tätigkeit nicht bis zur Rente durchhalten zu können.¹⁶

Beschäftigte mit Arbeitszeitsouveränität berichten von einer besseren Gesundheit und Work-Life-Balance sowie einer erhöhten Zufriedenheit. Gestaltungsspielraum und zeitliche Flexibilität wirken also zunächst schützend sowie belastungsreduzierend und fördern die Bewältigung von Belastungen. Es entlastet jedoch nicht, sondern steigert im Gegenteil die psychische Belastung, wenn sich die Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weitgehend darin erschöpfen, zeitlich flexibel zu arbeiten und sie nicht auch Einfluss auf die Menge und die Arbeitsplanung nehmen können.¹⁷ Bei großem Arbeitsdruck oder anderweitig ungünstigen Rahmenbedingungen können vorhandene

15 Vgl. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2019).

16 Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2023).

17 Vgl. DGB-Index Gute Arbeit (2014).

Belastungssituationen verstärkt und Überforderung durch „interessierte Selbstgefährdung“ begünstigt werden. So tendieren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei hohem Arbeitsdruck und zu großem Arbeitspensum zu Mehrarbeit und Überstunden außerhalb der regulären Arbeitszeit im Homeoffice¹⁸, zur Verkürzung oder zum Auslassen von Arbeitspausen.

Arbeit auf Abruf verhindert eine verlässliche Planung und Einteilung arbeitsbezogener und arbeitsfreier Zeiten. Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und erweiterte Erreichbarkeit verlängern die Arbeitszeit und erhöhen das Arbeitspensum. Die Nichtvorhersehbarkeit von Arbeitszeiten lässt Arbeits- und Ruhezeiten verschmelzen, was das gedankliche Abschalten von der Arbeit („Detachment“) beeinträchtigt. Auf Dauer ist das Risiko für körperliche und psychische Beeinträchtigungen erhöht, die Vereinbarkeit mit privaten Belangen erschwert und die Work-Life-Balance verschlechtert.¹⁹ Auch das Arbeiten von zu Hause aus, mit dem Argument der Vereinbarkeit beworben, kann zur Verlängerung und Verlagerung von Berufsarbeit in die Abendstunden oder andere freie Zeiten führen und die Work-Life-Balance beeinträchtigen. Räumliche Mobilität, verbunden mit Pendeln, Dienstreisen oder Auslandsaufenthalten, verlängert die arbeitsgebundene Zeit und verkürzt die arbeitsfreie Zeit sowie die Ruhezeit.

Unverzichtbar: die elfstündige Ruhezeit



Die im Arbeitszeitgesetz verankerte Ruhezeit von elf Stunden soll das Mindestmaß an erforderlicher Zeit für die Regeneration sicherstellen. Verkürzte oder unterbrochene Ruhezeiten gehen in der Regel zulasten der Zeiten und der Qualität des Schlafs und verringern die Erholung. In allen Berufen gehen verkürzte Ruhezeiten mit vermehrten psychosomatischen Beschwerden sowie einer schlechteren Work-Life-Balance einher.²⁰

Verpflichtende Arbeitszeiterfassung: rechtssichere Ausgestaltung muss kommen



Elementar beim Schutz der Gesundheit ist deshalb die Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit. Der Europäische Gerichtshof hat mit einer Entscheidung im Jahr 2019 klargestellt, dass die Arbeitszeiten der einzelnen Beschäftigten zu dokumentieren und Arbeitgeber verpflichtet sind, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur täglichen Arbeitszeiterfassung einzurichten. Die Mitgliedstaaten der EU, somit auch die Bundesrepublik Deutschland, sind aufgefordert, dies in nationales Recht umzusetzen, damit das in der EU-Grundrechtecharta und der EU-Arbeitszeitrichtlinie begründete Arbeitnehmerrecht zum

18 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015), DGB-Index Gute Arbeit (2020).

19 Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017).

20 Vgl. Backhaus et al. (2023).

Gesundheitsschutz kontrollierbar eingehalten wird. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022 hat bestätigt, dass damit eine Verpflichtung zur Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeiten besteht, die über die aktuellen Regelungen im deutschen Arbeitszeitgesetz hinausgeht (Pflicht zur Erfassung von Arbeitszeiten, die über werktäglich acht Stunden hinausgehen). Um zu verhindern, dass die Form der Aufzeichnung zukünftig in Einzelfällen rechtlich durchgefochten werden muss, ist hier dringend eine rechtliche Ausgestaltung notwendig, die eindeutige Vorgaben zur Ausgestaltung der notwendigen Arbeitszeiterfassung definiert – und für Nichteinhaltung durch Unternehmen auch Bußgelder vorsieht.

Forderungen an Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitrecht: Vorrang für den Gesundheitsschutz



Bereits jetzt eröffnet das Arbeitszeitgesetz weiten Raum für flexible Arbeitszeitgestaltung und vielfältige Arbeitszeitmodelle – Vorrang muss dabei stets der Gesundheitsschutz genießen. Eine Aufweichung des arbeitszeitlichen Schutzes ist nicht hinnehmbar; angesichts der sich wandelnden Arbeitswelt mit steigender arbeitsbedingter Belastung und der Zunahme psychischer Erkrankungen muss er vielmehr gestärkt werden.

Wesentlich dafür ist, die Optionen für mehr Einflussnahme der Beschäftigten auf die Arbeitszeitgestaltung innerhalb der vom Arbeitszeitrecht gesteckten Grenzen sicherzustellen. Das setzt die Orientierung des Arbeitszeitrechts an den Kriterien der menschengerechten Gestaltung der Arbeit voraus: Arbeit soll ausführbar sein und nicht schädigen, erträglich sein und nicht beeinträchtigen, zumutbar sowie lern- und persönlichkeitsfördernd sein sowie zur Zufriedenheit beitragen. Schützende Arbeitszeitpolitik muss von folgenden Erwägungen geleitet sein:

- ▶ Die **Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten** auf zehn beziehungsweise 48 Stunden wie auch die **Mindestruhezeit von elf Stunden** sind auch zukünftig durch das Arbeitszeitrecht abzusichern und müssen als Mindestmaß verstanden und gehandhabt werden. In allen Berufen gehen verkürzte Ruhezeiten mit vermehrten psychosomatischen Beschwerden sowie einer schlechteren Work-Life-Balance einher.²¹ Überstunden und Mehrarbeit sind vorrangig durch freie Zeit auszugleichen.
- ▶ Arbeitszeit stellt einen wesentlichen Gestaltungsfaktor zum Ausgleich und zur Moderierung arbeitsbedingter Belastung dar. Im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes ist

21 Vgl. ebd.

Arbeitszeit als Kriterium der Gefährdungsbeurteilung und als Faktor bei der Entwicklung geeigneter Arbeitsschutzmaßnahmen regelmäßig einzubeziehen.

- ▶ Dem Schutz vor körperlicher und psychischer Überlastung dienen die gesetzlich verankerten **Arbeitspausen**. Sie zu schützen und einzuhalten ist selbstverständlich, denn für die Regeneration, den Ausgleich von Belastungen und die Pflege sozialer Kontakte spielen sie eine zentrale Rolle.
- ▶ Flexibilität bei der Lage und Gestaltung der Arbeitszeit kann angesichts zunehmender Entgrenzung von Arbeits- und Privatbereich als schützender Faktor wirken, wenn sie an den Belangen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer orientiert ist. **Planbarkeit und Verlässlichkeit der Arbeitszeit** müssen hierbei handlungsleitend sein.
- ▶ Die flexible Gestaltung von Arbeitszeiten muss auch die Verwirklichung der **Arbeitszeitbedarfe im Verlauf des Erwerbslebens** einbeziehen, mit einem arbeitszeitrechtlich abgesicherten Wechsel von längeren zu kürzeren Arbeitszeiten, Lebensarbeitszeitkonten und Sabbaticals.
- ▶ Auch in flexiblen Regelungen muss der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet sein. Das erfordert die gesetzliche Absicherung des **Rechts auf Nichterreichbarkeit** außerhalb der Arbeitszeit.
- ▶ Ein **Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice** muss Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern garantieren, dass hierfür geeignete Tätigkeiten in einem anteilig zur Arbeitszeit zu bestimmendem Umfang abseits vom Arbeitsplatz erledigt werden können. Der Arbeitgeber muss im Rahmen eines solchen Rechts begründen und nachweisen, wenn Tätigkeiten hierfür nicht geeignet sind oder betriebliche Abläufe erheblich gestört sind beziehungsweise nicht angepasst werden können. Rechtliche Regelungen sind mit klaren Schutzregeln für die Beschäftigten zu verbinden. Auch bei mobiler Arbeit gelten das Arbeitszeit- und das Arbeitsschutzgesetz.
- ▶ Die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes erfordert konsequente Kontrolle, womöglich auch Sanktionierung bei Verstößen. Deshalb müssen **die personellen Ressourcen der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht angemessen verstärkt** werden, insbesondere, weil die (bremische) Wirtschaft zwar durch große Industrie- und Hafenbetriebe geprägt ist, sich aber zugleich sehr viele Beschäftigte in den Branchen Logistik, (Einzel-)Handel etc. in kleinen und mittleren Betrieben befinden, in denen oftmals keine betriebliche Interessenvertretung vorhanden ist.

- ▶ Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitpolitik müssen den gesundheitlichen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleisten. Dazu ist es erforderlich, die Verpflichtung des Arbeitgebers zur **Erfassung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit** der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Grundlage der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs von 2019 und des BAG von 2022 zur Schaffung von Rechtssicherheit zügig in deutsches Arbeitszeitrecht umzusetzen. Eine Nichteinführung von Zeiterfassungssystemen ist mit Bußgeldern zu belegen.

3.3 Arbeitszeit und Weiterbildung



Weiterbildung braucht Zeit. Und Zeit ist – aus ökonomischer Perspektive betrachtet – ein knappes Gut,²² das für Weiterbildung, aber eben auch für viele andere Dinge eingesetzt werden kann und wird. Für Beschäftigte steht Weiterbildungszeit vor allem in Konkurrenz zur Arbeitszeit und zur Freizeit beziehungsweise Zeit für die Familie. Dabei ist seit Langem umstritten, ob und inwieweit die Arbeitszeit für eine Weiterbildung reduziert werden darf. Denn auch für Arbeitgeber ist (Arbeits-)Zeit ein kostbares Gut und sie sind dementsprechend daran interessiert, dass eine ausgewählte Weiterbildung im betrieblichen Interesse liegt. Für Beschäftigte und ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit kann hingegen auch eine Weiterbildung Vorteile bringen, die nicht mit dem aktuellen Beschäftigungsverhältnis zusammenhängt.

Das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung zielt auf eine erhöhte Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten. Die Förderung von Weiterbildung soll der beschleunigten Transformation in der Arbeitswelt begegnen und der Wirtschaft die Fachkräftebasis sichern. Doch bislang fehlt es den Beschäftigten vor allem an Zeit für Weiterbildung. Das Forschungsinstitut der Agentur für Arbeit, das IAB, kommt zu dem Ergebnis, dass unter anderem eine zusätzliche Verankerung von Freistellungsansprüchen für Beschäftigte dazu beitragen kann, die Anreize für eine Weiterbildung entscheidend zu erhöhen. Denn Arbeitgeber müssen einer Freistellung für Weiterbildungszwecke nach wie vor zustimmen.²³ Der Referentenentwurf zum Aus- und Weiterbildungsförderungsgesetz hat diesen Vorschlag aufgenommen und das Instrument der Bildungs(teil)zeit vorgesehen, mit dem Beschäftigte auf eigene Initiative eine Weiterbildung aufnehmen können sollten. Leider wurde das Instrument nicht mit ins endgültige Gesetz aufgenommen.

22 Vgl. Schwarz (2019).

23 Vgl. Klaus et al. (2020).

Daher existiert der aktuell einzige rechtlich verbindliche Anspruch auf Freistellung unabhängig vom betrieblichen Interesse in den Bildungszeitgesetzen der Bundesländer: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können für kürzere Bildungszwecke Bildungszeit in Anspruch nehmen. Für längere Weiterbildungen bestehen nur partiell Regelungen in Form von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Die meisten Beschäftigten müssen sich dementsprechend individuell mit ihrem Arbeitgeber auf eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine Freistellung einigen. Andernfalls muss die Weiterbildung in der Freizeit absolviert und mit dem Familien- beziehungsweise Privatleben vereinbart werden. Die Teilnahme und der Erfolg einer Weiterbildung hängen demnach entscheidend von den individuellen und betrieblichen Rahmenbedingungen ab.

Weiterbildungsteilnahme in Bremen 2023

Die Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit“ der Arbeitnehmerkammer Bremen aus dem Jahr 2023 liefert Daten zur Teilnahme, der Art und dem Umfang der absolvierten Weiterbildungen in Bremen.²⁴ Demnach haben in den vorangegangenen 24 Monaten insgesamt 57 Prozent der Befragten an einer Weiterbildung teilgenommen. Die Art beziehungsweise Dauer der wichtigsten absolvierten Maßnahme variiert allerdings stark: Rund die Hälfte der Beschäftigten nahm an einer mehrtägigen Bildungsveranstaltung mit einer Dauer zwischen zwei und fünf Tagen teil (51 Prozent). Bei 27 Prozent dauerte die wichtigste Weiterbildung mindestens sechs Tage. Aber ein Fünftel der Beschäftigten (21 Prozent) nahm als wichtigste Weiterbildung nur an einer sehr kurzen, maximal eintägigen Weiterbildung teil, die auf die Aufgabenerledigung und Produktivität am Arbeitsplatz abzielt und weniger auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des oder der Beschäftigten. Insgesamt dominieren also Weiterbildungen von kürzerer Dauer. Nicht unbeachtet sollte zudem bleiben, dass 43 Prozent der Befragten innerhalb von zwei Jahren an keinerlei Weiterbildungen, nicht einmal an einer Einarbeitung oder Unterweisung am Arbeitsplatz teilgenommen haben.

Insgesamt ist der Zugang zur Weiterbildung ungleich verteilt. So nehmen Ältere, Geringqualifizierte, Geringverdienende, Alleinerziehende, Beschäftigte mit erhöhten Arbeitsmarktrisiken, Beschäftigte in kleinen Betrieben, An- und Ungelernte sowie Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen seltener an Weiterbildungen teil und erfahren auch weniger Unterstützung von ihrem Arbeitgeber. Diejenigen, die besonders von einer Weiterbildung profitieren würden, werden zu wenig erreicht.²⁵

24 Für alle folgenden Angaben vgl. Schütz et al. (2023), S. 83 ff. (2019).

25 Diese Ergebnisse werden auch in bundesweiten Untersuchungen bestätigt: vgl. zum Beispiel BMBF (2022).

Bildungszeit: Vorbild für Recht auf Freistellung



Bildungsfreistellungsgesetze (in Bremen das Bildungszeitgesetz) regeln in den meisten Bundesländern einen Rechtsanspruch auf Freistellung für Bildungszwecke. Sie sind ein Vorbild für ein Recht auf Weiterbildung. Im Land Bremen haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit 1975 einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungszeit (ehemals Bildungsurlaub). Seitdem können sie auf ein vielfältiges Angebot an politischer, allgemeiner, kultureller und beruflicher Weiterbildung zurückgreifen. Beschäftigte können sich innerhalb von zwei Jahren zehn Tage weiterbilden und bekommen währenddessen weiter ihren Lohn gezahlt. Zeitpunkt und Inhalt der Weiterbildungsveranstaltung sind frei wählbar, der Arbeitgeber kann keine Vorgaben machen, muss aber rechtzeitig über die Teilnahme informiert werden. Die Weiterbildung kann, muss aber keinen Bezug zur beruflichen Tätigkeit aufweisen. Arbeitgeber können die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung nur dann ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen.

Welche Art von Weiterbildung in der Arbeitszeit und welche in der Freizeit stattfinden darf, ist seit jeher umstritten. Die Gesetzgebung zur Bildungszeit ist dafür ein exemplarisches Beispiel.²⁶ Viele Arbeitgeber wünschen sich ein Mitspracherecht und einen beruflichen Bezug bei der Auswahl der Themen. Studien belegen jedoch, dass sich aus der Teilnahme an Bildungszeit – auch bei nicht unmittelbar berufsbezogenen Themen – sowohl ein persönlicher als auch ein beruflicher Nutzen, etwa durch den Erwerb von Schlüsselkompetenzen, ergibt.²⁷

Zusammenfassend zeigt das Beispiel der Bildungszeit aber, dass ein Rechtsanspruch allein nicht zu einer breiten Teilnahme an Weiterbildung führt. Die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer von 2019 stellt fest, dass zwischen 2017 und 2019 13 Prozent der Bremer Beschäftigten an Bildungszeit teilnahmen.²⁸ Das kann im Bundesvergleich als hoher Wert eingeordnet werden. Denn Schmidt-Lauff konstatierte 2018²⁹, dass – je nach Bundesland – zwischen 0,5 und 10 Prozent der Beschäftigten die Bildungsfreistellung in Anspruch nehmen. Die Gründe für die geringe Inanspruchnahme können ganz vielfältig sein, wie zum Beispiel: fehlende Zeit, geringes inhaltliches Interesse, gering erwarteter Nutzen, fehlendes Wissen über die Freistellungsansprüche oder fehlende Unterstützung im Betrieb durch

26 Vgl. Käßplinger (2018).

27 Vgl. Robak et al. (2015).

28 Vgl. Schütz (2019).

29 Vgl. Schmidt-Lauff (2018).

Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen. Aufklärung, Beratung und eine gelebte Weiterbildungskultur in Betrieben müssen hier gegensteuern.

Arbeitszeitregelungen bei Weiterbildung: kein Rechtsanspruch für längere Weiterbildungen

Für Unternehmen ist Arbeitszeit kostbar, denn sie bedeutet Geld. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass betriebliche Weiterbildungen deutlich kürzer ausfallen als außerbetriebliche.³⁰ Im Jahr 2020 dauerten 90 Prozent der deutschlandweiten betrieblichen Weiterbildungen zwischen einigen Stunden und mehreren Tagen.³¹ Doch besonders abschlussbezogene Weiterbildungen, die langfristige Perspektiven bieten und damit die Arbeitsmarktrisiken von Beschäftigten deutlich reduzieren, beanspruchen deutlich mehr Zeit. Bei Betrieben stößt das nicht unbedingt auf Gegenliebe – sie sorgen sich nicht zuletzt, dass Beschäftigte sich aus dem Betrieb wegqualifizieren könnten. Alles in allem existiert bislang eine relativ große Handlungsmacht von Arbeitgebern.³² Wenn Beschäftigte sich nicht mit ihrem Arbeitgeber auf eine Freistellung einigen können, müssen sie diese in der Regel in ihrer Freizeit absolvieren und auch die Kosten tragen.

Ein Rechtsanspruch auf Freistellung existiert bislang nicht, auf Umwegen lässt sich Zeit für Weiterbildung organisieren – allerdings nur für bestimmte Beschäftigtengruppen. Der Tarifvertrag Qualifizierung der IG Metall adressiert beispielsweise das Thema Weiterbildung ausdrücklich und ermöglicht Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen eine Freistellung für Weiterbildung. Allerdings kann er nur in tarifgebundenen Betrieben der Branche umgesetzt werden.

Brückenteilzeit, Langzeitkonten und tarifliche Regelungen



Wenn Beschäftigte während einer Weiterbildung auf Teile ihres Einkommens verzichten können, haben sie die Möglichkeit, den Anspruch auf Teilzeitarbeit (nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz [TzBfG]) zu nutzen. Seit dem 1. Januar 2019 ist neben der unbegrenzten Teilzeit auch ein Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit im Gesetz verankert – die sogenannte Brückenteilzeit (§ 9a) (siehe Abschnitt Arbeitszeitrecht – Status quo und Möglichkeiten S. 8 ff.). Bis Ende 2019 war die Brückenteilzeit in den Unternehmen noch wenig nachgefragt. Die meisten Anfragen gab es in großen Unternehmen³³ – der Rechtsanspruch gilt ohnehin nur in Betrieben ab 200 Beschäftigten und eingeschränkt ab 45 Beschäftigten. Ob und wie viele Nutznießer

30 Vgl. Käßlinger (2018).

31 Vgl. BMBF (2022).

32 Vgl. Kocher/Welti (2013).

33 Vgl. Randstad-ifo-Personalleiterbefragung (2019).

der Brückenteilzeit diese für eine Weiterbildung nutzen, wurde bislang nicht erhoben. Klar ist jedoch: Ein Verzicht auf Einkommen während einer Weiterbildung ist für viele Beschäftigte nicht attraktiv. Die Teilnahme an Weiterbildung steigt mit dem Einkommen (siehe Infokasten). Geringverdienerinnen und Geringverdiener, die am meisten von Weiterbildung profitieren würden, werden die Brückenteilzeit eher nicht für Bildungszwecke in Anspruch nehmen.

Um eine Weiterbildung auch gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen zu können, sind Beschäftigte auf Regelungen der Interessenorganisationen wie Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen angewiesen. Aber auch Tarifverträge geben keinen einheitlichen und verbindlichen Rahmen für berufliche Weiterbildung vor. Bestehende Regelungen unterscheiden sich inhaltlich und gelten immer nur für Teile von Belegschaften.³⁴

Partiell existiert in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen die Möglichkeit, betriebliche Arbeitszeitkonten für Weiterbildung zu nutzen. Mittels dieser Konten soll die Ressource Zeit für Beschäftigte gestärkt werden. Dabei werden Zeitansprüche oder Guthaben kumuliert, die später für eine Freistellung von der Beschäftigung oder für Bildungszwecke verwendet werden können. Arbeitszeitkonten werden in Betrieben grundsätzlich immer wichtiger, um eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen. Neben kurzfristigen Modellen existieren in einigen Betrieben Langzeitkonten, die eine längere Freistellung, zum Beispiel für die Familie, für die Weiterbildung oder den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand, ermöglichen sollen.³⁵ Langzeitkonten sind im Vergleich zu Kurzzeitkonten wenig verbreitet.³⁶ Wie häufig so ein Konto explizit für Weiterbildung genutzt wird, lässt sich nicht bestimmen.

Zeitwertkonten müssen von den Beschäftigten angespart werden.³⁷ Hier verstärken sich bestehende Benachteiligungen, weil nicht alle Beschäftigten (wie zum Beispiel Frauen in Teilzeit, Menschen mit Sorge- und Familienpflichten) gleichermaßen für Weiterbildungszwecke ansparen können. Auch Beschäftigte mit geringem Einkommen sind kaum in der Lage, Guthaben für längere Freistellungen anzusparen – wenn ihnen ein solches Konto überhaupt angeboten wird. Das Modell ist folglich im Zuge moderner, flexibler Erwerbsbiografien nicht praktikabel, um Weiterbildung zu fördern.

Der Tarifvertrag Bildung/Qualifizierung der IG Metall definiert ein Kontenmodell, das ausschließlich für Bildungszwecke konzipiert ist. Die genauen Regelungen finden sich in den

34 Vgl. Busse/Seifert (2009).

35 Vgl. Ellguth et al. (2018).

36 Vgl. ebd.

37 Vgl. Kocher/Welti (2013).

regionalen Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie. Demnach können Beschäftigte in Betrieben, in denen eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, seit 2016 einen Rechtsanspruch auf persönliche Weiterbildung wahrnehmen. Zuvor konnten sie für eine Qualifizierung nur dann freigestellt werden, wenn diese als betrieblich notwendig oder zweckmäßig bewertet wurde. Beschäftigte müssen die Kosten und die Zeit für diese persönliche Weiterbildung selbst tragen. Arbeitgeber müssen sie dann für die Weiterbildung – ganz oder in Teilzeit – freistellen und ihnen bis zu sieben Jahre die Rückkehr garantieren. Dafür müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber eine individuelle Bildungsvereinbarung treffen, in der unter anderem festgehalten wird, dass Beschäftigte für die Weiterbildung ein Bildungskonto beim Arbeitgeber einrichten. Auf diesem wird Zeit und Geld als Wertguthaben angespart und später für die Weiterbildung verwendet. Es besteht ebenso die Möglichkeit, einen Kredit aufzunehmen, der nach der Weiterbildung abgearbeitet wird. Beschäftigte müssen also nicht die komplette Zeit für ihre Weiterbildung im Vorfeld ansparen, sondern können auch bis zu zehn Prozent ins Minus gehen. Auf dem Bildungskonto können Mehrarbeit sowie Teile des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes eingezahlt werden. Insgesamt können bis zu 152 Stunden jährlich angespart werden. Dadurch sollen mindestens 70 Prozent des normalen Monatslohns während der Weiterbildung garantiert werden.³⁸

Der Tarifvertrag der IG Metall hat bislang nicht die erhofften Erfolge unter den Beschäftigten erzielt. Es ist zu vermuten, dass die Eigenleistung für viele Beschäftigte zu hoch ist. Hinzu kommt, dass für längere Weiterbildungen ein sehr hoher Betrag angespart werden muss. Mehrarbeit kann beispielsweise schlecht mit dem Familienleben vereinbart und Wertguthaben bei niedrigem Einkommen schwer angespart werden.

Forderungen zur Arbeitszeitgestaltung: Wir brauchen ein Recht auf Weiterbildung



Weiterbildung wird immer wichtiger. Digitale Transformation und neue Arbeitsorganisation müssen zwingend durch Weiterbildung flankiert werden, die alle Beschäftigtengruppen erreicht. Wenn jedoch mehr Menschen an Weiterbildung teilnehmen sollen, müssen geeignete Instrumente zur Unterstützung geschaffen werden. Vor allem länger andauernde Weiterbildungen sind für Beschäftigte oft schwer zu realisieren, weil sie umfassender Freistellungsmöglichkeiten bedürfen. Darüber hinaus sind auch die finanziellen Herausforderungen einer längeren Weiterbildung erheblich. Nicht nur die Maßnahmenkosten, sondern auch der Einkommensverlust muss bei einer eventuellen Reduzierung oder Aussetzung der Arbeitszeit getragen werden. Dies führt dazu, dass sich vor allem Geringverdienerinnen und Geringverdiener eine

38 Vgl. IG Metall Vorstand.

Weiterbildung häufig nicht leisten können oder wollen und deshalb zum Beispiel die Brückenteilzeit nicht für Weiterbildungszwecke nutzen werden. Bestehende Regelungen – wie Langzeitkonten und der Tarifvertrag Qualifizierung – erreichen zudem immer nur einen Teil der Beschäftigten. Und auch hier profitieren Geringqualifizierte und geringfügig Beschäftigte in kleinen Betrieben oft weniger.

Im Koalitionsvertrag der Ampel wurde die Einführung der Bildungs(teil)zeit mit Bildungszeitgeld angekündigt und noch im Referentenentwurf zum Aus- und Weiterbildungsförderungsgesetz als innovative Neuerung präsentiert. Im endgültigen Gesetz taucht die Bildungs(teil)zeit jedoch nicht mehr auf. Damit wurde ein großer weiterbildungspolitischer Schritt verpasst. Denn erstmals wäre es für Beschäftigte jenseits der Aufstiegsförderung möglich geworden, auf eigene Initiative und im eigenen Interesse eine arbeitsmarktpolitische Weiterbildung aufzunehmen. Es bleibt abzuwarten, ob die Bundesregierung in dieser Legislatur noch einen Weg findet, die im Koalitionsvertrag angekündigte Bildungs(teil)zeit umzusetzen. Es braucht weiterhin konkrete, auf die Weiterbildung ausgerichtete Rechtsansprüche für alle Beschäftigten.

- ▶ Ein **Recht auf Weiterbildung** muss gesetzlich verankert werden, um allen Beschäftigten für abschlussbezogene Weiterbildungen nach obligatorischer Beratung eine Freistellung von der Arbeit zu ermöglichen.
- ▶ Dieses muss mit einem **Bildungszeitgeld** kombiniert werden, damit eine längere Phase der Weiterbildung auch für Geringverdienerinnen und Geringverdiener attraktiv wird. Dieses Bildungszeitgeld sollte den Beschäftigten während der Weiterbildung ihren Lebensunterhalt sichern. Darüber hinaus sollten die Weiterbildungskosten für Geringverdiener:innen erstattet werden.
- ▶ Weiterhin müssen Beschäftigte die Möglichkeit haben, eine qualifizierte und unabhängige **Weiterbildungsberatung**³⁹ in Anspruch zu nehmen, die auf die Bedarfe und Lebensumstände der Ratsuchenden ausgerichtet ist. Eine solche Beratung kann über Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten aufklären, bei der Suche nach Angeboten unterstützen, Vorurteile abbauen, zur Teilnahme motivieren und bestehende Unsicherheiten beseitigen.

39 Ein Rechtsanspruch auf Beratung wurde bereits mit dem Qualifizierungschancengesetz eingeführt. Die Bundesagentur für Arbeit bietet jetzt eine Weiterbildungsberatung für Arbeitslose und Beschäftigte an. Darüber hinaus können Beschäftigte sich auch bei den Kammern und verschiedenen Weiterbildungseinrichtungen beraten lassen.

- ▶ Zuletzt sind Arbeitgeber gefordert, in den Betrieben eine **Weiterbildungskultur** und damit mehr Akzeptanz für die Teilnahme an Weiterbildung zu schaffen. Je selbstverständlicher Weiterbildungsmaßnahmen im Unternehmen stattfinden, umso größer sind Wirkung und Akzeptanz in der Belegschaft und damit die betrieblichen Möglichkeiten, auf Veränderungen zu reagieren. Dazu ist es wichtig, dass Betriebe ihre langfristigen Qualifikationsbedarfe systematisch ermitteln.

3.4. Arbeitszeit und Sorgearbeit



Wer zu Hause die Sorgearbeit übernimmt, muss auf dem Arbeitsmarkt zurückstecken – mit den entsprechenden Folgen für das eigene Einkommen, den beruflichen Werdegang und die Rente. Diese Gleichung verläuft nach wie vor zulasten von Frauen, insbesondere von Müttern. Sie arbeiten auch ohne Kinder häufiger in Teilzeit als Männer und sind in Führungspositionen immer noch seltener. Eine gerechtere Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit und eine Angleichung der Erwerbsarbeitszeit zwischen Männern und Frauen ist ein wichtiger Schlüssel, um diese Benachteiligungen anzugehen. Welche Instrumente stehen der Politik und den Unternehmen zur Verfügung, um hier Einfluss zu nehmen?

Vom Gender Care Gap zum Gender Pay Gap



Seit 2005 ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen stetig gestiegen – auch im Land Bremen. Während damals nur gut jede zweite Frau erwerbstätig war, sind es aktuell ziemlich genau zwei Drittel. Dieser Aufholprozess ist jedoch seit der Corona-Pandemie ins Stocken geraten. Gerade im Land Bremen ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen sogar leicht rückläufig.⁴⁰ Eine nähere Betrachtung der konkreten Beschäftigungsverhältnisse zeigt außerdem, dass rund 90 Prozent der Männer in Vollzeit beschäftigt sind, aber nur knapp 50 Prozent der Frauen. Dieses Gefälle hat sich im Land Bremen bis zum Beginn der Corona-Pandemie sogar vergrößert: Für Männer sind in dieser Zeit etwa 10.000 zusätzliche Vollzeitstellen entstanden, während für Frauen die Zahl der Vollzeitstellen weniger wurde.⁴¹ Dadurch sind im Land Bremen jetzt mehr Frauen in Teilzeit tätig als in Vollzeit. Problematisch ist diese Entwicklung nicht nur, weil ein Teil der Teilzeitstellen nicht existenzsichernd ist. Oft ist in Teilzeit auch der Stundenlohn schlechter als in vergleichbaren Vollzeitjobs und zudem sind die Karrierechancen von Teilzeitbeschäftigten erheblich geringer. Dass Frauen viel häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als Männer, hängt vor allem damit zusammen, dass sie zu Hause den überwiegenden Teil der

40 Statistisches Bundesamt (2023), Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung.

41 Arbeitnehmerkammer Bremen (2022), Bericht zur Lage der Arbeitnehmer:innen.

unbezahlten Sorgearbeit leisten. Das gilt vor allem, wenn sie die direkte Sorgearbeit übernehmen, also die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen. Hinzu kommt die sogenannte unterstützende Sorgearbeit. Diese beinhaltet die Haushaltsführung, aber auch Reparaturarbeiten, Behördengänge und das ehrenamtliche Engagement.

Mit dem Problem, Erwerbs- und Sorgearbeit zu vereinbaren, ist dem DGB-Index Gute Arbeit zufolge jede zweite Arbeitnehmerin/jeder zweite Arbeitnehmer konfrontiert. So haben 41 Prozent der abhängig Beschäftigten Kinder zu betreuen⁴² und weitere zehn Prozent sind für die Pflege von einer oder mehreren Personen verantwortlich.⁴³ Frauen und Männer sind hier allerdings in unterschiedlichem Maße gefordert.

Die Zeitverwendungserhebung des Bundesamtes für Statistik für das Jahr 2022 zeigt auf, dass Eltern im Durchschnitt wöchentlich knapp 33 Stunden unbezahlte Arbeit leisten. Das sind 12 Stunden mehr als bei Männern und Frauen ohne Kinder. Dabei verbringen Mütter im Durchschnitt 39 Stunden, Väter im Durchschnitt 25 Stunden pro Woche mit unbezahlter Arbeit. Insgesamt haben Frauen im Jahr 2022 im Durchschnitt knapp 30 Stunden, Männer knapp 21 Stunden mit unbezahlter Arbeit pro Woche verbracht. Der Gender Care Gap beträgt damit 44 Prozent, das heißt Frauen verbringen im Durchschnitt 44 Prozent mehr Zeit mit unbezahlter Arbeit als Männer. Die kombinierte Zeitbelastung aus Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit liegt für Mütter und Väter gleichermaßen bei etwa 57 Stunden pro Woche. Frauen ohne Kinder arbeiten mit knapp 47 Stunden etwas länger als Männer ohne Kinder mit 45 Stunden.⁴⁴

Vor allem die Familiengründungsphase trägt dazu bei, dass die bezahlten Arbeitszeiten von Müttern und Vätern auseinanderdriften. In dieser Zeit stecken vorwiegend die Mütter beruflich zurück und reduzieren ihre Erwerbsarbeitszeit, während Männer erst richtig durchstarten. Dies zeigen Studien zur Entwicklung des Gender Pay Gap. In einer entsprechenden Untersuchung des DIW⁴⁵ wird deutlich, dass der Gender Pay Gap ab einem Alter von 30 Jahren stark ansteigt – nämlich von rund sieben Prozent bei den 25- bis 30-Jährigen auf 22 Prozent bei den über 40-Jährigen. In dieser Phase hat sich also die Gehaltslücke zwischen den Geschlechtern mehr als verdreifacht. Dass die Stundenlöhne von Männern in dieser Zeit stärker steigen als die von Frauen, hängt der DIW-Studie zufolge zum einen mit den

42 Vgl. DGB-Index Gute Arbeit (2017).

43 Vgl. Backhaus/Rose (2022).

44 Vgl. Statistisches Bundesamt (2024).

45 Vgl. Schäper et al. (2023).

familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und zum anderen mit der ungleichen Verteilung der Wochenarbeitszeit zusammen.

Wie eine andere Studie des DIW⁴⁶ zeigt, arbeiten in der Altersgruppe der 25- bis 27-Jährigen 20 Prozent der Männer und 30 Prozent der Frauen in Teilzeit. Bei den Frauen steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten dann ab 30 stark an, bei den Männern geht er hingegen zurück: Im Alter von 40 Jahren arbeiten laut DIW 62 Prozent der Frauen, aber nur 10 Prozent der Männer in Teilzeit. Dass vor allem die familienbedingte Reduzierung der Arbeitszeit zu einem geringeren Lohnwachstum beiträgt, wird durch ein weiteres Ergebnis der letztgenannten Studie untermauert: Kinderlose Frauen, die in Vollzeit arbeiten, weisen ähnliche Lohnprofile auf wie Männer. Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben erzielen Frauen, die Kinder haben, sogar ein um 40 Prozent geringeres Einkommen als kinderlose Frauen. Bei Frauen mit drei oder mehr Kindern liegt die sogenannte Motherhood Lifetime Penalty sogar bei fast 70 Prozent.⁴⁷

Wie funktioniert die Arbeitsteilung bei heterosexuellen Paaren?



Mit der Geburt des ersten Kindes erfolgen ganz überwiegend entscheidende Weichenstellungen: Welche Partnerin bzw. welcher Partner übernimmt welche Rolle im Haushalt und welche Rolle im Erwerbsleben? Die Übernahme von unbezahlter Sorgearbeit schwächt meistens den Status einer Person, während die Übernahme von Erwerbsarbeit zu einem höheren Status führt. Ist in der ersten Phase vor allem die Mutter für die Kinderbetreuung und die Haushaltsführung verantwortlich, spielen sich von Anfang an Mechanismen ein, die später schwer verändert werden können. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sie bei anstehenden Sorgearbeiten auch in Zukunft das Heft in der Hand hält, während der Partner beruflich vorankommt.

Eine spezialisierte Arbeitsteilung zwischen den Eltern wird außerdem durch Rahmenbedingungen wie fehlende Ganztagsbetreuungsplätze oder steuerliche Regelungen wie das Ehegattensplitting begünstigt. So ergibt sich nicht selten aus einer vielleicht zunächst nur zeitlich befristet angedachten Reduzierung der Arbeitszeit längerfristig ein Verharren in der Rolle einer Zuverdienerin.⁴⁸

Unstrittig ist, dass es bei den derzeitigen Betreuungsstrukturen gerade in Familien mit kleinen Kindern schwer ist, die Bedürfnisse von zwei Vollzeit- oder Vollzeitnahbeschäftigten unter einen Hut zu bekommen. Bei der Entscheidung, wer eine Erwerbspause einlegt oder

46 Vgl. Schrenker/Zucco (2020).

47 Vgl. Barisic/Consiglio (2020).

48 Vgl. Boll (2016).

seine Arbeitszeit reduziert, spielt häufig das Einkommen der beiden Elternteile eine wichtige Rolle. So stellt sich oft auch bei Paaren, die vor der Geburt des Kindes Sorge- und Erwerbsarbeit gerecht geteilt haben, die Frage, bei wem eine Arbeitszeitreduzierung geringere Verdienstaufschläge zur Folge hat. Hier wird die Verhandlungsposition vieler Mütter bereits dadurch beeinträchtigt, dass die Einkommen in den „klassischen Frauenberufen“ oft geringer sind als in den „klassischen Männerberufen“. Je besser die Einkommensaussichten und Karriereperspektiven der Frau sind, desto wahrscheinlicher ist es auch, dass die Erwerbs- und Sorgearbeit gerechter zwischen den Partnerinnen und Partnern verteilt wird. Dies belegt auch die Studie „Die Arbeitsteilung im Paar“, die im Zusammenhang mit dem Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt wurde.⁴⁹ Zu selten wird bedacht, dass die Verdienstaufschläge auch auf lange Sicht umso geringer sind, je kürzer Mütter in Elternzeit komplett aus dem Beruf herausgehen.⁵⁰ Allerdings spielen bei der Wahl der Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit häufig soziale Normen und Geschlechterzuschreibungen eine wichtige Rolle. Nach wie vor entscheiden sich die meisten Familien dafür, dass die Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren, um die Kinderbetreuung zu übernehmen. Hiermit werden auch Fakten geschaffen, wenn weitere Kinder geboren werden oder beispielsweise ein Pflegefall auftritt – also erneut zusätzliche Sorgearbeit zu leisten ist.

Arbeitszeit und Pflege



Nicht nur die Betreuung von Kindern, sondern auch das Auftreten eines familiären Pflegefalls stellt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor das Problem, Erwerbs- und Sorgearbeit zu vereinbaren. Im Gegensatz zur Kinderbetreuung kommen die Aufgaben relativ unvermittelt auf die Pflegenden zu und die zeitliche, körperliche und emotionale Belastung nimmt mit der Zeit zu. Der BAuA-Arbeitszeitbefragung zufolge betreut jede achte beschäftigte Frau, aber auch jeder elfte beschäftigte Mann pflegebedürftige Angehörige. Ältere Beschäftigte sind deutlich häufiger betroffen als jüngere Beschäftigte. Frauen sind auch in diesem Fall häufiger mit dem Problem konfrontiert, Beruf und Sorgearbeit unter einen Hut zu bekommen. Dies zeigt sich schon daran, dass Frauen mit privaten Pflegeaufgaben häufiger in Teilzeit arbeiten als Frauen ohne solche Aufgaben. Bei den Männern zeigt sich ein solcher Unterschied nicht.⁵¹ Angesichts der starken emotionalen und zeitlichen Beanspruchung durch die Pflege hat etwa ein Drittel der Hauptpflegepersonen im erwerbsfähigen Alter die Arbeitszeit reduziert,

49 Vgl. ebd.

50 Vgl. Lott/Eugelm (2019).

51 Vgl. Backhaus/Rose (2022).

einige steigen auch vorübergehend ganz aus dem Erwerbsleben aus.⁵² Eine aktuelle Studie des DIW zeigt auf, dass der Gender Care Gap in den Ländern besonders niedrig ist, die hohe Ausgaben für formelle Langzeitpflege aufweisen und insbesondere ein gut ausgebautes Angebot im Bereich der stationärer Langzeitpflege haben. Deutschland befindet sich hier im europäischen Vergleich nur im Mittelfeld, ein Ausbau der formellen Pflegeleistungen – so das Fazit der Studie – ist ein wichtiger Ansatzpunkt, um den Gender Care Gap zu reduzieren.⁵³

Elternzeit und Elterngeld



Da sowohl die Kindererziehung als auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger wichtige gesellschaftliche Aufgaben sind, ist die Politik gefordert, unterstützend einzugreifen. Durch die Einführung von Elternzeit und Elterngeld im Jahr 2007 sollte bei der Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben für mehr Geschlechtergerechtigkeit gesorgt werden. Mehrere Studien belegen, dass Väter, die eine längere Phase nach der Geburt zu Hause bleiben und so eine stabile Beziehung zum Kind aufbauen, auch später mehr Sorgearbeit übernehmen. Deshalb müssen vor allem für Anreize für Väter geschaffen werden, in Elternzeit zu gehen (zu den rechtlichen Rahmenbedingungen der Elternzeit vgl. Abschnitt zum Arbeitszeitrecht ab S. 8).

Die Einführung des Elterngeldes hat dazu geführt, dass mittlerweile 44 Prozent der Väter in Elternzeit gehen.⁵⁴ Ein Erfolg, zumal in einigen Bundesländern bereits jeder zweite Vater zumindest die gesetzlich geforderten zwei Monate in Anspruch nimmt. Es bedeutet aber auch, dass noch immer mehr als die Hälfte aller Väter keinen einzigen Monat Elterngeld beantragt. Die Väter, die Elternzeit nehmen, unterbrechen ihre Erwerbsarbeit im Durchschnitt für 3,3 Monate, die Mütter für 13,6 Monate.⁵⁵ Frauen bleiben dem Arbeitsmarkt also deutlich länger fern.

Durch die Einführung des Elterngeldes Plus nutzen zumindest 30 Prozent der Mütter die Möglichkeit, den Bezug des Elterngeldes mit einer Teilzeitbeschäftigung zu kombinieren. Der Anteil der Väter, der von diesem Instrument Gebrauch macht, ist von sechs auf zwölf Prozent angestiegen.⁵⁶ Obwohl er sich verdoppelt hat, liegt er weiterhin auf niedrigem Niveau.

52 Vgl. Kantar (2019).

53 Vgl. Geyer et al. (2024).

54 Statistisches Bundesamt (2022), Statistik zum Elterngeld.

55 Ebd.

56 BMFSFJ (2023), Väterreport.

Regelungen zum Elterngeld

Eltern mit einem monatlichen Nettoeinkommen ab 1.240 Euro erhalten 65 Prozent ihres Lohns und Eltern, deren Einkommen darunterliegt, erhalten 100 Prozent. Monatlich stehen Familien dadurch mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro zur Verfügung. Die Bezugsdauer des Basiselterngeldes kann auf 14 Monate verlängert werden, wenn sogenannte Partnermonate genommen werden. In diesem Fall muss der zweite Elternteil mindestens zwei Monate in Elternzeit gehen. Ab dem 01.04.2024 ist ein gleichzeitiger Bezug von Basiselterngeld beider Elternteile nur in einem der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes möglich. Der zweite Monat muss allein genommen werden. Ausnahmen gelten bei Mehrlings- und Frühgeburten.

2015 wurde das Elterngeld Plus eingeführt, um Anreize für eine parallele Teilzeitbeschäftigung zu setzen. Demnach kann die mögliche Bezugsdauer des Elterngeldes von 12 auf 24 Monate beziehungsweise von 14 auf 28 Monate verlängert werden, wenn eine Teilzeitbeschäftigung mit dem Bezug des halben Elterngeldbetrags kombiniert wird. Wird der Partnerschaftsbonus in Anspruch genommen, kann der Elterngeldbezug um weitere vier Monate verlängert werden, allerdings nur dann, wenn beide Elternteile in dieser Zeit in Teilzeit arbeiten – und zwar mindestens 24 und höchstens 32 Stunden.

Wenig Unterstützung für pflegende Angehörige



Während die Politik bei der Übernahme der Kinderbetreuung und der Erziehungsarbeit den Steuerbedarf erkannt hat und mit Elterngeld und Co. für eine finanzielle Kompensation der Sorgearbeit sorgt, gibt es entsprechende Regelungen für die Pflege bisher nicht. Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung von 2021 kündigt die Einführung von Lohnersatzleistungen für pflegebedingte Auszeiten jedoch an, um pflegenden Angehörigen eine größere Zeitsouveränität zu ermöglichen.

Sowohl die gesetzlichen Regelungen im SGB XI als auch die Pflegestärkungsgesetze I–III zielen darauf ab, die ambulante Pflege zu verbessern, damit Pflegebedürftige so lange wie möglich im häuslichen Umfeld betreut werden können. Das Vereinbarkeitsrichtlinien-Umsetzungsgesetz (VRUG) von 2022 und das Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz (PUEG) von 2023 beinhalten jedoch nur sehr geringfügige Verbesserungen für Angehörige.

Möglich ist eine finanzielle Kompensation für kurzfristige Freistellungen zur Organisation der Pflege (Pflegeunterstützungsgeld) sowie das Recht auf befristete Freistellung oder Arbeitszeitreduktion nach Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz, der Rechtsanspruch ist jedoch von unterschiedlichen Betriebsgrößen abhängig (vgl. die ausführliche Darstellung im Abschnitt „Arbeitszeitrecht – Rahmenbedingungen und Möglichkeiten“ ab S. 8).

Um den Verdienstaufschlag bei Arbeitszeitreduzierungen zu kompensieren, kann ein zinsloses Darlehen beantragt werden, das nach der Pflegezeit zurückgezahlt werden muss. Dies wird jedoch kaum genutzt, geht also am Bedarf vorbei.⁵⁷ Auch wenn Pflegezeit und Familienpflegezeitgesetz kombiniert werden können, ist eine Freistellung über 24 Monate hinaus nicht möglich. Die durchschnittliche Pflegedauer liegt jedoch für Personen über 60 Jahre bei mehr als vier Jahren, bei jüngeren Menschen ist sie deutlich länger.⁵⁸ Die 24 Monate reichen also bei Weitem nicht aus, um die notwendigen Pflegezeiten abzudecken. Über das Teilzeit- und Befristungsgesetz kann die Arbeitszeit ergänzend für mindestens ein Jahr und maximal fünf Jahre reduziert werden. Allerdings ist mit dieser Möglichkeit kein besonderer Kündigungsschutz verbunden. Pflegende sind also noch stärker als junge Eltern auf die Kooperationsbereitschaft ihres Arbeitgebers angewiesen.

Forderungen: Mit Gesetzen den gesellschaftlichen Wandel vorantreiben



Gerade in der Familiengründungsphase werden Weichen gestellt, die für die zukünftige Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern wegweisend sind. Deshalb muss der Gesetzgeber Anreize setzen, die dazu beitragen, dass Mütter und Väter gleichermaßen Zeit für die Sorgearbeit und Erziehung aufwenden und so auch beide Elternteile in gleichem Maße am Erwerbsleben teilnehmen können. Die derzeit geltenden Rahmenbedingungen, die durch Elterngeld und Elternzeit geschaffen wurden, reichen dafür nicht aus.

- ▶ Auf Bundesebene muss nachgesteuert werden. Vor allem sollte darauf hingewirkt werden, die **Dauer der Elternzeit von Müttern und Vätern** anzugleichen. Deshalb sollten die Partnermonate von jetzt zwei auf mindestens vier ausgeweitet werden – in denen Väter möglichst mehrere Monate für Kinder und Haushalt zuständig sind. Dann übernehmen Väter später mehr Verantwortung und ermöglichen so die umfangreichere Erwerbstätigkeit der Mütter.
- ▶ Der **Partnerschaftsbonus**, der darauf abzielt, dass beide Elternteile Erziehungs- und Erwerbsarbeit miteinander verbinden, verfehlt sein Ziel bisher. Dass der Teilzeitkorridor von 25 bis 30 Stunden auf 24 bis 32 Stunden erweitert wurde, ist zu begrüßen. Darüber hinaus müssen weitere Anreize geschaffen werden, damit sich mehr Väter und Mütter dafür entscheiden, die Elternzeit mit einer Teilzeitbeschäftigung zu kombinieren.

⁵⁷ Weniger als 200 Personen pro Jahr haben seit 2015 das Darlehen genutzt (vgl. Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023)).

⁵⁸ Vgl. Rothgang/Müller (2021).

- ▶ Viele Väter zeigen sich grundsätzlich aufgeschlossen, länger in Elternzeit zu gehen, fast 50 Prozent sagen jedoch, dass sie sich eine längere Auszeit finanziell nicht leisten können. Die **Lohnersatzrate** sollte im unteren Einkommensbereich erhöht werden.
- ▶ Viele Beschäftigte erleben Diskriminierungen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen.⁵⁹ An dieser Stelle sind die Betriebe gefordert, mehr Akzeptanz für berufliche Auszeiten zu schaffen. Das Diskriminierungsverbot von Eltern und Pflegenden im Beschäftigungsverhältnis sollte konkretisiert werden. Dafür sollte das **Merkmal familiäre Fürsorgeverantwortung in** das AGG aufgenommen werden.
- ▶ Eine **gute Beratungsinfrastruktur** kann dazu beitragen, dass auch kleine und mittelgroße Betriebe Lösungen finden, um die Inanspruchnahme des Elterngeldes Plus und der Partnerschaftsbonusmonate zu befördern. Im Land Bremen muss dafür die Servicestelle Beruf und Familie weiter ausgebaut werden.
- ▶ Eine **bedarfsgerechte Kinderbetreuungsinfrastruktur** ist der Schlüssel für die Erwerbstätigkeit, insbesondere der Mütter. Dabei ist die Qualität der Angebote ebenso wichtig wie am Elternbedarf orientierte verlässliche Betreuungszeiten sowie flexible Früh- und Spätdienste. Im Bundesland Bremen sind aktuell die Betreuungslücken zwischen dem Bedarf der Eltern und den vorhandenen Plätzen besonders groß. Der Ausbau der (ganztägigen) Betreuungsangebote muss deshalb zügig fortgesetzt und deutlich mehr Fachpersonal ausgebildet werden.

Zur besseren Absicherung von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen, die für die Pflege Arbeitszeit reduzieren, sollte, wie im Koalitionsvertrag der Bundesregierung von 2021 angekündigt, eine Lohnersatzleistung eingeführt werden. Dabei sollten Fehlanreize in Richtung eines längerfristigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben möglichst vermieden werden.⁶⁰ Gleichzeitig muss auch eine bedarfsgemäße und verlässliche professionelle Pflegeinfrastruktur zur Verfügung stehen, um Angehörige zu entlasten und deren Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Der Landespflegebericht zeigt auf, dass im Land Bremen seit dem Jahr 2015 ein Rückgang des Versorgungsgrades bei fast allen Leistungsangeboten (mit Ausnahme der Tagespflege) zu verzeichnen ist.⁶¹ Dieser Trend ist dringend aufzuhalten – und insbesondere

59 Vgl. Mohr et al. (2022).

60 Der Unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023) empfiehlt eine steuerfinanzierte Ersatzleistung über einen Zeitraum von maximal 36 Monaten. Von diesen sollten sich pflegende Angehörige bis zu sechs Monate vollständig freistellen lassen können (plus gegebenenfalls maximal drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase). Die restlichen Monate sollten als teilweise Freistellung entsprechend der aktuellen Regelung der Familienpflegezeit erfolgen.

61 Vgl. Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (2023).

die besonders unzureichenden Angebote der Kurzzeitpflege sind erheblich auszubauen. Ebenso wie für Eltern muss auch für Pflegende dafür gesorgt werden, dass sie dann, wenn sie es möchten oder brauchen, auf externe Unterstützung zurückgreifen können. Da sich gerade pflegende Angehörige häufig isoliert fühlen, ist für sie die Erwerbstätigkeit ein wichtiger emotionaler und psychischer Ausgleich. Maßnahmen, die darauf abzielen, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren, sind daher für Pflegende besonders wichtig. Zudem muss die professionelle Pflege bezahlbar sein, damit Menschen nicht zu der paradoxen Entscheidung gezwungen werden, aus finanziellen Gründen beruflich kürzerzutreten, um sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern.

- ▶ Die **Pflegeinfrastruktur in Bremen** inklusive Kurzzeitpflege muss dringend **bedarfsgerecht ausgebaut** und ein weiteres Absinken des Versorgungsgrades aufgehalten werden.
- ▶ Lohneinbußen in (Familien-)Pflegezeiten sollten durch Lohnersatzleistungen zumindest in Teilen kompensiert werden, um den **Verdienstaufschlag während der Pflege** gering zu halten. Rückkehrmöglichkeiten und Schutzbestimmungen sind gesetzlich zu regeln, um Benachteiligungen durch langfristig geringere Verdienste und niedrigere Rentenansprüche zu vermeiden. Anreize für Phasen des Komplettausstiegs sollten (über die aktuell möglichen sechs Monate hinaus) vermieden werden.
- ▶ Da ein Rechtsanspruch auf Freistellung oder Arbeitszeitreduktion gemäß **Pflegezeitgesetz** erst bei Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht und nach dem **Familienpflegegesetz** sogar erst für Unternehmen mit über 25 Beschäftigten, werden viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von diesen Regelungen ausgeschlossen beziehungsweise sind von der Kooperationsbereitschaft des Unternehmens abhängig. Die Betriebsgrößenschwelle muss daher auf 15 Beschäftigte vereinheitlicht oder ganz abgeschafft werden.
- ▶ Grundsätzlich sollten alle Regelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegegesetzes **in einem Gesetz zusammengeführt** werden. Dies steigert die Akzeptanz und Attraktivität durch Transparenz und Übersichtlichkeit für betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betriebe und vermindert den bürokratischen Aufwand.
- ▶ Der **Sonderkündigungsschutz für Pflegende** ist an Ankündigungsfristen anzupassen, er sollte zudem mindestens auf drei Monate nach vollständiger Rückkehr in den Beruf ausgeweitet werden, um den Übergang besser abzusichern.
- ▶ Die gesetzlich geregelte **maximale Pflegezeit von 24 Monaten** reicht häufig nicht aus. Sie sollte auf mindestens 36 Monate ausgeweitet werden.

Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt durch Angleichung der Arbeitszeiten



Auch auf der betrieblichen Ebene bestehen wichtige Handlungsmöglichkeiten, um Erwerbs- und Sorgearbeit besser miteinander in Einklang zu bringen. Das gilt sowohl für Eltern als auch für pflegende Angehörige: Flexible Arbeitszeiten, Langzeitarbeitskonten und großzügige Homeoffice-Regelungen, die jedoch nicht als Zeiten für Kinderbetreuung falsch verstanden werden dürfen. Damit trotz verbesserter gesetzlicher und betrieblicher Rahmenbedingungen letztendlich nicht doch wieder Frauen den Großteil der Sorgearbeit übernehmen, spielt die Angleichung der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen eine zentrale Rolle. Das gilt vor allem in den karriererelevanten Jahren zwischen 30 und 40. Das Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik FIT hat im Rahmen einer Wirkungsprognose im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend berechnet, dass eine Veränderung der Arbeitszeiten einen deutlichen Effekt auf die Verteilung der Sorgearbeit haben könnte. Dieser Schätzung zufolge könnte eine 30-Stunden-Woche für Frauen und Männer eine Verringerung des Gender Care Gaps um 14,3 Prozent zur Folge haben, die 35-Stunden-Woche für alle könnte den Gender Care Gap sogar um 22 Prozent reduzieren.⁶² Um dies zu ermöglichen, müssen nicht nur Mütter vermehrt die Möglichkeit haben, auch vollzeitnah erwerbstätig zu sein, auch für Väter muss es selbstverständlicher werden, die Arbeitszeit zu reduzieren. In den Betrieben sollte deshalb eine Kultur geschaffen werden, die es Männern und Frauen ermöglicht, auch in Teilzeit Karriere zu machen und sich beruflich weiterzuentwickeln. Viele Väter äußern nach wie vor die Befürchtung, dass eine längere Elternzeit negative berufliche Konsequenzen nach sich zieht. Unternehmen sollten sich bewusst machen, dass auch Väter während der Elternzeit Kompetenzen erwerben, die dem betrieblichen Ablauf zugutekommen und deshalb einen Gewinn für das Unternehmen darstellen.

62 Vgl. Calahorrano et al. (2019).

4. Literatur

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (2023): Koordinaten der Arbeit im Land Bremen – Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2023. Bremen.

Arbeitnehmerkammer Bremen (2022): Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2022.

Backhaus, Nils/Nold, Johanna/Entgelmeier, Ines/Brenscheidt, Frank/Tisch, Anita (2023): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen, 2. Aufl. BAuA: Fokus. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund.

Backhaus, Nils/Rose, Uwe (2022): Beschäftigte mit Pflegeaufgaben im privaten Umfeld: Verbreitung und psychische Gesundheit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Fakten, Dortmund.

Barisic, Manuela/Consiglio, Valentina Sara (2020): Die große Kluft: Frauen verdienen im Leben nur halb so viel wie Männer. Bertelsmann Stiftung, 17. März 2020.

BAuA (2023): Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (2017): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. 1. Auflage. Dortmund.
https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.pdf?_blob=publicationFile&v=14. Zugriff am 10.01.2020.

Bauer, Frank (2018): IAB-Stellungnahme zur Regulierung von flexiblen Arbeitszeiten. In: IAB-Kurzbericht 7/2018.

Boll, Christina (Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut HWWI) (2016): Die Arbeitsteilung im Paar. Theorien, Wirkungszusammenhänge, Einflussfaktoren und exemplarische empirische Evidenz. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung im Auftrag des Instituts für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. Frankfurt am Main, Hamburg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2015): Monitor Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2022): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020 – Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht. Berlin.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2023): Väterreport. Berlin.

Calahorrano, Lena/Rebaudo, Mara/Stöwhase, Sven (2019): Gender Care Gap: Ursachen des Gap und Wirkungsprognose von Handlungsempfehlungen, Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik FIT. Sankt Augustin.

Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V. (2020) (DGAUM) (Hrsg.): Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit. Arbeitsmedizinische Leitlinie. S2k LL 002–030. Version Oktober.

DGB-Index Gute Arbeit (2014): Der Report 2014. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Mit dem Themenschwerpunkt: Arbeitszeitgestaltung. Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten, die Verlässlichkeit von Verträgen. Berlin.

DGB-Index Gute Arbeit (2017): Der Report 2017. Themenschwerpunkt: Arbeit, Familie, private Interessen – wodurch die Vereinbarkeit behindert wird und wie sie zu befördern ist. Berlin.

DGB-Index Gute Arbeit (2020): Report 2020. Mehr als Homeoffice – Mobile Arbeit in Deutschland. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020, Berlin.

Ellguth, Peter/Gerner, Hans-Dieter/Zapf, Ines (2018): Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltung. Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger. In: IAB-Kurzbericht 15/2018.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Hrsg.) (2019): Die europäische Unternehmenserhebung über neue und neu aufkommende Risiken (ESENER). <https://osha.europa.eu/de/facts-and-figures/esener>. Zugriff am 27.03.2020.

Geyer, Johannes/Haan, Peter/Teschner, Mia (2024): Ausbau der Pflegeversicherung könnte Gender Care Gap in Deutschland reduzieren, in: DIW-Wochenbericht, 7/2024, 14.02.2024.

IG Metall Vorstand: Tarifliche Bildungsteilzeit. Frankfurt am Main. https://www.igmetall.de/docs_themenheft_32069-56804_ansicht_ad25f04dd012178efdcf6ffa95b8afeeb171d116.pdf. Zugriff am 09.01.2020.

Kantar (2019): Wissenschaftliche Evaluation der Umstellung des Verfahrens zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit (§ 18c Abs. 2 SGB XI), Abschlussbericht für das Bundesministerium für Gesundheit, München 2019.

Käpplinger, Bernd (2018): Zeit für Weiterbildung und zeitgemäße Weiterbildung. In: BWP, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 01/2018. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, S. 6–10.

Klaus, Anton/Kruppe, Thomas/Lang, Julia/Roesler, Konrad (2020): Geförderte Weiterbildung Beschäftigter. Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig. In: IAB-Kurzbericht 24/2020.

Kocher, Eva/Welti, Felix (2013): Wie lässt sich ein Anspruch auf Weiterbildung rechtlich gestalten? Rechtliche Instrumente im Arbeits- und Sozialrecht. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
<https://library.fes.de/pdf-files/wiso/09665.pdf>. Zugriff am 09.01.2024.

Lott, Yvonne/Eugelm, Lorena (2019): Lohnnachteile durch Mutterschaft: Helfen flexible Arbeitszeiten?, WSI-Report Nr. 29, Mai 2019. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_49_2019.pdf. Zugriff am 09.01.2024.

Mohr, Sören/Nicodemus, Johanna/Stoll, Evelyn/Weuthen, Ulrich/Juncke, David (2022): Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen. Bericht im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Nomos. Baden-Baden.

Randstad-ifo-Personalleiterbefragung (2019): Ergebnisse: 3. Quartal 2019.
https://www.randstad.de/s3fs-media/de/public/2020-07/randstad-ifo-berichtsband_q3-2019.pdf. Zugriff am 19.10.2020.

Robak, Steffi/Rippien, Horst/Pohlmann, Claudia/Heidemann, Lena (2015): Zusammenfassung, Ergebnisdiskussion und Ausblick. In: S. Robak/H. Rippien/L. Heidemann & C. Pohlmann (Hrsg.), Bildungsurlaub – Planung, Programm und Partizipation. Eine Studie in Perspektivverschränkung. Peter Lang. Frankfurt am Main, S. 351–385.

Rothgang, Heinz/Müller, Rolf (2021): Barmer Pflegereport 2021. Wirkungen der Pflegereformen und Zukunftstrends. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse – Band 32, herausgegeben vom BARMER Institut für Gesundheitssystemforschung, Berlin.

Schäper, Clara/Schrenker, Annetrin/Wrohlich, Katharina (2023): Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an. In: DIW-Wochenbericht 9/2023, 1. März 2023.

Schmidt-Lauff, S. (2018): Betriebliche Weiterbildung: Bildungsurlaub. In P. Krug & E. Nuisel (Hrsg.), Praxishandbuch Weiterbildungsrecht (S. 1–38). Köln: Wolters Kluwer.

Schrenker, Annetrin/Zucco, Aline (2020): Der Gender Pay Gap steigt mit dem Alter von 30 Jahren stark an. In: DIW-Wochenbericht 10/2020, 4. März 2020.

Schütz, Holger/Thiele, Nils/Kleudgen, Martin/Koßmann, Joanna (2023): Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2023. Eine Studie von infas – Institut für angewandte Sozialwissenschaften GmbH im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Schwarz, Jörg (2019): Zeit als Ressource der Erwachsenenbildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung 04/2019. Frankfurt am Main, S. 335–343.

Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (2023): Landespflegebericht Bremen 2023 – Kommunale Pflegeberichterstattung der Städte Bremen und Bremerhaven, Bremen, November 2023. <https://www.transparenz.bremen.de/erster-landespflegebericht-fuer-das-bundesland-bremen-veroeffentlicht-208380?asl=bremen02.c.732.de>. Zugriff am 04.01.2024.

Statista (2023): Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Ländern der EU 2022. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/75864/umfrage/durchschnittliche-wochenarbeitszeit-in-den-laendern-der-eu/>. Zugriff am 04.01.2024.

Statistisches Bundesamt (2022): Statistik zum Elterngeld für 2019 geborene Kinder. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2023): Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2024): Wo bleibt die Zeit. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2022. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Ergebnisse/_inhalt.html. Zugriff am 07.03.2024.

Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023): Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Berlin, Juni 2023. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-bericht-des-unabhaengigen-beirats-fuer-die-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-228546>. Zugriff am 04.01.2024.

Vogelsang, Hinrich (2017): Arbeitszeitschutz als Grundrechtsschutz. Vortrag im Rahmen des Hans-Böckler-Forums „Arbeitszeit – zwischen Theorie und Wirklichkeit“ am 2.–3. März 2017 in Berlin.

Dr. Kai Huter
Referentin für Arbeitsschutz und Gesundheitspolitik

Jessica Heibült
Referentin für Weiterbildung und Hochschulpolitik

Elke Heyduck
Geschäftsführerin

Thomas Schwarzer
Referent für kommunale Sozialpolitik

Wiebke Blanquett
Stellvertretende Leitung Politikberatung

Impressum: KammerFokus Nr. 1/2024, April 2024 / Herausgeberin: Arbeitnehmerkammer Bremen,
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen / Redaktion: Elke Heyduck / Eigendruck
Den KammerFokus finden Sie auch als Download auf der Website www.arbeitnehmerkammer.de

Diese Publikation ist eine aktualisierte Fassung der KammerPosition Nr. 1/2021, Autorinnen und Autoren der ersten Fassung waren außerdem Barbara Reuhl, Dr. Marion Salot und Klaas Kuhlmann