

Anja Weusthoff

## Mehr Arbeitszeitsouveränität für Frauen und Männer!

Wer heute in Deutschland eine Familie gründet, ist in der Regel um die 30 und hat den Berufseinstieg zu diesem Zeitpunkt bereits gemeistert. Das bedeutet allerdings noch lange nicht, als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer in einem regulären Beschäftigungsverhältnis angekommen zu sein und der Qualifikation entsprechend bezahlt zu werden. Denn auch gut ausgebildete junge Leute arbeiten heutzutage überproportional häufig in (unfreiwilliger) Teilzeit und erhalten nur befristete Verträge; mehr als ein Drittel der Beschäftigten unter 35 verdient weniger als 1.500 Euro. Dennoch trotzen viele von ihnen niedrigen Einkommen, stark wechselnden Arbeitsanforderungen, unsicheren Zukunftsaussichten – und lassen sich auf den Start in eine Lebensphase ein, die mit ganz besonderen Herausforderungen verbunden ist: Sie entscheiden sich für ein Kind!

Angekommen in der »Rushhour ihres Lebens« sollen und wollen sich die jungen Eltern trotz der widrigen Bedingungen im Beruf etablieren und gleichzeitig mit ihren Kindern ein Familienleben gestalten, das diesen emotionale Geborgenheit, wirtschaftliche Sicherheit und optimale Entfaltungsmöglichkeiten bietet. Spätestens jetzt trifft Wunsch auf Wirklichkeit: Befristungen (und andere prekäre Beschäftigungsformen) erschweren die Bemühungen um ein regelmäßiges Einkommen, berufliche Entwicklung fordert oft mehr als den vollen Einsatz, Betreuung für Kinder aller Altersgruppen lässt sich noch immer nicht überall dem Bedarf entsprechend finden, ganz zu schweigen von niedrigschwelligen Angeboten zur Unterstützung der Menschen mit Pflegeverpflichtungen. Fazit: Obwohl mit dem Ausbau der Kinderbetreuung, der Flexibilisierung der Elternzeit, der Weiterentwicklung des Elterngeldes und der Einführung einer bezahlten Pflegeauszeit von zehn Tagen in den letzten Jahren viel passiert ist, lassen sich Arbeitswelt und Familienleben nur schwer in Einklang bringen.

Und wie reagieren die jungen Familien darauf? Eben noch waren die bestens ausgebildeten Frauen davon überzeugt, wie wichtig es ist, auf eigenen Beinen zu stehen und hatten genauso viel Freude am Job wie ihre Partner. Sie ahnten, wie viele Unwägbarkeiten das Leben bereithalten kann – und dass ein Mann keine Altersvorsorge ist. Doch als Mütter stecken die meisten von ihnen plötzlich zurück: Während die jungen Väter in Vollzeit Überstunden schieben, kehrt nur ein Drittel der Mütter nach der Elternzeit in Vollzeit oder eine größere Teilzeit von mehr als 25 Wochenstunden zurück in den Beruf. Ein Viertel von ihnen landet in der »klassischen Halbtagsstelle« mit rund 20 Stunden pro Woche, jede sechste Mutter arbeitet nur noch stundenweise und jede zehnte scheidet sogar laut Allensbach-Studie (Juli 2015) dauerhaft aus dem Beruf aus. Ausschlaggebend für diese zumeist einvernehmliche Entscheidung der Paare sind offenbar der Wunsch der Mutter, das Kind in den ersten Jahren selbst zu betreuen, und die Einkommensverteilung vor der Geburt des Kindes. Aber auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Arbeitszeiten der Eltern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die staatliche Familienunterstützung haben Einfluss auf diese (längerfristige) Erwerbskonstellation der Eltern, die sich durch die Geburt eines zweiten Kindes zumeist nicht grundlegend ändert.

Eng verflochten mit diesem komplexen Zusammenspiel der Einflussfaktoren für oder gegen die Erwerbsentscheidung von jungen Müttern sind offenbar auch gesellschaftliche Leitbilder. Sie haben sich in den vergangenen Jahrzehnten (in Westdeutschland) zwar enorm verändert, dennoch scheinen derzeit zwei Grundhaltungen gleichberechtigt ne-

beneinander zu stehen: Die eine Hälfte der Eltern spricht sich für eine (zeitweise) Spezialisierung der Partner/innen auf Berufs- bzw. Familienarbeit und die Betreuung des Kindes durch die Mutter aus. Diese Eltern entscheiden sich für die Entschleunigung ihrer persönlichen Rushhour, indem die Frau nach der Geburt eines Kindes über die Elternzeit hinaus eine berufliche Auszeit in Anspruch nimmt und dann einer (kleinen) Teilzeitarbeit nachgeht – wozu das Ehegattensplitting mit der fragwürdigen Steuerklassenkombination III und V, die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung und andere staatliche Anreize geradezu verführen. Doch die Folgen, die sich daraus langfristig ergeben, machen sich die Frauen häufig nicht bewusst: Mit den Jahren wird der (volle) berufliche Wiedereinstieg immer schwerer, die erworbene berufliche Qualifikation immer weniger wert und immer weniger verwertbar, eine eigenständige Alterssicherung immer unwahrscheinlicher. Und für den Fall, dass der männliche Hauptverdiener aufgrund von Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Trennung ausfällt, ist weder die eigene Existenz noch die der Kinder abgesichert. Diese Haltung ist Ausdruck persönlicher Lebensgestaltung. Aber: Werden hier informierte Entscheidungen getroffen? Würden sie nicht anders getroffen, wenn die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Rushhour des Lebens andere wären?

Die andere Hälfte der Mütter und Väter setzt trotz der Schwächen im System der Kinderbetreuungseinrichtungen auf eine Berufstätigkeit beider Elternteile, arbeitet sich mit Kindern durch Krippe und Kita, kommt aber spätestens nach sechs Jahren in der Grundschule an, die zwar regelmäßig eine verlässliche Halbtagsbetreuung bietet, aber längst nicht immer einen Hort für den Nachmittag und nur sehr selten ein ausgefeiltes Ganztagskonzept. Die Kinder haben dabei viel Spaß mit ihresgleichen und lernen so manches, das ihnen bei der ausschließlichen Betreuung daheim verborgen bliebe. Aber den Eltern, die sich der Herausforderung stellen, Beruf und Familie unter den berühmten einen Hut zu bringen, verlangt die Rushhour ihres Lebens zu diesem Zeitpunkt besonders viel ab. Und viele sind zwar bereit, sich dieser Herkulesaufgabe zu stellen, können aber nach der Elternzeit die geplante partnerschaftliche Aufteilung von Berufstätigkeit und Familienpflichten nicht realisieren: Sie scheitern an den Einkommensverhältnissen, die auch wegen der schlechten Bezahlung in frauendominierten Branchen dazu führen, dass der Mann in die Rolle des Hauptverdieners gedrängt wird, während die Frau als »Zuverdienerin« gilt. Diese Eltern scheitern vor allem an den bestehenden Arbeitszeitregimen: Stärker als in anderen europäischen Ländern ist die Arbeitswelt in Deutschland geprägt durch die vorherrschende Präsenzkultur. Hohe Erwartungen an die (ständige) Verfügbarkeit, Mehrarbeit in Verbindung mit knapper Personalausstattung und die Verdichtung der Leistungsanforderungen machen frei verfügbare Zeit zur knappen Ressource, Zeitnot zum stärksten Belastungsfaktor für Eltern (AOK-Familienstudie 2014). Und wieder sind es die Mütter, die beruflich zurückstecken, um diesen Zeitkonflikt zu lösen.

Um diesen »Gender Time Gap« – also die Arbeitszeitlücke zwischen Männern und Frauen – und damit eine der Hauptursachen für die Einkommenskluft zwischen den Geschlechtern zu überwinden, schafft nur eines Abhilfe: mehr Arbeitszeitsouveränität für beschäftigte Frauen und Männer. Ihre vor allem während der mittleren Lebensphase komplexen und sehr anspruchsvollen Zeitarrangements können sie nur bewältigen, wenn beide ihre Arbeitszeit bedarfsgerecht gestalten können. Das stellt hohe Anforderungen an die Zeitpolitik in Unternehmen, die betriebliche Erfordernisse mit den wechselnden Bedürfnissen ihrer Beschäftigten in ihrer jeweiligen Lebensphase in Einklang bringen müssen. Doch lediglich 8 % der Unternehmen betreiben eine sogenannte lebensphasenorientierte Personal-

*Lebensphasen-orientierung*

politik (Institut der deutschen Wirtschaft, 2014), die sich nach den unterschiedlichen und wechselnden Lebenssituationen ihrer Beschäftigten richtet – obwohl sie nicht nur zur Ertragssteigerung und zur Innovationskraft der Unternehmen beitragen kann, sondern sich auch gesundheitsförderlich auf die Beschäftigten auswirkt.

Zwischen den vereinbarten Arbeitszeiten, den tatsächlich geleisteten und den von Beschäftigten gewünschten klafft eine große Lücke. Vollzeitbeschäftigte Männer arbeiten pro Woche fünfeinhalb Stunden mehr, als sie es gerne tun würden, vollzeitbeschäftigte Frauen sogar sechseinhalb. Teilzeitbeschäftigte Frauen würden ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit gern um drei Stunden aufstocken. Doch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können nur selten Lage und Rhythmus ihrer Arbeitszeit ihren Bedarfen anpassen: Rund zwei Drittel der Beschäftigten hat keinen oder nur in sehr geringem Maße Einfluss auf Beginn und Ende der Arbeitszeit (DGB-Index Gute Arbeit 2014), geschweige denn auf deren Gestaltung.

Hier herrscht großer Handlungsbedarf auf betrieblicher Ebene – auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der steigenden Nachfrage nach Fachkräften. Unter anderem im Rahmen von Demografie-Tarifverträgen haben die Sozialpartner in einigen Branchen (z. B. Deutsche Post, Chemische Industrie, Metallindustrie, Deutsche Bahn) Rahmenbedingungen geschaffen, damit Beschäftigte ihre Arbeitszeiten auch längerfristig im Lebensverlauf variieren können. Aber: Frauen und Männer werden in der Rushhour ihres Lebens nur entlastet, wenn die betriebliche Umsetzung von der Unternehmensspitze gefördert und von der Führungsebene getragen wird. Einen wichtigen Beitrag leisten Betriebsräte, indem sie Betriebsvereinbarungen vorantreiben und die unverzichtbaren Veränderungen in der Arbeitsorganisation anstoßen. Dafür gibt es bereits hervorragende Beispiele – denn: Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg!

Aber knapp die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann nicht von einer Tarifbindung profitieren und noch mehr werden gegenüber ihrem Arbeitgeber nicht durch einen Betriebsrat vertreten. Hier ist der Gesetzgeber gefordert: Die Bundesregierung muss den im Koalitionsvertrag vereinbarten Rechtsanspruch auf Rückkehr aus Teilzeit und auf befristete Teilzeit endlich gesetzlich verankern, damit Mütter mit einer familienbedingten Teilzeit nicht in der Sackgasse landen und Väter sich trauen, ihre Arbeitszeiten befristet zu reduzieren. Und sie muss die EU-Elternzeitrichtlinie umsetzen, damit Eltern nach der Elternzeit endlich einen Anspruch darauf haben, über Dauer, Lage und Rhythmus ihrer Arbeitszeit mitzubestimmen.

Die Arbeit der Zukunft muss so gestaltet sein, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (auch solche in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten) die Chance haben, ihre Arbeitszeiten ihren Bedürfnissen entsprechend zu wählen. Einen wichtigen Beitrag dazu kann eine Debatte über Wahlarbeitszeiten leisten – eng verknüpft mit einer Antwort auf die Frage, wie eine steuerfinanzierte staatliche Kofinanzierung von Arbeitszeitreduzierungen und Auszeiten die Wahrnehmung gesellschaftlich wichtiger Aufgaben wie Kindererziehung oder Pflege erleichtern kann. Den Ausbau einer bedarfsgerechten Infrastruktur zur Betreuung von Kindern aller Altersgruppen und von Pflegebedürftigen vorausgesetzt, kann darin der Schlüssel zur gesellschaftlich organisierten Entschleunigung der persönlichen Rushhour vieler Frauen und Männer liegen.



**Anja Weusthoff**

ist Politikwissenschaftlerin und leitet die Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB-Bundesvorstand.

[anja.weusthoff@dgb.de](mailto:anja.weusthoff@dgb.de)