

INSIDE THE GAP 2/3: ZEIT FÜR FAMILIE UND BERUF – WAS MÜTTER UND VÄTER WOLLEN

Fragen der Arbeitszeitpolitik stehen aktuell weit oben auf der politischen Agenda. Ein Grund hierfür ist, dass immer häufiger Zeitkonflikte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auftreten. Die dominante Familienkonstellation – ein Haupternährer, plus Zuverdienerin – entspricht in vielen Fällen nicht mehr den Bedürfnissen. Viele Väter wünschen sich mehr Zeit für Kinder; Frauen wollen sich stärker beruflich engagieren. Auch die doppelte Vollzeit verspricht hier keine Lösung. Mit Blick auf die Arbeitszeitwünsche gehen wir daher der Frage nach: Was wollen Frauen und Männer, Mütter und Väter? Dabei zeigt sich ein großer Wunsch nach einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit.

Unsere Arbeitswelt verändert sich rasant. Treiber sind gesellschaftliche Megatrends: der demografische Wandel, die fortschreitende Digitalisierung sowie der Wandel der Geschlechterrollen und Familienmuster. Wie diesem Wandel begegnet werden kann, ist eine zentrale Frage, die Politik, Gewerkschaften und Arbeitgeber umtreibt. Gerade hat das Bundesarbeitsministerium ein Grünbuch unter dem Titel „[Arbeiten 4.0](#)“ veröffentlicht, das sich der Arbeit der Zukunft widmet; hier ist ein ganzes Kapitel dem Thema Arbeitszeitpolitik (3.2.: Erwerbsarbeit oder individueller Lebensrhythmus – Wer gibt den Takt vor?) gewidmet. Auch im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird laut über neue Arbeitszeitmodelle für Menschen mit Fürsorgeverantwortung („Familienarbeitszeit“) nachgedacht. Fragen der Arbeitszeitpolitik stehen also weit oben auf der politischen Agenda, und auch in der Öffentlichkeit nimmt die Debatte Fahrt auf.

Von einer „überforderten Generation“ sprechen beispielsweise die Soziologen Bertram und Deuffhard in ihrem jüngst erschienenen, vielbeachteten Buch („Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft“). Mit diesem Begriff spitzen sie ihre These von der „Rush-Hour“ des Lebens zu – gemeint ist die Zeit zwischen 30 und 45 – die schon im [siebten Familienbericht der Bundesregierung](#) Erwähnung fand. In vielen Familien gibt es mittlerweile zwei berufstätige Partner und auch die Kindererziehung nimmt immer mehr Zeit in Anspruch. Hinzu kommen lange Ausbildungswege und ausgedehnte Phasen des Berufseinstiegs (Stichwort: Generation Praktikum), wodurch die Phasen der beruflichen Etablierung und der Familiengründung vielfach ineinander fallen. Die hierdurch für das Individuum entstehenden Konflikte zwischen beruflicher Karriere und Familiengründung können nicht im Interesse einer Gesellschaft sein. Oftmals wird die ohnehin schon hohe Belastung noch weiter dadurch erhöht, dass ein Elternteil pflegebedürftig wird.

Die Zeitkonflikte im Alltag betreffen insbesondere Frauen, die zumeist den Großteil der Erziehungs- und Pflegearbeit übernehmen und zudem immer stärker zum Familieneinkommen beitragen (müssen). Aber auch immer mehr Männer wollen Sorgverantwortung übernehmen und kommen in ihrem Alltag an die Grenzen der Vereinbarkeit. Vor diesem Hintergrund haben Fragen der Arbeitszeitpolitik auch wieder stärker in Arbeitskämpfe Eingang gefunden und in der Tarifpolitik von Gewerkschaften an Bedeutung gewonnen. Doch was wollen Frauen und Männer/ Väter und Mütter eigentlich?

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF: EINE ZEITFRAGE

Betrachtet man die Ergebnisse von aktuellen Umfragen – beispielsweise des [Monitors Familienleben](#) –, bestätigt sich zunächst einmal, dass die befragten Frauen und Männer Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehen. Mehr als zwei Drittel der Befragten schätzen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland als „nicht so gut“ ein. Bei den Eltern sind es 70 Prozent, bei den befragten Müttern sogar 75 Prozent. Am ausgeprägtesten ist die Problemwahrnehmung bezüglich der mangelnden Vereinbarkeit dabei in Haushalten mit einem Nettoeinkommen unter 3000 EUR pro Monat und bei nicht berufstätigen Müttern, die zu 59 Prozent angeben, dass sie gerne berufstätig wären.

Zieht man die Ergebnisse weiterer Studien heran, so kristallisiert sich insbesondere ein Zeitproblem heraus. 61 Prozent der Väter (23 Prozent häufig und 38 Prozent gelegentlich) und 73 Prozent der Mütter (21 Prozent häufig und 52 Prozent gelegentlich) haben Probleme damit, „Beruf und Familie unter einen Hut

DIE AUTOR_INNEN:

Barbara König
ist Geschäftsführerin des
Zukunftsforum Familie e. V.

Jonathan Menge und
Christina Schildmann
arbeiten für die Friedrich-
Ebert-Stiftung zu familien-
und geschlechterpolitischen
Fragen.

 zukunftsforum
familie e.v.

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**
Forum Politik
und Gesellschaft

zu bekommen“. So die Ergebnisse einer [Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach](#) für die Zeitschrift Bild der Frau. Und auch laut [Vorwerk Familienstudie 2013](#) haben Eltern zu ca. zwei Dritteln das Gefühl, nicht allen Anforderungen des Berufs- und Familienlebens gerecht zu werden. Dabei haben **Mütter eher das Gefühl, selbst zu kurz zu kommen, während bei Vätern das Gefühl der Vernachlässigung von Partnerin und Kindern dominiert.** Besorgniserregende Ergebnisse im Hinblick auf die alltägliche Stressbelastung der Individuen und ihrer Paarbeziehungen.

Auch wenn der Blick darauf gerichtet wird, was sich Menschen für Unterstützungsleistungen wünschen bzw. was Ihnen bei der Vereinbarkeitsproblematik helfen würde, ist **häufig der Wunsch anzutreffen, Arbeitszeit (temporär) zu reduzieren.** So äußerten im Rahmen einer internen IG-Metall Mitgliederbefragung 84 Prozent den Wunsch, ihre tägliche Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen zu können. Auch in einer [Betriebsrätebefragung der IG-Metall](#) wurde ein durchaus weit verbreiteter Wunsch zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung deutlich, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie (Privatem) und Arbeit zu ermöglichen. Und dieser „Wunsch nach mehr Zeit“ für die Familie gilt dabei auch (und insbesondere) für Männer. Laut einer Studie der Väter gGmbH würden 82 Prozent der befragten Väter gern in Teilzeit arbeiten – vorausgesetzt sie könnten problemlos wieder in die Vollzeit wechseln.

Dabei wird auch für Unternehmen die Familien- und auch Väterfreundlichkeit zunehmend zu einem Wettbewerbsfaktor: Das legen die Ergebnisse einer [gemeinsamen Befragung des Bundesverbands der Personalmanager \(BPM\) und des Bundesfamilienministeriums](#) von Personalverantwortlichen zur Väterorientierung deutscher Unternehmen nahe. So beobachten 83 Prozent der befragten Personalmanager in den letzten fünf Jahren eine gestiegene Erwartungshaltung von Vätern in Bezug auf ihre flexiblen Arbeitszeitwünsche, auch glauben die Personalverantwortlichen in der weit überwiegenden Mehrzahl, dass eine an den individuellen Bedürfnissen orientierte Arbeitszeit zur Steigerung der Produktivität beiträgt.

EIN ZEITPROBLEM, ABER NICHT NUR EIN ZEITPROBLEM

Auch wenn die Betroffenen danach gefragt werden, was die Vereinbarkeit und Lebensqualität von Familien verbessern würde, stößt man – gemäß dem bereits erwähnten Monitor Familienleben – an erster Stelle auf die Zeitfrage: **Flexible Arbeitszeiten finden den meisten Zuspruch. Aber auch die Erleichterung der Wiedereingliederung nach der Elternzeit und mehr Rücksichtnahme auf Väter, die mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen wollen finden große Zustimmung. Ebenso die Bereitstellung von Ganztags- und flexiblen Betreuungsangeboten. Hier deutet sich an: die Arbeitszeit ist ein Mosaikstein in einem größeren Gesamtbild einer familienfreundlichen Gesellschaft.**

Bei repräsentativen Umfragen findet sich die Zeitfrage so zwar immer öfter an erster Stelle – so auch in einer vor Kurzen von [forsa für die Zeitschrift Eltern durchgeführten Umfrage](#) –, allerdings wird bei einem zweiten Blick auch klar, dass die Bedürfnisse nicht in allen Familien gleich sind. Nach Einkommenssituation differenzierte Ergebnisse legen nahe, dass die Bedürfnisse stark von der ökonomischen Situation der Familien abhängen. Fragt man Eltern, welche Unterstützungsleistungen für die Familien am wichtigsten sind, so sind für Eltern mit einem Haushaltsnettoeinkommen unter 3.000 Euro tendenziell bessere finanzielle Unterstützung wichtig, für Familien mit einem höheren Nettoeinkommen hingegen liegt der Schwerpunkt bei „mehr Zeit für die Familie“.

WAS FRAUEN UND MÄNNER WOLLEN: DIE 40-STUNDEN-WOCHE FÜR ALLE IST KEINE LÖSUNG

Wie wir bereits in [Inside the Gap 1/3: Der Gender Pay Gap - Die Große Lücke ist unbezahlt!](#) dargelegt haben, gehört Deutschland zu den Ländern in Europa mit den am deutlichsten ausgeprägten Geschlechterdifferenzen am Arbeitsmarkt. Die Geschlechterlücke liegt in der bezahlten Arbeit bei mehr als zehn Stunden, in der unbezahlten Arbeit in Familien bei mehr als 20 Stunden. Ungerechte Verhältnisse, die für eine Zeitneuverteilung sprechen. Die 40-Stunden-Vollzeit für Frauen zur Standardarbeitszeit zu erklären, verspricht ziemlich sicher eine starke Überlastung von Müttern, solange keine gravierende Entlastung in der unbezahlten Arbeit erreicht wird. Daher drängt sich eine gerechtere Aufteilung von Erwerbs- und unbezahlter Arbeit auf – und genau dies ist es, was Frauen und Männer wollen (vgl. Abb. 1).

Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit von Beschäftigten

(15 bis 74 Jahre, ohne Auszubildende und Praktikanten) – Angaben in Stunden, jeweils Durchschnittswerte

	Vollzeit		Reguläre Teilzeit		Geringfügige Beschäftigung		Alle	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (1)	44,2	42,1	26,2	24,9	13,7	11,6	42,0	32,0
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (2)	39,6	38,4	24,5	22,9	14,8	11,1	38,3	29,9
Gewünschte Wochenarbeitszeit (3)	39,2	36,3	29,4	25,6	21,3	17,5	37,9	30,0
Differenz (3 – 2)	-0,4	-2,2	+4,9	+2,7	+6,5	+6,5	-0,3	+0,0

[ABB. 1]

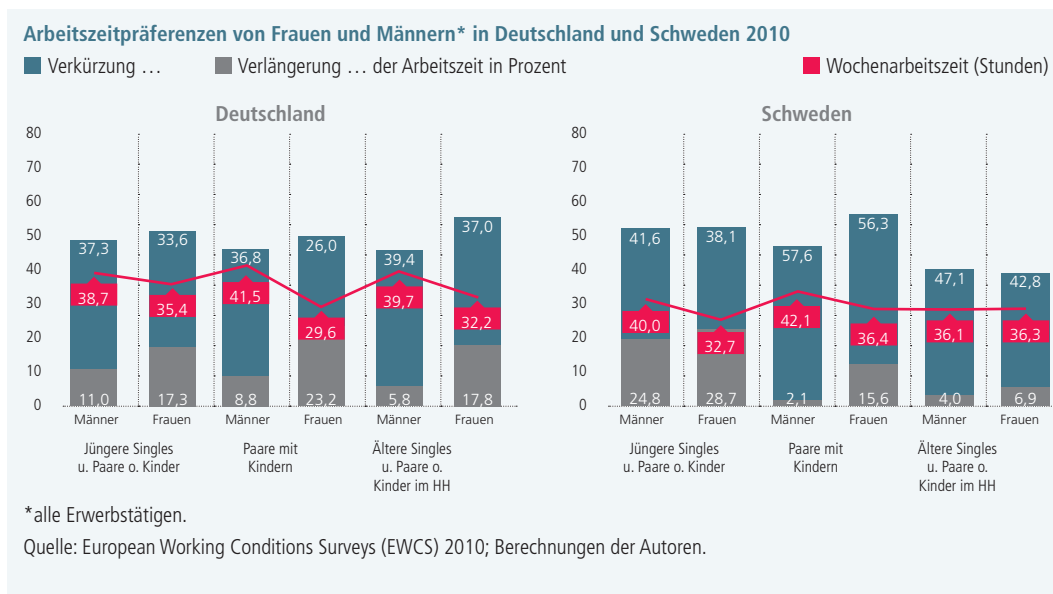
Quelle: IAB (2014): [Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2012](#), S. 2

Auch verschiedene [Studien](#) und der [Achte Familienbericht der Bundesregierung](#) legen diesen Schluss nahe: 60 Prozent der Väter haben den Wunsch, Arbeitszeit zu reduzieren. Frauen (und Mütter), vor allem wenn sie in Teilzeit oder gering beschäftigt sind, wünschen sich tendenziell mehr zu arbeiten. 60 Prozent der Eltern, deren jüngstes Kind zwischen ein und drei Jahren ist, wünschen sich Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich zu teilen.

WENIGER IST MEHR!

Ältere [Vergleichende Untersuchungen zu tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten in Europa](#), haben darüber hinaus gezeigt, dass in allen Ländern der Wunsch vorherrscht, die Arbeitszeit zu reduzieren. Dieser ist auf Seiten der Männer wesentlich stärker ausgeprägt als auf Seiten der Frauen, wobei diese in allen europäischen Ländern im Durchschnitt weniger Stunden Erwerbsarbeit leisten als Männer. Der geringste Wunsch nach Veränderung findet sich in den Niederlanden. Sowohl Männer als auch Frauen weisen hier die geringsten durchschnittlichen Stundenwerte auf; 75 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit, aber auch 25 Prozent der Männer. Insgesamt lässt sich ein Trend bei den Arbeitszeitwünschen der Männer zu einem Korridor zwischen 32 und 35 Stunden beobachten, bei den Frauen zwischen 25 und 32 Stunden, also im Bereich der großen Teilzeit/kleinen Vollzeit. Auch neuere Studien haben gezeigt, dass Männer und Frauen zu einer Annäherung bei den Arbeitszeiten tendieren.

Interessante Einsichten können zudem aus dem Vergleich der Arbeitszeitwünsche in Deutschland und Schweden, dem Musterland der Gleichberechtigung, gezogen werden. **Frauen in Deutschland mit Kindern wünschen sich zu einem erheblichen Teil (23,2 Prozent) eine Arbeitszeiterhöhung, ausgehend von durchschnittlich 29,6 Wochenstunden.** Viele Frauen (26 Prozent) wünschen sich jedoch auch eine Verkürzung. Demgegenüber wünschen sich Frauen mit Kindern in Schweden, ausgehend von einer relativ umfangreichen durchschnittlichen Arbeitszeit von 36,4 Stunden, in der überwiegenden Mehrheit (56,3 Prozent) eine Verringerung ihrer Arbeitszeit. **Sowohl bei den Männern mit Kindern in Schweden (zu 57,6 Prozent), als auch in Deutschland (36,8 Prozent) – die beide eine durchschnittliche Erwerbsarbeitsbelastung von rund 42 Stunden in der Woche haben – findet sich ein großer Wunsch zur Arbeitszeitverringerung.**



[ABB. 3]

Quelle: WSI Mitteilungen 8/2012, S. 607

Dies legt zwei Schlüsse nahe: **Zum einen gibt es in Deutschland eine große Nachfrage bzgl. einer Erwerbsarbeitsneuverteilung zwischen den Geschlechtern.** Zum anderen legt der Vergleich nahe, **dass eine 40-Stunden-Vollzeitnorm für beide Partner – wie sie in Schweden anzutreffen ist – nicht dazu führt, dass mehr Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten herrscht.** Vielmehr legen die schwedischen Zahlen nahe, dass trotz sehr gut ausgebauter Betreuungsinfrastruktur Probleme bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auftreten. Nicht ohne Grund sind in Schweden in einigen Kommunen Versuche mit dem Sechs-Stunden-Arbeitstag im Gespräch.

Auch in Deutschland scheint es an der Zeit zu sein, das alte (männlich geprägte) Normalarbeitsverhältnis und seine unmittelbare Knüpfung an ein Vollzeitideal – das den ganzen Menschen fordert und wenig Raum für Alternativen lässt – in Frage zu stellen. Ein neues Normalarbeitsverhältnis, das beiden Geschlechtern Raum für Sorgearbeit lässt, würde auch dazu führen, dass Frauen sich stärker beruflich engagieren könnten (auch in Führungspositionen). Zumal die Arbeitszeitreduzierung (in erster Linie) für Männer die Nachteile für Frauen am Arbeitsmarkt reduzieren würde. Gleichzeitig würde Männern hierdurch der häufig geforderte Raum für mehr Familie eingeräumt. **Eine Neuverteilung des Arbeitsvolumens in unserer Gesellschaft zwischen den Geschlechtern würde so potenziell einen großen Beitrag zur gerechteren Aufteilung von unbezahlter Arbeit und Erwerbsarbeit und zum Abbau von strukturellen Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt leisten.** Darüber hinaus könnte neben der Lebensqualität auch die [Produktivität der einzelnen Arbeitskräfte durch eine Verringerung der Arbeitsbelastung potenziell gesteigert werden.](#)

ZEIT FÜR EINE NEUE VOLLZEITNORM?

Viel spricht dafür, dass die geschlechtsspezifischen Ausprägungen von Arbeitszeiten Ausdruck unzeitgemäßer institutioneller und betrieblicher Strukturen sind, als dass sie den herrschenden Wünschen der Arbeitnehmer_innen entsprechen. In diesem Sinne kamen Elisabeth Niejahr und Marc Brost in ihrem Artikel „[Sie wollen an der Uhr drehen](#)“ in DIE ZEIT im vergangenen Jahr zu dem Schluss, dass die Deutschen erstmals seit den 1980er Jahren wieder andere Arbeitszeiten wollen und konstatieren eine Massenbewegung. Auch der Deutsche Frauenrat und das Bundesforum Männer forderten erst kürzlich in einem Aufruf unter der Überschrift „[Mehr Zeit für ein gutes Leben - Arbeitszeitverkürzung weiterdenken](#)“ die Einführung einer neuen gewöhnlichen Arbeitszeit von 30 Stunden pro Woche. Hinzu kommt, dass auch im Kontext der Lebenslaufperspektive Bedarf besteht Arbeitszeitarrangements neu zu denken. Menschen werden heutzutage immer älter und sind in großer Zahl auch im Alter noch gesund und arbeitsfähig und vielfach -willig. Daher ist auch eine Umverteilung von Arbeit in der Lebenslaufperspektive und die Veränderung unserer hierauf bezogenen gesellschaftlichen Normen eine Möglichkeit, die zur Debatte gestellt werden muss und Ansätze bietet Arbeitsbelastungen zu entzerren.

Es ist Zeit die Arbeitszeitdebatte neu zu entfachen. Einige politische Ansätze, die mehr Zeitsouveränität im Familienkontext versprechen wurden bereits erfolgreich durchgesetzt. Wieder einmal kann hier auf die positiven Entwicklungen im Bereich der Betreuung von Kindern unter drei Jahren und des Elterngeldes verwiesen werden. Auf einige wichtige politische Handlungsfelder im Bereich der Familien- und Geschlechterpolitik, die auf vielfältige Weise zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf – insbesondere für Frauen – beitragen können, haben wir bereits vor Kurzem hingewiesen. Darüber hinaus wollen wir noch auf einige zeitpolitische Handlungsoptionen verweisen.

POLITIKEMPFEHLUNGEN

- Einen gesellschaftlichen Aushandlungsprozess unter Beteiligung der Sozialpartner über die Neuverteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens zwischen Männern und Frauen anstoßen. Als Ziel ist die Definition eines neuen Normalarbeitsverhältnisses vorstellbar, das die alte (männliche) Vollzeitnorm ersetzt.
- Gleichzeitig gilt es, ressortübergreifend darüber nachzudenken, wie ein Sozialsystem aussehen kann, das eine solche neue Arbeitszeitnorm flankiert.
- Entwicklung von Optionen im Lebensverlauf, die es Menschen ermöglichen, für gesellschaftlich erwünschte Anlässe (Kindererziehung, Pflege älterer Angehöriger, Weiterbildung etc.) temporär ihre Arbeitszeit zu reduzieren („Ziehungsrechte“). Neben der Debatte über die 32-Stunden-Woche für Eltern („Familienarbeitszeit“) und ein flexibles Zeitbudget mit Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige gilt es, weitere Optionen zu prüfen (z.B. die Möglichkeit einer stufenweisen Wiedereingliederung nach der Elternzeit analog zum „Hamburger Modell“).
- Die Einführung eines Rechts auf befristete Teilzeit, wie im Koalitionsvertrag festgelegt.
- Führung in Teilzeit stärken.
- Den Beginn einer Debatte über die Einführung einer „Wahlarbeitszeit“, wie sie zum Beispiel der deutsche Juristinnenbund aktuell diskutiert.
- Einen Diskussionsprozess mit Betrieben darüber starten, wie kleine und mittelständische Unternehmen darin unterstützt werden können, ihren Mitarbeiter_innen mehr Arbeitszeitflexibilität zu ermöglichen.

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN: Friedrich-Ebert-Stiftung // Forum Politik und Gesellschaft // Hiroshimastr. 17 // 10785 Berlin // www.fes.de/forumpug

ANSPRECHPARTNER: Jonathan Menge // Forum Politik und Gesellschaft // Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin // jonathan.menge@fes.de

LEITERIN FORUM POLITIK UND GESELLSCHAFT: Bettina Luise Rürup **GESTALTUNG:** Dominik Ziller // DZGN

ISBN: ISBN 978-3-95861-131-3

Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung seitens der FES nicht gestattet.

© 2015 // Friedrich-Ebert-Stiftung // Forum Politik und Gesellschaft // www.fes.de