

DOI: 10.5771/0342-300X-2023-4-321

Arbeitszeiten in der Krise – Kein Bock oder keine Zeit für mehr Arbeit?

ANGELIKA KÜMMERLING

Vor dem Hintergrund des in vielen Berufen bereits deutlich spürbaren Fachkräftemangels nimmt die Diskussion um Arbeitszeiten wieder Fahrt auf.¹ Reflexhaft wird von Arbeitgeberseite der ewige Ruf nach längeren Wochenarbeitszeiten laut. Medial breitgetreten wurde in diesem Zusammenhang der etwas launig anmutende Kommentar Steffen Kampeters, des Chefs der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), man brauche „mehr Bock auf Arbeit“ und auch mit einer 39-Stunden-Woche sei eine gute Work-Life-Balance möglich.² Die Arbeitszeiten sollen nach Vorstellungen von Arbeitgeberverbänden aber nicht nur länger werden, sondern auch flexibler. Statt einer täglichen Höchstarbeitszeit solle eine wöchentliche gelten, die Ruhezeit von elf Stunden aufgehoben werden. Diese Forderungen sind wenig innovativ und muten in einer Zeit, in der der Arbeitsmarkt zu einem Bewerbermarkt geworden ist, anachronistisch an.

Denn unklar bleibt, für wen die 39-Stunden-Woche eine gute Work-Life-Balance ermöglichen sollte: Für Eltern kleiner Kinder, die sich aufgrund des Fachkräftemangels in Kitas und Schulen in einem Zeitnotstand ungeahnten Ausmaßes befinden und die mehr als 10 % der Erwerbstätigen stellen? Für die etwa 2,5 Mio. Erwerbstätigen, die sich zusätzlich um ihre pflegebedürftigen Angehörigen kümmern oder verzweifelt auf der Suche nach einer Pflegeeinrichtung sind?³ Oder hatte man (sic!) doch eher vor

allem den traditionellen männlichen Normalverdiener im Blick, der mehr oder weniger unbelastet von Vereinbarkeitsfragen und Sorgearbeit seine Arbeitskraft dem Arbeitsmarkt nach Bedarf zur Verfügung stellen kann?

Die Frage ist weniger polemisch, als sie vielleicht anmutet, wenn man sich die Strategien der Bundesregierung zur Lösung des Fachkräftemangels anschaut. Sie zielen neben einer besseren Aus- und Weiterbildung und der Förderung gezielter Migration insbesondere auf die Hebung des brachliegenden weiblichen Arbeitskräftepotenzials ab.⁴ Das Problem ist nur: Wenn die vorhandenen massiven strukturellen Mängel bei den sozialen Dienstleistungen, in Schulen und im Gesundheitswesen nicht angegangen werden, werden diese Ziele verfehlt.

Eine Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit als Teillösung des Fachkräftemangels kann nur gelingen, wenn die infrastrukturellen Voraussetzungen der Geschlechtergleichstellung in der Sorgearbeit endlich ernsthaft angegangen werden. Um diesen Gedanken zu entwickeln, befasse ich mich zunächst mit dem Stand und der Entwicklung der aktuellen Arbeitszeiten und Erwerbstätigenquoten von Frauen. Sodann analysiere ich die von Männern und Frauen geäußerten Arbeitszeitpräferenzen als Indikator für die vorhandene geschlechtsspezifische Reserve und befasse mich abschließend mit dem Potenzial der viel diskutierten Arbeitszeitflexibilität zur Lösung des Fachkräfteengpasses.

Erwerbs(arbeitszeit)-Potenziale von Frauen heben?

Mit einer Erwerbstätigenquote von 75,6 % im Jahr 2021 ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Deutschland nicht nur eine der höchsten in der EU, sondern sie liegt auch nur noch 7,4 Prozentpunkte unter der männlichen Quote. Der coronabedingte Einbruch 2020 ist damit wieder wettgemacht und der Trend einer steigenden weiblichen Erwerbsbeteiligung wieder aufgenommen.⁵ Dieses Bild ist allerdings nicht vollständig: Betrachtet man nämlich die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), ein Maß, das auch den Erwerbsumfang miteinbezieht, zeigt sich, dass die VZÄ 2022 bei 55,1 und damit knapp *unter* dem Niveau von 2019 liegen.⁶ Die im Vergleich zur Erwerbstätigenquote deutlich geringeren VZÄ spiegeln den hohen Teilzeitanteil von Frauen in Deutschland wider. Sinken die VZÄ bei gleichzeitig steigender Erwerbstätigenquote, ist das ein Zeichen dafür, dass Arbeitszeit umverteilt wird: Im Jahr 2021 arbeiteten zwar mehr Frauen als 2019, sie leisteten aber durchschnittlich weniger Stunden. Tatsächlich sind im Vergleich zum Jahr 2019 die Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Frauen gestiegen (von 20,9 Stunden im Jahr 2019 auf 22,1 Stunden im Jahr 2021), diejenigen vollzeitbeschäftigter Frauen allerdings gesunken (um 0,3 Stunden auf 39,2 Stunden im Jahr 2021).⁷ Da mehr Frauen vollzeitbeschäftigt

1 Herzlicher Dank geht an Steffen Lehndorff und Thomas Haipeter für die anregende Diskussion im Rahmen der Beitragserstellung.

2 <https://table.media/berlin/analyse/wir-brauchen-mehr-bock-auf-arbeit> (letzter Zugriff: 20.04.2023)

3 BMFSFJ (2020): Akuthilfe für pflegende Angehörige beschlossen, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/akuthilfe-fuer-pflegende-angehoerige-beschlossen-155552> (letzter Zugriff: 20.04.2023)

4 BMAS (2022): Fachkräftestrategie der Bundesregierung, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung-und-Integration/Fachkraeftestategie/fachkraeftestategie.html> (letzter Zugriff: 26.04.2023)

5 Eurostat (2023a): Employment rate by sex [TESEM010], 20 to 64 years (letzter Zugriff: 16.06.2023)

6 OECD (2023): Full-time equivalent employment rate, by sex, OECD Employment Database (letzter Zugriff: 06.04.2023)

7 Eurostat (2023b): Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Alter, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Wirtschaftszweigen (ab 2008, NACE Rev.2) [LFSA_EWHUN2] (letzter Zugriff: 16.06.2023). Vgl. zu den Entwicklungen der Arbeitszeiten in der Krise auch Kümmerling, A./Schmieja, V. (2021): Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie: Wachsende Unterschiede zwischen Frauen und Männern. IAQ-Arbeitszeitmonitor. Institut Arbeit und Qualifikation: IAQ-Report 2021-07, Duisburg

arbeiten als teilzeitbeschäftigt, ist die Erwerbsbeteiligung in VZÄ insgesamt rückläufig. Inwieweit sich die Arbeitszeiten von Frauen wieder erholen, je weiter wir die pandemiebedingte Krise hinter uns lassen, wird die Zeit zeigen.

Arbeitszeitwünsche: Es sollte ein bisschen weniger sein

Befragt man Männer und Frauen nach ihren Wunscharbeitszeiten, so zeigt sich seit Jahren ein eindeutiges Muster: Teilzeitbeschäftigte beider Geschlechter würden gerne ihre Arbeitszeit erhöhen, Vollzeitbeschäftigte dagegen würden sie gerne reduzieren. Und im Durchschnitt wünschen sich Männer eine höhere wöchentliche Arbeitszeit als Frauen. Dies spiegelt auch die aktuelle Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) wider.⁸ Darüber hinaus zeigt sich allerdings auch, dass die Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern im Großen und Ganzen kein brachliegendes Potenzial bergen. Zwar wünschen sich teilzeitarbeitende Männer eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit um 3,6 Stunden auf 26,7 Wochenstunden, Frauen würden ihre Arbeitszeiten jedoch nur um durchschnittlich 0,8 Stunden auf 25,1 Stunden erhöhen wollen. Für die Pläne der Fachkräftestrategie ebenfalls entmutigend sind die Wünsche der Vollzeitbeschäftigten: Männer präferieren eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit um durchschnittlich 4,2 Stunden auf etwa 37 Stunden, Frauen wünschen sich eine Verkürzung um sogar 5,3 Stunden auf 35,1 Wochenstunden. Auffällig ist, dass sich der Anteil derjenigen, die sich eine Arbeitszeitverkürzung wünschen, seit 2015 deutlich erhöht hat. Nun kann man argumentieren, dass Wünsche eben nur das sind: Wünsche – und die Realität oftmals anders aussieht. Bemerkenswert an den Ergebnissen ist aber, dass in der Befragung explizit darauf hingewiesen wird, dass mit der Veränderung der Arbeitszeit auch eine Veränderung des Einkommens einhergeht. Es kann also davon ausgegangen werden, dass die geäußerten Wünsche unter den heute gegebenen Voraussetzungen (!) grundsätzlich für rea-

lisierbar gehalten werden. Wer also Teilzeit arbeitet, weil die familiären Rahmenbedingungen auf absehbare Zeit nichts anderes zulassen, wird nur bescheidene Wünsche nach einer Arbeitszeitverlängerung äußern.

Das Potenzial der Arbeitszeitflexibilität

Flexiblen Arbeitszeiten wird häufig eine Win-Win-Funktion zugesprochen: Sie tragen einerseits zu einer besseren Passung zwischen beruflichen und privaten Zeitverpflichtungen bei – und besitzen so das Potenzial, die Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern zu erhöhen. Andererseits ermöglichen sie es dem Arbeitgeber, unkompliziert und kostengünstig Arbeitspitzen abzufangen und spontan auf Veränderungen der Auftragslage zu reagieren. So ist es auch in der Fachkräftestrategie der Bundesregierung und in diversen Publikationen von Arbeitgeberverbänden zu lesen.⁹ Dabei bleibt unklar, über welche Art von Arbeitszeitflexibilität in diesem Zusammenhang eigentlich gesprochen wird – denn die Flexibilität des einen bedeutet tendenziell Flexibilitätseinschränkungen auf der anderen Seite. Die Frage, bei wem (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) letztendlich die Entscheidungshoheit über die Arbeitszeitflexibilität liegt, ist ausschlaggebend dafür, ob sie als ent- oder belastend empfunden wird. Wenn die Kita heute früher schließt, hilft es den Beschäftigten nicht, dass sie nächste Woche Stunden abbauen können.

Der Unterschied zwischen arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierter Arbeitszeitflexibilität geht in der öffentlichen Debatte häufig verloren. Stattdessen werden flexiblere Arbeitszeiten, insbesondere die Möglichkeit, aufgrund von (spontaner) Care-Arbeit liegengebliebene Aufgaben am Abend oder Wochenende nachzuholen, häufig angeführt, wenn es um eine bessere Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit geht. Eine flexiblere Arbeitszeit unterstütze, so das Narrativ, die Möglichkeit für Eltern, sich tagsüber um die Kinder zu kümmern, weil die Arbeit später nachgeholt werden könne.

Arbeitnehmer*innen und insbesondere diejenigen mit Sorgearbeit wünschen sich mehr Flexibilität, insbesondere sogenannte dynamisch-situative Flexibilität¹⁰, die dazu beiträgt, alltägliche Vereinbarkeitsprobleme zu lösen – und benötigen sie auch, das soll hier keinesfalls in Abrede gestellt werden. Aber was sie brauchen, sind *arbeitnehmerorientierte Flexibilitätsinstrumente*, die ihnen Arbeitszeitsouveränität gewährleisten. In einer Welt, in der eine verlässliche Kinderbetreuung nicht gegeben ist, Schulen medienwirksam eine Vier-Tage-Woche anvisieren und der ÖPNV aufgrund von Personal-mangel und strukturellen Versäumnissen merklich ausgedünnt ist, wird eine Vielfalt an Instrumenten benötigt, die dynamisch-situative Flexibilität ermöglichen. Dazu gehört sowohl die klassische Gleitzeit als auch die Möglichkeit, den Arbeitstag spontan zu unterbrechen, wenn etwa die Sorgearbeit wieder mit der Arbeitszeit kollidiert. Eine Aufweichung von Ruhezeiten, eine weitere Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben und die Möglichkeit, rund um die Uhr zu arbeiten, gehören sicherlich nicht dazu. Sie entsprechen im Übrigen auch nicht den Wünschen der Beschäftigten. Eine kürzlich veröffentlichte Studie der Hans-Böckler-Stiftung zeigt sehr deutlich, dass Abendarbeit auf der Wunschliste von Arbeitnehmer*innen keine Priorität genießt, im Gegenteil möchte eine überwältigende Mehrheit von rund 97 % der Befragten die Erwerbsarbeit spätestens um 18 Uhr beenden. Das gilt unabhängig davon, ob die Befragten Sorgearbeit leisten oder nicht.¹¹

Fazit

Haben die Menschen in Deutschland deshalb keinen Bock auf Arbeit? Nein, rund 583 Mio. bezahlte und ca. 702 Mio. unbezahlte Überstunden¹² sprechen ein anderes Wort. Sie haben einfach keine Zeit mehr zu arbeiten.

Die Covid-19-Krise hat das Luftschloss, auf dem die Vereinbarkeit in Deutschland bislang aufgebaut wurde, sehr deutlich gemacht. Drei Jahre nach der Pandemie hakt es in der deutschen Infrastruktur. Die Kitabetreuung ist un-

8 BAuA (2022): Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA Arbeitszeitbefragung 2021

9 z. B. BDA (2020): New Work. Zeit für eine neue Arbeitszeit, https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2020/11/bda-publikation_new_work.pdf (letzter Zugriff: 20. 04. 2023)

10 Im Unterschied zu lebensphasenbezogener Arbeitszeitflexibilität, wie sie Elternzeit, Pflegezeit oder auch die Brückenteilzeit ermöglichen.

11 Lott, Y. (2023): Wann Eltern Feierabend machen wollen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief, Nr. 74, <https://www.boeckler.de/>

[fpdf/HBS-008535/p_wsi_pb_74_2023.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/HBS-008535/p_wsi_pb_74_2023.pdf) (letzter Zugriff: 20. 04. 2023)

12 IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (2023): Arbeitszeitrechnung, <https://iab.de/daten/iab-arbeitszeitrechnung> (letzter Zugriff: 20. 04. 2023)

zuverlässig und qualitativ schlecht geworden, Schulstunden fallen weiter im hohen Maße aus, der Mangel an Pflegekräften hat sich während der Pandemie weiter verschärft. Wer nicht weiß, ob das Kind am nächsten Tag bis 12 Uhr, 14 Uhr oder 16 Uhr in der Kita bleiben kann, wer weiß, dass die entfallenen Schulstunden in Heimarbeit nachgeholt werden müssen oder sicher gehen will, dass pflegebedürftige Angehörige auch wirklich gepflegt werden, wird sich überlegen, eine Erwerbstätigkeit einzugehen oder die Stunden zu erhöhen. Wer erwerbstätig ist, parallel immer ein Auge auf dem Handy hat, weil jeden Moment der Anruf der Kita drohen könnte, nach der Arbeit zur Kita hetzt, im Anschluss mit dem anderen Kind Hausaufgaben macht und danach die Care-Arbeit für ältere Angehörige übernimmt, sieht es aller Wahrscheinlichkeit nach nicht als entlastend an, zu wissen, dass die liegengebliebene Arbeit um 22 Uhr nachgeholt werden kann. Wer die Wahl hat, wird sich dem Arbeitsmarkt entziehen.

Die Gewerkschaften haben die Zeitbedarfe von Beschäftigten richtig eingeschätzt und mit Modellen lebensphasenorientierter Arbeitszeiten (als Beispiel unter vielen etwa die Wahloption der IG Metall) einen wichtigen und innovativen Weg eingeschlagen. In diese Kerbe schlägt auch die vom Gesetzgeber eingeführte Brückenteilzeit, die zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit ermöglicht. Arbeitnehmerorientierte Flexibilität ist das Mittel, mit dem momentan noch brachliegende Arbeitskräftepotenziale gehoben werden. Dabei müssen lebensphasenbezogene Instrumente eng mit dynamisch-situativer Flexibilität verzahnt werden. Es braucht, wie es der Slogan der IG Metall Kampagne so schön zusammenfasst, „Arbeitszeiten, die zum Leben passen“. Wird das nicht geleistet, wird das brachliegende Arbeitspotenzial von Frauen nicht nur nicht gehoben werden können, es besteht im Gegenteil die Gefahr, dass dem Arbeitsmarkt weiter Frauen verloren gehen. Denn es sind nach wie vor die Mütter, die einspringen, wenn Kitas aufgrund von Personalmangel ihr Betreuungsangebot reduzieren.

Vor dem Hintergrund struktureller Versäumnisse beim Ausbau öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen oder Pflegeinstitutionen, eines steigenden Renteneinstiegsalters bei gleichzeitig steigender Arbeitsverdichtung, aber nicht zuletzt auch höherer Ansprüche bezüglich Freizeitgestaltung und/oder Familienzeit sehe ich drei Handlungsfelder auf den Ebenen Politik, Sozialpartnerschaft

und Betrieb, um dem Arbeitskräftemangel zu begegnen:

Erstens bedarf es des Ausbaus und der besseren Verzahnung flexibler arbeitnehmerbezogener Arbeitszeitinstrumente bei gleichzeitigem Schutz vor einer Reduzierung der Ruhephasen. Das wird in vielen Fällen auch eine Neuorganisation der Arbeit bedeuten. Das allein wird das Arbeitskräfteproblem zwar nicht lösen. Aber Arbeitgeber, die vermehrt arbeitnehmerorientiert agieren, werden einen Konkurrenzvorteil bei der Rekrutierung und Bindung von Beschäftigten haben.

Zweitens muss Sorgearbeit umverteilt werden. Solange Frauen die Hauptsorge für Kinder, Pflege und Haushalt übernehmen bzw. antizipieren müssen, diese Arbeit einmal zu übernehmen, werden ihre Erwerbsarbeitszeiten hinter denen von Männern zurückbleiben. Ich plädiere daher für eine Abkehr von der Vollzeitnorm der 40-Stunden-Woche und schlage in Anlehnung an Steffen Lehndorff neue, vollzeitnahe Arbeitszeiten als Standard eines „modernen Verständnisses von Vollzeitbeschäftigung“ anstelle eines „Vollzeit-Teilzeit-Dualismus“¹³ vor. Wenn beide Elternteile z. B. 35 Stunden in der Woche arbeiten, sind mehr Ressourcen für andere Tätigkeiten da – und es würde in der Summe länger gearbeitet, was sich wiederum positiv auf den Fachkräftemangel auswirken würde. Eine neue Norm der gleichverteilten Sorge- und Erwerbsarbeit würde eine Abkehr von den Steuerklassen 3 und 5 sowie vom Ehegattensplitting implizieren. Ferner sollte die Elternzeit zu gleichen Teilen von den Eltern genommen werden. Verzichtet ein Elternteil auf seine Elternmonate, verfallen sie. Die Gültigkeit einer solchen Norm würde es auch Vätern erleichtern, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen.

Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass Arbeitszeitpolitik allein nicht ausreicht, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Dafür braucht es, drittens, massive Investitionen in den quantitativen wie qualitativen Ausbau sozialer Dienstleistungen. Denn ohne eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird der dort herrschende Personalmangel nicht zu bewältigen sein. Dabei darf nicht vergessen werden,

dass es zeitgleich mit der Bewältigung des demografischen Wandels auch gilt, die Anforderungen der sozial-ökologischen Transformation zu bewerkstelligen, die mit großen Umstrukturierungsmaßnahmen für Unternehmen der Industrie, und damit verbunden, Sicherung der Produktion und Beschäftigung sowie dem Erhalt und der Gestaltung von guten Arbeitsplätzen einhergehen wird – und die unvermeidlich hohe Kosten nach sich ziehen wird. Eine Politik, die diese Aufgaben isoliert betrachtet oder gar in Konkurrenz zueinander stellt, wird scheitern. Arbeitszeitpolitik allein ist zu wenig, um diese gesellschaftlichen Mammutaufgaben anzugehen. Es wird ein konzertiertes Vorgehen von Politik, Sozialpartnern und betrieblichen Akteuren – und nicht zuletzt eine breite gesellschaftliche Akzeptanz und Unterstützung – benötigt, um den Arbeitskräftemangel der nächsten Jahre zu beheben. ■

AUTORIN

ANGELIKA KÜMMERLING, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeit und Arbeitsort mit Fokus auf Gender und internationalen Vergleich.

✉ Angelika.kuemmerling@uni-due.de

13 Lehndorff, S. (2021): Erste Schritte auf einem langen Weg: Kurze Vollzeit als Element eines neuen Normalarbeitsverhältnisses, in: Ludwig, C./ Simon, H./ Wagner, A. (Hrsg.): *Entgrenzte Arbeit, (un-)begrenzte Solidarität? Bedingungen und Strategien gewerkschaftlichen Handelns im flexiblen Kapitalismus*, Münster, S. 32–48.