



---

**Arbeitnehmerkammer  
Bremen**

# KammerPosition

**Arbeitszeit –  
Schutz und Souveränität für  
Beschäftigte**

1/2021

## Worum geht es?

Arbeitszeitpolitik hat in Diskussionen und in der Praxis in den letzten Jahren eine deutliche Renaissance erlebt. Dabei werden heute im Vergleich zu früheren Jahrzehnten wesentlich vielfältigere Facetten der Ausgestaltung diskutiert und der Aspekt der Lebensphasenorientierung wurde stärker in den Fokus gerückt.<sup>1</sup> Die Beschäftigten wollen und brauchen mehr Zeitsouveränität in besonderen Lebensphasen und -situationen – also 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. Zusammen mit weiteren Ansätzen stehen sie im Mittelpunkt der Debatte über eine neue Zeitsouveränität und 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: Deutlich 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.<sup>2</sup> 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,<sup>3</sup> 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 grundlegend Neues, sondern fußen auf einer langen Tradition. Sie umfassten etwa die Durchsetzung der 40-Stunden-Woche und des 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 dementsprechend 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 und gegenüber individuellen Bedürfnissen oft rücksichtslosen Rollenverteilung einher: Im Mittelpunkt

<sup>1</sup> Zu tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten der Beschäftigten im Land Bremen vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2019). Diese Beschäftigtenbefragung macht unter anderem deutlich: Während Vollzeitbeschäftigte überwiegend eine Reduktion ihrer Arbeitszeit wünschen, würde ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten umgekehrt gern länger arbeiten.

<sup>2</sup> Vgl. Ellguth et al. (2018).

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

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 und das Normalarbeitsverhältnis (mit leichten Gegentendenzen in den vergangenen Jahren des wirtschaftlichen Aufschwungs) hat 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 Flexibilisierungsinstrument genutzt. Darüber hinaus verfügt nur noch eine knappe Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über dauerhaft freie Wochenenden, Erreichbarkeit außerhalb der eigentlichen Arbeitszeiten wird vielfach erwartet und oft nicht vergütet, und immerhin gut fünf Prozent der Beschäftigten arbeiten nur auf Abruf und mit unbezahlten Wartezeiten.<sup>4</sup>

In der politischen Debatte um Arbeitszeiten und im Lichte unterschiedlichster Bedarfe werden nun vielfach andere Fragen als formale Wochenarbeitszeiten in den Vordergrund gestellt. So gewinnt auf einer konkreten Ebene die „situativere“ Arbeitszeitgestaltung in besonderen Lebensphasen an Bedeutung, wobei allerdings die Frage der wirtschaftlichen Leistbarkeit für untere Einkommen meist unterbelichtet bleibt. Auf einer abstrakteren Ebene wird die Diskussion zum einen von der fortschreitenden Digitalisierung und ihren Auswirkungen auf die Arbeitsgestaltung (zum Beispiel mobiles Arbeiten als Souveränitätsgewinn für Beschäftigte, ständige Erreichbarkeit hingegen als Belastung) geprägt. Aber auch 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 verbrieftener Freistellungsansprüche beantwortet worden – mit Ausnahme der Bildungszeitgesetze auf Länderebene.

Zum anderen ist eine Abkehr vom traditionellen Rollenverständnis erkennbar, durch die jüngere Menschen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunehmend als gemeinsame Aufgabe wahrnehmen, 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.

---

<sup>4</sup> Vgl. Backhaus et al. (2018).

## Schutz und Zeitsouveränität – Arbeitszeit und Gesundheit

Mit dem Arbeitszeitgesetz kommt der Gesetzgeber dem Auftrag aus dem Grundgesetz nach, das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit und andere Grundrechte zu gewährleisten.<sup>5</sup> 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, und weil es die Arbeit an Sonn- und Feiertagen beschränkt. Damit sichert es zugleich Zeiten für die Regeneration und die Verwirklichung privater und gesellschaftlicher Belange. Das geltende Arbeitszeitrecht (siehe Kasten) bietet vielfältige Möglichkeiten für Flexibilität bei den Arbeitszeiten, wie Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer Bremen belegen.<sup>6</sup>

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 deutlich über den vereinbarten.<sup>7</sup> 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 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 schon 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,

<sup>5</sup> Vgl. Vogelsang (2017).

<sup>6</sup> Arbeitnehmerkammer Bremen (2019).

<sup>7</sup> Vgl. Backhaus et al. (2018).

Burn-out oder Depression sowie für Suchterkrankungen.<sup>8</sup> 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 erhöhtes Risiko für Unfälle und Fehlleistungen, das sich mit der Zahl der hintereinanderliegenden Nachtschichten noch verstärkt.<sup>9</sup> So ereigneten sich große Katastrophen wie die Havarie des Öltankers Exxon Valdez oder die Explosion im Atomkraftwerk Tschernobyl während der Nachtschicht.

#### **Arbeitszeiten im Land Bremen**

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 sind es drei Stunden mehr. Drei Viertel der Bremerinnen und Bremer arbeiten in Vollzeit, ein Viertel in Teilzeit oder in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung.

Männer verbringen mehr Zeit im Beruf, laut Vertrag arbeiten sie im Schnitt fast 38 Stunden, tatsächlich jedoch über 41 Stunden wöchentlich. Vollzeitarbeit ist nach wie vor Männersache: Neun von zehn der männlichen, jedoch nur knapp die Hälfte der weiblichen Beschäftigten arbeiten in Vollzeit. In Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung sind die Anteile dementsprechend umgekehrt: Neun von zehn Teilzeitbeschäftigten und vier von fünf der ausschließlich im Minijob Tätigen sind Frauen. Frauen haben deshalb deutlich kürzere Arbeitszeiten, laut Arbeitsvertrag sind es durchschnittlich knapp 31 Stunden, tatsächlich zwei Stunden wöchentlich mehr.

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

Fünf von zehn Beschäftigten arbeiten zumindest gelegentlich auch im Homeoffice; hier ist der Anteil derjenigen mit mehr als 3 Überstunden pro Woche überdurchschnittlich hoch.

Vier von zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können Arbeitsbeginn und Arbeitsende nicht beeinflussen; der Anteil derjenigen, für die Gleitzeitregelungen gelten, ist gleich hoch.

Mehr als zehn Prozent der Beschäftigten arbeiten auf Abruf, und von stark schwankenden Arbeitszeiten sind knapp fünf Prozent betroffen.

<sup>8</sup> Vgl. Beermann et al. (2019).

<sup>9</sup> Vgl. Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. (2020).

Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit betreffen zahlreiche Beschäftigte – und ihre Familien – im Land Bremen: 25 Prozent aller Beschäftigten arbeitet in Schichten, 20 Prozent regelmäßig an Sonn- und Feiertagen, Nachtarbeit kommt bei über zehn Prozent regelmäßig vor. Sechs von zehn von diesen Arbeitsformen betroffenen Beschäftigten sind Männer.

Ein Fünftel der Beschäftigten – eher Männer als Frauen – können bei der Arbeitszeitplanung selten oder nie Rücksicht auf familiäre Bedürfnisse oder private Interessen nehmen; vor allem in Vollzeit oder bei langen Arbeitszeiten ist das der Fall. 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: Drei von zehn, vor allem Beschäftigte in Vollzeit und mit überlangen Arbeitszeiten von 41 Stunden und mehr, würden bei der wöchentlichen Arbeitszeit gerne kürzertreten, während diejenigen mit Teilzeit und in Minijobs lieber mehr Wochenstunden arbeiten würden. Auf alle Beschäftigten bezogen liegt die Wunscharbeitszeit im Land Bremen durchschnittlich bei knapp 33 Wochenstunden. Der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung ist bei denjenigen Beschäftigten stärker ausgeprägt, die nach einer besseren Vereinbarkeit mit familiären Bedürfnissen und privaten Interessen oder nach Entlastung bei angeschlagener Gesundheit streben.

### 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.<sup>10</sup>

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. Nahezu drei von zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Land Bremen befürchten inzwischen, mit der aktuellen Tätigkeit nicht bis zur Rente durchhalten zu können.<sup>11</sup>

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 erschöpft, flexibel zu arbeiten.<sup>12</sup> Bei großem Arbeitsdruck oder anderweitig ungünstigen Rahmenbedingungen können vorhandene Belastungssituationen verstärkt und Überforderung durch „interessierte Selbstgefährdung“ begünstigt werden. So tendieren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei hohem

<sup>10</sup> Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2019).

<sup>11</sup> Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2019).

<sup>12</sup> Vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit (2014).



Arbeitsdruck und mit zu großem Arbeitspensum zu Mehrarbeit und Überstunden außerhalb der regulären Arbeitszeit im Homeoffice<sup>13</sup>, 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.<sup>14</sup> 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, verlängern die arbeitsgebundene Zeit und verkürzen die arbeitsfreie Zeit und 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.<sup>15</sup>

#### **Verpflichtende Arbeitszeiterfassung: Das muss kommen**

Elementar beim Schutz der Gesundheit ist deshalb die Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit. Auch wenn in einer ersten Arbeitsgerichtsentscheidung in Deutschland zu Anfang des Jahres 2020 die generelle Verpflichtung der Arbeitgeber zur Erfassung der Arbeitszeiten aller Mitarbeitenden festgestellt wurde, existiert in Deutschland bislang lediglich eine Pflicht zur Erfassung werktäglicher Arbeitszeiten, die länger als acht Stunden betragen. 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 Mitgliedsstaaten der EU, auch die Bundesrepublik Deutschland, sind aufgefordert, dies in nationales Recht umzusetzen, damit das in der EU-Grundrechtecharta und der EU-Arbeitszeitrichtlinie begründete Arbeitnehmerrecht zum Gesundheitsschutz kontrollierbar eingehalten wird.

#### **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.

<sup>13</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015).

<sup>14</sup> Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017).

<sup>15</sup> Vgl. Backhaus et al. (2019).

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.<sup>16</sup> 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 **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 sind. **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 Homeoffice** muss Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern garantieren, dass hierfür geeignete Tätigkeiten in einem zu bestimmenden Umfang zu Hause 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. Auch im Homeoffice gelten das Arbeitszeit- und das Arbeitsschutzgesetz.

---

<sup>16</sup> Vgl. ebd.



- ▶ 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 durch eine klein- und mittelbetriebliche Struktur geprägt ist, 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 Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs von 2019 zügig in deutsches Arbeitszeitrecht umzusetzen. Die Initiativ- und Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Einführung von digitalisierten Zeiterfassungssystemen sind zugleich damit zu erweitern.

## Arbeitszeit und Weiterbildung

Weiterbildung braucht Zeit. Und Zeit ist – aus ökonomischer Perspektive betrachtet – ein knappes Gut,<sup>17</sup> 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, 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.

Neue Gesetze wie das „Qualifizierungschancengesetz“ und das „Arbeit von morgen“-Gesetz zielen auf eine erhöhte Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten. Allerdings haben sich trotz Ausweitung der Fördermöglichkeiten seit 2019 bisher keine Veränderungen in den Teilnehmerzahlen ergeben. Das Forschungsinstitut der Agentur für Arbeit, das IAB, kommt deshalb zu dem Ergebnis, dass unter anderem die zusätzliche Verankerung von Freistellungsansprüchen für Beschäftigte dazu beitragen kann, die Anreize für eine Weiterbildung entscheidend zu erhöhen. Denn Arbeitgeber müssen einer Freistellung für Weiterbildungszwecke bislang zustimmen.<sup>18</sup>

Der aktuell einzige rechtlich verbindliche Anspruch auf Freistellung unabhängig vom betrieblichen Interesse existiert 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

---

<sup>17</sup> Vgl. Schwarz (2019).

<sup>18</sup> Vgl. Klaus et al. (2020).

Teilnahme und der Erfolg einer Weiterbildung hängen demnach entscheidend von den individuellen und den betrieblichen Rahmenbedingungen ab.

### Weiterbildungsteilnahme in Bremen 2019

Die Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit“ der Arbeitnehmerkammer Bremen aus dem Jahr 2019 liefert Daten zur Teilnahme, zu den Rahmenbedingungen, der Art und dem Umfang der absolvierten Weiterbildungen in Bremen.<sup>19</sup> Demnach haben in den vorangegangenen 24 Monaten insgesamt knapp 60 Prozent der Befragten an einer Weiterbildung teilgenommen. Die Art beziehungsweise *Dauer* der absolvierten Maßnahme variiert allerdings stark: 11,7 Prozent haben eine Einarbeitung oder Unterweisung am Arbeitsplatz erhalten, 34,3 Prozent haben an sehr kurzen, maximal eintägigen Weiterbildungen teilgenommen, 40,6 Prozent haben an mehrtägigen Veranstaltungen teilgenommen, nur 10,4 Prozent haben eine Weiterbildung mit einem Abschluss und 2,7 Prozent ein berufsbegleitendes Studium absolviert. Insgesamt dominieren also Weiterbildungen von kürzerer Dauer. Nicht unbeachtet sollte zudem bleiben, dass gut 40 Prozent der Befragten an keinerlei Weiterbildungen, nicht einmal an einer Einarbeitung oder Unterweisung am Arbeitsplatz teilgenommen haben.

Die *Finanzierung* der Weiterbildung steht im Zusammenhang mit der Dauer der Maßnahme. So finanzieren Arbeitgeber vor allem kurze Unterweisungen und Einarbeitungen am Arbeitsplatz. Bei umfangreicheren Weiterbildungen tragen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Teil oder alle Kosten selbst. Tendenziell übernehmen Arbeitgeber eher die Kosten für langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für unbefristet Beschäftigte und für Beschäftigte mit höherem Einkommen.

Auch die *Arbeitszeitregelungen* für Weiterbildung sind ungleich verteilt. Für 45 Prozent fand die Weiterbildung während der Arbeitszeit statt, sodass keine Freistellung notwendig war. Bei etwa 75 Prozent der Fälle handelt es sich dabei um Weiterbildungen zwischen einem und fünf Tagen. Vollständig freigestellt wurden 37 Prozent, teilweise freigestellt vier Prozent der Befragten. Jede/jeder Zehnte hat die Weiterbildung in der Freizeit absolviert. Dabei handelt es sich vor allem um Geringverdienerinnen und Geringverdiener. Freistellungen für Weiterbildung während der Arbeitszeit treten bei höheren Einkommensgruppen häufiger auf als bei niedrigeren. Insgesamt zeigt sich, dass es sich bei den vom Betrieb finanzierten Weiterbildungen, für die Beschäftigte freigestellt wurden, um kürzere Weiterbildungen im betrieblichen Interesse handelt.

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. Insgesamt werden also diejenigen, die besonders von einer Weiterbildung profitieren würden, zu wenig erreicht.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Für alle folgenden Angaben vgl. Schütz (2019).

<sup>20</sup> Diese Ergebnisse werden auch in bundesweiten Untersuchungen bestätigt: Vgl. zum Beispiel BMBF (2019).

### 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 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.<sup>21</sup> 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.<sup>22</sup>

Zusammenfassend zeigt das Beispiel der Bildungszeit aber, dass ein Rechtsanspruch allein nicht zu einer breiten Teilnahme an Weiterbildung führt. Zwischen 2017 und 2019 nahmen nur 13 Prozent der Bremer Beschäftigten an Bildungszeit teil. Vor allem die Ablehnung der Arbeitgeber und die mangelnde Akzeptanz in Betrieben führen dazu, dass viele Beschäftigte auf ihren Rechtsanspruch verzichten.<sup>23</sup> 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.<sup>24</sup> Im Jahr 2018 dauerten 89 Prozent der deutschlandweiten betrieblichen Weiterbildungen zwischen einigen Stunden und mehreren Tagen.<sup>25</sup> 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.<sup>26</sup> 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.

---

<sup>21</sup> Vgl. Käpplinger (2018).

<sup>22</sup> Vgl. Robak et al. (2015).

<sup>23</sup> Vgl. Schütz (2019).

<sup>24</sup> Vgl. Käpplinger (2018).

<sup>25</sup> Vgl. BMBF (2019).

<sup>26</sup> Vgl. Kocher/Welti (2013).

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 das Thema Weiterbildung ausdrücklich, wird bislang aber wenig gelebt und kann 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 Arbeitszeitrecht – Möglichkeiten und Grenzen, S. 22 ff.). Bis Ende 2019 war die Brückenteilzeit in den Unternehmen noch wenig nachgefragt. Die meisten Anfragen gab es in großen Unternehmen<sup>27</sup> – der Rechtsanspruch gilt ohnehin nur in Betrieben ab 200 Beschäftigten und eingeschränkt ab 45 Beschäftigten. Ob und wie viele Nutznießer 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.<sup>28</sup>

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.<sup>29</sup>

Langzeitkonten sind im Vergleich zu Kurzzeitkonten wenig verbreitet. Im Jahr 2016 haben nur zwei Prozent der Betriebe Langzeitkonten angeboten. Davon fanden sich die meisten in Großbetrieben ab 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wo die Konten in der Regel nur einem Teil der Belegschaft angeboten werden. Insgesamt nutzt nur jeder 50. Beschäftigte ein Langzeitkonto.<sup>30</sup> Wie viele davon ihr Konto explizit für Weiterbildung nutzen, lässt sich nicht bestimmen.

<sup>27</sup> Vgl. Randstad-ifo-Personalleiterbefragung (2019).

<sup>28</sup> Vgl. Busse/Seifert (2009).

<sup>29</sup> Vgl. Ellguth et al. (2018).

<sup>30</sup> Vgl. ebd.

Zeitwertkonten müssen von den Beschäftigten angespart werden.<sup>31</sup> 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 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.<sup>32</sup>

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.

### **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

---

<sup>31</sup> Vgl. Kocher/Welti (2013).

<sup>32</sup> Vgl. IG Metall Vorstand.

Geringverdiener eine 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. Es braucht 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 **Qualifizierungsgeld** kombiniert werden, damit eine längere Phase der Weiterbildung auch für Geringverdienerinnen und Geringverdiener attraktiv wird. Aus Sicht der Arbeitnehmerkammer sollte dieses Qualifizierungsgeld nach Einkommen gestaffelt sein, in den unteren Lohngruppen aber annähernd 100 Prozent des vorigen Gehaltes ersetzen.
- ▶ Weiterhin müssen Beschäftigte die Möglichkeit haben, eine qualifizierte und unabhängige **Weiterbildungsberatung**<sup>33</sup> 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.
- ▶ 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.

## 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 häufiger in Teilzeit als Männer und sind auf den Chefetagen immer noch eine Seltenheit. Eine gerechtere Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit und eine Angleichung der Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen ist ein wichtiger Schlüssel, um diese Benachteiligungen anzugehen. Welche Instrumente stehen der Politik und den Unternehmen zur Verfügung, um diese eigentlich zutiefst private Entscheidung von Paaren zu lenken?

<sup>33</sup> 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.



### Vom Gender Care Gap zum Gender Pay Gap

Seit 2005 ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich gestiegen – auch im Land Bremen. Während damals nur gut jede zweite Frau erwerbstätig war, sind es nun immerhin mehr als zwei Drittel. Obwohl die Frauen hier also deutlich aufgeholt haben, klafft hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse weiterhin eine große Lücke zwischen den Geschlechtern. So sind zwar 90 Prozent der Männer in Vollzeit beschäftigt, aber nur knapp 50 Prozent der Frauen. Dieses Gefälle hat sich im Land Bremen in den vergangenen zehn Jahren sogar vergrößert: Für Männer sind in dieser Zeit etwa 10.000 zusätzliche Vollzeitstellen entstanden, während für Frauen die Zahl der Vollzeitstellen zurückging. Dies hat dazu geführt, dass im Land Bremen 2019 erstmals mehr Frauen in Teilzeit als in Vollzeit tätig gewesen sind. Diese Entwicklung ist nicht nur deshalb problematisch, weil die meisten Teilzeitstellen nicht existenzsichernd sind. Sie werden häufig auch schlechter bezahlt als Vollzeitstellen und zudem sind die Karrierechancen von Teilzeitbeschäftigten erheblich geringer. Dass Frauen häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als Männer, hängt damit zusammen, dass sie es sind, die zu Hause den überwiegenden Teil der unbezahlten Sorgearbeit übernehmen. Hierzu zählt zum einen die direkte Sorgearbeit, also die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen. Der zweite Bereich ist die sogenannte unterstützende Sorgearbeit. Diese beinhaltet die Haushaltsführung, aber auch Reparaturarbeiten, Behördengänge und das ehrenamtliche Engagement.

Wie groß die „Sorgearbeitslücke“ zwischen den Geschlechtern ist, wurde auf Basis der Zeitverwendungsstudie des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2012/2013 errechnet.<sup>34</sup> Hierbei wurde deutlich: Frauen verwenden im Durchschnitt täglich 87 Minuten mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit. Der Gender Care Gap beträgt damit 52,4 Prozent. Allerdings unterscheidet er sich bei der direkten und der unterstützenden Sorgearbeit erheblich. Während die Lücke bei der unterstützenden Sorgearbeit mit 47,4 Prozent nicht ganz so groß ist, klafft sie bei der direkten Sorgearbeit weit auseinander. Hier beträgt sie 108,3 Prozent. Frauen leisten also mehr als doppelt so viel direkte Sorgearbeit wie Männer.<sup>35</sup>

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 betreuen und weitere neun Prozent sind für die Pflege von einer oder mehreren Personen verantwortlich. Frauen und Männer sind hier allerdings in unterschiedlichem Maße gefordert. Dies zeigt sich vor allem bei der Zahl der Stunden, die für die Betreuung von Kindern aufgewendet wird: So verwenden vollzeitbeschäftigte Frauen wöchentlich 13 Stunden mehr für die Kinderbetreuung als Männer. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen sind es sogar 20 Stunden mehr.<sup>36</sup>

Vor allem die Familiengründungsphase trägt dazu bei, dass die Arbeitszeiten von Männern und Frauen auseinanderdriften. In dieser Zeit stecken Frauen beruflich zurück und reduzieren ihre Arbeitszeit, während Männer erst richtig durchstarten. Dies zeigen Studien zur Entwicklung des Gender Pay Gap. In einer entsprechenden Untersuchung des DIW<sup>37</sup> wird deutlich, dass der Gender Pay Gap ab einem Alter von 30 Jahren stark ansteigt – nämlich von rund neun Prozent bei den 25- bis 30-Jährigen auf

<sup>34</sup> Statistisches Bundesamt (2015).

<sup>35</sup> Vgl. Klünder (2016).

<sup>36</sup> Vgl. DGB-Index Gute Arbeit (2017).

<sup>37</sup> Vgl. Schrenker/Zucco (2020).

28 Prozent bei den 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 Stundenlöhne von Frauen, hängt der DIW-Studie zufolge mit der ungleichen Verteilung der Wochenarbeitszeit zusammen, denn Teilzeitjobs werden im Durchschnitt schlechter bezahlt als Vollzeitstellen. Während in der Altersgruppe der 25- bis 27-Jährigen 20 Prozent der Männer und 30 Prozent der Frauen in Teilzeit arbeiten, steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen 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 oben genannten Studie untermauert: Kinderlose Frauen, die in Vollzeit arbeiten, weisen nämlich 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.<sup>38</sup>

### Wie funktioniert die Arbeitsteilung bei Paaren?

Mit der Geburt des ersten Kindes werden häufig die entscheidenden Weichen in der Frage gestellt, welche Partnerin/welcher Partner welche Rolle im Haushalt übernimmt. Diese Entscheidungen schaffen dementsprechend auch wichtige Voraussetzungen für die beruflichen Perspektiven der Eltern. Wenn hier in der ersten Phase vor allem die Mutter für die Kinderbetreuung und die Haushaltsführung verantwortlich ist, werden von Anfang an Mechanismen eingeübt, die später schwer verändert werden können. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sie bei allen anstehenden Care-Arbeiten auch in Zukunft das Heft in der Hand hält, während der Partner beruflich vorankommt. Eine spezialisierte Arbeitsteilung zwischen den Eltern wird auch durch Rahmenbedingungen wie fehlende Ganztagsbetreuungsplätze oder steuerliche Regelungen wie das Ehegattensplitting begünstigt. Es bedarf weniger Abstimmung, wenn eine Person ganz klar für alle Aufgaben rund um den Haushalt und die Kindererziehung zuständig ist und sich die andere Person vollständig auf die Karriere und das Geldverdienen konzentriert. Das Problem an solchen Entscheidungen liegt darin, dass das Verlassen dieser eingeübten Pfade hohe Abstimmungskosten verursacht – und letztlich auch vielfach mit Einkommensverlusten für die Familien verbunden ist. So ergibt sich nicht selten aus einer vielleicht zunächst nur zeitlich befristet angedachten Reduzierung der Arbeitszeit langfristig ein Zurückfallen in die Rolle der Zuverdienerin.<sup>39</sup>

Unstrittig ist, dass es bei den derzeitigen Betreuungsstrukturen gerade in Familien mit kleinen Kindern schwer ist, die Bedürfnisse von zwei Vollzeitbeschäftigten unter einen Hut zu bekommen. Bei der Entscheidung, wer eine Erwerbspause einlegt oder seine Arbeitszeit reduziert, spielt das Einkommen der beiden Elternteile eine wichtige Rolle. So stellt sich oft auch bei Paaren, die vor der Geburt des Kindes Care- und Erwerbsarbeit gerecht geteilt haben, die Frage, bei wem eine Arbeitszeitreduzierung geringere Verdienstaussfälle 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

---

<sup>38</sup> Vgl. Barisic/Consiglio (2020).

<sup>39</sup> Vgl. Boll (2016).

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.<sup>40</sup> Allerdings spielen hier auch soziale Normen, Geschlechterstereotype 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. Daten des DGB-Index Gute Arbeit zufolge betreut jede zehnte abhängig beschäftigte Frau, aber auch jeder 13. abhängig beschäftigte Mann pflegebedürftige Angehörige. Unter den 50- bis 60-Jährigen betrifft dies sogar 15 Prozent der Arbeitnehmerinnen und zehn Prozent der Arbeitnehmer. Frauen sind auch in diesem Fall häufiger mit dem Problem konfrontiert, Beruf und Care-Arbeit unter einen Hut zu bekommen. Zudem investieren Frauen mehr Zeit als Männer für Pflegeangehörige – auch wenn der Abstand zwischen den Geschlechtern hier nicht so groß ist wie bei der Kinderbetreuung.<sup>41</sup> Dementsprechend reduzieren Frauen öfter ihre Arbeitszeit, um Erwerbsarbeit und Pflege vereinbaren zu können. Männliche Pflegende machen diesen Schritt seltener. Stattdessen nehmen sie verstärkt externe Hilfe in Anspruch. Angesichts der starken emotionalen und zeitlichen Beanspruchung durch die Pflege hat etwa ein Drittel der Hauptpflegepersonen im erwerbsfähigen Alter die Arbeitszeit reduziert, einige steigen auch vorübergehend ganz aus dem Erwerbsleben aus.

### 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. Da es inzwischen zahlreiche Studien gibt, die belegen, dass Väter, die nach der Geburt zu Hause bleiben, auch später mehr Care-Arbeit übernehmen, müssen vor allem für Männer Anreize geschaffen werden, in Elternzeit zu gehen. Statt des pauschalen Erziehungsgeldes wird seitdem eine Einkommensersatzleistung gezahlt, die sich an dem vor der Geburt bezogenen Gehalt orientiert. Eltern mit einem monatlichen Nettoeinkommen ab 1.240 Euro erhalten 65 Prozent ihres Lohns und Eltern, deren Einkommen darunterliegen, erhalten 100 Prozent. Monatlich stehen Familien dadurch mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro zur Verfügung. Um Väter dazu zu motivieren eine Erziehungspause einzulegen, kann die Bezugsdauer des Basiselterngeldes auf 14 Monate verlängert werden, wenn sogenannte Partnermonate genommen werden. In diesem Fall muss das zweite Elternteil mindestens zwei Monate in Elternzeit gehen. 2015 wurde schließlich das Elterngeld Plus eingeführt, um Anreize für eine parallele Teilzeitbeschäftigung

<sup>40</sup> Vgl. ebd.

<sup>41</sup> Vgl. DGB-Index Gute Arbeit (2017).

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.

Die Einführung des Elterngeldes hat dazu geführt, dass mehr Männer in Elternzeit gehen. Während vorher nur etwa drei Prozent der Väter das bis dahin verfügbare Erziehungsgeld in Anspruch genommen haben, ist dieser Anteil bis 2016 bereits auf 37 Prozent angestiegen. Allerdings liegt der Anteil der Mütter mit 90 Prozent immer noch weit darüber. Außerdem nehmen drei Viertel der Väter nur die quasi gesetzlich eingeforderten zwei Monate in Anspruch, die dazu führen, dass insgesamt ein 14-monatiger Elterngeldbezug möglich ist. Konkret bedeutet dies, dass Frauen nach wie vor sehr viel länger dem Arbeitsmarkt fernbleiben. Die Einführung des Elterngeldes Plus hat zumindest dazu geführt, dass 2018 bereits 30 Prozent der Mütter die Möglichkeit genutzt haben, den Bezug des Elterngeldes mit einer Teilzeitbeschäftigung zu kombinieren. Der Anteil der Väter, der von diesem Instrument Gebrauch macht, ist von sechs Prozent im Jahr 2015 auf zwölf Prozent im Jahr 2018 angestiegen. Obwohl er sich verdoppelt hat, liegt er auf niedrigem Niveau. Ernüchternd ist die Wirksamkeit der Partnerschaftsbonusmonate. Nur in einem Prozent der Familien, in denen die Mutter Elterngeld bezogen hat, wurde von beiden Partnerinnen und Partnern eine Teilzeiterwerbstätigkeit ausgeübt.<sup>42</sup> An dem bestehenden Gender Care Gap dürfte sich also durch die Einführung des Elterngeldes nur wenig geändert haben.

### Wenig Unterstützung für pflegende Angehörige

Während die Politik bei der Übernahme der Kinderbetreuung und der Erziehungsarbeit den Steuerungsbedarf erkannt hat und mit Elterngeld und Co. für eine finanzielle Kompensation der Care-Arbeit sorgt, sind derartige Ansätze bei der Pflege nicht vorgesehen. 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. Die Ambulantisierung der Pflege ist aber nicht ohne eine entsprechende Unterstützung der Angehörigen möglich.

Mit dem 2008 in Kraft getretenen Pflegezeitgesetz wurden Regelungen bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung durch akut auftretende Pflegesituationen und bei einer längeren Pflegezeit getroffen. Im ersten Fall haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf eine unbezahlte Freistellung von zehn Tagen. Um die Verdienstausfälle zu kompensieren, kann bei der Pflegekasse eine Lohnersatzleistung beansprucht werden, wenn diese nicht tariflich oder betrieblich vereinbart ist (Pflegeunterstützungsgeld). Ist eine längere Pflegezeit erforderlich, besteht die Möglichkeit, für die Dauer von bis zu sechs Monaten eine vollständige oder teilweise Freistellung vom Arbeitsplatz ohne Entgeltfortzahlung zu beantragen. Das Arbeitsverhältnis ist in diesem Fall nicht gefährdet, da in dieser Zeit ein Sonderkündigungsschutz besteht. 2012 wurde schließlich das Familienpflegezeitgesetz eingeführt. Ein Recht auf Arbeitszeitreduzierung für pflegende Angehörige besteht damit für maximal 24 Monate. Die Arbeitszeit kann in dieser Phase auf bis zu 15 Stunden herabgesetzt werden. 2015 wurden diese Regelungen

---

<sup>42</sup> Vgl. Samtleben et al. (2019).

weiterentwickelt und mit dem Pflegezeitgesetz verknüpft. Um den Verdienstaufschlag bei Arbeitszeitreduzierungen zu kompensieren, kann beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) ein zinsloses Darlehen beantragt werden, das nach der Pflegezeit zurückgezahlt werden muss. Auch wenn Pflegezeit und Familienpflegezeitgesetz kombiniert werden können, ist eine Freistellung über 24 Monate hinaus nicht möglich. Über das Teilzeit- und Befristungsgesetz kann die Arbeitszeit außerdem für mindestens ein Jahr und maximal fünf Jahre reduziert werden. Allerdings garantiert das Gesetz keine Rückkehr zum vorherigen Arbeitsplatz. Pflegende sind also noch stärker als junge Eltern auf die Kooperationsbereitschaft ihres Arbeitgebers angewiesen.

### Mit Gesetzen den gesellschaftlichen Wandel vorantreiben

Da gerade in der Familiengründungsphase Pflöcke eingeschlagen werden, die für die zukünftige Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern wegweisend sind, muss der Gesetzgeber hier 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 nach der „Mini-Reform“<sup>43</sup> aus dem Jahr 2020 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 auch allein zuständig sind für Kinder und Haushalt. Studien zufolge übernehmen Väter dann auch 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 zusätzliche Anreize geschaffen werden, damit sich mehr Väter und Mütter dafür entscheiden, die Elternzeit mit einer Teilzeitbeschäftigung zu kombinieren.
- ▶ Obwohl viele Väter grundsätzlich bereit wären, länger in Elternzeit zu gehen, geben fast 50 Prozent an, dass sie sich eine längere Auszeit finanziell nicht leisten können. Hier wäre der Vorschlag des DIW zu prüfen, die **Lohnersatzrate** im unteren Einkommensbereich zu erhöhen.
- ▶ 20 Prozent der Väter befürchten berufliche Nachteile, wenn sie sich für eine länger als zwei Monate dauernde Elternzeit entscheiden.<sup>44</sup> An dieser Stelle sind die Betriebe gefordert, mehr **Akzeptanz für berufliche Auszeiten** zu schaffen.
- ▶ Eine **gute Beratungsinfrastruktur** kann dazu beitragen, dass auch kleine und mittelgroße Betriebe Lösungen finden, um die Inanspruchnahme des Elterngeldes Plus und der Partner-

<sup>43</sup> Im September 2020 wurden einige Rahmenbedingungen zum Bezug des Elterngeldes verändert, die zum 1. Januar 2021 in Kraft treten. Unter anderem wurde die während der Elternzeit zulässige Arbeitszeit von 30 auf 32 Stunden angehoben. Der Partnerschaftsbonus, der parallel Teilbeschäftigung beider Eltern unterstützt, kann statt mit 25 bis 30 Stunden nun mit 24 bis 32 Wochenstunden bezogen werden. Außerdem wurde der Partnerschaftsbonus flexibilisiert. Eltern können sich nun aussuchen, ob sie zwei, drei oder vier Monate nehmen möchten. Bisher waren vier Monate vorgegeben.

<sup>44</sup> Vgl. Samtleben et al. (2019).

schaftsbonusmonate 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 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.

Für erwerbstätige Pflegende sind derzeit keine Lohnersatzzahlungen vorgesehen. Diese könnten auch „falsche“ Anreize (insbesondere für Frauen) setzen, erneut aus dem Erwerbsleben auszusteigen, um Sorgearbeit zu übernehmen. 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.

- ▶ Für Menschen, die sich dafür entscheiden, vorübergehend aus ihrem Beschäftigungsverhältnis auszusteigen, um Angehörige zu pflegen, sollte die Möglichkeit geschaffen werden, **nach der Pflegezeit wieder zu ihrem Arbeitsplatz** zurückzukehren – wie es beispielsweise nach der Elternzeit der Fall ist.
- ▶ Regelungen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Sorge für alte und pflegebedürftige Angehörige sollten gefördert werden. Dabei ist es notwendig, den **Verdienstaufschlag während der Pflege** gering zu halten. Rückkehrmöglichkeiten und Schutzbestimmungen sind gesetzlich zu regeln, um Benachteiligungen durch langfristig geringere Verdienste und Rentenansprüche zu vermeiden.
- ▶ Phasen des Komplettausstiegs sollten kurzgehalten werden.
- ▶ Da das **Pflegezeitgesetz** erst bei Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter greift und das **Familienpflegegesetz** sogar nur für Unternehmen mit über 25 Beschäftigten Anwendung findet, werden viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von diesen Regelungen ausgeschlossen. 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** muss auch für die Zeit gelten, in der das gegebenenfalls aufgenommene Darlehen zurückgezahlt wird.
- ▶ Die gesetzlich geregelte **maximale Pflegezeit von 24 Monaten** reicht häufig nicht aus. Mindestens diese 24 Monate müssen aber rechtlich abgesichert werden und dürfen nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängen.

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. Auch hier muss deshalb die



Infrastruktur weiter ausgebaut werden. Zudem muss die professionelle Pflege leistbar sein, damit Menschen nicht zu der paradoxen Entscheidung gezwungen werden, aus finanziellen Gründen beruflich kürzerzutreten, um sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern.

### **Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt durch Angleichung der Arbeitszeiten**

Auch auf der betrieblichen Ebene kann einiges unternommen werden, um Erwerbs- und Sorgearbeit besser miteinander in Einklang zu bringen – und zwar sowohl für Eltern als auch für pflegende Angehörige. Flexible Arbeitszeiten, Langzeitarbeitskonten und großzügige Homeoffice-Regelungen (nicht falsch verstanden als Zeiten für Kinderbetreuung!) können hierbei wichtige Bausteine sein. Damit trotz verbesserter gesetzlicher und betrieblicher Rahmenbedingungen im Endeffekt nicht doch wieder Frauen den Großteil der Sorgearbeit übernehmen, spielt die Angleichung der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen eine zentrale Rolle – und zwar insbesondere in den karriererelevanten Jahren zwischen 30 und 40. Das Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik FIT hat berechnet, dass eine Veränderung der Arbeitszeiten einen deutlichen Effekt auf die Verteilung der Sorgearbeit hat. Rechnerisch hätte eine 30-Stunden-Woche für Frauen und Männer eine Verringerung des Gender Care Gaps um 14,3 Prozent zur Folge, die 35-Stunden-Woche für alle würde den Gender Care Gap sogar um 22 Prozent reduzieren.<sup>45</sup> 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 befürchten nach wie vor, dass eine längere Elternzeit negative berufliche Konsequenzen nach sich zieht. Ob dies tatsächlich der Fall ist, ist bislang allerdings unklar. Hier besteht noch erheblicher Forschungsbedarf. Unternehmen sollten sich aber unabhängig davon bewusst machen, dass auch während der Elternzeit Kompetenzen erworben werden, die dem betrieblichen Ablauf zugutekommen und deshalb ein Gewinn für das Unternehmen darstellen können.

---

<sup>45</sup> Vgl. Calahorrano et al. (2019).

## Arbeitszeitrecht – Möglichkeiten und Grenzen

Während sich die Arbeitszeit in Deutschland im europäischen Vergleich mit 41,2 Stunden pro Woche etwa im europäischen Mittel befindet,<sup>46</sup> zeichnen sich die Betriebe durch lange Betriebszeiten aus.<sup>47</sup> 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, welches 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 Feiertagsschutz hingegen auf verfassungsrechtliche Vorgaben.

Das Arbeitszeitgesetz will also einen Ausgleich zwischen Flexibilität und Gesundheitsschutz erreichen. Es trifft zunächst Grundnormen zu Höchstarbeitszeiten, zu Pausen- und Ruhezeiten sowie zur Nachtarbeit – und schafft dann eine Vielzahl von Ausnahmetatbeständen, die an verschiedene Voraussetzungen wie Tarifvorbehalt, Branchenzugehörigkeit oder behördliche Genehmigung knüpfen. 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 Monaten nicht überschreiten. Der Ausgleichszeitraum kann durch Tarifvertrag verlängert werden. Tariflich können auch längere Arbeitszeiten ermöglicht werden, wenn erhebliche Anteile von Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst enthalten sind.

▶ **Ruhezeiten**

Im Anschluss an die tägliche Arbeitszeit muss sich eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden anschließen, bevor erneut die Arbeit aufgenommen werden darf. Diese kann 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.

---

<sup>46</sup> Vgl. Statista (2020).

<sup>47</sup> Bauer, Frank (2018).

- ▶ **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 Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes sind die Arbeitgeber. Für Verstöße sieht das Gesetz Sanktionen in Form von Bußgeldern bis zur Freiheitsstrafe vor. Bereits nach geltendem Recht besteht für Nacharbeit sowie die werktäglich acht Stunden übersteigende geleistete Arbeitszeit die Pflicht, diese aufzuzeichnen. Infolge des EuGH-Urteils vom 14. Mai 2019 ist die Ausweitung dieser Pflicht auf alle Arbeitszeiten bald zu erwarten.

### Arbeit auf Abruf und Befristung

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.

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.

### Ansprüche der Arbeitnehmer 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, die hier nicht alle dargestellt werden können, an:

- ▶ **Teilzeit und Brückenteilzeit**  
Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter in Betrieben mit mehr als 15 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Anspruch auf dauerhafte Verringerung der Arbeitszeit. Als sogenannte Brückenteilzeit ist in Betrieben mit mehr als 45 beschäftigten 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 Berufs-

leben zur Betreuung und Erziehung ihrer Kinder. 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 und achten Lebensjahr übertragbar. Unter weiteren Voraussetzungen kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während der Elternzeit auch – statt der vollen Freistellung – in Teilzeit (zwischen 15 und 30 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. 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

b) Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer kann eine spontane Freistellung 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 zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist, kann der Verdienstausfall durch das Pflegeunterstützungsgeld kompensiert werden. Er entspricht dem Kinderkrankengeld (90 beziehungsweise 100 Prozent des Nettoverdienstaufalles).

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 ab 16 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 ab 16 Beschäftigten.

d) Familienpflegezeit

- Bei Pflegebedarf über sechs Monate hinaus kann eine Teilfreistellung bis zu insgesamt 24 Monaten erfolgen. Die durchschnittliche Arbeitszeit darf dann 15 Wochen nicht unterschreiten. Dies gilt in Betrieben ab 26 Beschäftigten.

Zur Abfederung von Lohnausfällen besteht in den Fällen b) bis d) die Möglichkeit, ein staatliches Darlehen aufzunehmen. Echte Lohnersatzregelungen existieren – bis auf das Pflegeunterstützungsgeld für zehn Tage – nicht.

### 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 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.

### Zuletzt

Das Arbeitszeitrecht bietet 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 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, die betriebliche Interessen an weiterreichender Flexibilität mit den Interessen der Beschäftigten an Gesundheitsschutz und Zeitsouveränität in Ausgleich bringen. Die Verantwortung zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes muss beim Arbeitgeber bleiben, da dieser Ziele beziehungsweise Art und Umfang der Aufgaben per Weisungsrecht bestimmt.

## Die 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 sind. **Planbarkeit und Verlässlichkeit der Arbeitszeit** müssen hierbei handlungsleitend sein.
- ▶ Ein **Recht auf Homeoffice** muss Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern garantieren, dass hierfür geeignete Tätigkeiten in einem zu bestimmenden Umfang zu Hause 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. Auch im Homeoffice 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 muss 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 geschlechtergerechte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit setzen. Deshalb sollten die Partnermonate ausgeweitet werden. Zudem muss es für jeden Elternteil einen eigenen Anspruch geben.
- ▶ 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.
- ▶ 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.



## Literatur Arbeitszeit und Gesundheit

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (2019): Koordinaten der Arbeit im Land Bremen – Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2019. Bremen.

Backhaus, Nils/Brauner, Corinna/Tisch, Anita (2019): Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit und Work-Life-Balance bei Vollzeitbeschäftigten. Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 73.

Backhaus, Nils/Tisch, Anita/Wöhrmann, Anne Marit (2018): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–2017. 1. Auflage. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund.

Beermann, Beate/Backhaus, Nils/Tisch, Anita/Brenscheidt, Frank (2019): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen. BAuA: Fokus. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (2017): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. 1. Auflage. Dortmund.  
[https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.pdf?\\_blob=publicationFile&v=14](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.pdf?_blob=publicationFile&v=14). Zugriff am 10.01.2020.

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

Der Spiegel (2021): Jutta Allmendinger im Gespräch mit Laura Backes und Tobias Becker: „Was wir erreicht haben, ist erbärmlich“. Artikel vom 02.01.2021.

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.

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.

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

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

## Literatur Arbeitszeit und Weiterbildung

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018 – Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht. Bonn.
- 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.
- 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. Online unter: [library.fes.de/pdf-files/wiso/09665.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09665.pdf). Zugriff am 09.01.2020.
- IG Metall Vorstand: Tarifliche Bildungsteilzeit. Frankfurt am Main. Online unter: [https://www.igmetall.de/docs\\_themenheft\\_32069-56804\\_ansicht\\_ad25f04dd012178efdcf6ffa95b8afeeb171d116.pdf](https://www.igmetall.de/docs_themenheft_32069-56804_ansicht_ad25f04dd012178efdcf6ffa95b8afeeb171d116.pdf). Zugriff am 09.01.2020.
- Randstad-ifo-Personalleiterbefragung (2019): Ergebnisse: 3. Quartal 2019. Online unter: [https://www.randstad.de/s3fs-media/de/public/2020-07/randstad-ifo-berichtsband\\_q3-2019.pdf](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: Robak, Steffi/Rippien, Horst/Heidemann, Lena/Pohlmann, Claudia (Hrsg.): Bildungsurlaub – Planung, Programm und Partizipation. Eine Studie in Perspektivverschränkung. Peter Lang. Frankfurt am Main, S. 351–385.
- Schütz, Holger (2019): Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2019. 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.

## Literatur Arbeitszeit und Sorgearbeit

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

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.

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

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

Klünder, Nina (2016): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/2013. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Im Auftrag des Instituts für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. Gießen.

Samtleben, Claire/Schnäper, Clara/Wrohlich, Katharine (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern noch sehr ungleich. DIW Wochenbericht 35/2019. Berlin.

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

Statistisches Bundesamt: Zeitverwendungserhebung. Aktivitäten in Stunden und Minuten für ausgewählte Personengruppen. Wiesbaden.

## Literatur Arbeitszeitrecht – Möglichkeiten und Grenzen

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

Statista (2020): Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Ländern der EU 2019. Online unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/75864/umfrage/durchschnittliche-wochenarbeitszeit-in-den-laendern-der-eu/>. Zugriff am 08.04.2020.

---

**Barbara Reuhl**

Referentin für Arbeitsschutz und Gesundheitspolitik

---

**Jessica Heibült**

Referentin für Weiterbildung und Hochschulpolitik

---

**Elke Heyduck**

Geschäftsführerin / Leitung Politikberatung

---

**Marion Salot**

Referentin für Wirtschaftspolitik und Gleichstellung

---

**Klaas Kuhlmann**

Berater Mitbestimmung und Technologieberatung

---

Impressum: KammerPosition Nr. 1/2021, Januar 2021 / Herausgeberin: Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen / Redaktion: Elke Heyduck / Eigendruck  
Die KammerPosition finden Sie auch als Download auf der Website [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)