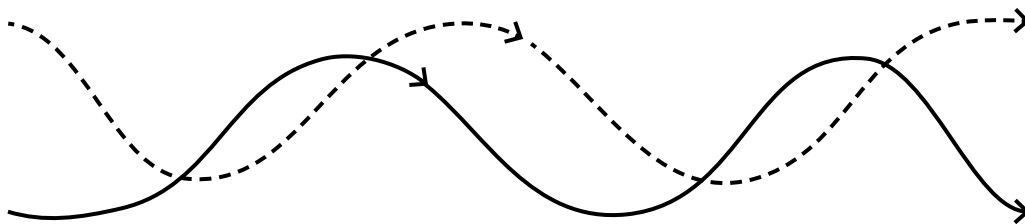


Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit im Dienstleistungssektor Eine Sonderauswertung auf Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit 2017



Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit im Dienstleistungssektor Eine Sonderauswertung auf Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit 2017

Studie im Auftrag der ver.di Bundesverwaltung
Ressort 13, Bereich Innovation und Gute Arbeit
Ressort 14, Bereich Genderpolitik und Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik

Ines Roth, Input Consulting, unter Mitarbeit von
Astrid Schmidt, ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit

- 4 Vorwort
- 6 Einleitung
- 8 Fazit

12 Methode und Stichprobe

- 13 Der DGB-Index Gute Arbeit
- 16 Die Zusammensetzung der Stichprobe
- 19 Die Arbeitsqualität im Dienstleistungssektor

22 Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit im Dienstleistungssektor

- 25 Verbreitung von Sorgearbeit
- 34 Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit
- 38 Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

50 Blick in die Branchen

- 51 Einzelhandel
- 55 Krankenhaus- und Altenpflege
- 61 Informations- und Kommunikationstechnologie
- 66 Öffentliche Verwaltung
- 71 Ver- und Entsorgung

76 Handlungsansätze für betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertreter*innen

80 Anhang

- 81 Literaturverzeichnis
- 84 Impressum

Vorwort

Die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist erst erreicht, wenn beide Geschlechter die Chance haben, ein selbstbestimmtes Leben zu führen zu dem für uns, als Gewerkschafter*innen selbstverständlich eine eigenständige Existenzsicherung gehört. Die bestehenden Strukturen in unserem Land lassen jedoch nach wie vor Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern entstehen, die sie auf Grund ihres Geschlechtes daran hindern, ihre Lebensentwürfe zu verwirklichen. Dabei ist klar, dass die gesellschaftliche Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit ein entscheidender Faktor zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist.

Sorgearbeit ist gesellschaftlich wichtige und wertvolle Arbeit, die nach wie vor nicht ausreichend anerkannt ist. Das lässt sich u.a. unschwer an den unzureichenden Rahmenbedingungen für partnerschaftliche Sorgearbeit erkennen. Sie wird gesellschaftlich als unentgeltliche Arbeit mehrheitlich Frauen zugeschrieben, die diese Arbeit als zusätzliche Aufgabe erbringen, oft ohne soziale Absicherung und mit negativen Auswirkungen auf die spätere Rente. Die Zuschreibung von Sorgearbeit auf Frauen muss beendet werden. Stattdessen muss eine partnerschaftliche und sozial abgesicherte Verteilung auf beide Geschlechter zur Normalität werden.

Das heißt, zur Erreichung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen braucht es die richtigen Rahmenbedingungen, die eine eigenständige Existenz durch Erwerbsarbeit sicherstellen. Nur dadurch lässt sich auch eine finanzielle Absicherung im Alter gewährleisten. Bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern muss neu verteilt werden. Das mittlerweile nicht mehr durchgängig gelebte traditionelle Ernährermodell, also Frau in Teilzeit – Mann in Vollzeit, hat ausgedient. Frauen wenden deutlich mehr Zeit für unbezahlte Tätigkeiten im Haushalt und für die Familie als Männer auf und leisten täglich rund 52 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit – mit der Erziehung von Kindern, mit der Pflege von Angehörigen, mit Ehrenämtern und Hausarbeit. Der Anteil von Frauen in sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen beträgt 80 Prozent, was wie beschrieben, oft weitreichende Folgen für die Frauen in ihrer Erwerbsbiographie und für ihre Existenzsicherung in der Rente hat. Damit tragen sie nach wie vor die Hauptlast der Sorgearbeit.

Die Aufwertung von sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen wird in den nächsten Jahren an Bedeutung zunehmen. Darum ist die Aufwertung dieser Berufe eine zentrale gleichstellungspolitische Forderung von ver.di. Wir machen Druck gegenüber dem Gesetzgeber, die Aufwertung sozialer Berufe voranzutreiben.

Was braucht es für eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit?

Eine wichtige Stellschraube zum Gelingen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit ist die Gestaltung der Arbeitszeiten. Dauer und Lage der Arbeitszeit ebenso wie die Verteilung müssen auf die jeweiligen Bedürfnisse bzw. den Erfordernissen aus der Sorgearbeit angepasst werden. Dazu ist der Gesetzgeber gefordert, den Erwerbstätigen die gesetzliche Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeitszeit der jeweiligen Lebensphase anzupassen. Geeignete Arbeitszeitmodelle, wie z.B. das Arbeiten in Homeoffice sind wichtige Indikatoren,

die durch mehr Zeitsouveränität zum guten Gelingen von Vereinbarkeit der Erwerbs- und Sorgearbeit beitragen. Aber nur, wenn sie so gemacht sind, dass die Beschäftigten einen großen Einfluss auf die Lage und Dauer ihrer Arbeitszeiten nehmen können. Wichtig sind „online- und offline-Zeiten“, die zum Schutz der Gesundheit und gegen die eigene Ausbeutung geregelt sind. Und aufgepasst: Homeoffice hat eine Falle und darf keinesfalls dazu führen, dass noch leichter eine Zuschreibung der Sorgearbeit auf Frauen die fatale Wirkung ist!

Menschen mit Sorgeaufgaben sind besonderen und zum Teil hohen emotionalen Anforderungen ausgesetzt, die sie neben ihrer Erwerbsarbeit leisten müssen. Darum ist es besonders wichtig, Rahmenbedingungen im Sinne Guter Arbeit zu schaffen, die einer Entgrenzung von Arbeit entgegenwirken. Das Arbeiten in Teilzeit, darf nicht dazu führen, dass Beschäftigte mit Sorgearbeit, in der Mehrheit Frauen, von beruflichen Karrierewegen ausgeschlossen werden. Überlange und sehr flexible Arbeitszeiten, kaum planbare Arbeitszeiten, Präsenzpflcht und permanente Erreichbarkeit gelten hierzulande als ein Höchstmaß an Engagement. Dabei ist wissenschaftlich bewiesen, dass Quantität nicht gleich auf Qualität schließen lässt! Diese Sicht trägt zur Diskriminierung derer bei, die aufgrund familiärer und gesellschaftlicher Verpflichtungen nicht rund um die Uhr verfügbar sind. Dazu legen wir u.a. den Fokus auf die Veränderung von Arbeitszeiten. Abgesichert durch Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die die Beschäftigten vor Entgrenzung der Arbeitszeit schützen und gesundes Arbeiten sichern, bieten neue Arbeitszeitmodelle eine Chance, dem gesellschaftlichen Ziel einer partnerschaftlichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit näher zu kommen. Die „kurze Vollzeit für Alle“ ist ein Modell, von dem Beschäftigte in vielen Dienstleistungsbereichen stark profitieren können. Es würde mehr Zeit für die Erfüllung der eigenen Bedürfnisse und auch die Erfüllung von Sorgeverpflichtungen zur Verfügung stehen. Und ganz nebenbei würden mehr versicherungspflichtige Tätigkeiten entstehen.

Dies gilt auch für den Wiedereinstieg. Ein Wiedereinstieg nach einer sorgearbeitsbedingten Erwerbsunterbrechung ist entscheidend für eine langfristige, wirtschaftliche Sicherheit. Um einer wirtschaftlichen Benachteiligung entgegen zu wirken, sollte ein wirksamer Benachteiligungsschutz sowie ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf betrieblichen gesicherten Wiedereinstieg eingeführt werden. Durch die Digitalisierung in den Dienstleistungsbereichen werden neue Arbeitsfelder entstehen und andere gehen verloren. Und es wird Digitalisierungsgewinne geben, die auch den Arbeitnehmer*innen zugutekommen müssen. Hierfür machen wir uns stark. Außerdem brauchen wir eine bedarfsgerechte Qualitätsverbesserung der Betreuungsinfrastruktur. Hierzu gehören neben einer wirksamen Entlastung von Haushalten z.B. in Form von praktischen oder finanziellen Unterstützungsleistungen der betroffenen Haushalte auch die Aufwertung haushaltsnaher und personenbezogener Dienstleistungen. Diese können am stärksten durch die Förderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Sorgearbeit und dem Ausbau der entsprechenden Pflegeinfrastruktur erreicht werden. Das gesamte Pflegesystem muss auf professionelle Pflegekräfte bauen können, deren tarifliche Entlohnung sichergestellt ist.

Arbeit neu denken

Wir brauchen einen neuen Umgang mit Arbeit und Arbeiten in neuen Arbeitszeitmodellen, die einen Wertewandel in der Gesellschaft voraussetzen. Sorgearbeit, egal in welcher Form, als gesellschaftlich notwendige Arbeit, hat hohe gesellschaftliche Anerkennung verdient. Soll Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit gelingen, müssen wir uns intensiv mit dem Thema „Wie wollen wir leben?“ und insbesondere mit der Gestaltung von Arbeitszeit befassen und die „alten“ Kriterien neu denken. Dafür muss auch die Vorstellung eines Normalarbeitsverhältnisses neu gedacht werden. Die Zeit ist reif. Lasst uns eine gesellschaftliche Diskussion für eine geschlechtergerechte Neubewertung von Zeit anstoßen und uns auch damit den Herausforderungen der Gesellschaft und den Veränderungen in der Arbeitswelt aktiv stellen.

Stefanie Nutzenberger

Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und Bundesfachbereichsleiterin Handel

Einleitung

Erwerbsarbeit ist in der modernen Gesellschaft ein wichtiger Lebensbereich und zentraler Bezugspunkt des Wohlfahrtsstaats, weil das System der sozialen Sicherung auf Erwerbsarbeit ausgerichtet ist (Beckmann 2016). Mit dem Übergang vom (männlichen) Alleiner-nährermodell zum Modell zweier erwerbstätiger Erwachsener („adult worker model“) werden erwachsene Bürger grundsätzlich als Erwerbstätige angesehen und ihre Ansprüche auf wohlfahrtsstaatliche Leistungen weitgehend an diesen Status geknüpft (Oschmianky et al. 2014). Der kritische Punkt des „Doppelverdiener-Modells“ liegt Beckmann (2016) zufolge in der Tatsache, dass ausgeblendet wird, dass Frauen im Gegensatz zu Männern nach wie vor die Hauptlast der Sorgearbeit tragen – mit weitreichenden Folgen: „Frauen unterliegen somit vom Anforderungsprofil her widersprüchlichen und prinzipiell unvereinbaren Aneignungsaufforderungen und Subjektformierungen: Die Aufforderung, das Ideal des autonomen, unabhängigen, gesellschaftlich partizipierenden Erwerbssubjektes zu verinnerlichen, trifft mit der Aufforderung, Sorgeleistende und Fürsorgende zu sein, zusammen.“ (ebd., S. 22) Eine Folge hiervon können massive Probleme der Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit sein.

Konflikte zwischen Beruf und Familie bezeichnen „die Erfahrung, dass die Rollenerfüllung in einem Bereich durch die gleichzeitige Rollenerfüllung im anderen Lebensbereich erschwert wird“ (Ulich und Wiese 2011, S. 32). Hierbei sind neben der Erwerbsarbeit und der Kindererziehung eine Vielzahl anderer Lebensbereiche wie Partnerschaft, Beziehungen zur Herkunftsfamilie, Hobbys, Sport, Hausarbeit und Ehrenämter betroffen (vgl. hier und im Folgenden Ulich und Wiese 2011). Konflikte zwischen Beruf und Privatleben können vor dem Hintergrund gesehen werden, dass Beschäftigte in „zwei interdependente Tauschverhältnisse“ (Böhm und Diewald 2012, S. 103) eingebunden sind: „Sie müssen den Anforderungen und Erwartungen ihres Arbeitgebers wie auch ihres sozialen Kontextes, in den sie eingebunden sind, gerecht werden und gleichzeitig ihren eigenen Ansprüchen innerhalb beider Bereiche entsprechen.“ (ebd.)

Auch für die persönliche und berufliche Weiterbildung werden zeitliche Ressourcen benötigt. Zwar hat ver.di den Anspruch, dass die berufliche Weiterbildung von Angestellten innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten stattfindet und hierfür entsprechende zeitliche und finanzielle Ressourcen bereitgestellt und eingeplant werden. Anspruch und Realität klaffen jedoch oft auseinander und z.B. Solo Selbstständige müssen diese Zeiten in der Regel ohnehin selbst finanzieren. Gleichzeitig wachsen die Qualifizierungsansprüche und -bedarfe im Zuge des digitalen Wandels: Jobprofile verändern sich teils massiv und die fachlichen Skills müssen oft in immer schnellerem Takt regelmäßig aktualisiert werden.

Lange war der Konflikt zwischen Beruf und Privatleben ein Konflikt über die Länge der Arbeitszeit (vgl. hier und im Folgenden Kratzer et al. 2013): der Kampf um die 40-Stunden Woche, Auseinandersetzungen um arbeitsfreie Samstage und schließlich auch um Teilzeit. Hinzu kommen Diskussionen über die Lage und die Verteilung der Arbeitszeit, beispielsweise bei Schichtarbeit und Arbeit in den Abendstunden oder am Wochenende. Auch wenn sich der Fokus der Diskussion in den vergangenen Jahren um Themen wie Belastungen und Ressourcen erweitert hat, bleiben die Arbeitszeiten ein wichtiger Bestandteil der Auseinandersetzungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Digitalisierung ermöglicht und beschleunigt die Ausweitung insbesondere orts- und zeitflexiblen Arbeitens, was die Vereinbarkeit sowohl fördern als auch behindern kann.

Der digitale Wandel beinhaltet Chancen für mehr Souveränität in Hinblick auf die Arbeitszeiten und damit auch Chancen für eine bessere Vereinbarkeit und gesunde Arbeitsbedingungen. Voraussetzung hierfür ist, dass diese Potenziale im Sinne der Beschäftigten erschlossen und so gestaltet werden, dass nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren.

Die vorliegende Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2017 beleuchtet die aktuelle Situation im Dienstleistungssektor. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen die Fragen, wie gut sich Beruf und Sorgearbeit im Dienstleistungssektor vereinbaren lassen, wer eigentlich die Hauptlast der Sorgearbeit trägt und wie sich flexible Arbeit auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit auswirkt. Da sich die Situation in den Branchen sehr unterschiedlich darstellen kann, werden ausgewählte Bereiche, namentlich der Einzelhandel, die Krankenhauspflege, die IKT-Branche, die Öffentliche Verwaltung und die Ver- und Entsorgung, gesondert betrachtet. Die quantitativen Ergebnisse werden durch weiterführende Informationen zu ver.di-Initiativen und Statements aus der Praxis ergänzt.

Fazit

Die Ergebnisse der Sonderauswertung bestätigen die Befunde wissenschaftlicher Studien auch für den Dienstleistungssektor: Frauen tragen nach wie vor die Hauptlast nicht entlohnter Sorgearbeit. Obwohl sich inzwischen auch viele Männer insbesondere für die Erziehung und Betreuung von Kindern verantwortlich sehen, so sind es am Ende doch die Frauen, die den größten Teil der Sorgearbeit übernehmen. Dies geht deutlich aus der Differenz der für Sorgearbeit geleisteten Wochenstunden zwischen Männern und Frauen hervor und gilt selbst im Vergleich teilzeitbeschäftigter Männer und Frauen.

Frauen investieren im Durchschnitt 45,5 Stunden wöchentlich für die Pflege und Betreuung von Kindern, bei Männern sind es 27,3 Stunden.

Frauen, die die Hauptverantwortung für die Sorge- und Reproduktionsarbeit tragen, schränken häufig ihre bezahlte Erwerbsarbeit ein oder geben diese zeitweise ganz auf. Dies trifft auch auf einen Großteil der im Dienstleistungssektor beschäftigten Frauen mit Sorgeverantwortung zu.

Knapp 41 Prozent der Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben sind teilzeitbeschäftigte Frauen.

Die wissenschaftlichen Befunde zu den Nachteilen von Teilzeitarbeit bestätigen sich auch im Dienstleistungssektor: Geringere Aufstiegsmöglichkeiten, weniger Weiterbildungsmöglichkeiten und niedrigere Rentenansprüche – das trifft vor allem Frauen, ebenso wie die Schwierigkeit, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit gut miteinander zu vereinbaren. Auch die starke Arbeitsintensivierung, die im Dienstleistungssektor seit Jahren festzustellen ist, wirkt negativ auf die Vereinbarkeit.

42,2 Prozent der Beschäftigten sind häufig nach der Arbeit zu erschöpft, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Hauptursachen hierfür sind Arbeitsstress und Arbeitsverdichtung.

Im Dienstleistungssektor berichtet jede*r fünfte Beschäftigte über zeitbedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten, insbesondere auch in frauentypischen Berufen. Dies hängt auch damit zusammen, dass Frauen häufig in Bereichen beschäftigt sind, die durch stark flexibilisierte Arbeitszeiten wie Arbeit am Abend, nachts oder am Wochenende und sich kurzfristig ändernde Arbeitszeiten bestimmt werden, wie in der Alten- und Krankenpflege oder im Einzelhandel. Die Sonderauswertung zeigt, dass sich flexibilisierte Arbeitszeiten ebenso wie regelmäßige Überstunden negativ auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit auswirken – insbesondere, wenn sie von außen vorgegeben werden.

Beschäftigte, die abends, nachts oder am Wochenende arbeiten, diejenigen, bei denen sich die Arbeitszeiten kurzfristig ändern und die, die Überstunden machen ...
 ... sind tendenziell eher Arbeitshetze in der Arbeit ausgesetzt
 ... sind eher nach der Arbeit zu erschöpft, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern
 ... haben eher Schwierigkeiten, die Betreuung von Kindern und/oder die Pflege pflegebedürftiger Personen zeitlich mit ihrer Arbeit zu vereinbaren
 ... haben eher Schwierigkeiten, ihre privaten Interessen zeitlich mit ihrer Arbeit zu vereinbaren.

Im Unterschied dazu wirkt Autonomie, verstanden als Selbstbestimmtheit der Beschäftigten über Arbeitszeit und Arbeitsort, entlastend. Wer Spielräume bei der Arbeit hat, ist deutlich seltener von Vereinbarkeitsschwierigkeiten und Belastungen wie Zeitdruck betroffen. Ein weiterer Einflussfaktor ist die Qualität der Arbeit: je besser die Arbeit, desto geringer sind zeitlich bedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten.

Gefragt danach, was helfen würde, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit zu verbessern, geben fast zwei Drittel der Befragten mehr zeitliche Ressourcen für die Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen an. Weitere Ansatzpunkte sind mehr Souveränität, insbesondere durch mehr Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung und mehr Möglichkeiten, zu Hause zu arbeiten und weniger Entgrenzung durch Vermeidung von Mehrarbeit und Erreichbarkeit in der Freizeit. Was präferiert wird, hängt stark vom Alter der Befragten ab, denn je nach Lebensphase stehen spezifische Wünsche im Vordergrund:

Auszeiten für die Kindererziehung wünschen sich verstärkt 30- bis 40-Jährige, mehr Zeit für Pflege von pflegebedürftigen Personen die 50- bis 60-Jährigen. Einfluss auf die Arbeitszeit wollen mehr als die Hälfte der unter 30-Jährigen und Homeoffice ein Drittel der 30- bis 40-Jährigen.

Zeitliche Ressourcen für die Pflege von Kindern oder Angehörigen, mehr Souveränität und weniger Entgrenzung würden aus Perspektive der Beschäftigten dabei helfen, eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit herzustellen.

**Je nach Lebensphase stehen spezifische Wünsche im Vordergrund:
Auszeiten für die Pflege von Kindern wünschen sich verstärkt 30-40-Jährige,
Auszeiten für die Pflege von pflegebedürftigen Personen die 50-60-Jährigen.
Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit wollen mehr als die Hälfte der
unter 30-Jährigen, Homeoffice ein Drittel der 30-40-Jährigen.**

Vereinbarkeit ist demnach nach wie vor ein Frauenthema, das jedoch weit über die Diskussion über Kita-Angebote von Unternehmen hinausgeht. Die Doppelbelastung von Frauen durch Erwerbs- und Sorgearbeit und die Nachteile durch die Verringerung der Erwerbs- zugunsten der Sorgearbeit können nur durch eine gerechtere Verteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern und einer angemessenen Aufwertung der unentgeltlichen Sorgearbeit reduziert werden. Gesellschaftlich notwendige und wertvolle Arbeit darf nicht zu finanziellen und beruflichen Nachteilen führen.

Das beinhaltet eine monetäre Aufwertung ebenso wie das Aufbrechen gesellschaftlich tradierter Rollenbilder und Zuweisungen. Es gilt, sowohl die Bilder und Erwartungen kritisch zu reflektieren und zu verändern als auch die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass diese Veränderungen möglich sind.

Gleichzeitig gilt es, Maßnahmen im Sinne einer besseren Vereinbarkeit an die jeweiligen Lebensphasen der Beschäftigten anzupassen und mehr Autonomie und Selbstbestimmtheit der Beschäftigten im Sinne Guter Arbeit zu ermöglichen. Arbeitszeitgestaltung ist eine der zentralen Stellschrauben für eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit. Zeitliche Ressourcen für die Pflege von Kindern und Angehörigen, mehr Souveränität und weniger Entgrenzung könnten dabei helfen, eine bessere Vereinbarkeit und auch eine partnerschaftliche Aufteilung der Sorgearbeit zu realisieren.

Insgesamt wünschen sich die Beschäftigten im Dienstleistungssektor im Schnitt kürzere Arbeitszeiten in Vollzeit und längere Arbeitszeiten in Teilzeit – auch hier liegt Potenzial für eine bessere Vereinbarkeit und mehr Verteilungsgerechtigkeit. Eine generelle Verkürzung der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten bei gleichzeitiger Erhöhung der Teilzeitarbeitszeiten – ver.di nennt es „kurze Vollzeit“ – wäre eine solche Rahmenbedingung, die dabei unterstützen kann, tradierte Geschlechterrollen zugunsten einer partnerschaftlichen Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit aufzubrechen.

Astrid Schmidt
Innovation und Gute Arbeit

Daniela von Wantoch-Rekowski
Frauen- und Gleichstellungspolitik

Ines Roth
Input Consulting

Methode und Stichprobe

Der DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit wird seit 2007 in der Regel jährlich repräsentativ erhoben und verfolgt das Ziel, die Arbeitsbedingungen und die daraus resultierende Beanspruchung aus Sicht der abhängig Beschäftigten in Deutschland zu erfassen.¹ Befragt werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Branchen, Berufsgruppen, Betriebsgrößen, Einkommensgruppen, Regionen und Beschäftigungsverhältnisse. Das Ergebnis ist ein repräsentatives Bild der Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten in Deutschland.

Der DGB-Index Gute Arbeit bildet auf der Basis arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse die Qualität von Arbeit in drei maßgeblichen Bereichen der Arbeitswelt ab, die als „Teilindizes“ bezeichnet werden. Der erste Bereich befasst sich mit den für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügbaren Ressourcen. Hier geht es u.a. um die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, die Führungsqualität und Unternehmenskultur sowie die persönlichen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Der zweite die Arbeitsqualität maßgeblich beeinflussende Bereich umfasst Fragen zu körperlichen und psychischen Belastungen bei der Erwerbsarbeit sowie zur Arbeitszeitlage und Arbeitsintensität. Der dritte Bereich beschäftigt sich mit Einkommen und Sicherheit – sowohl mit der materiellen Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Form eines ausreichenden Einkommens, sozialer Sicherung und eines sicheren Arbeitsplatzes als auch der Frage der Leistungsgerechtigkeit des Einkommens.

Der DGB-Index Gute Arbeit erfasst die Arbeitsqualität anhand von insgesamt 11 Kriterien, die auf Grundlage des aktuellen arbeitswissenschaftlichen Forschungsstands als Bedingungsfaktoren einer menschengerechten und persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung ausgewählt und konzipiert wurden (vgl. Abb. 1).

Die Antworten der Beschäftigten werden sowohl auf der Ebene der Kriterien als auch in den drei Teilbereichen zu Indexwerten verdichtet, so dass aussagekräftige Vergleiche zwischen den Kriterien und zwischen den jährlichen bundesweiten Repräsentativbefragung möglich sind.

Die Ermittlung der Indexwerte in den oben dargestellten 11 Kriterien basiert auf insgesamt 42 Fragen zur Qualität der Arbeitsbedingungen, die in Abbildung 2 in Kurzform dargestellt sind (vgl. Abb. 2). Mit diesen sogenannten „indexbildenden Fragen“ wird erhoben, ob und in welchem Ausmaß arbeitsimmanente Belastungen (wie beispielsweise Arbeitshetze) vorliegen und Ressourcen (wie beispielsweise Einflussmöglichkeiten in der Arbeit) vorhanden sind. Zusätzlich werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch nach dem Grad der Belastung gefragt, der sie sich durch die Präsenz bzw. Absenz solcher Faktoren ausgesetzt sehen.

¹ Weitere Erläuterungen zum DGB-Index Gute Arbeit sind dem Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit zu entnehmen (Holler 2013). Auf der Homepage www.dgb-index-gute-arbeit.de finden sich neben den jährlichen Reports auch Sonderauswertungen des DGB-Index Gute Arbeit zu unterschiedlichen Themen.

Abb. 1 **DGB-Index Gute Arbeit**

Ressourcen	Gefährdungen / Belastungen	Einkommen und Sicherheit
Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	Lage und Planbarkeit der Arbeitszeit	Einkommen
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	Soziale und emotionale Belastungen	Betriebliche Sozialleistungen
Führungsqualität und Unternehmenskultur	Körperliche Belastungen	Arbeitsplatzsicherheit/ berufliche Zukunftsaussichten
Sinngehalt der Arbeit	Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit

Die Indexwerte ergeben sich aus den einzelnen Antworten bzw. Antwortkombinationen. Die jeweils positivste Antwortmöglichkeit erreicht 100 Punkte, die negativste wird dagegen mit 0 Punkten versehen. Nach einem auf arbeitswissenschaftlichen Standards basierenden Modell erfolgt die Abstufung der Indexwerte zwischen 0 und 100 gleichmäßig in Schritten von 16,66 Punkten (vgl. Holler 2013, S. 27).

Die Kategorisierung der Indexwerte erfolgt in Anlehnung an die Standarddefinition menschengerechter Arbeit nach Luczak und Volpert. Als menschengerecht definieren diese Arbeit, wenn die Arbeitenden „in produktiven und effizienten Arbeitsprozessen, schädigungslose, ausführbare, erträgliche und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen vorfinden, Standards sozialer Angemessenheit nach Arbeitsinhalt, Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung sowie Entlohnung und Kooperation erfüllt sehen, Handlungsspielräume entfalten, Fähigkeiten erwerben und in Kooperation mit anderen ihre Persönlichkeit erhalten und entwickeln können“ (Schlick et al. 2010, S. 7). Solche Arbeitsbedingungen erreichen bei der Befragung mit dem DGB-Index-Gute-Arbeit zwischen 80 und 100 Punkte und fallen somit in die Kategorie „Gute Arbeit“. „Da sich der Großteil der erhobenen Arbeitsqualitäten im Bereich zwischen guter und schlechter Arbeit befindet und – wie Analysen gezeigt haben – sich die Arbeitslagen des oberen Mittelfeldes doch deutlich von denen des unteren Mittelfeldes unterscheiden, wird dieser Bereich in zwei Gruppen unterteilt, so dass ... insgesamt vier Qualitätsstufen unterschieden werden.“ (Holler 2013, S. 24f.)

- Schlechte Arbeit (DGB-Index < 50)
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (DGB-Index ab 50 bis < 65)
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (DGB-Index ab 65 bis < 80)
- Gute Arbeit (DGB-Index Gute Arbeit ab 80)

Die Teilindizes für „Ressourcen“, „Belastungen“ sowie „Einkommen & Sicherheit“ errechnen sich aus den Durchschnittswerten der dazugehörigen Kriterien. Der Gesamtindex wird aus dem Durchschnitt der drei Teilindex-Werte ermittelt.

Abb. 2 **DGB-Index Gute Arbeit – Die 11 Kriterien zur Ermittlung der Arbeitsqualität**

Teilindex Ressourcen	
1. Gestaltungsmöglichkeiten	Können die Beschäftigten Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen? Ist es ihnen möglich, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu beeinflussen? Können sie ihre Arbeit selbständig planen?
2. Entwicklungsmöglichkeiten	Bietet der Betrieb berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten? Können die Beschäftigten eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen? Ihr Wissen und Können weiterentwickeln? Haben Sie Aufstiegschancen?
3. Betriebskultur	Gibt es Wertschätzung durch Vorgesetzte? Hilfe von KollegInnen? Ein offenes Meinungsklima? Wird rechtzeitig informiert? Planen die Vorgesetzten gut? Wird Kollegialität gefördert?
4. Sinn der Arbeit	Haben die Beschäftigten den Eindruck, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten? Einen wichtigen Beitrag für den Betrieb? Identifizieren sie sich mit ihrer Arbeit?
Teilindex Belastungen	
5. Arbeitszeitlage	Wird am Wochenende gearbeitet? In den Abendstunden? In der Nacht? Wird von den Beschäftigten erwartet, ständig für die Arbeit erreichbar zu sein? Leisten sie auch unbezahlte Arbeit für den Betrieb?
6. Emotionale Anforderungen	Sind die Beschäftigten respektloser Behandlung ausgesetzt? Müssen sie ihre Gefühle bei der Arbeit verbergen? Kommt es zu Konflikten oder Streitigkeiten mit KundInnen, PatientInnen, KlientInnen?
7. Körperliche Anforderungen	Muss in ungünstigen Körperhaltungen gearbeitet werden? Bei Kälte, Nässe, Zugluft? Müssen die Beschäftigten körperlich schwer arbeiten? Sind sie bei der Arbeit Lärm ausgesetzt?
8. Arbeitsintensität	Gibt es Arbeitshetze? Unterbrechungen des Arbeitsflusses? Schwer zu vereinbarende Anforderungen? Werden alle wichtigen Arbeitsinformationen geliefert? Müssen Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung gemacht werden?
Teilindex Einkommen und Sicherheit	
9. Einkommen	Wird die Arbeit leistungsgerecht bezahlt? Hat das Einkommen ein Niveau, dass sich davon leben lässt? Wird die Rente, die sich aus der Erwerbstätigkeit ergibt, später zum Leben reichen?
10. Betriebliche Sozialleistungen	Gibt es ausreichend Angebote zur Altersvorsorge im Betrieb? Werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung offeriert? Werden weitere Sozialleistungen geboten, z.B. Kinderbetreuung, Fahrtkosten- oder Essenszuschläge?
11. Beschäftigungssicherheit	Sind die Beschäftigten in Sorge, dass ihr Arbeitsplatz durch technische Veränderungen oder Umstrukturierungen überflüssig wird? Machen sie sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft? Um ihren Arbeitsplatz?

Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit (2012)

Die Zusammensetzung der Stichprobe

Gegenstand der vorliegenden Auswertung sind die Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten im Dienstleistungssektor. Der thematische Schwerpunkt liegt dabei auf der Verbreitung von Sorgearbeit zusätzlich zur Erwerbstätigkeit und auf der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit.

Die Abgrenzung des Dienstleistungssektors erfolgt anhand der Wirtschaftszweigklassifizierung des Statistischen Bundesamts (2007). Insgesamt umfasst die Stichprobe 3.280 abhängig Beschäftigte im Dienstleistungssektor. Diese verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Wirtschaftsabschnitte (vgl. Abb. 3).

Den höchsten Anteil in der vorliegenden Stichprobe hat der Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 20,8 Prozent, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen mit 19,1 Prozent, der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung mit 11,4 und dem Bereich Erziehung und Unterricht mit 10,1 Prozent. Aus dem Bereich Verkehr und Lagerei stammen 7,5 Prozent der befragten Beschäftigten, aus dem Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen 4,6 Prozent und aus der IKT 4,1 Prozent.

Abb. 3 **Abgrenzung des Dienstleistungssektors im Rahmen der Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“**

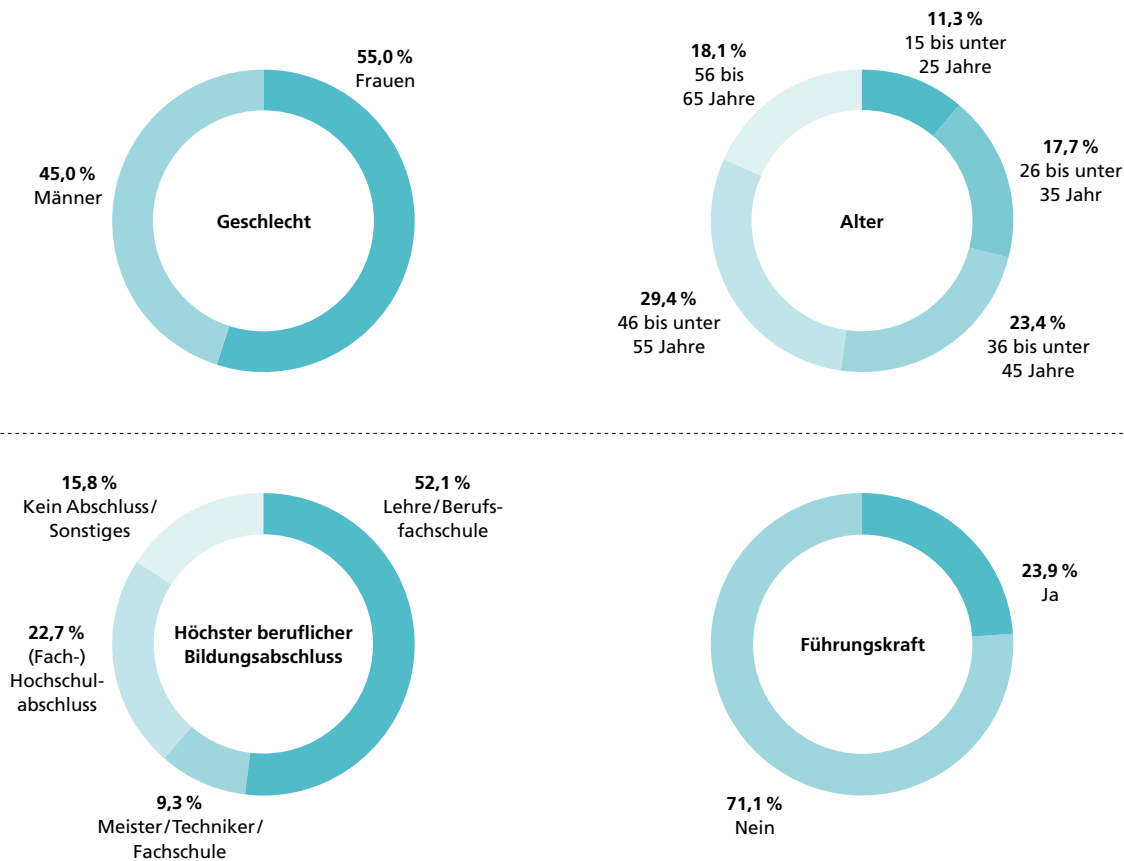
Wirtschaftsabschnitt	Wirtschaftszweig	Bezeichnung	Stichprobe Sonderauswertung „Vereinbarkeit“	Frauenanteil
C	18	Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	0,7%	36,0%
D	35	Energieversorgung	1,7%	24,1%
E	36–39	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,6%	19,0%
G	45–47	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	20,8%	55,2%
H	49–53	Verkehr und Lagerei	7,5%	26,9%
J	58–63	Information und Kommunikation	4,1%	25,0%
K	64–66	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4,6%	45,0%
L	68	Grundstücks- und Wohnungswesen	0,5%	56,3%
M	69–74	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	5,8%	44,7%
N	77–82	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	7,3%	56,3%
O	84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	11,4%	49,3%
P	85	Erziehung und Unterricht	10,1%	71,9%
Q	86–88	Gesundheits- und Sozialwesen	19,1%	76,7%
R	90–93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1,7%	35,4%
S	94–96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3,8%	71,0%
T	97–98	Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte	0,3%	100,0%

Statistisches Bundesamt (2007): Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008)
Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2017, Dienstleistungssektor, Input Consulting gGmbH

Insgesamt überwiegen die weiblichen abhängig Beschäftigten mit einem Anteil von 55,5 Prozent. Besonders hoch sind die Anteile von Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen (76,7 Prozent) und im Bereich Erziehung und Unterricht (71,9 Prozent), gefolgt vom Grundstücks- und Wohnungswesen bzw. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (je 56,3 Prozent) sowie dem Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (55,2 Prozent).

Die Altersverteilung weist den typischen Bauch bei den 35- bis unter 55-Jährigen auf. Zusammengekommen fallen 53 Prozent der abhängig Beschäftigten im Dienstleistungssektor in diese Altersgruppe. 29 Prozent sind unter 35 Jahre, 18 Prozent sind 55 Jahre und älter. Die meisten abhängig Beschäftigten des Dienstleistungssektors haben eine Lehre bzw. Berufsfachschule absolviert (52 Prozent). Deutlich weniger, nämlich 23 Prozent verfügen über einen (Fach-) Hochschulabschluss. Die Stichprobe weist einen Führungskräfteanteil von 24 Prozent auf (vgl. Abb. 4).

Abb. 4 Zusammenfassung der Stichprobe



Die Arbeitsqualität im Dienstleistungssektor

Bevor in den folgenden Kapiteln näher auf das Thema „Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit“ eingegangen wird, erfolgt zunächst eine kurze Darstellung der Qualität der Arbeitsbedingungen im Dienstleistungssektor insgesamt.

Die Arbeitsqualität im Dienstleistungssektor erreicht im Urteil der befragten abhängig Beschäftigten einen durchschnittlichen Gesamtindexwert von 63 Punkten und ist damit im unteren Mittelfeld zu verorten. Der Gesamtindexwert errechnet sich aus dem Durchschnitt der Mittelwerte der drei Teilindizes „Ressourcen“, „Belastungen“ und „Einkommen und Sicherheit“. In Anbetracht der Indexwerte der einzelnen Teilindizes wird deutlich, dass die Ressourcen im Vergleich zu den anderen beiden Teilindizes mit durchschnittlich 71 Punkten am besten abschneiden. Etwas darunter liegen „Belastungen“ mit 62 Punkten. Der Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ erreicht durchschnittlich 58 Punkte (vgl. Abb. 5).

Abb. 5 **Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der abhängig Beschäftigten im Dienstleistungssektor**

Ergebnisse von Gesamt- und Teilindizes des DGB-Index Gute Arbeit

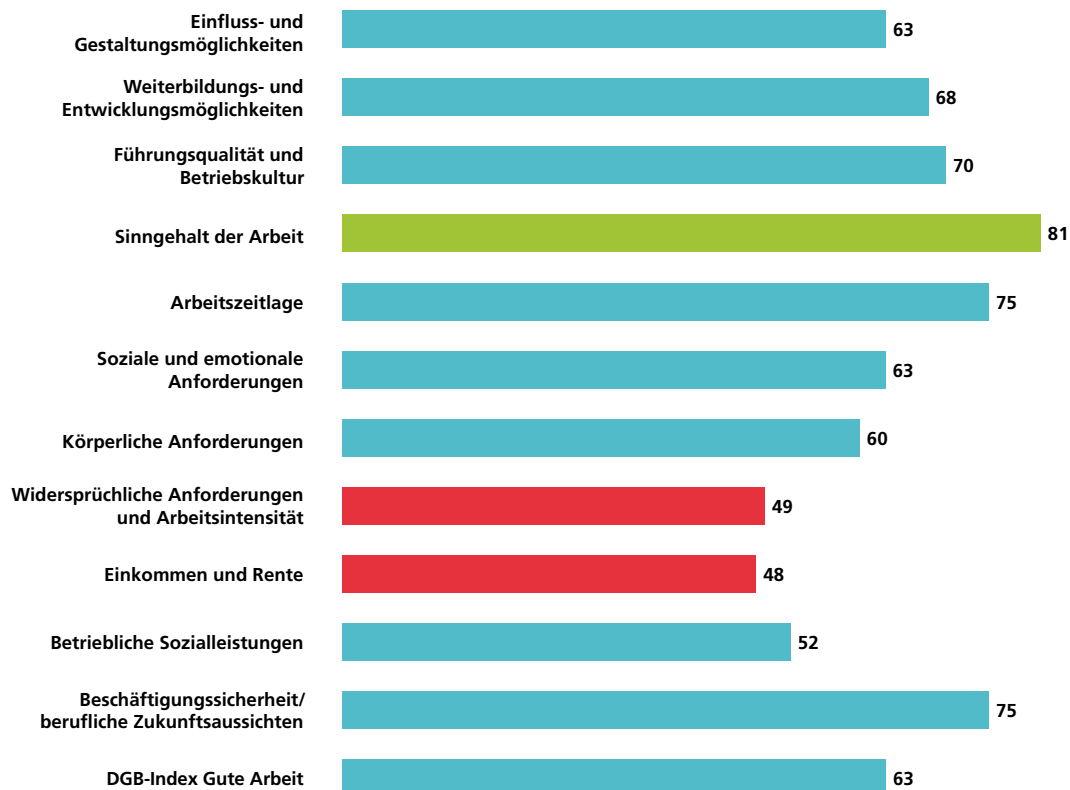


n=3.153–3.277

Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Abb. 6 Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der abhängig Beschäftigten im Dienstleistungssektor

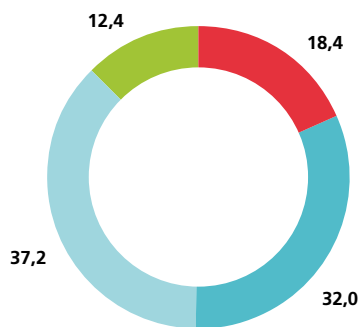
DGB-Index Gute Arbeit der einzelnen Kriterien



n=3.214–3.280 Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Abb. 7 Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der abhängig Beschäftigten im Dienstleistungssektor

DGB-Index Gute Arbeit Stufen der Arbeitsqualität



n=3.153
 Schlechte Arbeit (unter 50) Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50–64)
 Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65–79) Gute Arbeit (80 und mehr)

Angaben in Prozent; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Die Indexwerte der 11 Einzelkriterien, aus denen sich der DGB-Index Gute Arbeit zusammensetzt, sind in Abb. 6 dargestellt. Insgesamt fällt auf, dass lediglich ein Kriterium die Schwelle zu Guter Arbeit (80 Punkte) erreicht und zwei in den Bereich Schlechte Arbeit fallen. Jeweils weitere vier der insgesamt 11 Kriterien bewegen sich im oberen bzw. unteren Mittelfeld. Eine besonders schlechte Bewertung zeigen die Kriterien „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“ (49 Punkte) und „Einkommen und Rente“ (48 Punkte). Deutlich positiver, mit Bewertungen im oberen Mittelfeld (> 65 Punkte), rangieren dagegen die Kriterien „Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftsaussichten“ (75 Punkte), „Arbeitszeitlage“ (75 Punkte), „Führungsqualität und Betriebskultur“ (70 Punkte) und „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ (68 Punkte). Im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität bewegen sich die Kriterien „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ (63 Punkte), „soziale und emotionale Anforderungen“ (63 Punkte), „körperliche Anforderungen“ (60 Punkte) sowie die „betrieblichen Sozialleistungen“ (52 Punkte). In den Bereich Guter Arbeit (> 80 Punkte) fällt der Sinngehalt der Arbeit (81 Punkte). Abb. 6

Betrachtet man die individuelle Arbeitsqualität der Beschäftigten im Dienstleistungssektor, so zeigt sich folgende Verteilung von guter, mittelmäßiger und schlechter Arbeit unter den Befragten (vgl. Abb. 7): 12,4 Prozent erreichen auf Basis ihrer Antworten individuelle Indexwerte von über 80 Punkten und verfügen demnach über ausreichende Ressourcen für eine positive berufliche Entfaltung und Entwicklung. Sie sind zudem geringen körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt, beurteilen ihre Arbeitsplatzsicherheit sowie ihre beruflichen Perspektiven als positiv und verfügen über ein aus ihrer Sicht angemessenes und auskömmliches Einkommen. Bei weiteren 37,2 Prozent der Befragten sind die genannten Kriterien annähernd erreicht, ihre Arbeitsqualität ist mit einem Indexwert zwischen 65 und 80 Punkten im oberen Mittelfeld einzuordnen. Bei 32,0 Prozent der Befragten bewegt sich die Arbeitsqualität zwischen 50 und 65 Indexpunkte im unteren Mittelfeld, bei 18,4 Prozent der befragten Beschäftigten erreicht die Arbeitsqualität weniger als 50 Indexpunkte und fällt damit in den Bereich Schlechte Arbeit.

Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit im Dienstleistungssektor

Das Leben umfasst viele Bereiche wie Erwerbsarbeit, Familie, Partnerschaft, Freundeskreis, Selbstverwirklichung, Sport, Hobbies, Erholung und Entspannung. Sie alle konkurrieren um die Zeit, gleich einem Nullsummenspiel: Die Zeit, die in einen Bereich investiert wird, steht einem anderen nicht mehr zur Verfügung. Viel Lebenszeit fließt in die Erwerbsarbeit. Wenn Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreut und gepflegt werden, nehmen auch sie einen relevanten Anteil der verfügbaren Zeit in Anspruch. Ein wesentlicher Unterschied zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit im familiären Kontext liegt in der Bezahlung: Familiäre Sorgearbeit ist unbezahlte Arbeit. Wer diese gesellschaftlich notwendige Reproduktions- und Sorgearbeit im Kontext der Familie (oder des Freundeskreises) leistet, wird hierfür nicht entlohnt und kann hierfür auch keine nennenswerte Rente erwarten. Dadurch entstehen innerfamiliäre ökonomische Abhängigkeitsverhältnisse (vgl. Federici 2012).

Besonders betroffen sind Frauen, die auch heute noch in vielen Fällen die Hauptverantwortung für die Sorge- und Reproduktionsarbeit tragen und zugunsten dieser häufig ihre bezahlte Erwerbsarbeit einschränken oder ganz aufgeben. So ging 2015 bei 51 Prozent der Paare mit Kindern unter 3 Jahren der Vater einer Vollzeitbeschäftigung nach, während die Mutter nicht erwerbstätig war (vgl. hier und im Folgenden Statistisches Bundesamt (Destatis) 2017). Bei weiteren 24 Prozent der Paare war der Vater in Vollzeit erwerbstätig, die Mutter in Teilzeit. Nur bei 8 Prozent der Paare übten beide Elternteile eine Vollzeittätigkeit aus. Lediglich bei 2 Prozent der Paare ging die Mutter einer Vollzeitbeschäftigung nach, während der Vater gar nicht oder in Teilzeit arbeitete. Dass Frauen im Beruf häufig zurück stecken, hängt direkt mit der ungleichen Aufteilung der häuslichen Arbeit zusammen. Das hat erhebliche Auswirkungen auf das Einkommen, die beruflichen Chancen und am Ende auf die Alterssicherung der Frauen. Nicht wenige Frauen sind gefährdet, im Alter in die Altersarmut zu rutschen.

Die Aufspaltung der Arbeit in bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Reproduktions- und Sorgearbeit prägt die Entwicklung zur kapitalistischen Industriegesellschaft. Mit der Einführung des Webstuhls und der Dampfmaschine entstand die Fabrik als Arbeitsort, an dem Frauen wie Männer arbeiteten (vgl. hier und im Folgenden Ahlers et al. 2018). Die zweite industrielle Revolution, die durch Produktivitätssteigerung durch die Einführung des Fließbands und durch Gewerkschaften erkämpfte Lohnsteigerungen geprägt war, verhalf dem Leitbild des männlichen „Familienernährers“ zum Durchbruch. Frauen wurden auf den häuslichen Bereich reduziert, weibliche Arbeit wurde abgewertet. Mit der zweiten Frauenbewegung und dem Einzug von Computern in die Produktion und Büros begann sich das Familienbild hin zu Männern als Hauptverdiener mit hinzuverdienender Frau zu modernisieren – seither stockt die Entwicklung. Mit dem Ehegattensplitting werden Anreize geschaffen, die bis heute ein Modell begünstigen, in dem der Mann das Einkommen allein oder hauptsächlich verdient und die Frau allenfalls dazu verdient. Das Ehegattensplitting behindert die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben und die partnerschaftliche Verteilung von familiärer Sorgearbeit.

Obgleich sich die Erwerbsquote von Frauen und Männern immer mehr angleicht, bleibt die Aufteilung des Arbeitsvolumens zwischen Frauen und Männern nahezu gleich: Während unter den Männern das so genannte Normalarbeitsverhältnis überwiegt, sind bei Frauen flexibilisierte und deregulierte Lebensläufe, gekennzeichnet von Teilzeit, Mini- und Midijobs vorherrschend (Beckmann 2016). „Erwerbsarbeit, aber insbesondere auch haus- und familienbezogene Arbeiten bleiben geschlechtlich strukturiert. So sind es nach wie vor Frauen, die hauptsächlich von der Vereinbarkeitsproblematik zwischen den Bereichen Familie und Beruf betroffen sind und Sorgearbeit übernehmen.“ (Beckmann 2016, S. 17)

Die Ursachen des Konflikterlebens zwischen Beruf und Privatleben können auf verschiedene Konflikte zurückgeführt werden (vgl. hier und im Folgenden Ulich und Wiese 2011): zeitbasierte (d.h. die Zeitanforderungen in einen Bereich erschweren es, den Anforderungen im anderen Lebensbereich gerecht zu werden), beanspruchungsbasierte (d.h. die psychische Beanspruchung im einen Bereich erschwert es, den Anforderungen im anderen Lebensbereich gerecht zu werden) und verhaltensbasierte (d.h. es gibt inkompatible Verhaltensanforderungen in den Lebensbereichen).

Neben negativen Aspekten hat das Zusammenspiel von Beruf und Privatleben natürlich auch positive Seiten, die mit Begriffen wie „positiver Transfer“, „positiver Spillover“ (positiver Übertragungseffekt), „Enhancement“ („Ermächtigung“) oder „Enrichment“ (Bereicherung) belegt werden. Dabei geht es allgemein um das Ausmaß, in dem die Teilhabe an und das positive Erleben in einem Lebensbereich den anderen positiv beeinflusst. Zentrale Elemente sind beispielsweise Erfahrungen und Ressourcen wie Fähigkeiten und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, die sich additiv summieren oder negative Erfahrungen abfedern oder kompensieren können. So können im Berufsleben erworbene Kompetenzen wie Geduld, Einfühlungs- und Durchsetzungsvermögen auch für den privaten Bereich genutzt werden und im privaten Umfeld erworbene Kompetenzen positiv im Berufsleben wirken („Transfer von Kompetenzen“).

Dasselbe gilt für den Transfer positiver Stimmungen wie Freude, Ruhe und Gelassenheit. Gleichzeitig können die Bereiche jeweils auch als Puffer für negative Erfahrungen im jeweils anderen Bereich wirksam werden („Kompensation“). So wirkt berufliche Frustration beispielsweise nicht mehr so stark, wenn zuhause die Erfahrung tiefer Zuneigung durch den/die Partner*in oder die Kinder gemacht wird. Gleiches gilt vice versa: so kann beispielsweise familiärer Streit durch beruflichen Erfolg abgefedert werden.

Verteilung von Sorgearbeit

Der Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zufolge umfasst unbezahlte Sorgearbeit „(...) Tätigkeiten der Haushaltsführung (einschließlich Reparaturarbeiten, Gartenpflege, Sorge für Tiere), Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement und informelle Hilfen für andere Haushalte (...) (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017, S. 39). In der folgenden Analyse liegt dem Begriff der Sorgearbeit eine etwas engere Definition zu Grunde. Es wird unter Sorgearbeit ausschließlich die Betreuung und Pflege von Kindern und pflegebedürftigen Personen verstanden.

Im Vergleich zur Bedeutung von Erwerbsarbeit hat die Sorgearbeit trotz ihrer enormen Relevanz für Gesellschaft und Wirtschaft einen deutlich geringeren Stellenwert: „Fürsorgearbeit erfährt in den tiefenstrukturellen Gesellschaftsgefügen keine Anerkennung und gehört somit nicht zum Taktgeber machtpolitischer Zielsetzungen. Trotz einer Bedeutungszunahme im familienpolitischen Diskurs und Politikfeld führt Fürsorge ein Schattendasein im Vergleich dazu, welche Bedeutung der Erwerbsarbeit gesellschaftlich zugemessen wird.“ (Beckmann 2016, S. 23)

Die Sonderauswertung zeigt: 41,0 Prozent der Beschäftigten im Dienstleistungssektor sind zusätzlich zu ihrer Erwerbsarbeit für die Betreuung von Kindern und 8,6 Prozent für die Pflege einer oder mehrerer pflegebedürftigen Personen verantwortlich. Insgesamt haben 46,0 Prozent der Beschäftigten neben ihrer Erwerbsarbeit auch Betreuungspflichten, wobei die Anteile unter den Frauen etwas höher liegen.

Einflussfaktor Geschlecht

Obgleich sich der Zugang der Frauen zur Erwerbsarbeit in den vergangenen 40 Jahren deutlich verbessert hat, hat sich an der Rolle der Frauen im Hinblick auf Sorgearbeit wenig geändert.

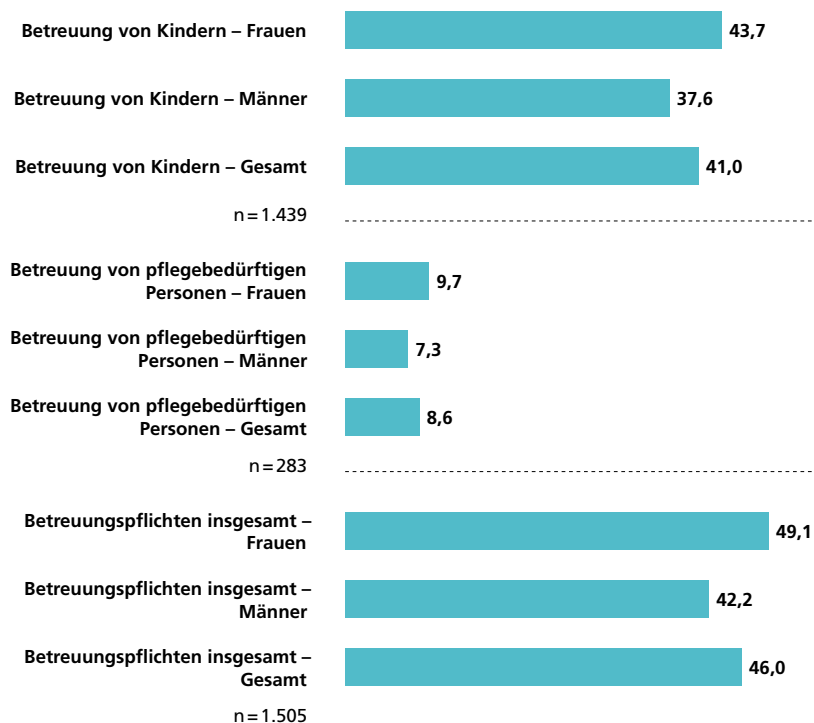
So sind 43,7 Prozent der befragten und im Dienstleistungssektor beschäftigten Frauen neben ihrer Erwerbsarbeit für die Betreuung von Kindern verantwortlich, 9,7 Prozent für die Pflege pflegebedürftiger Personen. Der Anteil der Beschäftigten mit Betreuungspflichten (Erziehung und Pflege) liegt unter Frauen bei insgesamt 49,1 Prozent. Unter den Männern liegen diese Anteile deutlich niedriger: So geben 37,6 Prozent der befragten Männer an, sie seien für die Betreuung von Kindern, 7,3 Prozent für die Pflege von pflegebedürftigen Personen zuständig. Insgesamt haben 42,2 Prozent der Männer Betreuungspflichten (vgl. Abb. 8).

Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden noch deutlicher, wenn die für die Betreuungspflichten aufgewandte Zeit betrachtet wird. Insgesamt werden für die Betreuung und Erziehung von Kindern durchschnittlich 38 Stunden in der Woche aufgewandt, für die Pflege pflegebedürftiger Personen 13,6 Stunden. Dabei wenden Frauen 1,6 mal so viel Zeit für die Pflege und Betreuung von Kindern auf wie Männer: Frauen leisten im Durchschnitt 45,5 Stunden, bei den Männern sind es lediglich 27,3 Stunden in der Woche. Für die Pflege von pflegebedürftigen Personen ergeben sich 11,9 Stunden bei den Männern gegenüber 14,7 Stunden bei den Frauen (vgl. Abb. 9).

Frauen investieren im Durchschnitt 45,5 Stunden wöchentlich für die Pflege und Betreuung von Kindern, bei Männern sind es 27,3 Stunden.

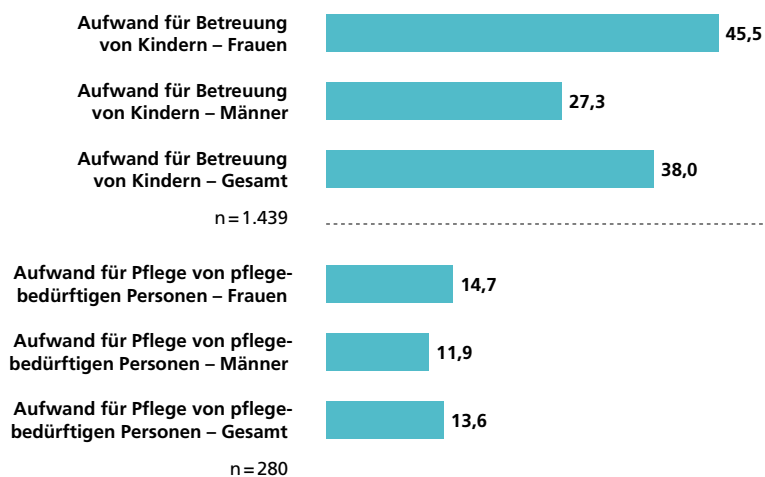
Daher ist es kaum verwunderlich, dass der Anteil der bezahlten Erwerbsarbeit an der Gesamtzeit für die Erwerbs- und Sorgearbeit bei Frauen niedriger ist als bei Männern. Sie liegt durchschnittlich bei 75,9 Prozent, unter den Männern bei 86,2 Prozent.

Abb. 8 **Betreuungspflichten, differenziert nach Geschlecht**



Angaben in Prozent; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Abb. 9 **Zeitaufwand für Sorgearbeit, differenziert nach Geschlecht**



Angaben in Stunden pro Woche; Sorgearbeit in Stunden pro Woche; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Einflussfaktor Arbeitszeitumfang

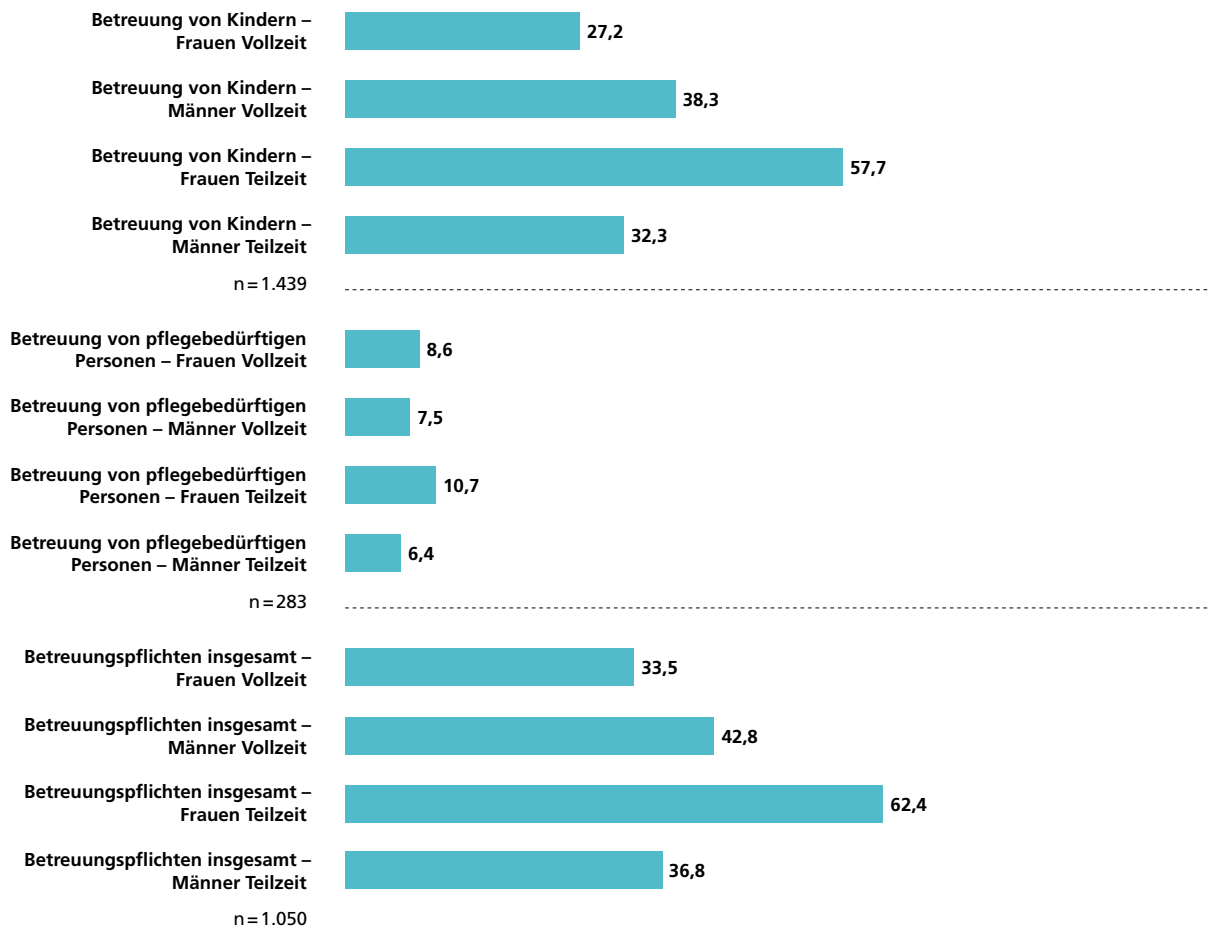
Unterschiede hinsichtlich der Betreuungsverantwortung ergeben sich auch je nach vereinbartem Arbeitszeitumfang. Insgesamt arbeiten 65,2 Prozent der befragten Beschäftigten im Dienstleistungssektor in Vollzeit, d.h. mehr als 35 Stunden in der Woche und 34,8 Prozent der Befragten sind teilzeitbeschäftigt.

Unter den Teilzeitbeschäftigten sind 54,7 Prozent der Befragten mit Betreuungsaufgaben betraut, unter den Vollzeitbeschäftigten liegt dieser Anteil mit 33,4 Prozent deutlich niedriger. 62,4 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen haben Betreuungspflichten (Erziehung und/oder Pflege pflegebedürftiger Personen), bei den teilzeitbeschäftigten Männern sind es mit 36,8 Prozent deutlich weniger (vgl. Abb. 10). Vollzeitbeschäftigte Frauen haben dagegen seltener Betreuungspflichten (33,5 Prozent) als vollzeitbeschäftigte Männer (42,8 Prozent). Dieses Muster spiegelt sich bei der Differenzierung in Erziehungs- und Pflegearbeit wider.

Insgesamt sind 40,8 Prozent der Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben teilzeitbeschäftigte Frauen. Sie verwenden durchschnittlich 48,0 Stunden in der Woche auf die Kinderbetreuung, teilzeitbeschäftigte Männer lediglich 29,8 Stunden. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Vollzeitbeschäftigten: auch vollzeitbeschäftigte Frauen wenden mit durchschnittlich 39,0 Stunden in der Woche mehr Zeit für die Kinderbetreuung auf als vollzeitbeschäftigte Männer (27,1 Stunden). Dies bedeutet, dass selbst bei Vollzeitbeschäftigten die Pflegearbeit nicht gleich verteilt ist. „Im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit lassen sich hieraus messbare Realitäten der Ungleichheit aufzeigen im Hinblick auf eine höhere Zeit- und Arbeitsbelastung von Frauen, geringere Freizeit und geringere Partizipationsmöglichkeiten an Erwerbsarbeit und anderen Prozessen öffentlicher Teilhabe.“ (Beckmann 2016, S. 28) (vgl. Abb. 11).

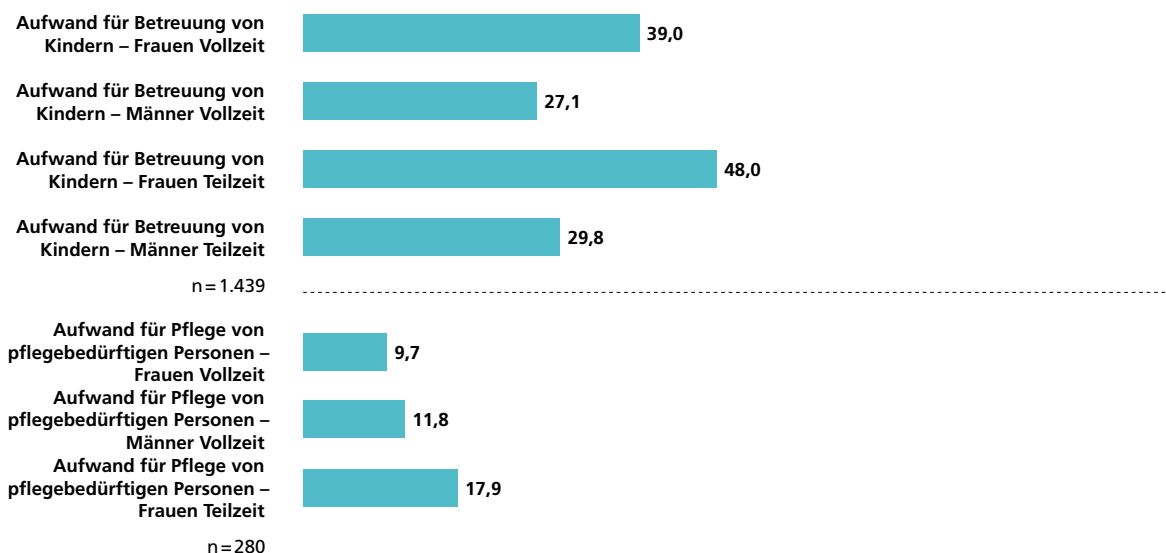
40,8 Prozent der Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben sind teilzeitbeschäftigte Frauen. Vollzeitbeschäftigte Frauen leisten durchschnittlich 39 Stunden Sorgearbeit pro Woche, vollzeitbeschäftigte Männer 27,1 Stunden.

Abb. 10 **Betreuungspflichten, differenziert nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang**



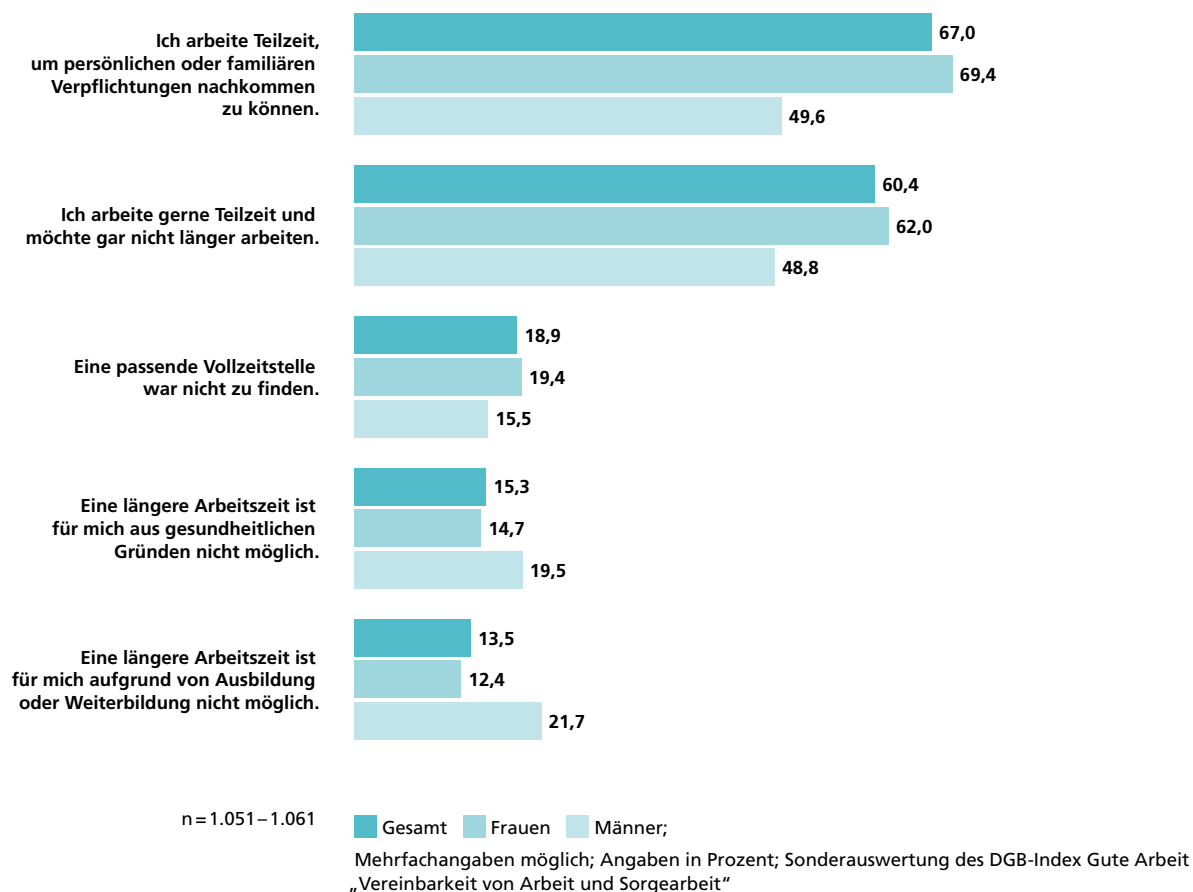
Angaben in Prozent; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Abb. 11 **Zeitaufwand für Sorgearbeit, differenziert nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang**



Sorgeaufwand in Stunden pro Woche; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Abb. 12 Gründe für Teilzeit, differenziert nach Geschlecht



Gefragt nach den Gründen für Teilzeit ist es daher nicht verwunderlich, dass am häufigsten persönliche oder familiäre Verpflichtungen angeführt werden (67,0 Prozent). 60,4 Prozent der Befragten arbeiten gerne Teilzeit und möchten nicht länger arbeiten. Deutlich weniger Beschäftigte, nämlich 18,9 Prozent der Befragten, arbeiten in Teilzeit, weil keine passende Vollzeitstelle zu finden war. 15,3 Prozent der Befragten geben an, eine längere Arbeitszeit sei für sie aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich und 13,5 Prozent arbeiten aufgrund einer Aus- oder Weiterbildung in Teilzeit. Frauen arbeiten vor allem aufgrund privater oder familiärer Verpflichtungen in Teilzeit (69,4 der Frauen vs. 49,6 Prozent der Männer), tun dies jedoch in der Regel auch gerne (62,0 der Frauen vs. 48,8 Prozent der Männer). Etwas höher ist auch der Anteil unter den Frauen, die keine passende Vollzeitstelle finden konnten (19,4 der Frauen vs. 15,5 Prozent der Männer). Kürzere Arbeitszeiten aufgrund von Aus- bzw. Weiterbildung (12,4 der Frauen vs. 21,7 Prozent der Männer) oder aus gesundheitlichen Gründen (14,7 der Frauen vs. 19,5 Prozent der Männer) ist eher bei Männern als bei Frauen verbreitet (vgl. Abb. 12).

69,4 Prozent der in Teilzeit arbeitenden Frauen tun das aufgrund persönlicher und familiärer Verpflichtungen.

Nachweislich geht Teilzeitbeschäftigung mit einer Reihe gravierender Nachteile beim Stundenentgelt, bei der beruflichen Entwicklung und bei Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten einher (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017). So ist die Schere zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern für Entgeltungleichheit von Frauen und Männern, für eine mangelnde Vertretung von Frauen in Führungspositionen und unzureichende Altersabsicherung vieler Frauen verantwortlich (Ahlers et al. 2018). Insgesamt orientiert sich der Arbeitsmarkt sehr stark am „Leitbild der Vollzeit verfügbaren, unabhängigen und flexiblen Erwerbspersonen“ (Beckmann 2016, S. 19). Menschen mit Betreuungspflichten haben daher nur eingeschränkt Zugang und dies betrifft vor allem Frauen (ebd.).

Diese Befunde werden durch die vorliegende Sonderauswertung bestätigt. Demnach geben Teilzeitarbeitende im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten seltener an, sie hätten Aufstiegsmöglichkeiten in ihrem Betrieb (22,3 vs. 39,8 Prozent). Zudem ermöglichen die Betriebe Teilzeitarbeitenden seltener als Vollzeitbeschäftigten, dass sie sich entsprechend ihren beruflichen Anforderungen qualifizieren können (51,3 vs. 67,6 Prozent). Unterschiede sind auch hinsichtlich der Einschätzung der Absicherung im Alter erkennbar. Auch wenn die Zahlen hier insgesamt recht gering sind, ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die meinen, dass die gesetzliche Rente, die sie einmal aus ihrer Erwerbsarbeit erhalten werden, ausreichen wird, noch etwas niedriger als bei Vollzeitbeschäftigten (13,6 vs. 21,1 Prozent). Zudem zeigen sich teilzeitbeschäftigte Frauen hinsichtlich der Frage, ob ihre Rente einmal ausreichen wird, kritischer als teilzeitbeschäftigte Männer (11,9 vs. 25,2 Prozent). Dieser Befund ist kaum erstaunlich, weil Frauen häufig über mehrere Jahre ihre Arbeitszeit reduzieren, wogegen Männer dies oftmals nur vorübergehend tun. Ergebnis ist eine niedrigere Erwerbsbeteiligung, die sich entsprechend auf die Alterssicherungsleistungen niederschlagen.

Interessant sind die Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland: Die Erwerbsjahre der Frauen bewegen sich insgesamt langsam auf die der Männer zu (vgl. hier und im Folgenden Wagner et al. 2017). Westdeutsche Frauen über 85 Jahre kamen 2015 durchschnittlich auf 23 Erwerbsjahre (westdeutsche Männer: 42 Jahre), Frauen zwischen 65 und 75 Jahren auf 28 Jahre (westdeutsche Männer: 41 Jahre). Demgegenüber haben ostdeutsche Frauen über 85 Jahren mit 35 Erwerbsjahren (ostdeutsche Männer: 45 Jahre) deutlich mehr Erwerbsjahre aufzuweisen als westdeutsche Frauen des gleichen Alters. Gleiches gilt für ostdeutsche Frauen zwischen 65 und 75 Jahren. Sie kommen durchschnittlich auf 39 Erwerbsjahre (ostdeutsche Männer: 42 Jahre).

Teilzeitbeschäftigte sind Vollzeitbeschäftigten gegenüber benachteiligt in Hinblick auf Aufstiegschancen, berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten und Rentenerwartungen.

Die bisherigen Auswertungen zeigen, dass Frauen nicht nur häufiger zusätzlich zu ihrer Erwerbsarbeit Betreuungsaufgaben übernehmen müssen. Sie investieren in die Betreuung und Pflege anderer Menschen auch 1,6 mal so viel Zeit wie Männer. Um dieser Anforderung gerecht zu werden, reduzieren sie häufig ihre Arbeitszeit. Das geht mit entsprechenden Konsequenzen einher wie schlechteren Aufstiegschancen, reduzierten Möglichkeiten der Weiterbildung und einem höheren Risiko der Altersarmut.

Daher wurden auch immer wieder Stimmen aus der Wissenschaft und dem gewerkschaftlichen Umfeld laut, die ein Rückkehrrecht in Vollzeit forderten, denn bisher gab es „keinen Rechtsanspruch darauf (...), eine Reduktion der Arbeitszeit zu befristen und/oder wieder auf Vollzeitarbeit zu erhöhen und allgemeiner die Arbeitszeit flexibel an die Phasen des Lebenslaufs anzupassen“ (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017, S. 62). Inzwischen hat das Bundeskabinett einen Gesetzentwurf zur sogenannten „Brückenteilzeit“ beschlossen. Allgemein sollen Beschäftigte vom 1. Januar 2019 an einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit (im Gesetzentwurf als „Brückenteilzeit“ bezeichnet) erhalten. Arbeitnehmer*innen können für einen Zeitraum von mindestens einem, höchstens jedoch für fünf Jahre ihre Arbeitszeit reduzieren. Die Tarifvertragsparteien sollen zudem die Möglichkeit erhalten, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren. Für alle, die bereits jetzt schon in Teilzeit arbeiten, soll das Recht vollumfänglich gelten, für künftige Fälle gilt es für Unternehmen ab 45 Beschäftigten.

Teilzeit als gewerkschaftliches Handlungsfeld.

Interview mit dem Team des Bereichs Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Im Dienstleistungssektor arbeiten viele Beschäftigte, vor allem viele Frauen, in Teilzeit. Daraus ergeben sich spezifische Wünsche und Bedürfnisse. Was sind die gewerkschaftlichen Forderungen für Teilzeitbeschäftigte?

Viele Kolleginnen arbeiten in Teilzeit und im Minijob, unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger und sind auf niedrigeren Stufen der Karriereleiter als ihre männlichen Kollegen. Das hat gravierende Auswirkungen sowohl auf die eigenständige Existenzsicherung als auch auf eine Absicherung im Alter.

Die meisten Teilzeitbeschäftigten wollten aber gar nicht für immer in Teilzeit arbeiten, sondern nur temporär. Deshalb fordern wir, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit haben müssen, ihre Arbeitszeit lebensphasenorientiert auf ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen. Ohne Risiken für die eigenständige Existenzsicherung und die Absicherung im Alter.

Und: Teilzeit darf kein Karrierekiller sein. Wir brauchen bessere politische, gesellschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen, die Männern wie Frauen die gleichen Berufs- und Einkommenschancen bieten und damit ebenfalls die partnerschaftliche Teilung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit ermöglichen. Deshalb bleiben Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit weiter in unserem politischen Fokus.

Die Bundesregierung hat zum 1. Januar 2019 ein Gesetz zur Brückenteilzeit eingeführt. Wie bewertet ihr das Gesetz aus gewerkschaftlicher Perspektive?

Viele Beschäftigte wünschen sich andere Arbeitszeiten und mehr Gestaltungsmöglichkeiten in Hinblick auf die Anpassung, Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit auf die Belange ihres Privatlebens.

Darum begrüßen wir die Einführung der „Brückenteilzeit“ als einen wichtigen Schritt zur Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. Nach dem Gesetz haben Arbeitnehmer*innen nun einen Rechtsanspruch ihre Arbeitszeit befristet zu reduzieren. Dies kann aber nur als ein erster richtiger Schritt hin zu mehr Arbeitszeitsouveränität bewertet werden. Denn die Instrumente zur Ausgestaltung des Gesetzes zur Brückenteilzeit bleiben leider hinter den gewerkschaftlichen Erwartungen zurück.

Was kritisiert ihr?

Wir kritisieren drei Punkte: die Neuregelungen gelten nicht für alle, die Einschränkungen sind gleichstellungs-

politisch problematisch und zudem greifen die Regelungen nicht bei bestehenden Teilzeitverhältnissen.

Was sind die Einschränkungen, die ihr kritisiert?

Ein erheblicher Teil der Beschäftigten wird nicht von der Neuregelung profitieren. Durch die Einführung eines Schwellenwertes wird das Recht auf Brückenteilzeit auf Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer*innen begrenzt. In Betrieben mit 45–200 Beschäftigten gilt ein doppelter Überforderungsschutz zugunsten der Arbeitgeber: Erstens, eine Zumutbarkeitsquote – nur jedem/jeder 15. Beschäftigten wird dieses Recht per se zugestanden. Zweitens kann der Arbeitgeber jeden Reduzierungswunsch aus betrieblichen Gründen ablehnen. Das ist eine Schwächung der bisherigen Systematik, nach der einem Teilzeitwunsch stattgegeben werden muss, wenn keine betrieblichen Gründe dagegensprechen.

Inwieweit sind diese Einschränkungen gleichstellungspolitisch problematisch?

Überproportional viele Frauen arbeiten in klein- und mittelständischen Betrieben. Und es sind überwiegend Frauen, die sich um die Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen kümmern. Von 5,1 Millionen teilzeitbeschäftigten Müttern in Deutschland sind gut 3,1 Millionen in einem Betrieb mit weniger als 50 Mitarbeiter*innen tätig. So ist das neue Rückkehrrecht auf eine Vollzeitstelle für fast zwei Drittel aller erwerbstätigen Mütter ohne Wirkung. Ein Großteil der Frauen wird auch weiterhin auf unbefristete Teilzeit zurückgreifen müssen, was sie in die Teilzeitfalle mit Risiken und teils erheblichen Nachteilen für die Rente bringt.

Und was bringt das Gesetz denjenigen, die bereits in Teilzeit arbeiten?

Ein bestehendes zeitlich nicht begrenztes Teilzeitarbeitsverhältnis kann nicht in ein Teilzeitverhältnis nach dem Gesetz zur Brückenteilzeit umgewandelt werden. Das bedeutet, dass die Brückenteilzeit keine Wirkung auf Arbeitszeitreduzierungen hat, die bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes bestanden. Und gerade hierbei handelt es sich oft um unbefristete Teilzeitverträge und unfreiwillige Teilzeit – wovon mehrheitlich Frauen betroffen sind, die Teilzeit arbeiten, um Familienaufgaben zu erfüllen.

Gibt es denn auch positive Aspekte?

Positiv bewerten wir die Umkehr der Beweislast. Im Gegensatz zum alten Recht muss beim Aufstockungswunsch der Arbeitszeit durch Arbeitnehmer*innen nunmehr der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass es keinen entsprechenden freien Arbeitsplatz gibt beziehungsweise, dass der Beschäftigte für die Besetzung des Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist, wie andere Bewerber*innen.

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit

Arbeit und Sorgearbeit konfliktfrei zu verbinden, ist im Dienstleistungssektor nicht immer möglich. Die Sonderauswertung zeigt, dass mehr als ein Viertel der Beschäftigten mit Kinderbetreuungs- bzw. Pflegeverantwortung sehr häufig oder oft zeitbedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten haben (vgl. Abb. 13). Überdurchschnittlich hoch sind diese im Bereich Verkehr und Lagerei (35,8 Prozent), Erziehung und Unterricht (34,8 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (28,3 Prozent). Auch Beschäftigte in eher frauentypischen¹ Berufen (30,8 Prozent), in gemischten² (29,2 Prozent) und stark frauentypischen³ Berufen (28,0 Prozent) haben eher zeitlich bedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten als Beschäftigte in eher männertypischen, männertypischen und stark männertypischen Berufen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Vereinbarkeitsproblematik ebenfalls stark mit der Arbeitsqualität zusammenhängt (vgl. Abb. 14). So meinen 52,7 Prozent derjenigen mit schlechter Arbeit, dass sie sehr häufig oder oft Schwierigkeiten haben, die Betreuung von Kindern und/oder die Pflege pflegebedürftiger Personen mit der Arbeit zu vereinbaren. Unter Beschäftigten mit Guter Arbeit liegt dieser Anteil mit 14,3 Prozent deutlich niedriger. Betrachtet man die Geschlechterverteilung innerhalb der Qualitätsstufen zeigt sich, dass der Anteil der Frauen im Bereich schlechter Arbeit mit 54,6 Prozent und im unteren Mittelfeld mit 61,0 Prozent im Vergleich zu den Männern höher ist.

Insbesondere die Längen und Lagen der Arbeitszeit beeinflussen die zeitliche Vereinbarkeit der familiären Pflichten und der Erwerbsarbeit (vgl. Abb. 15). Vor allem unbezahlte Mehrarbeit, sich häufig kurzfristig verändernde Arbeitszeiten, ständige Erreichbarkeit, Arbeit nachts, abends oder am Wochenende und ein hohes wöchentliches Arbeitsaufkommen gehen mit Vereinbarkeitsproblemen einher.

Mehr als ein Viertel der Beschäftigten mit Kinderbetreuungs- bzw. Pflegeverantwortung haben häufig zeitbedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten. Besonders betroffen sind diejenigen mit schlechten Arbeitsbedingungen (52,7 Prozent).

1 Frauenanteil bei 55 bis unter 75 Prozent

2 Frauenanteil bei 45 bis unter 55 Prozent

3 Frauenanteil bei 75 bis unter 90 Prozent

Abb. 13 **Vereinbarkeitsschwierigkeiten von Beschäftigten mit Kinderbetreuungs- oder Pflegeverantwortung**

Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, die Betreuung ...

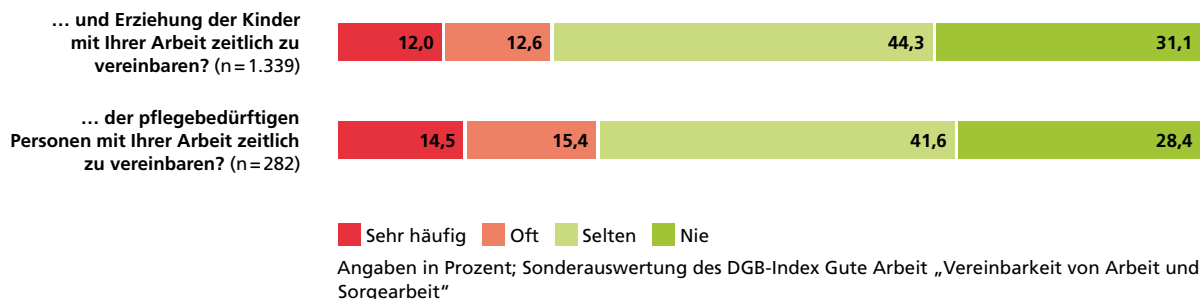


Abb. 14 **Qualität der Arbeit und zeitlich bedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten**

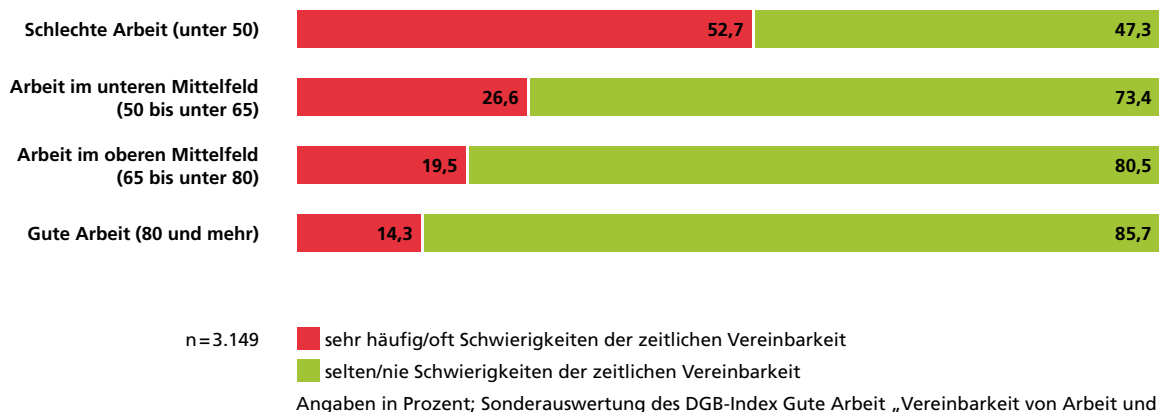
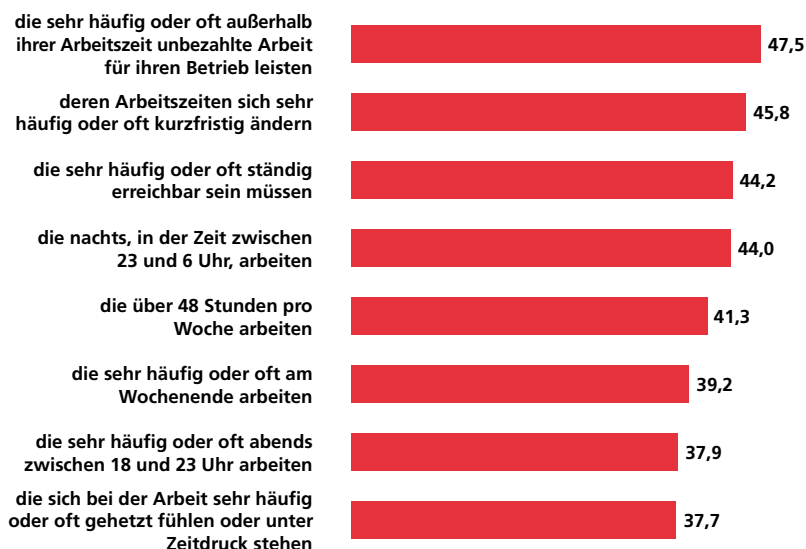


Abb. 15 **Zeitlich bedingte Vereinbarungsschwierigkeiten**

Zeitlich bedingte Vereinbarungsschwierigkeiten haben sehr häufig oder oft diejenigen, ...



n=131–725 Angaben in Prozent; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Partnerschaftliche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit

Interview mit dem Team des Bereichs Frauen- und Gleichstellungspolitik

Die unbezahlte Sorge- und Reproduktionsarbeit wird immer noch zu großen Teilen von Frauen geleistet, die dafür beruflich zurückstecken. Wie schätzt ihr die Situation ein? Sorgearbeit ist zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt. Mit 2,35 Millionen Pflegepersonen stellen Frauen fast zwei Drittel derjenigen, die unbezahlte Sorgearbeit leisten. Frauen leisten täglich 52 Prozent mehr unbezahlte Arbeit als Männer für Kinder, Haushalt, Pflege und Ehrenamt. Damit bringen Frauen pro Tag 87 Minuten mehr Zeit für diese unbezahlte Arbeit auf als Männer. Die Konsequenzen sind vor allem auch finanzieller Natur und münden in innerfamiliäre Abhängigkeitsverhältnisse und drohende Altersarmut, vor allem für alleinstehende Frauen.

Die Sorgearbeitslücke, der Gender Care Gap, liegt bei ca. 52,4 Prozent. Ganz abgesehen davon, dass Frauen für Sorgeaufgaben häufig im Beruf zurückstecken, was erhebliche Auswirkungen auf das Einkommen, die beruflichen Chancen und am Ende auch auf die Alterssicherung der Frauen hat.

Worauf zielt ihr gesellschaftspolitisch ab?

Erwerbs- und Sorgearbeit müssen besser zusammen gedacht werden, wenn Gleichstellung erreicht werden soll. Die Möglichkeit, Einkommen zu erzielen und die Verteilung und Organisation von Sorgearbeit hängen unmittelbar zusammen. Damit ist Sorgearbeit ein zentrales Thema für die Gleichstellung der Geschlechter. Alle Menschen sollen jederzeit, unabhängig von ihrem Geschlecht die Möglichkeit haben, private Sorgearbeit zusammen mit Erwerbsarbeit zu leben. Professionelle Sorgearbeit – auch diese wird überwiegend von Frauen geleistet – muss aufgewertet, stärker anerkannt und besser entlohnt werden.

Wir fordern gleiche Chancen auf wirtschaftliche Eigenständigkeit und Existenzsicherung für Frauen und Männer. Dafür müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Frauen und Männern ermöglichen, Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich aufzuteilen und die unbezahlte Arbeit gleichmäßig auf Beide zu verteilen. Gleichstellungspolitik muss berufliche Gleichstellung von Frauen mit Anreizen für eine Umverteilung von unbezahlter Arbeit hin zu Männern verknüpfen.

Was braucht es dafür an Rahmenbedingungen?

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht es eine entsprechende Infrastruktur, sprich: genügend Bildungs- und Betreuungseinrichtungen mit qualifiziertem, gut bezahltem und ausreichendem Personal. Dazu muss

der Ausbau von Kinderbetreuung und Ganztagschulen vorangetrieben werden.

Gleichzeitig muss der Ausbau der Infrastruktur für bezahlte Sorgearbeit mit qualifizierten Kräften aus den Berufen der Sozialen Arbeit, Hausarbeit, Gesundheit und Pflege sowie der Kindererziehung und -betreuung erfolgen. Hier fordern wir eine stärkere Ausrichtung dieser Berufe auf beide Geschlechter in ein tragfähiges eigenständiges Modell, das einen dauerhaft existenzsichernden Lebensunterhalt gewährleistet.

Immer noch handelt es sich um klassische Frauenberufe, die historisch aus der privaten, unbezahlten und Frauen zugeschriebenen Sorgearbeit entstanden sind. Haushaltsnahe Dienstleistungen werden schlechter bewertet und bezahlt als andere Berufe, in denen überwiegend Männer arbeiten. Das muss sich ändern.

Rahmenbedingungen betreffen aber auch die betrieblichen Situationen. Hier geht es um eine vereinbarkeitsfördernde Arbeitsgestaltung. Die Interessenvertretungen im Betrieb und die Gewerkschaften sind gefordert, kollektive, verbindliche Vereinbarungen im Sinne der Beschäftigten abzuschließen, zum Beispiel zur Arbeitszeitsouveränität. Allerdings bedarf es dafür sehr viel mehr gesetzlicher Unterstützung als bisher durch die politisch Handelnden vorangebracht wurde.

Zur unbezahlten Sorgearbeit gehört nicht nur die Verantwortung für Kinder, sondern auch die Pflege von pflegebedürftigen Personen – oft, aber nicht ausschließlich, von Angehörigen. Was fordert ihr hier?

Zur Entlastung Pflegebedürftiger wie Pflegenden ist es notwendig, die Betreuungsinfrastruktur mit niedrigschwelligen Angeboten auszubauen – denn die meisten Menschen sind (im Alter) auf die Unterstützung professioneller Pflegeeinrichtungen und -dienste angewiesen. Notwendig sind beispielsweise Informations- und Beratungsangebote, flexible Unterstützung durch qualitativ hochwertige, bezahlbare ambulante Pflegedienste sowie entlastende Angebote wie Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege. Die Ausbildung, Arbeitsbedingungen und Vergütung, für Menschen, die hauptberuflich in der Pflege tätig sind, muss verbessert werden.

Die Optimierung und der Ausbau von Unterstützungsleistungen für pflegende Angehörige sind positiv zu bewerten. Ein 10-tägiger Freistellungsanspruch auch bei Pflege wie schon bei der Erkrankung eines Kindes mit Lohnersatzleistung sowie die Familienpflegezeit als teilweiser Freistellung mit Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber sind ein Anfang, aber nicht ausreichend. Ziel muss sein, den Pflegebedürftigkeitsbegriff umfassend zu erneuern und Maßnahmen zu schaffen, die es berufstätigen, pflegenden Angehörigen ermöglichen – analog dem Elterngeld – eine Freistellungsmöglichkeit mit Lohnersatzleistung zu erhalten und eine angemessene Anrechnung auf die Rente.

Erwerbsarbeit, die an die Beschäftigten zu hohe Anforderungen stellt, kann auch negative Folgen für das Privatleben implizieren. Insgesamt geben 16,5 Prozent der Befragten an, es komme sehr häufig, weitere 25,7 Prozent es komme oft vor, dass sie nach der Arbeit zu erschöpft seien, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Dabei liegen die Anteile der Erschöpften bei den Frauen mit 45,8 Prozent höher als bei den Männern (37,6 Prozent). Bei 43,4 Prozent ist dies selten, bei 14,5 Prozent nie der Fall.

Arbeitsstress und Arbeitsintensivierung scheinen die wesentlichen Faktoren zu sein, die im Zusammenhang mit der Erschöpfung zu betrachten sind. So fühlen sich 59,4 Prozent der Befragten, die sich sehr häufig oder oft in der Arbeit gehetzt fühlen, nach der Arbeit zu erschöpft, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Bei den weniger bis gar nicht Gehetzten liegt dieser Anteil mit 25,1 Prozent deutlich niedriger. Ein ähnliches Bild ergibt sich hinsichtlich der Arbeitsintensivierung. Demnach haben 58,0 Prozent derjenigen, die in hohem oder sehr hohem Maß den Eindruck haben, sie müssten mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen, unter erschöpfungsbedingten Vereinbarkeitsproblemen zu leiden. Im Vergleich dazu sind es bei denjenigen, die diesen Eindruck nicht haben, mit 33,3 Prozent deutlich weniger.

42,2 Prozent der Beschäftigten sind häufig nach der Arbeit zu erschöpft, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Hauptursachen hierfür sind Arbeitsstress und Arbeitsverdichtung.

Die Ausführungen haben gezeigt, dass bisher immer noch hauptsächlich Frauen den größten Teil der Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen, häufig indem sie ihre Arbeitszeit reduzieren. Das geht mit den entsprechenden Nachteilen für Teilzeitbeschäftigte einher, wie etwa einer niedrigeren Rentenerwartung, schlechteren Aufstiegschancen und einer höheren Belastung durch die Doppelrolle von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit. Ein Indikator für die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit ist die Inanspruchnahme von Elterngeld. Frauen nutzen das Elterngeld deutlich länger, im Durchschnitt 11,8 Monate, während bei Männern die durchschnittliche Inanspruchnahme bei 4,1 Monaten liegt (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2015). Diese Zahlen geben Hinweise auf die beruflichen Auszeiten von Frauen und Männern nach der Geburt eines Kindes.

Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Die Digitalisierung hat enorme Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation. Durch die zunehmende Verbreitung digitaler Arbeitsmittel und mobiler Anwendungen gewinnen flexible Arbeitsformen immer mehr an Bedeutung (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2015). Im Mittelpunkt der Veränderungen stehen insbesondere die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort (Maschke und Werner 2015). So reagieren Unternehmen auf den digitalen Wandel oftmals mit flexiblen, den veränderten Rahmenbedingungen angepassten Formen der Arbeitszeitgestaltung.

Generell firmieren unter dem Oberbegriff „Flexible Arbeitszeiten“ sehr unterschiedliche Inhalte und Prozesse. Unterschieden wird zwischen individuumsbezogener und betriebsbezogener Arbeitszeitflexibilität. „Individuumsbezogene Flexibilität reflektiert Arbeitszeitautonomie bzw. Arbeitszeitsouveränität in Form von Mitgestaltungs- und Einflussmöglichkeiten der Mitarbeiter*innen in Bezug auf ihre Arbeitszeit. Betriebsbezogene Flexibilität hingegen beinhaltet bedarfsorientierte beziehungsweise arbeitgeberbestimmte Arbeitszeitflexibilität, bei der in Abhängigkeit von betrieblichen Erfordernissen variabel über Personal- und Zeitreserven verfügt wird“ (Amlinger-Chatterjee und Wöhrmann 2017, S. 40).

Zu den flexiblen Arbeitszeiten zählen insbesondere sogenannte „atypische“ Arbeitszeiten wie Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit ebenso wie Mehrarbeit, wobei insbesondere Wochenend- und Schichtarbeit in bestimmten Branchen bereits seit längerer Zeit üblich sind (vgl. Schulze Buschoff 2002). Daher bezeichnet Ingrid Kurz-Scherf diese bereits bestehende „traditionelle Flexibilisierung“ der Arbeitszeit als „normgeprägte Arbeitszeit“ (ebd.). Flexible Arbeitszeiten können, sofern sie sich (auch) an den Bedarfen der Beschäftigten ausrichten, die Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Tätigkeiten verbessern (Ahlers et al. 2018), bergen gleichzeitig aber auch die Gefahr einer Überlastung der Beschäftigten durch überlange Arbeitszeiten, Mehrarbeit und ständige Erreichbarkeit (vgl. etwa Hoffmann und Suchy 2016).

Die Arbeitszeitbefragung der BauA hat aufgezeigt, dass steigender Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung – also mehr Souveränität – positive Effekte auf Gesundheit und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance hat (vgl. BauA 2016). Auch eine ver.di-Studie zu Arbeitszeit und Belastung im Dienstleistungssektor konnte nachweisen, dass größere Handlungsspielräume bei der Arbeitszeitgestaltung positiv auf das Empfinden von Arbeitshetze und Arbeitsstress wirken und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbessern. Zugleich muss berücksichtigt werden, dass auch diejenigen Dienstleistungsbeschäftigten, die über ein hohes Maß an Autonomie verfügen, durchaus betroffen sind von Arbeitshetze, Arbeitsstress und Vereinbarkeitsschwierigkeiten (Roth 2016). Hier gilt es, auch die indirekt wirkenden Steuerungsmechanismen in den Blick zu nehmen, die dafür sorgen, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeiten vermeintlich freiwillig ausdehnen, ständig erreichbar sind oder auf Pausen und Urlaubstage verzichten (Peters 2011).

Die Ergebnisse der vorliegenden Sonderauswertung zeigen, dass eine Flexibilisierung von Arbeitszeit im Dienstleistungssektor vor allem in Form von Mehrarbeit stattfindet (vgl. hier und im Folgenden Abb. 16). 47,8 Prozent der befragten Beschäftigten des Dienstleistungssektors geben an, dass sie Überstunden leisten. Etwas mehr als ein Viertel arbeitet abends (28,1 Prozent) und / oder am Wochenende (27,9 Prozent). Bei 20,4 Prozent der Befragten ändern sich kurzfristig die Arbeitszeiten und 15,6 Prozent der Befragten erledigen sehr häufig oder oft Arbeit zu Hause. Nachtarbeit spielt eher eine untergeordnete Rolle: lediglich 7,8 Prozent der Befragten geben an, sehr häufig oder oft zwischen 23 und 6 Uhr zu arbeiten.

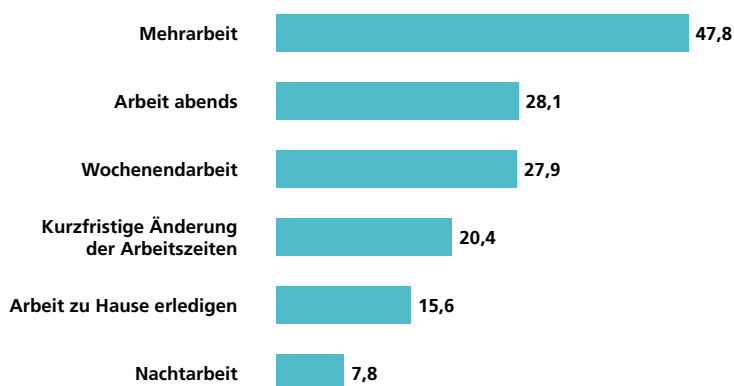
47,8 Prozent der Dienstleistungs-Beschäftigten machen Überstunden. Etwas mehr als ein Viertel arbeitet abends (28,1 Prozent) und / oder am Wochenende (27,9 Prozent). Bei 20,4 Prozent der Befragten ändern sich kurzfristig die Arbeitszeiten und 15,6 Prozent der Befragten erledigen häufig Arbeit zu Hause.

Mehrarbeit

Bei der Mehrheit der befragten Beschäftigten im Dienstleistungssektor beträgt die vereinbarte Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden in der Woche (56,3 Prozent). Bei weiteren 7,1 Prozent liegt die vereinbarte Arbeitszeit bei über 40 Wochenstunden und mehr als ein Drittel (36,6 Prozent) der Befragten arbeitet Teilzeit.

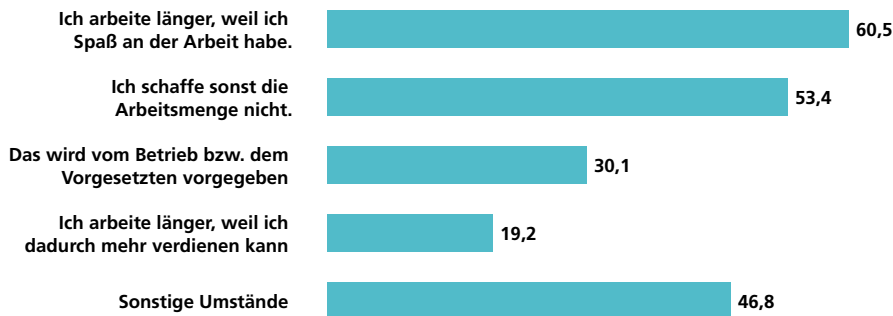
47,8 Prozent der Befragten machen Überstunden. Insbesondere Vollzeitbeschäftigte (50,8 Prozent), Männer (53,6 Prozent) und Beschäftigte mit komplexen Spezialist*innentätigkeiten (59,1 Prozent) oder hochkomplexen Tätigkeiten (64,6 Prozent) machen Überstunden. Den höchsten Anteil an Beschäftigten mit Überstunden findet sich in der Energieversorgung (59,3 Prozent), im Bereich Information und Kommunikation (52,6 Prozent), in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (51,5 Prozent) und im Bereich Erziehung und Unterricht (50,6 Prozent).

Abb. 16 **Verbreitung von Arbeitszeitflexibilisierung im Dienstleistungssektor**



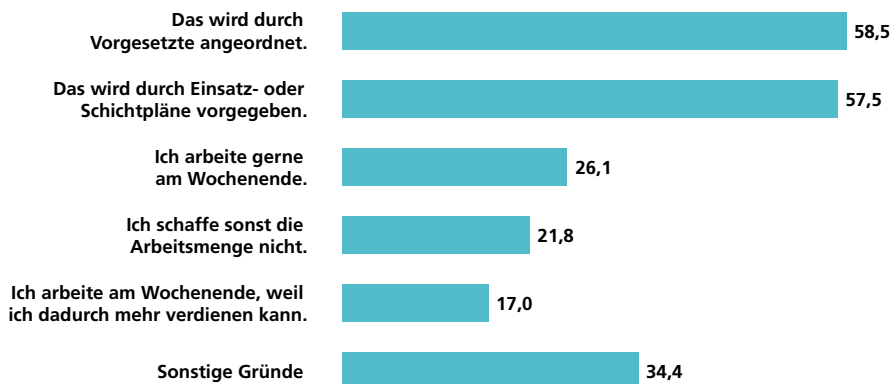
n=255-1.520 Angaben in Prozent; Antworten „ja“ oder „sehr häufig/oft“; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Abb. 17 Gründe für Mehrarbeit im Dienstleistungssektor



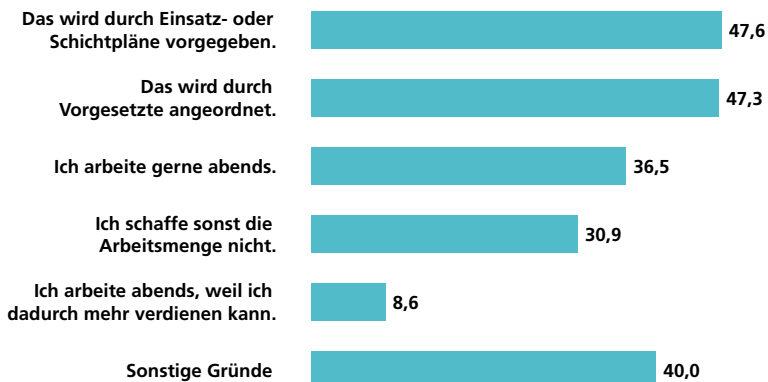
n=283–895 Angaben in Prozent; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Abb. 18 Gründe für Wochenendarbeit



n=309–1.054 Angaben in Prozent; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Abb. 19 Gründe für Arbeit am Abend



n=146–807 Angaben in Prozent; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Insgesamt leisten 29,6 Prozent der Befragten bis zu 5 Überstunden in der Woche, 11,4 Prozent kommen auf über 5 bis 10 Stunden Mehrarbeit in der Woche und die verbleibenden 6,8 Prozent auf mehr als 10 Wochenstunden. Männer machen nicht nur eher, sie machen auch mehr Überstunden als Frauen. So liegt der Anteil der Beschäftigten, die in der Woche über 5 Stunden Mehrarbeit leisten unter den Männern bei 23,8 Prozent, unter den Frauen bei 13,8 Prozent. Dasselbe gilt für die Unterscheidung nach dem Arbeitszeitumfang. Hier liegen die Anteile derjenigen, die mehr als 5 Überstunden in der Woche machen, unter Vollzeitbeschäftigten bei 20,3 Prozent, unter Teilzeitbeschäftigten bei 14,6 Prozent. Auch steigt die Anzahl der Überstunden mit der Komplexität der Tätigkeit an. Und Beschäftigte zwischen 30 und 50 Jahren leisten ebenfalls etwas eher Überstunden (50,2 bis 54,2 Prozent) als die jüngeren (45,4 Prozent) oder die älteren Beschäftigten (37,5 bis 43,5 Prozent).

Die Frage danach, ob jemand Betreuungspflichten hat oder nicht, hat interessanterweise weder einen Einfluss auf die Frage, ob jemand Überstunden leistet noch wie viele.

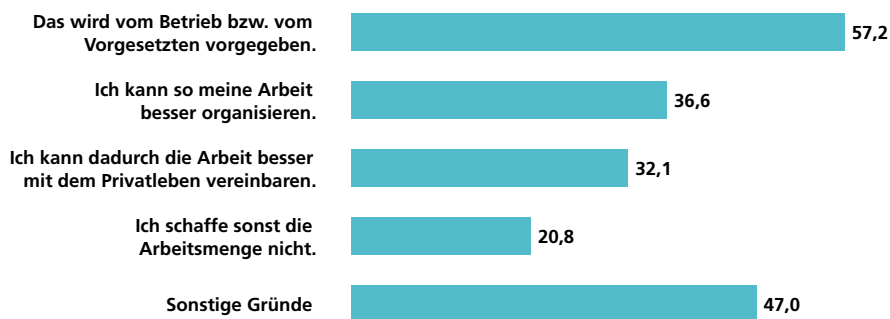
Viele arbeiten länger, weil sie Spaß an der Arbeit haben (60,5 Prozent), aber auch, weil sie sonst die Arbeitsmenge nicht bewältigen können (53,4 Prozent). Bei 30,1 Prozent der Befragten wird Mehrarbeit entweder vom Vorgesetzten oder dem Betrieb angeordnet. Lediglich 19,2 Prozent der Befragten arbeiten länger, weil sie dann mehr verdienen. Darunter liegt der Anteil von Beschäftigten mit einer fachlich ausgerichteten Tätigkeit (52,5 Prozent) und der Männer (62,9 Prozent) relativ hoch. Insgesamt geben 27,3 Prozent der Befragten an, die Überstunden seien eher durch äußere Umstände, 42,8 Prozent durch äußere und private, 23,4 Prozent eher durch private und 6,4 Prozent durch sonstige Umstände bedingt (vgl. Abb. 17).

Arbeiten am Wochenende, abends und nachts

39,5 Prozent der Befragten arbeiten am Wochenende, abends und/oder nachts. Über ein Viertel der befragten Beschäftigten des Dienstleistungssektors gibt an, am Wochenende (27,9 Prozent) oder abends zwischen 18 und 23 Uhr (28,1 Prozent) zu arbeiten. Besonders hoch sind die Anteile im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung (Wochenendarbeit: 56,4 Prozent; abends: 61,8 Prozent), Handel (Wochenendarbeit: 37,4 Prozent; abends: 29,7 Prozent), Erziehung und Unterricht (Wochenendarbeit: 34,3 Prozent; abends: 43,1 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (Wochenendarbeit: 38,6 Prozent; abends: 31,6 Prozent). Der Anteil der am Wochenende Arbeitenden ist zudem in gemischten Berufen (39,3 Prozent), aber auch in frauentypischen Berufen (33,7 Prozent) überdurchschnittlich hoch. Unterschiede zeigen sich zudem in der Art der Tätigkeit: sowohl Beschäftigte mit Hilfstätigkeiten (34,8 Prozent) als auch Beschäftigte mit hochkomplexen Tätigkeiten (33,5 Prozent) weisen überdurchschnittliche Anteile an Beschäftigten mit Wochenendarbeit auf. Beschäftigte mit hochkomplexen Tätigkeiten arbeiten zudem auch häufiger abends (48,2 Prozent).

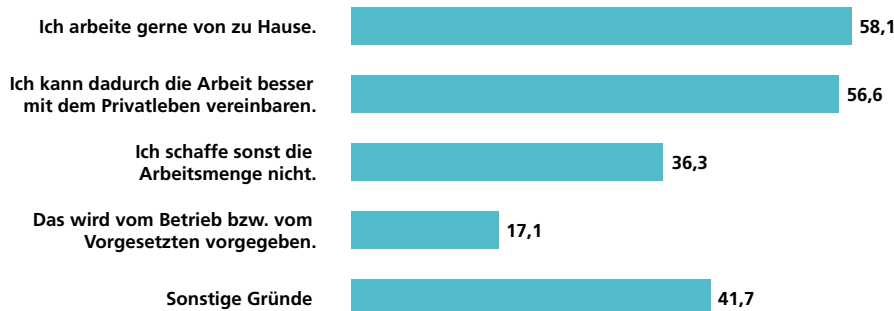
In der Regel wird Wochenendarbeit oder Arbeit am Abend durch Einsatz- oder Schichtpläne vorgegeben (Wochenendarbeit: 57,5 Prozent; abends: 47,6 Prozent) und/oder vom Vorgesetzten angeordnet (Wochenendarbeit: 58,5 Prozent; abends: 47,3 Prozent). Ein relevanter Anteil der Befragten arbeitet aber auch am Wochenende oder abends, um die Arbeit zu schaffen (Wochenendarbeit: 21,8 Prozent; abends: 30,9 Prozent) und/oder weil es ihnen Spaß macht (Wochenendarbeit: 26,1 Prozent; abends: 36,5 Prozent). Insgesamt ist Wochenendarbeit und Arbeit am Abend eher durch äußere Umstände bedingt (55,4 bzw. 51,3 Prozent), in rund 30 Prozent (31,2 bzw. 28,2 Prozent) ist es auch eine Kombination aus äußeren und privaten Gründen. Sehr selten sind diese Arbeitszeiten allein durch private Umstände bedingt (vgl. Abb. 18 und 19).

Abb. 20 Gründe für die kurzfristige Änderung von Arbeitszeiten im Dienstleistungssektor



n=385–1.058 Angaben in Prozent; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Abb. 21 Gründe für Arbeiten von zu Hause



n=195–661 Angaben in Prozent; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Dienst-/Schichtpläne und/oder die Anordnung durch Vorgesetzte spielen insbesondere in (stark) frauentypischen Berufen, bei Beschäftigten mit Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten, im Handel, im Bereich Verkehr und Lagerei, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung eine Rolle. Die Anzahl der Beschäftigten, die gern am Wochenende arbeiten, ist insgesamt eher gering, Unterschiede zwischen Berufen, Art der Tätigkeit und Branchen sind nicht erkennbar. Abends arbeiten gerne Beschäftigte im Bereich Information und Kommunikation (50,6 Prozent) und Beschäftigte mit hochkomplexen Tätigkeiten (41,1 Prozent).

Kurzfristige Änderung der Arbeitszeit

Bei 20,4 Prozent der Beschäftigten ändern sich kurzfristig die Arbeitszeiten. Besonders häufig kommt das im Gesundheits- und Sozialwesen vor (27,3 Prozent).

In der Regel ändern der Betrieb oder die Vorgesetzten die Arbeitszeiten kurzfristig (57,2 Prozent). Deutlich seltener sind kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit privaten Gründen wie der besseren Organisation der Arbeit (36,6 Prozent) oder der besseren Vereinbarung von Arbeit und Privatleben (32,1 Prozent) geschuldet. 20,8 Prozent geben an, die Arbeitsmenge sonst nicht bewältigen zu können.

In (eher) frauentypischen Berufen und bei Beschäftigten mit Hilfs- oder fachlich ausgerichteter Tätigkeit werden die Arbeitszeiten kurzfristig eher durch den Betrieb bzw. den Vorgesetzten geändert, in (eher) männertypischen Berufen und bei Beschäftigten mit (hoch) komplexer Tätigkeit steht die Organisation der Arbeit und die Bewältigung der Arbeitsmenge im Vordergrund.

Auch gibt es große Unterschiede hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit der Beschäftigten. So meinen 80,6 Prozent der Beschäftigten aus dem Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung, 73,6 Prozent der Beschäftigten aus dem Bereich Verkehr und Logistik, 65,0 Prozent aus der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung und 60,3 Prozent der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen, die flexiblen Arbeitszeiten gingen auf betriebliche Anforderungen zurück, während 62,5 Prozent der Befragten aus dem Bereich Information und Kommunikation und 55,6 Prozent der Befragten der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen als Gründe für die flexiblen Arbeitszeiten die bessere Organisation ihrer Arbeit angeben. Im Bereich Information und Kommunikation ist zudem auch der Anteil derer, die als Gründe für flexible Arbeitszeiten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben angeben, mit 63,5 Prozent fast doppelt so hoch wie der Durchschnitt (vgl. Abb. 20).

Häufigste Ursache für kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit ist die Anordnung von Betrieb/Vorgesetztem (57,2 Prozent). Immerhin circa ein Drittel ändert kurzfristig die Arbeitszeiten, um die Arbeit besser zu organisieren (36,6 Prozent) oder eine bessere Vereinbarkeit zu erreichen (32,1 Prozent). Ein Fünftel (20,8 Prozent) ändert kurzfristig die Arbeitszeiten, weil die Arbeitsmenge sonst nicht bewältigt wird.

Arbeit von zu Hause erledigen

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeit ermöglicht zunehmend orts- und zeitflexibles Arbeiten. Dennoch ist der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor, die sehr häufig oder oft Arbeit von zu Hause erledigen, mit 15,6 Prozent relativ gering. Es zeigen sich jedoch Unterschiede insbesondere hinsichtlich der Art der Tätigkeit wie auch der Branche. So erledigen vor allem Beschäftigte mit hochkomplexen Tätigkeiten (53,3 Prozent) und Beschäftigte mit komplexen Spezialist*innentätigkeiten (22,9 Prozent) sehr häufig oder oft Arbeit von zu Hause. Homeoffice ist zudem insbesondere im Bereich Erziehung und Unterricht (49,7 Prozent) und im Bereich Information und Kommunikation (35,1 Prozent) verbreitet. Auch hinsichtlich des Alters zeigen sich Unterschiede: So erledigen insbesondere Beschäftigte zwischen 30 und 50 Jahren sehr häufig oder oft Arbeit von zu Hause (16,7 bis 20,5 Prozent).

Die meisten arbeiten gerne von zu Hause (58,1 Prozent). Zudem lässt sich für viele Beschäftigte so die Arbeit und das Privatleben besser vereinbaren (56,6 Prozent). Immerhin über ein Drittel der Befragten gibt an, die Arbeit sonst nicht zu schaffen (36,3 Prozent). Besonders Befragte mit hochkomplexen Tätigkeiten (48,9 Prozent; Hilfs- oder angelernte Tätigkeiten: 16,7 Prozent), Frauen (41,7 Prozent; Männer: 31,7 Prozent), Teilzeitbeschäftigte (42,3 Prozent; Vollzeitbeschäftigte: 33,5 Prozent) und Beschäftigte in (eher) frauentypischen Berufen (38,5 bis 42,2 Prozent; (eher) männertypische Berufe: 20,7 bis 32,3 Prozent) geben dies als Grund für die Erledigung von Arbeit zu Hause an. Deutlich seltener wird Homeoffice angeordnet: lediglich 17,1 Prozent der Befragten geben an, sie arbeiten von zu Hause, weil der Betrieb bzw. der Vorgesetzte dies vorgibt (vgl. Abb. 21).

Nur 15,6 Prozent der Dienstleistungsbeschäftigten arbeiten häufig von zu Hause aus. Die meisten tun das gerne (58,1 Prozent) und können dadurch Arbeit und Privatleben besser vereinbaren (56,6 Prozent).

Die Auswertungen belegen, dass Homeoffice dazu geeignet ist, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern – vorausgesetzt, Homeoffice wird nicht nur dazu genutzt, Mehrarbeit zu bewältigen. Zudem kann Homeoffice zu einer gerechteren Verteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern beitragen: „Mobile Arbeit und Homeoffice bieten jedoch auch Chancen, um ein Erwerb-und-Sorge-Modell zu leben: Sie tragen nachweislich dazu bei, dass sich die Zeitverwendung verändert. So übernehmen Männer, die zu Hause Erwerbsarbeit leisten, mehr Sorgearbeit im Rahmen der Kinderbetreuung. Frauen, die von zu Hause aus arbeiten, sind dagegen mehr Stunden erwerbstätig und seltener prekär beschäftigt (vgl. Boll 2017: 50). „Mobilitätszeit, die durch Homeoffice eingespart wird, wird von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu 80 Prozent als Familienzeit genutzt (vgl. BMFSFJ 2015b: 25).“ (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017, S. 64)

Zusammenhang von Flexibilisierung mit Belastungen und Vereinbarkeitskonflikten

Die Ergebnisse der Sonderauswertung haben verdeutlicht, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeiten relativ weit im Dienstleistungssektor verbreitet ist: knapp die Hälfte der Befragten leistet Überstunden, jede/r Vierte arbeitet sehr häufig oder oft abends oder am Wochenende und bei jedem Fünften ändern sich sehr häufig oder oft kurzfristig die Arbeitszeiten. Im Unterschied zu diesen meist betriebsbedingten Flexibilisierungen, ist Homeoffice, welches in der Regel auf Wunsch des/der betroffenen Beschäftigten realisiert wird, mit etwas über 15 Prozent weniger stark verbreitet.

Die Sonderauswertung zeigt einen deutlichen Zusammenhang zwischen Arbeitszeitflexibilisierung, Belastungen und Vereinbarkeitsproblemen (vgl. Abb. 22 bis 24).

Abb. 22 Der Zusammenhang von atypischen Arbeitszeiten und Belastungen/Vereinbarkeitsschwierigkeiten

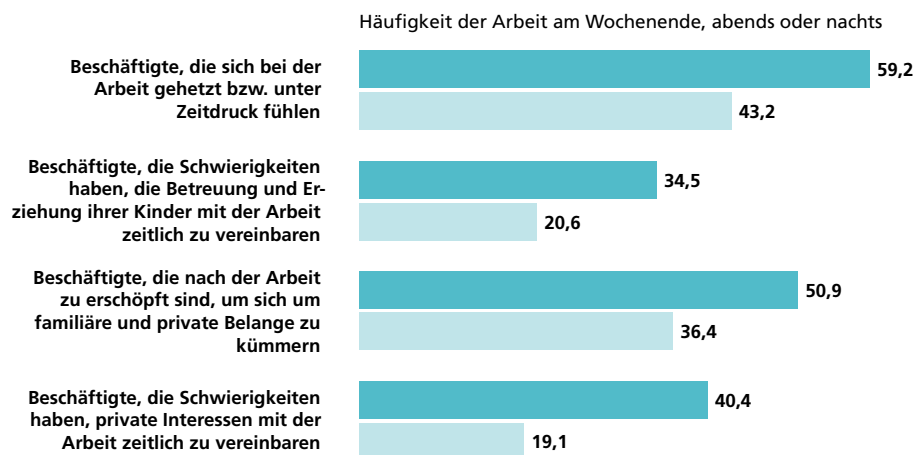


Abb. 23 Der Zusammenhang von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit und Belastungen/Vereinbarkeitsschwierigkeiten

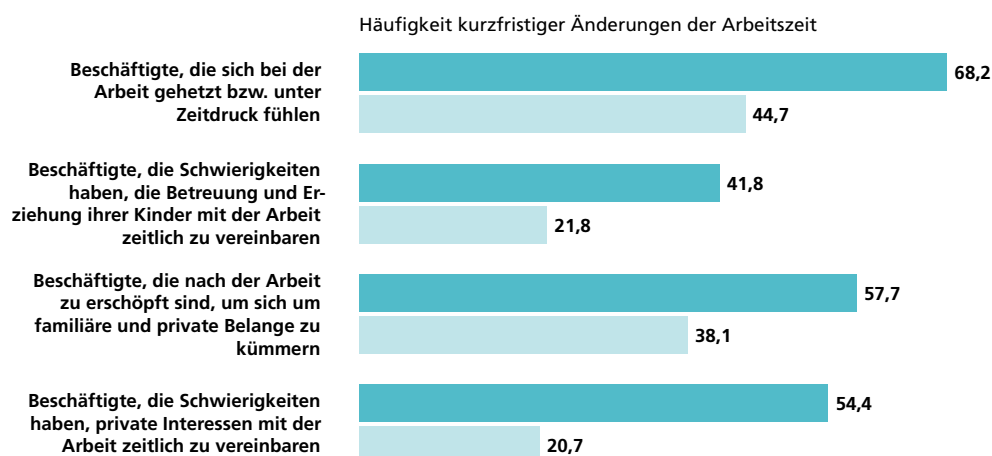
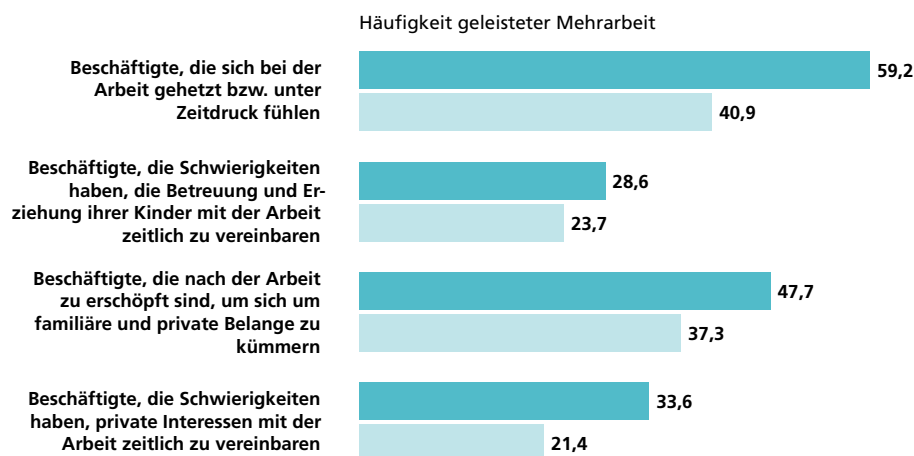


Abb. 24 Der Zusammenhang von Mehrarbeit und Belastungen/Vereinbarkeitsschwierigkeiten



■ oft/sehr häufig ■ selten/nie;

Angaben in Prozent; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Beschäftigte, die abends, nachts oder am Wochenende arbeiten, diejenigen, bei denen sich die Arbeitszeiten kurzfristig ändern und die, die Überstunden machen...

- sind tendenziell eher Arbeitshetze in der Arbeit ausgesetzt
- sind eher nach der Arbeit zu erschöpft, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern
- haben eher Schwierigkeiten, die Betreuung von Kindern und/oder die Pflege pflegebedürftiger Personen zeitlich mit ihrer Arbeit zu vereinbaren
- haben eher Schwierigkeiten, ihre privaten Interessen zeitlich mit ihrer Arbeit zu vereinbaren.

Beschäftigte, die ab und zu von zu Hause arbeiten, sind zwar ebenfalls eher Arbeitshetze ausgesetzt und haben eher zeitliche Vereinbarkeitsschwierigkeiten bei der Betreuung und Pflege von Kindern und pflegebedürftigen Personen, ein Zusammenhang zwischen Homeoffice und zu starker Erschöpfung, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten kümmern zu können und Vereinbarkeitsproblemen mit privaten Interessen ist dagegen nicht nachweisbar.

In der Regel werden die atypischen Arbeitszeiten durch äußere Umstände wie Schicht- und Einsatzpläne, dem Betrieb oder Vorgesetzten bestimmt. Persönliche Umstände spielen eine deutlich geringere Rolle. Bei der Analyse des Zusammenhangs zwischen Arbeitszeitflexibilisierung, Belastungen und Vereinbarkeitsproblemen wird deutlich, dass gerade dieser Unterschied entscheidend ist: unter Beschäftigten, deren Arbeitszeiten eher durch äußere Umstände bestimmt sind, liegt der Anteil derjenigen, die Vereinbarkeitsschwierigkeiten haben und Belastungen wie Zeitdruck ausgesetzt sind, wesentlich höher als bei denjenigen, deren Arbeitszeiten eher durch persönliche Umstände bestimmt sind. Die Differenz ist signifikant, bis auf drei Ausnahmen beträgt sie zwischen 15 und 47 Prozentpunkte (vgl. Abb. 25 bis 27). Dies bestätigt Erkenntnisse aus anderen Untersuchungen, wonach eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine ausgewogene Work-Life-Balance die Autonomie der Beschäftigten über Arbeitszeit und Arbeitsort darstellt (Apt et al. 2016).

Wer Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung hat, ist deutlich seltener von Vereinbarkeitsschwierigkeiten und Belastungen wie Zeitdruck betroffen.

Im jüngst vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlichten „Weißbuch Arbeiten 4.0“ wurden programmatisch drei zentrale Ziele hervorgehoben, denen flexible Arbeitszeitmodelle im Digitalisierungszeitalter genügen sollten (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2016, S. 116f.). Erstens sollen Beschäftigte vor Entgrenzung und Überforderung geschützt werden. Zweitens sollen mehr Wahlarbeitszeitoptionen für ein höheres Maß an Zeit- und Ortssouveränität sorgen. Schließlich sollen drittens neue Anreize für sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Flexibilität neue Kompromisse für eine innovative Arbeitsorganisation möglich machen. Die Ergebnisse der Sonderauswertung haben jedoch deutlich gemacht, dass sich insbesondere die Flexibilisierung von Arbeitszeit bislang zu stark ausschließlich an Unternehmensinteressen orientiert.

Abb. 25 **Der Zusammenhang von Gründen für Mehrarbeit und Belastungen / Vereinbarkeitsschwierigkeiten**

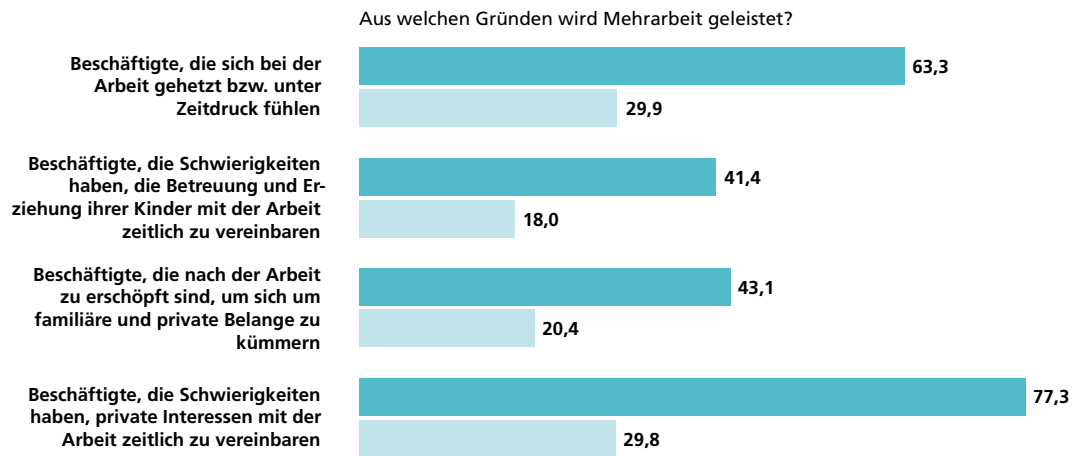


Abb. 26 **Der Zusammenhang von Gründen für kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten und Belastungen / Vereinbarkeitsschwierigkeiten**

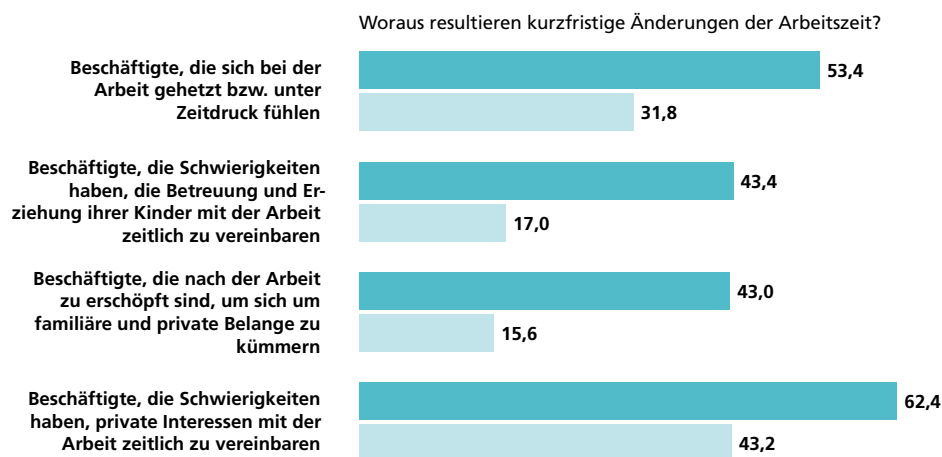
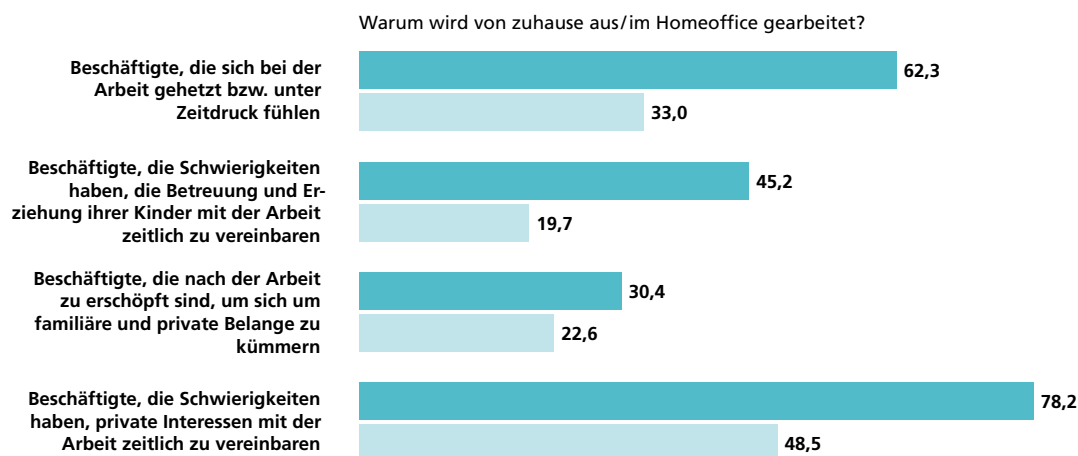


Abb. 27 **Der Zusammenhang von Gründen für Homeoffice und Belastungen / Vereinbarkeitsschwierigkeiten**



■ eher äußere Umstände ■ eher private Umstände;

Angaben in Prozent; vgl. auch Abb. 17–21 zu den unterschiedlichen Gründen, Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Um Belastungen wie Vereinbarkeitsproblemen, Zeitdruck und körperlichen Beschwerden vorzubeugen, muss sie sich künftig stärker an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten. Gleichzeitig darf selbstbestimmtes flexibles Arbeiten für Frauen nicht zum Boomerang werden. Denn Frauen, die flexibel arbeiten, wird nachweislich häufig ein geringeres Arbeitsengagement unterstellt und ihre Leistungen werden oftmals schlechter bewertet (vgl. hier und im Folgenden Klenner und Lott 2018). Bei der Einführung neuer Formen des Arbeitens muss daher bewusst einer fortgesetzten geschlechtsspezifischen Stereotypisierung entgegengesteuert werden.

Gute Arbeitszeitgestaltung als zentrale Stellschraube für Vereinbarkeit

Interview mit Sylvia Skrabs, ver.di-Bereich Grundsatz Tarifpolitik

Der Beschluss des ver.di-Bundeskongresses 2015 beinhaltet u.a. die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung – und der ver.di Bereich Grundsatz Tarifpolitik hat dazu das Modell kurzer Vollzeit entwickelt. Wie sieht diese kurze Vollzeit aus – und was bedeutet sie für Teilzeitbeschäftigte?

Der in der Arbeitszeitforschung allgemein gebräuchliche Begriff der „kurzen Vollzeit“ beschreibt zwei Perspektiven: Sowohl eine Arbeitszeitverkürzung für Vollzeitbeschäftigte als auch eine Verlängerung der Arbeitszeit für die Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit aufstocken möchten, ohne zur Vollzeitbeschäftigung zu wechseln. Mit der kurzen Vollzeit wollen wir erreichen, dass die Chancen auf einen existenzsichernden Arbeitsplatz ermöglicht werden.

In dem Maße, wie die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten sinkt, kann die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten steigen. Es handelt sich also um eine solidarische Arbeitszeitpolitik für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte. Die unterschiedlichen Zeitinteressen beider Beschäftigtengruppen werden berücksichtigt, denn ein überwiegender Teil Vollzeitbeschäftigter wünscht sich kürzere Arbeitszeiten, während viele Beschäftigte in „unfreiwilliger“ Teilzeit gerne mehr arbeiten wollen. In einigen ver.di-Branchen ist der prozentuale Anteil der Teilzeitbeschäftigten nahezu ebenso groß wie der der Vollzeitbeschäftigten.

Die Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten in ein einheitliches Arbeitszeitgestaltungskonzept eröffnet auch den Teilzeitbeschäftigten einen größeren Einfluss auf ihre Zeitgestaltung. Die Zeitinteressen nicht gleichgewichtig zu berücksichtigen, würde bedeuten, das Mobilisierungspotenzial erheblich zu verringern und außerdem einen großen Teil weiblicher Beschäftigter nicht zu vertreten.

Welchen Vorteil haben die Verfügungstage gegenüber einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung?

Diese Form der Arbeitszeitreduzierung knüpft an die unterschiedlichen Lebenssituationen und Herausforderungen der Beschäftigten an. Die Verfügungszeiten unterstützen die Beschäftigten in ihrer Selbstsorgeverantwortung. Sie helfen auch, die Fürsorgeverantwortung neben der eigenen Erwerbstätigkeit mit weniger zeitlicher Einengung zu meistern. Die Verfügungszeit signalisiert, dass ich als Beschäftigte und Beschäftigter über diese Zeit verfügen kann und damit mehr Freiraum in meiner Zeitgestaltung erhalte. Es bieten sich verschiedene Nutzungsmöglichkeiten an,

so z.B. in Form von ganzen freien Tagen, durch Ansparen für die Nutzung von beliebig langen Freizeitblöcken oder kleinerer Freizeitblöcke. Sie können nach persönlichem Bedarf geplant und genommen werden. Sie können aber auch, dort wo es für die Beschäftigten gewünscht wird, in eine wöchentliche Reduzierung umgesetzt werden. Der Vorteil ganzer freier Tage liegt darin, dass die Beschäftigten tatsächlich für diese Zeit aus dem Berufsalltag aussteigen und sich so auf andere Dinge konzentrieren können. Die freie Zeit wird intensiver erlebt. Eine Wochenarbeitszeitverkürzung ist bei vielen Beschäftigten wenig spürbar, da die Arbeitsverdichtung dazu führt, dass sie über ihre übliche Arbeitszeit hinaus schnell einmal länger bleiben, um die Aufgabe noch abzuschließen und somit die reduzierte wöchentliche Arbeitszeit schnell verpufft. Es lässt sich auch besser über Vertretungsregelungen verhandeln, wenn für ganze Tage/Schichten oder Freizeitblöcke geplant werden muss.

Immer mehr in der gleichen Zeit leisten zu müssen ist für viele Beschäftigte Realität. Wie reflektiert ihr diese Entwicklung in eurem Modell einer Arbeitszeitverkürzung?

Durch die Arbeitszeitverkürzung der Vollzeitbeschäftigten entsteht ein klar bestimmbares zeitliches Potential für die Erhöhung der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten. Durch die thematische Verknüpfung mit der Übernahme von Auszubildenden, die Integration von Quereinsteiger*innen (Fachkräftemangel), Entfristungen usw. können sich weitere Arbeitsplatzeffekte ergeben. Unternehmen haben den Vorteil, qualifiziertes Personal zu halten, rechtzeitig den Nachwuchs zu sichern, und die Chance, dem Verschleiß der Belegschaft zu begegnen und den demografischen Wandel besser zu meistern. Somit wird das Arbeitsvolumen abgedeckt.

Für die Beschäftigten bedeutet die freie Zeit einen Erholungseffekt und eine gewisse Entzerrung der unterschiedlichen Zeitanforderungen. Damit kann ihre eigene Arbeitsfähigkeit länger erhalten bleiben.

In weiten Teilen der Dienstleistungsbranchen verdienen die Beschäftigten gerade eben genug zum Leben. Welche Forderungen habt ihr in Bezug auf den Lohnausgleich bei der kurzen Vollzeit?

Das Konzept ist so angelegt, dass die Verfügungszeit mit vollem Lohnausgleich und Personalausgleich, wie oben beschrieben erfolgen soll. Aufgrund des Produktivitäts-Fortschritts – pro Kopf der Bevölkerung wird heute mehr als die sechsfache Menge an Gütern und Dienstleistungen erwirtschaftet wie vor 100 Jahren – ist dies durchaus realistisch.

Blick in die Branchen

Einzelhandel

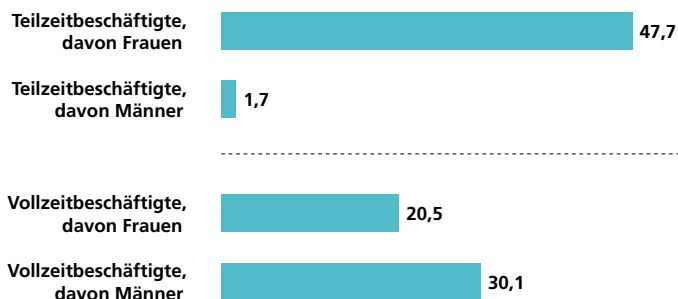
Im Unterschied zu Bürotätigkeiten sind die Beschäftigten im Einzelhandel in der Regel an den Arbeitsort gebunden. So ist es kaum verwunderlich, dass lediglich 2,6 Prozent der befragten Beschäftigten angeben, sehr häufig oder oft Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Gleichzeitig ist die Arbeit im Einzelhandel wesentlich durch atypische Arbeitszeiten bestimmt: 56,4 Prozent der Befragten arbeiten sehr häufig oder oft am Wochenende, 40,6 Prozent abends zwischen 18 und 23 Uhr und 32,0 Prozent haben ständig oder regelmäßig Schichtarbeit. Dabei können die meisten Beschäftigten kaum Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit nehmen: so meinen 63,0 Prozent der befragten Beschäftigten, sie haben gar keinen oder nur einen geringen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit und 43,3 Prozent können gar nicht oder nur in geringem Maß selbst entscheiden, wann sie ihre Überstunden ausgleichen.

Die atypischen Arbeitszeiten und die statischen Zeiten von Schulen und Kindertagesstätten kollidieren oftmals mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, so dass insbesondere Frauen mit Erziehungs- und/oder Pflegeverantwortung häufig gezwungen sind, auf Teilzeit zu reduzieren. So arbeiten 86,8 Prozent der Frauen mit Erziehungs- bzw. Pflegeverantwortung in Teilzeit, bei den Männern mit Betreuungspflichten keiner. Am Häufigsten wird von teilzeitarbeitenden Frauen mit Betreuungs- oder Pflegeverantwortung angegeben, dass sie Teilzeit arbeiten, um persönlichen oder familiären Verpflichtungen nachkommen zu können (91,2 Prozent). 64,8 Prozent geben an, gerne Teilzeit zu arbeiten und 22,5 Prozent konnten keine passende Vollzeitstelle finden. Die Teilzeitquote liegt im Einzelhandel insgesamt bei 49,4 Prozent. 68,2 Prozent der Beschäftigten sind Frauen (vgl. Abb. 28).

86,8 Prozent der weiblichen Einzelhandelsbeschäftigten mit Erziehungs- bzw. Pflegeverantwortung arbeiten in Teilzeit, von den Männern mit Betreuungspflichten keiner. 91,2 Prozent der teilzeitarbeitenden Frauen tun das, um persönlichen oder familiären Verpflichtungen nachkommen zu können.

Aufgrund der familiären Verpflichtungen ist es für Beschäftigte mit Erziehungs- und/oder Pflegeverantwortung kaum möglich, Schichten zu übernehmen, die zuschlagspflichtig sind und so das insgesamt eher geringe Gehalt aufzubessern vermögen. Folglich mag es kaum überraschen, dass 54,8 Prozent der Teilzeitbeschäftigten (Vollzeitbeschäftigte 46,2 Prozent) meinen, nicht oder kaum vom Einkommen aus ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit leben zu können. Hinsichtlich der Rentenerwartung sieht es noch düsterer aus: 97,8 Prozent der befragten Teilzeitbeschäftigten (Vollzeitbeschäftigte 86,5 Prozent) gehen davon aus, dass sie nicht oder gerade so von der gesetzlichen Rente, die sie einmal aus ihrer Erwerbstätigkeit erhalten, werden leben können. Diese Ergebnisse zeigen, dass sich statische Arbeitszeitmodelle indirekt auch negativ auf Einkommen und Rentenerwartung auswirken.

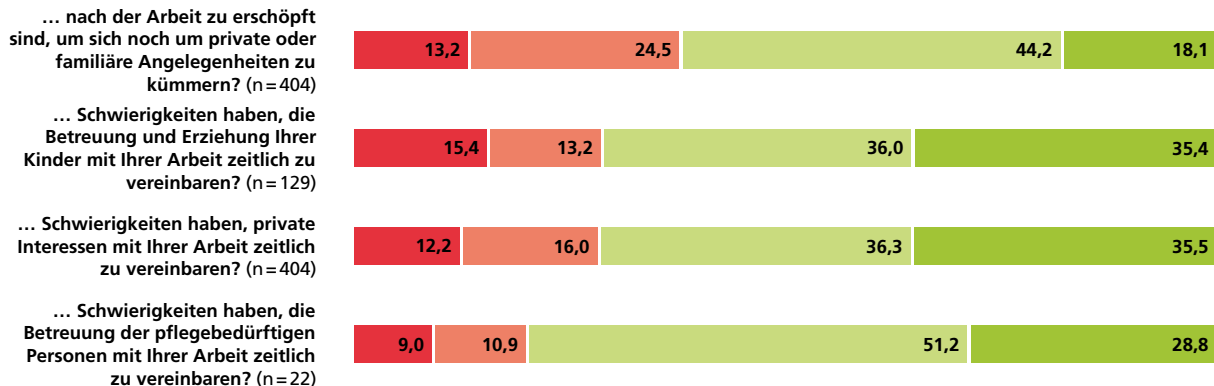
Abb. 28 Verteilung der Beschäftigten mit Sorgeverantwortung nach Arbeitszeitumfang und Geschlecht



Angaben in Prozent; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Abb. 29 Vereinbarkeitsschwierigkeiten im Einzelhandel

Wie häufig kommt es vor, dass Sie ...



Sehr häufig Oft Selten Nie

Angaben in Prozent; Abweichungen bei der Aufsummierung sind rundungsbedingt; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Über die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten (54,8 Prozent) und fast die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten (46,2 Prozent) können nicht oder gerade eben von ihrem Einkommen leben. Fast alle Teilzeitbeschäftigten (97,8 Prozent) und 86,5 Prozent der Vollzeitbeschäftigten fürchten, dass sie von der gesetzlichen Rente, die sie einmal aus ihrer Erwerbstätigkeit erhalten, nicht oder nur gerade eben leben können werden.

Insgesamt haben 28,6 Prozent der Befragten häufig oder oft Schwierigkeiten, die Betreuung und Erziehung der Kinder zeitlich mit ihrer Arbeit zu vereinbaren. Nahezu ebenso viele haben Schwierigkeiten, ihre private Interessen zeitlich mit ihrer Arbeit zu vereinbaren (28,2 Prozent) (vgl. hier und im Folgenden Abb. 29).

Neben zeitlichen Vereinbarkeitsschwierigkeiten kommt es im Einzelhandel insbesondere auch zu belastbarkeitsbedingten Vereinbarkeitsproblemen. So meinen 37,7 Prozent der Befragten, sie seien sehr häufig oder oft nach der Arbeit zu erschöpft, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern.

Hinsichtlich der belastbarkeitsbedingten Vereinbarkeitsprobleme zeigt sich, dass weniger die körperlichen Anforderungen, die durch langes Stehen oder Sitzen an der Kasse entstehen – und in der Branche insgesamt recht hoch sind (71,9 Prozent geben an, sehr häufig oder oft bei der Arbeit ungünstige Körperhaltungen einnehmen zu müssen) –, entscheidend sind, als vielmehr Arbeitsstress und atypische Arbeitszeiten. Unter denjenigen, die sehr häufig oder oft nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern, liegt der Anteil der Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten bei 73,7 Prozent (bei den selten oder nie Erschöpften bei 58,6 Prozent) und der Anteil derjenigen, die sich sehr häufig oder oft gestresst fühlen bei 70,2 Prozent (bei den selten oder nie Erschöpften bei 25,8 Prozent).

Beschäftigte im Einzelhandel haben sowohl zeitlich bedingte Vereinbarkeitschwierigkeiten (28,6 Prozent) als auch belastbarkeitsbedingten Vereinbarkeitsprobleme. Ein Drittel (37,7 Prozent) der Beschäftigten sind häufig nach der Arbeit zu erschöpft, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. In besonderem Maß betroffen sind diejenigen mit Arbeitsstress und atypischen Arbeitszeiten.

„Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsleben ist immer noch kein Selbstverständnis. Die frauentypischen Berufe in unserem Land sind schlechter bewertet und bezahlt. Viele Kolleginnen arbeiten in Teilzeit und im Minijob, unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger und sind auf niedrigeren Stufen der Karriereleiter als ihre männlichen Kollegen. Das hat gravierende Auswirkungen sowohl auf die eigenständige Existenzsicherung als auch auf eine Absicherung im Alter.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört neben umfassenden Bildungs- und Betreuungseinrichtungen mit qualifiziertem, gut bezahltem und ausreichendem Personal auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind die Grundlagen für ein selbstbestimmtes Leben. Eine echte Wahlfreiheit kann es für Frauen nur geben, wenn die Rahmenbedingungen optimiert werden.

Gute Arbeit ist die Grundvoraussetzung für eine eigenständige Existenzsicherung von Frau und Mann. Eine soziale Sicherung, die ihren Namen verdient hat, eine Absicherung im Alter, die Armut vermeidet, Arbeitszeitsouveränität, die die Lebens- und Arbeitsrealität der Beschäftigten widerspiegelt, eine Gesundheitsversorgung, die allen Menschen den gleichen Zugang zur notwendigen Versorgung ermöglicht, ein Bildungssystem, das tatsächliche Chancengleichheit schafft verbunden mit der gleichberechtigten, existenzsichernden Teilhabe von Frau und Mann am Arbeitsleben, sind die Eckpfeiler für ein gutes Leben!“

Stefanie Nutzenberger, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und Leiterin des Bundesfachbereichs Handel

Good Practise im Bereich Junge Mode

Der Gesundheits-Tarifvertrag bei Primark...

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Modekette Primark haben im März 2018 den ersten Gesundheitstarifvertrag im deutschen Handel abgeschlossen. Ausgangspunkt für die Initiative war eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

Ziel des Tarifvertrags ist es, die Führungskräfte durch entsprechende Qualifizierung zu befähigen, den Beschäftigten Hilfestellung bei der Arbeit und ein konstruktives Feedback zu geben. Damit sollen Fehlbelastungen reduziert oder ganz vermieden werden. Die Qualifizierungsmodule beinhalten neben Kommunikations-Skills, Mitarbeitermotivation und Konfliktmanagement auch die Berücksichtigung kultureller Belange und Geschlechterrollen. Der Tarifvertrag zielt damit auch auf Vereinbarkeitsfragen, die – angesichts der vorherrschenden Verteilung der Sorgearbeit – in der Regel Frauen zu lösen haben.

„Ausgangspunkt war, dass im Zuge eines schnellen Wachstums viele neue Leute eingestellt und zu Führungskräften befördert wurden ohne dass eine ausreichende Qualifizierung sichergestellt war. Damit fehlen diesen mittleren Führungskräften oft die Skills, die notwendig für gelingende betriebliche Aushandlungsprozesse sind, zum Beispiel was die Einsatzplanung betrifft.“, kommentiert Cosimo-Damiano Quinto, der den Tarifvertrag für ver.di mitverhandelt hat. „Der Tarifvertrag ist konzeptionell phantastisch und beinhaltet die zentralen Themen – nun kommt es darauf an, ihn gut umzusetzen.“

... und die gewerkschaftliche Bewegung für Gute Arbeit bei H&M

Quinto ist außerdem zuständiger ver.di-Unternehmensbetreuer für H&M und ehemaliger Betriebsratsvorsitzender bei H&M in Trier, wo ebenfalls auf Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen entwickelt wurden: „Bei H&M Trier war der Prozess ein ganz anderer: Hier musste die Gefährdungsbeurteilung durch die Basis erkämpft werden. Das Besondere für die Beschäftigten war dabei der Perspektivwechsel: sie selbst wurden danach befragt, wo sie Problemfelder sehen.“

Über Probleme aufgrund der Arbeitsbedingungen wurde in dem Prozess offen gesprochen und die vermeintlich individuellen Probleme, für die sich manch einer schämt, konnten in dem Prozess als kollektive Probleme analysiert werden, die durch schwierige Rahmenbedingungen verursacht werden. „Dadurch entstand gemeinsame Betroffenheit, die aktivierend und mobilisierend wirkte“, fasst Quinto zusammen.

2005 bis 2010 wurde in Folge dieser Bewegung für bessere Arbeitsbedingungen die Arbeit auf Abruf faktisch abgeschafft – weil die Betriebsräte ihre Rechte konsequent ausspielten, Überstunden nicht genehmigten und dadurch erreichen konnten, dass die so genannten „Stundenlöhner*innen“ feste freie Tage, Planungssicherheit durch Monatsplanung und teils eine Erhöhung ihrer vertraglichen Arbeitszeiten bekamen.

Veränderungsprozesse von unten wurden aber auch im Gesamt-Unternehmen angeschoben. 2016 haben gewerkschaftlich aktive Betriebsräte zwei inhaltliche Felder in den Fokus gerückt: den Arbeits- und Gesundheitsschutz und die prekäre Beschäftigung. Diese ist bei H&M zum einen durch Flexibilitätsanforderungen bei der Arbeitszeit gekennzeichnet, sprich: Arbeit auf Abruf, ungewollte Teilzeit – also weniger Stunden als gewünscht – sowie Befristungen und zum anderen durch die niedrigen Löhne, die insbesondere bei Teilzeit-Beschäftigten, die alleinerziehend sind, nicht zum Leben reichen. Die arbeitgeberseitig geforderte Flexibilisierung torpediert die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen. Betroffen sind aufgrund der gesellschaftlich dominierenden Arbeitsteilung vor allem Mütter.

Die Auseinandersetzungen führten zur transnationalen Kampagne „Menschenwürdige Arbeit bei uns und entlang der Kette“. 2018 verkündete der Gesamtbetriebsrat von H&M einen ersten Teilsieg für den Gesamtkonzern: Das Ende des systematischen Unterlaufens von tarifvertraglichen Regelungen zur Mindestarbeitszeit. Ab Mai 2018 muss jede vakante Stelle im Unternehmen mit mindestens der manteltarifvertraglich geregelten minimalen Stundenzahl vergeben werden. „Das wäre ohne die gewerkschaftliche Kampagne und die aktiven Betriebsräte und Gewerkschaftsmitglieder vor Ort niemals erreicht worden“, resümiert Quinto.

Krankenhaus- und Altenpflege

Krankenhaus- und Altenpflege bedeutet Arbeit rund um die Uhr: es muss Tag und Nacht Personal da sein, das sich um die Patienten kümmert und sie versorgt. Meist sind es Frauen, die in der Pflege arbeiten: in der Krankenhauspflege sind 83,9 Prozent der Beschäftigten weiblich, in der Altenpflege sind es 75,4 Prozent.

Ein großer Anteil der Beschäftigten schichtet regelmäßig: in der Krankenhauspflege geben 57,1 Prozent der Befragten an, jeden Tag im Schichtdienst zu arbeiten und weitere 17,7 Prozent, regelmäßig zu schichten. In der Altenpflege sind die Anteile mit 52,7 Prozent täglichem und 28,9 Prozent regelmäßigem Schichtdienst ähnlich hoch. Daraus folgt, dass viele Beschäftigte zu Randzeiten arbeiten (vgl. hier und im Folgenden Abb. 30). Am Häufigsten ist Arbeit am Wochenende, gefolgt von Arbeit am Abend und in der Nacht. Beschäftigte in der Altenpflege arbeiten eher am Wochenende und abends, bei Beschäftigten in der Krankenhauspflege ist auch Nachtarbeit relativ weit verbreitet. Zusätzlich ändern sich auch (sehr) häufig kurzfristig die Arbeitszeiten: in der Krankenhauspflege ist dies bei 39,0 Prozent, in der Altenpflege bei 41,0 Prozent der Befragten der Fall.

Ein Großteil der Pflegebeschäftigten arbeitet im Schichtdienst und zu Randzeiten. Dazu kommen für mehr als ein Drittel der Beschäftigten häufige kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit.

Zu den ungünstigen Arbeitszeiten kommen noch zusätzlich körperliche, emotionale und psychische Belastungen. Über Dreiviertel der Befragten beider Bereiche müssen sehr häufig oder oft körperlich schwere Arbeiten verrichten und ebenso viele nehmen während der Arbeit ungünstige Körperhaltungen ein. Darüber hinaus berichten 22,9 Prozent der Befragten in der Krankenhauspflege und 28,8 Prozent der Beschäftigten in der Altenpflege von (sehr) häufigen Konflikten mit Patienten. Die Arbeit ist zudem sehr stressig: 77,6 Prozent der Befragten in der Krankenhauspflege fühlen sich oft oder sehr häufig gehetzt oder stehen unter Zeitdruck. In der Altenpflege liegt dieser Anteil mit 71,4 Prozent ähnlich hoch. 58,4 Prozent der Befragten in der Krankenhauspflege und 47,4 Prozent der Beschäftigten in der Altenpflege haben in (sehr) hohem Maß den Eindruck, dass sie in den vergangenen 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen müssen als zuvor.

Arbeitsstress und Arbeitsverdichtung prägen die Arbeitsbedingungen von vielen Pflegebeschäftigten.

Abb. 30 Verbreitung atypischer Arbeitszeiten in der Krankenhaus- und Altenpflege

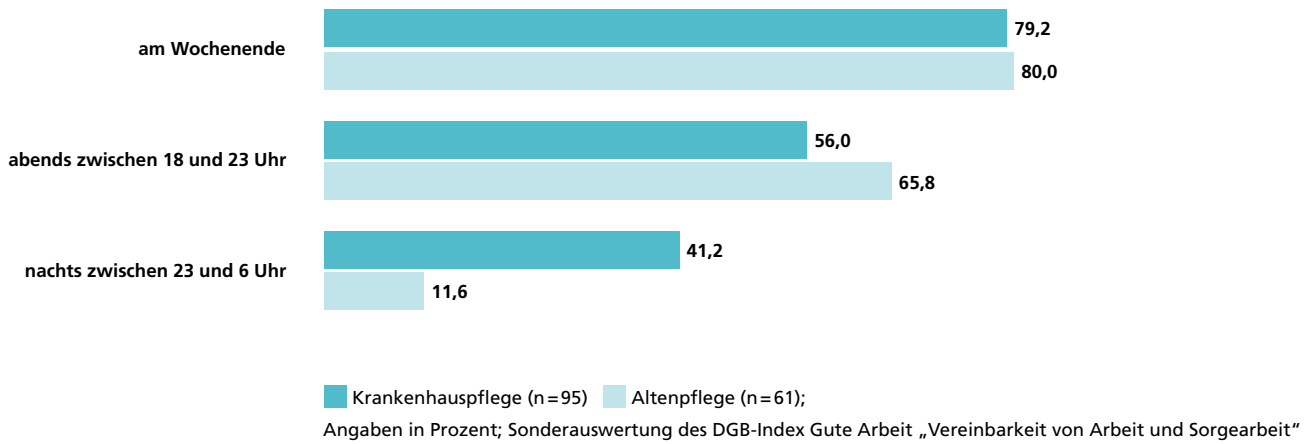
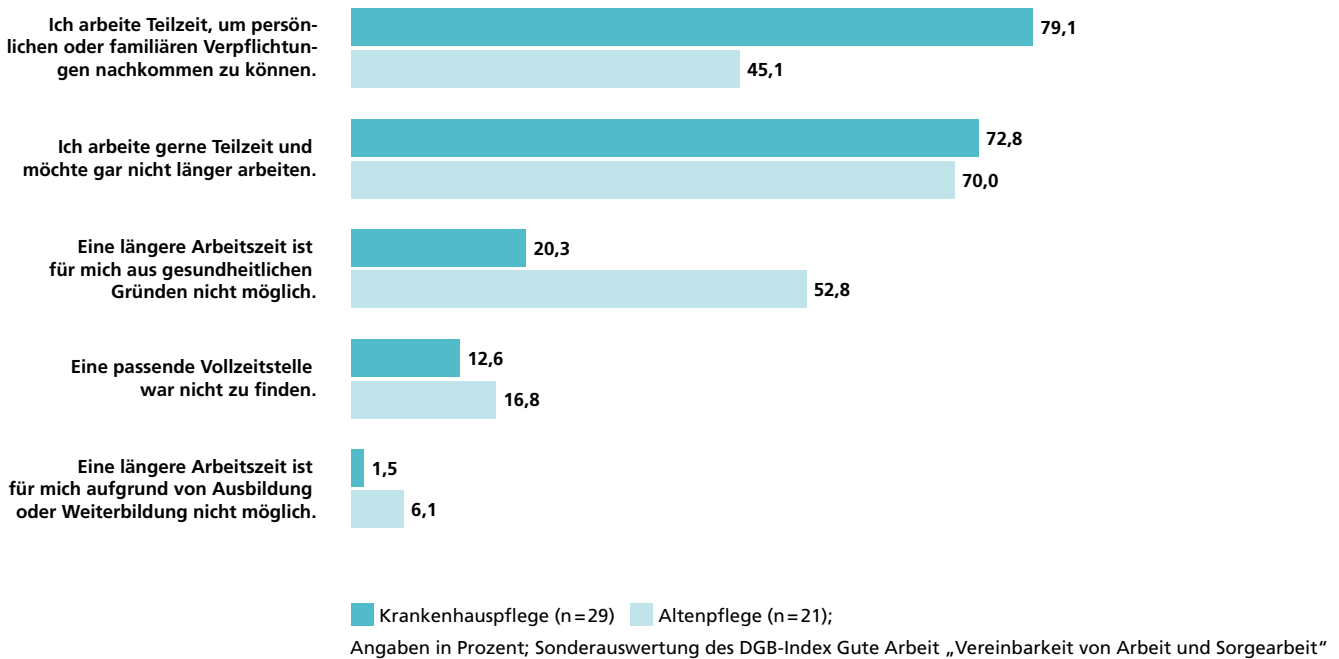


Abb. 31 Gründe für Teilzeit in der Krankenhaus- und Altenpflege



Viele der Beschäftigten im Pflegebereich sind in Teilzeit angestellt: Fast die Hälfte (49,1 Prozent) der Krankenhauspflegekräfte arbeiten in Teilzeit. Bei Krankenpflegehelfer*innen sind es 61,2 Prozent¹. In der Altenpflege arbeiten insgesamt 60 Prozent in Teilzeit². Bei den Hilfskräften sind es mehr als 70 Prozent³. 46 Prozent der teilzeitbeschäftigten Altenpflegefachkräfte im Osten möchten Vollzeit arbeiten, finden aber keine Stelle⁴ und 32 Prozent der Altenpfleger*innen sind befristet beschäftigt⁵.

Auch unter den Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil der Frauen in der Krankenhauspflege mit 96,6 Prozent und in der Altenpflege mit 100,0 Prozent extrem hoch. Im Vergleich dazu: unter den Beschäftigten in Vollzeit liegt der Frauenanteil mit 77,6 Prozent in der Krankenhauspflege und 62,5 Prozent in der Altenpflege deutlich niedriger.

Die Gründe für Teilzeit können dabei sehr unterschiedlich sein. Selbst zwischen den Beschäftigten in der Krankenhaus- und denen in der Altenpflege gibt es deutliche Differenzen (vgl. Abb. 31).⁶

In der Krankenhauspflege stehen persönliche und familiäre Verpflichtungen (79,1 Prozent) ebenso wie die freie Entscheidung (72,8 Prozent) als Gründe für Teilzeit an oberster Stelle. Mit großem Abstand folgen gesundheitliche Gründe (20,3 Prozent). Für 12,6 Prozent der Befragten war keine Vollzeitstelle zu finden und nur 1,5 Prozent arbeiten aufgrund von Weiterbildung oder Ausbildung in Teilzeit. In der Altenpflege sind die Gründe für Teilzeit deutlich anders gelagert. Zwar dominiert auch hier die freie Entscheidung (70,0 Prozent), doch an zweiter Stelle rangieren bereits gesundheitliche Gründe (52,8 Prozent) und erst an dritter Stelle werden persönliche oder familiäre Verpflichtungen genannt (45,1 Prozent). Auch sind hier die Anteile derjenigen, die in Teilzeit arbeiten, weil sie keine passende Vollzeitstelle finden konnten, mit 16,8 Prozent und die Anteile derjenigen, die ihre Arbeitszeit aufgrund von Aus- oder Weiterbildung reduziert haben mit 6,1 Prozent etwas höher.

Fast alle teilzeitbeschäftigten Pflegekräfte sind weiblich. Die häufigsten Gründe für Teilzeit sind persönliche und familiäre Verpflichtungen (Krankenhaus 79,1 Prozent, Altenpflege 45,1 Prozent), die freie Entscheidung (Krankenhaus 72,8 Prozent, Altenpflege 70 Prozent) und gesundheitliche Gründe (Krankenhaus 20,3 Prozent, Altenpflege 52,8 Prozent).

1 Wanger, Susanne / Weigand, Roland / Zapf, Ines (2014): IAB-Forschungsbericht 9/2014, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/104584/1/795549296.pdf>

2 Pflegestatistik 2017 (vom 18.12.18), Statistisches Bundesamt: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse.html>

3 BKK Gesundheitsatlas 2017 (Kliner, Rennert & Richter (2017). S. 96) https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/gesundheitsatlas/2017/BKK_Gesundheitsatlas_2017.pdf

4 IAB 2015: (Bogai, Dieter; Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Hell, Stefan; Ludewig, Oliver (2015): Viel Varianz: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient. S. 10) <https://paritaet-alsopfleg.de/index.php/downloadsnew/pflegerische-versorgung/fachinformationen-pflege-oeffentlich/7494-2015-01-27-studie-zu-den-entgelten-der-pflegeberufe/file>

5 BKK Gesundheitsatlas 2017 (Kliner, Rennert & Richter (2017). S. 96) https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/gesundheitsatlas/2017/BKK_Gesundheitsatlas_2017.pdf

6 Aufgrund der niedrigen Fallzahlen sind die Ergebnisse mit Vorsicht zu behandeln.

Unterschiede zwischen der Krankenhaus- und Altenpflege zeigen sich insbesondere im Einkommen. In der Krankenhauspflege differenziert sich das Einkommen stark aus: während 41,6 Prozent der befragten Vollzeitbeschäftigten angeben, zwischen 2.250 und 3.250 Euro monatlich zu verdienen, gibt es weitere 31,7 Prozent, deren Einkommen durchschnittlich bei 1.150 Euro im Monat liegt. Eindeutiger ist es in der Altenpflege: hier geben 57,5 Prozent der befragten Vollzeitbeschäftigten ein durchschnittliches Monatsgehalt von 1.750 Euro an.

Die Höhe und die Unterschiede im Einkommen spiegeln sich in den Fragen nach Auskommen und Rentenerwartung wider. Entsprechend meinen 9,1 Prozent der befragten Beschäftigten in der Krankenhauspflege, ihr Einkommen reiche nicht aus, weitere 40,4 Prozent geben an, es reiche gerade aus. In der Altenpflege liegen diese Anteile mit 17,1 Prozent und 47,7 Prozent deutlich höher. Die Unterschiede verschwimmen bei der Frage der Rentenerwartung. In der Krankenhauspflege geben 33,0 Prozent der Befragten an, die gesetzliche Rente, die sie später einmal aus ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden, wird nicht ausreichen, 61,9 Prozent meinen, sie werde gerade ausreichen. Die Werte liegen in der Altenpflege insbesondere hinsichtlich der Anteile der Beschäftigten, die nicht davon ausgehen, dass ihre Rente einmal ausreichen wird, mit 50,5 Prozent deutlich höher als in der Krankenhauspflege. Weitere 46,2 Prozent meinen, ihre Rente werde einmal gerade so ausreichen.

Einkommen und Rentenerwartung sind für Beschäftigte in der Krankenhauspflege deutlich besser als für diejenigen in der Altenpflege.

Die Anforderungen der Pfl egetätigkeit an sich sind bereits sehr hoch. Schwieriger wird es, wenn zusätzlich im Privaten die Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Personen hinzukommt.

Der Anteil der Beschäftigten mit Betreuungspflichten liegt in der Altenpflege mit 57,4 Prozent im Vergleich zur Krankenhauspflege mit 39,2 Prozent deutlich höher. Meist sind es Kinder, die betreut werden: 49,4 Prozent der Befragten in der Altenpflege geben an, für die Betreuung und Erziehung von Kindern verantwortlich zu sein, 11,4 Prozent haben die Betreuungsverantwortung für pflegebedürftige Personen. In der Krankenhauspflege sind 29,3 Prozent der Befragten für die Betreuung von Kindern und 14,8 für die Pflege von Personen verantwortlich.

Dabei scheint insbesondere für Beschäftigte in der Krankenhauspflege die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf schwierig zu sein: Hier geben 45,2 Prozent der Beschäftigten mit Erziehungsverantwortung an, sehr häufig oder oft zeitliche Vereinbarkeitsschwierigkeiten zu haben. In der Altenpflege liegt dieser Anteil mit 28,8 Prozent deutlich niedriger.

Zudem führen die hohen körperlichen, emotionalen und psychischen Belastungen der Pfl egetätigkeit bei vielen Beschäftigten zu starker Erschöpfung, die auch Auswirkungen auf das Privatleben der Betroffenen hat: in der Krankenhauspflege geben 71,8 Prozent der befragten Beschäftigten an, sehr häufig oder oft nach der Arbeit zu erschöpft zu sein, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten kümmern zu können, in der Altenpflege sind es 65,8 Prozent.

Gut ein Drittel (39,2 Prozent) der Krankenhaus-Beschäftigten haben Betreuungsverantwortung. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit ist nicht einfach: 45,2 Prozent haben häufig zeitliche, 71,8 Prozent belastungsbedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten.

Weit über die Hälfte (57,4 Prozent) der Altenpflege-Beschäftigten leisten Sorgearbeit. Zeitliche Vereinbarungsschwierigkeiten haben deutlich weniger Beschäftigte (28,8 Prozent) als in der Krankenhauspflege. Von belastungsbedingten Vereinbarungsschwierigkeiten sind aber auch hier fast Zweidrittel (65,8 Prozent) betroffen.

„Die Arbeitgeber haben es in der Hand, mit attraktiven Bedingungen dafür zu sorgen, dass Fachkräfte gewonnen und gehalten werden. Was für andere Branchen im Wettbewerb um Fachkräfte weit oben auf der Agenda steht, muss gerade im Gesundheitswesen und in der Altenpflege selbstverständlich sein: die Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf. Dabei gilt es, die Wünsche und individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen. Verlässliche Dienstpläne sind dafür entscheidend. Dass Beschäftigte immer wieder – oft auch noch sehr kurzfristig – abweichend vom Dienstplan zur Arbeit eingeteilt werden, ist nicht akzeptabel. Viele Arbeitgeber missachten dabei die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Dienstplanung. Das muss aufhören. Dienstpläne sollten Kinderbetreuung und Zeiten für pflegebedürftige Angehörige berücksichtigen. Besonders fatal sind geteilte Dienste. Ihre Abschaffung ist überfällig. Gleiches gilt für befristete oder anderweitig prekäre Arbeitsverhältnisse. Leiharbeit und Werkverträge sollten nur in begründeten Ausnahmefällen zum Einsatz kommen. So müssen die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf verbessert werden, dazu muss mehr Personal für die Arbeit in der Kranken- und Altenpflege eingesetzt werden und insbesondere die Beschäftigten in der Altenpflege sind flächendeckend besser zu vergüten. Das sind die Voraussetzungen, um die gesellschaftlich bedeutende Zukunftsaufgabe Pflege zu meistern.“

Sylvia Bühler, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und
Leiterin des Bundesfachbereichs „Gesundheit und Soziales“

Konkrete Ansätze für bessere Vereinbarkeit in der Pflege

Die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Sorgepflichten ist ein kompliziertes Thema für Beschäftigte in der Krankenhaus- und Altenpflege. Das liegt an den besonderen Anforderungen der Berufsbilder: Schichtdienst ist nicht vermeidbar, denn die Patientinnen und Patienten müssen rund um die Uhr versorgt werden. Wird eine Kollegin krank, so kann die Arbeit nicht liegen bleiben, denn es handelt sich um Arbeit mit Menschen und Anforderungen, die am Ende des Tages erfüllt sein müssen. Dazu kommt eine viel zu knappe Personalbemessung, die negative Folgen für Beschäftigte wie für Patient*innen hat.

Gewerkschafts- und betriebspolitische Ansätze und Initiativen zielen gleichermaßen auf die konkrete Verbesserung der Arbeitsgestaltung, unterstützende Infrastruktur-Angebote und gesetzliche bzw. tarifliche Rahmenregelungen.

Personalbemessung als Schlüssel

Mit der Aktion „Das Soll ist voll“ machten ver.di-Aktive am 22. Oktober 2018 überall in der Republik darauf aufmerksam, dass das vorhandene Krankenhauspersonal an diesem Tag aufgebraucht wäre, wenn Schichten so besetzt würden, wie es für eine sichere Patientenversorgung nötig ist. Die viel zu knappe Personaldecke geht gleichermaßen auf Kosten der Patient*innen wie zu Lasten der Beschäftigten. Daran wird auch die neue Verordnung von Gesundheitsminister Spahn über Personalpflegeuntergrenzen wenig ändern. ver.di kritisiert u.a., dass die Untergrenzen quantitativ unzureichend sind und zudem nur Durchschnittszahlen anordnen und nicht die Einhaltung der Untergrenzen in jeder Schicht. „Mehr von uns ist besser für alle“ bleibt also vorerst das Motto, unter dem ver.di für eine angemessene Personalbemessung auf gesetzlicher, betrieblicher und tariflicher Ebene kämpft.

Hohe Teilzeitquoten trotz Fachkräftemangel

Viele Beschäftigte in der Pflege arbeiten in Teilzeit. Sie entscheiden sich großenteils dafür, um familiäre Belange mit beruflichen besser verbinden zu können. Ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten würde hingegen lieber in Vollzeit arbeiten – aber es fehlen die entsprechenden Angebote. Gerade in der Altenpflege kritisiert der ver.di-Fachbereich Gesundheit und Soziales, dass manche Arbeitgeber ausschließlich Teilzeitstellen anbieten. Angesichts des Fachkräftemangels im pflegerischen Bereich ist das eine kontraproduktive Strategie, die zudem die Attraktivität des Berufsbilds eher mindert als sie zu steigern. Im Hinblick auf Einkommen und zu erwartende Rentenansprüche ist ein Teilzeitentgelt – bei den meisten

Müttern in Kombination mit erziehungsbedingten Unterbrechungszeiten im Lebenslauf – für viele nicht existenzsichernd.

Good Practise Vivantes

Vivantes hat konkrete Angebote entwickelt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern: Beispielsweise Kids Mobil, eine Notfallbetreuung für Kinder von Vivantes-Mitarbeiter*innen. Wenn die reguläre Betreuung ausfällt, das Kind krank ist oder das zuständige Elternteil eine Schicht für Kolleg*innen übernimmt, gibt es die Möglichkeit, das Kind über Kids Mobil zuhause von pädagogischen Fachkräften betreuen zu lassen. Vivantes kauft jedes Jahr ein Zeitkontingent für solche Notfälle und stellt dieses kostenfrei zur Verfügung. Die Mitarbeiter*innen müssen sich hierzu lediglich mit ihren Vorgesetzten darüber verständigen, dass eine Notfallsituation vorliegt. Kids Mobil läuft inzwischen seit 12 Jahren und wird gut angenommen.

„Wir überlegen immer, welche Angebote für die Mitarbeiter*innen passend sind – denn die Erfahrungen der Kita-Träger zeigen: Nachtplätze und Abendbetreuung werden eher selten genutzt. Dafür aber unsere Notfallbetreuung. Wir haben außerdem eine Kita am Standort Friedrichshain mit erweiterten Öffnungszeiten initiiert, wo unsere Mitarbeiter*innen bevorzugt Plätze bekommen. Das macht Sinn, weil viele unserer jungen Mitarbeiter*innen in dem Bezirk wohnen und die meisten Eltern wohnortnahe Kitas bevorzugen. Wir haben außerdem Kooperationen mit großen Kita-Trägern und Belegplätze, die wir unseren Mitarbeiter*innen anbieten können. Damit decken wir ein breites geografisches Feld ab, auch das kommt gut an.“

So Ina Colle, aktives ver.di-Mitglied und langjährige Frauenbeauftragte bei Vivantes, die inzwischen als Personal- und Organisationsentwicklerin die Ansprechpartnerin für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist.

„Ganz zentral ist natürlich, dafür zu sorgen, dass auch strukturelle Vereinbarkeitsschwierigkeiten gelöst werden können. Das betrifft dann Schichtmodelle, die an die jeweiligen Notwendigkeiten angepasst werden müssen. Hier ist der Arbeitgeber gefragt. Viel wird aber auch untereinander in den Teams ausgehandelt und informell geregelt – wer braucht gerade welche Arbeitszeitregelungen und Ausnahmen. Das beinhaltet soziale Kontrolle: z.B. geht es auch darum, Privilegien wie beispielsweise individuelle Arbeitszeitregelungen, wieder abzugeben, wenn man diese nicht mehr braucht.“

Informations- und Kommunikationstechnologie

Die IKT-Branche ist nach wie vor ein männerdominierter Bereich: von den insgesamt 94 befragten Beschäftigten sind 77,3 Prozent männlich und 22,7 Prozent weiblich. Fast zwei Drittel der Beschäftigten üben eine komplexe Spezialist*innen-Tätigkeit oder eine hochkomplexe Tätigkeit aus, wobei die Frauen etwas geringer qualifiziert sind. Unter den Männern üben 37,5 Prozent eine Spezialisten-Tätigkeit, 31,9 Prozent eine hochkomplexe und 22,2 Prozent eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit aus. Bei den Frauen ist der Anteil der Beschäftigten mit Spezialistinnen-Tätigkeit deutlich niedriger (9,1 Prozent) und der Anteil der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten deutlich höher (45,5 Prozent).

Insgesamt haben 43,5 Prozent der in der IKT-Branche Beschäftigten Betreuungspflichten: 40,6 Prozent sind für die Betreuung und Erziehung von Kindern verantwortlich, 4,1 Prozent (zusätzlich) für die Pflege pflegebedürftiger Personen. 82,9 Prozent der Beschäftigten mit Betreuungspflichten und/oder Pflegeverantwortung arbeiten Vollzeit (vgl. hier und im Folgenden Abb. 32), nur unwesentlich weniger als Beschäftigte ohne Betreuungsverantwortung (86,5 Prozent). Entsprechend der geringen Anzahl der Frauen in der Branche fällt der Anteil der Männer unter den Beschäftigten mit Betreuungs- und/oder Pflegepflichten mit 65,9 Prozent deutlich höher aus als in anderen Branchen. Dennoch liegt die durchschnittliche Zeit, die für diese Aufgaben aufgewendet wird, bei den Frauen mit 74 Stunden in der Woche 1,5 mal so hoch wie bei den Männern (48 Stunden pro Woche). Im Durchschnitt aller Beschäftigten wenden die Befragten 54 Wochenstunden für Sorgearbeit auf.

43,5 Prozent der IKT-Beschäftigten leisten Sorgearbeit. 82,9 Prozent von ihnen arbeiten in Vollzeit. Der Anteil von Männern mit Sorgeverpflichtungen ist mit 65,9 Prozent deutlich höher als in anderen Branchen. Frauen verwenden aber auch in der IKT-Branche weitaus mehr Zeit auf die Sorgearbeit als Männer (74 Wochenstunden versus 48 Wochenstunden).

Zeitliche Vereinbarkeitsprobleme gibt es kaum: Lediglich 14,1 Prozent der Befragten geben an, sehr häufig oder oft Schwierigkeiten zu haben, die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder zeitlich mit ihrer Arbeit vereinbaren zu können. Eine Ursache hierfür könnte sein, dass die Befragten nicht die Hauptverantwortung für die Kinder oder pflegebedürftigen Personen tragen, sondern die Partnerin bzw. der Partner.

Abb. 32 Beschäftigte mit Sorgeverantwortung in der IKT-Branche

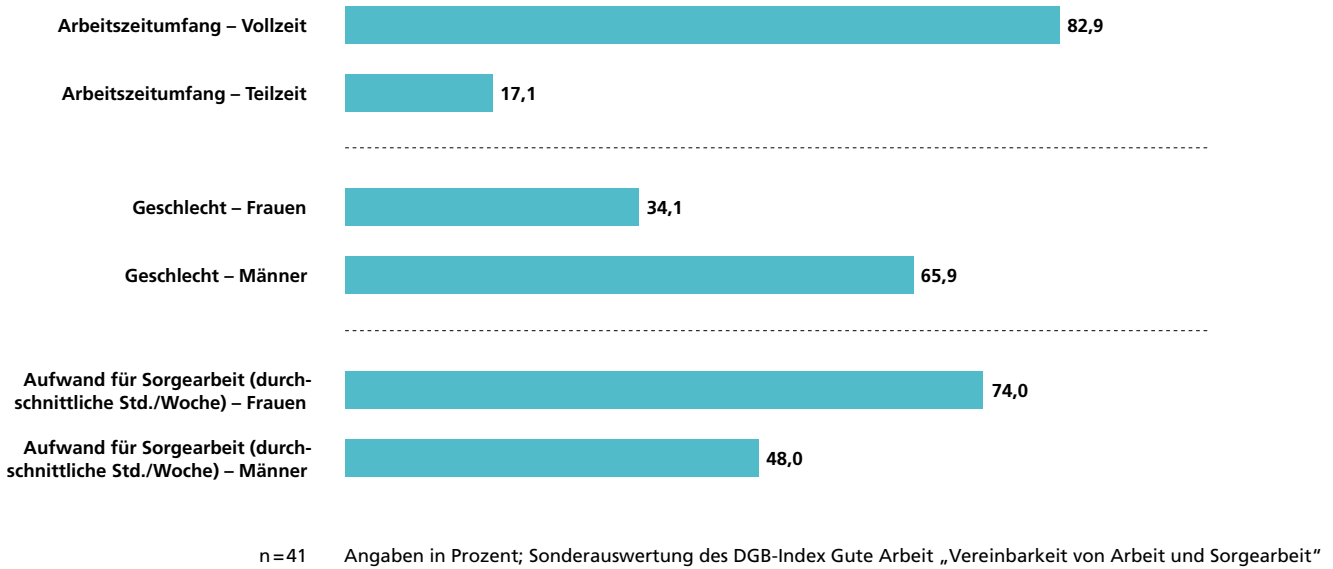
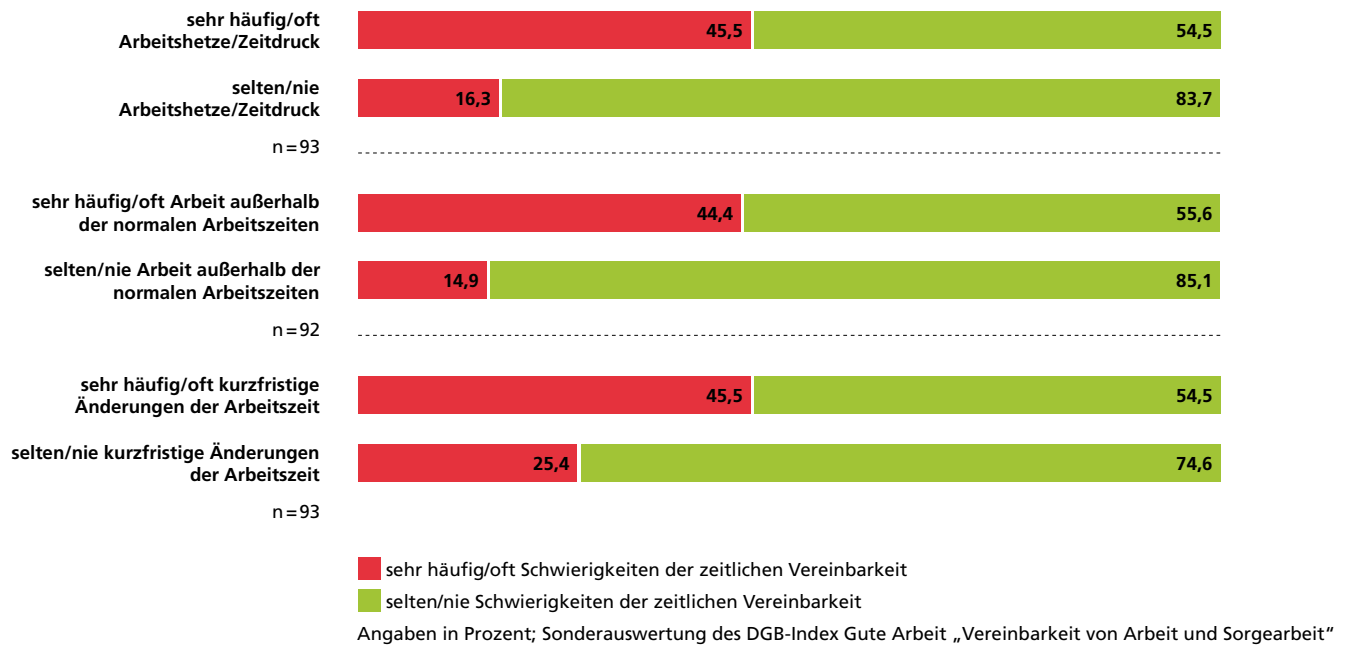


Abb. 33 Belastungssituation und belastungsbedingte Vereinbarkeitsprobleme



Dagegen ist der Anteil der Beschäftigten mit belastungsbedingten Vereinbarkeitsproblemen deutlich höher: So geben 29,8 Prozent der Befragten an, sehr häufig oder oft nach der Arbeit zu erschöpft zu sein, um sich noch um private Angelegenheiten kümmern zu können. Grund dafür ist die hohe Belastungssituation in der Branche. So erreicht das Kriterium „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“ einen Indexwert von lediglich 49 Punkten. Insbesondere die Arbeitshetze ist ein Problem: 47,8 Prozent der befragten IKT-Beschäftigten geben an, sich bei der Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt zu fühlen oder unter Zeitdruck zu stehen. 45,5 Prozent von ihnen berichten von häufigen belastungsbedingten Vereinbarkeitsproblemen (vgl. Abb. 33). Darüber hinaus machen 49,0 Prozent der Befragten regelmäßig Überstunden. Dieser Anteil ist unter Beschäftigten mit Sorgeverantwortung mit 59,2 Prozent besonders hoch (40,3 Prozent bei Beschäftigten ohne Sorgeverantwortung). Längere Arbeitszeiten liegen für 77,6 Prozent der Befragten darin begründet, dass sie Spaß an der Arbeit haben. Jedoch geben gleichzeitig 57,2 Prozent der Befragten an, die Arbeit sonst nicht zu schaffen. Der Anteil derjenigen mit belastungsbedingten Vereinbarkeitsproblemen ist hier daher mit 44,4 Prozent ähnlich hoch. Bei 22,9 Prozent der Befragten ändern sich zudem sehr häufig oder oft kurzfristig die Arbeitszeiten. Auch unter ihnen liegt der Anteil der Beschäftigten mit belastungsbedingten Vereinbarkeitsproblemen bei 45,5 Prozent.

Knapp ein Drittel der IKT-Beschäftigten berichtet von belastungsbedingten Vereinbarkeitsschwierigkeiten. Besonders betroffen sind diejenigen, die sich oft gehetzt fühlen, diejenigen, die regelmäßig Überstunden machen und diejenigen, deren Arbeitszeiten sich häufig kurzfristig ändern. Hier sind fast die Hälfte von belastungsbedingten Vereinbarkeitsschwierigkeiten betroffen.

Die Autonomie ist in der IKT-Branche vergleichsweise hoch: Über drei Viertel der befragten Beschäftigten (76,4 Prozent) können in hohem oder sehr hohem Maß ihre Arbeit selbständig planen und einteilen. Ebenso viele (77,5 Prozent) haben in hohem oder sehr hohem Maß Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit und 70,5 Prozent haben Einfluss darauf, wann sie ihre Überstunden ausgleichen. Dies hat keinen Einfluss darauf, ob die Beschäftigten zeitliche Vereinbarkeitsprobleme haben oder nicht, jedoch darauf, ob sie belastungsbedingte Vereinbarkeitsprobleme haben. So liegt der Anteil derjenigen, die belastungsbedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten haben, unter den Beschäftigten mit wenig Autonomie um jeweils rund 20 Prozentpunkte höher als bei Beschäftigten mit hoher Autonomie.

Wer über ein hohes Maß an Autonomie verfügt, ist deutlich seltener von belastungsbedingten Vereinbarkeitsschwierigkeiten betroffen als diejenigen, die hier wenig Einfluss haben.

Tarifverträge für Gute Arbeitszeitgestaltung

Eine wichtige Stellschraube für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit ist Zeitsouveränität – sowohl im Lebensarbeitszeitverlauf als auch im täglichen Arbeitsleben. Für den Telekom-Konzern hat ver.di eine Reihe an Tarifverträgen abgeschlossen, die den Beschäftigten mehr Spiel- und Gestaltungsräume ermöglichen.

Lebensarbeitszeitkonten

Mit der Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten im Jahr 2015 werden eine bezahlte Reduktion der Arbeitszeit oder längere, bezahlte Auszeiten – z.B. für die Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen oder die persönliche Weiterbildung – während des aktiven Arbeitslebens ermöglicht.

Das Konto wird auf Antrag seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers eingerichtet, die Verfügungsgewalt über die Entnahme von Zeiten liegt ausschließlich bei den Beschäftigten. Es können Arbeitszeiten (bis zu 80 Stunden pro Jahr bei Vollzeitbeschäftigten) aber auch Rufbereitschafts-/ Herbeirufpauschalen, Anteile aus der Umwandlung von Entgeltanteilen, Mehrarbeit- Schicht-/ Sonn- und Feiertagszuschläge eingespeist werden. Beschäftigte bis zu Einkommen von 45.621 Euro (Stand Ende 2018) erhalten, wenn sie einen Eigenbeitrag von 250 Euro im Jahr einbringen, einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von aktuell 350 Euro.

Der befristete Ausstieg wird wie echte Beschäftigungszeit behandelt. Das betrifft z.B. Urlaubstage, Entwicklungen im Entgeltsystem und andere tarifliche Ansprüche. Zudem ist festgelegt, dass der Ursprungsarbeitsplatz bis zu 6 Monaten gesichert bleibt.

Tarifvertrag Mobile Working

Der Tarifvertrag Mobile Working – eine Ergänzung des bereits 1999 abgeschlossenen Tarifvertrags Telearbeit in 2016 – gewährt den Beschäftigten mehr Gestaltungsspielraum über ihre Arbeitszeiten und Arbeitsorte. Der Tarifvertrag gibt einen klaren, sicheren Gestaltungsrahmen für Arbeitszeiten aber auch für mobile Arbeitsorte. Flankiert wird dieser Tarifvertrag durch Betriebsvereinbarungen, die dafür sorgen, dass die betrieblichen und arbeitnehmerseitigen Belange in den spezifischen betrieblichen Arbeitskontexten geschützt sind. Das betrifft etwa Erreichbarkeitsanforderungen oder die konkreten Zeiträume, innerhalb derer mobil gearbeitet werden darf. Aber auch Bedingungen, die der mobile Arbeitsplatz zu erfüllen hat, werden definiert.

Ein zentrales Kriterium ist, dass die Teilnahme an Mobile Working für die Beschäftigten freiwillig ist. Das bedeutet auch, dass den Beschäftigten, die nicht mobil arbeiten wollen, dadurch keine Nachteile entstehen dürfen. Wird in einem Bereich Mobile Working als Option eingeführt, so haben alle Beschäftigten einen tariflichen Anspruch, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen. Wenn der Arbeitgeber bei einzelnen Beschäftigten Mobile Working dann dennoch nicht zulassen will, ist er in der Darlegungspflicht und muss diesen Ausschluss begründen: Weil die Art der Tätigkeit Mobile Working nicht zulässt, weil dringende betriebliche Belange entgegenstehen oder aus Gründen, die in der Person liegen. Der Arbeitgeber darf die Option auf Mobile Working nicht nach Gutdünken verteilen und entziehen.

Arbeitszeitverkürzung durch zusätzliche Verfügungstage

Arbeitszeitverkürzungen kommen oft nicht spürbar bei den Beschäftigten an. Das gilt insbesondere für Branchen wie die Informations- und Kommunikationstechnologie, in denen eigenständiges Arbeiten eine wichtige Rolle spielt. Deshalb wird, so ein Ergebnis der Tarifrunde 2018, eine breitflächige Arbeitszeitverkürzung bei der Telekom in Form von zusätzlichen freien Verfügungstagen umgesetzt, die wie Urlaub genommen werden können. Die Arbeitszeit wird von 38 auf 36 Wochenstunden verkürzt – gearbeitet wird allerdings weiterhin 38 Stunden wöchentlich. Die zwei Stunden Differenz werden durch 14 Verfügungstage ausgeglichen. Diese sind den Beschäftigten nach ähnlichen Regeln wie Urlaub im Laufe des Kalenderjahres zu gewähren.

„Mein Frei gehört mir! Ein schönes Motto, welches jedoch in der betrieblichen Wirklichkeit oft an Grenzen stößt. Mit der Digitalisierung aller Wirtschaftszweige steigen Anforderungen der Kunden und der Arbeitgeber an die Beschäftigten. Verfügbarkeit zu jeder Tag- und Nachtzeit, „allzeit bereit“ den geforderten Beitrag zum Unternehmenserfolg und zur Kundenzufriedenheit zu erbringen? Diesen überzogenen Vorstellungen setzen wir mit unseren Tarifverträgen einen aus Sicht der Beschäftigten geprägten Ansatz entgegen. Mobiles Arbeiten z.B. trägt enorme Chancen in sich, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und „Sorgearbeit“ zu vereinen. Sie braucht aber einen sicheren tariflichen Gestaltungsrahmen, damit diese Arbeitsform nicht schleichend zur Entgrenzung führt und damit zu einer weiteren Belastung für die Beschäftigten wird“, kommentiert Frank Sauerland, Bereichsleiter Tarifpolitik im ver.di-Fachbereich TK/IT die tarifpolitischen Ansätze.

Ein ähnliches Bild zeigt sich hinsichtlich der Arbeit zu Hause. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, entlastet insbesondere Beschäftigte mit Sorgeverantwortung. Insgesamt geben 34,5 Prozent der befragten Beschäftigten an, sehr häufig oder oft Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Für die meisten (87,2 Prozent) liegt der Grund in der besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Zudem arbeiten 80,1 Prozent der Beschäftigten gerne zu Hause. 24,8 Prozent geben zudem an, die Arbeit sonst nicht zu schaffen und bei 19,8 Prozent ordnet das Unternehmen bzw. der/die Vorgesetzte Homeoffice an. Insgesamt überwiegen jedoch deutlich die privaten Gründe für Homeoffice. Der Anteil der Beschäftigten mit Sorgeverantwortung, die angeben, sehr häufig oder oft zu erschöpft zu sein, um sich noch um private Angelegenheiten zu kümmern, ist unter denjenigen, die sehr häufig oder oft zu Hause arbeiten, mit 31,6 Prozent niedriger als bei denjenigen, die nur selten oder nie im Homeoffice sind (42,9 Prozent).

Homeoffice entlastet: Fast 90 Prozent begründen die Arbeit von zuhause aus mit einer besseren Vereinbarkeit. Und: Wer oft zuhause arbeitet, ist weniger häufig zu erschöpft, um sich noch um private Angelegenheiten kümmern zu können (31,6 Prozent versus 42,9 Prozent bei denjenigen, die selten/nie im Homeoffice arbeiten).

Weiterbildung ist gerade auch in innovativen Bereichen wie der Informations- und Kommunikationsbranche für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der dort Beschäftigten enorm wichtig. Die Ergebnisse der Sonderauswertung zeigen jedoch, dass nur zwei Drittel der befragten Beschäftigten angeben, ihr Betrieb ermögliche es ihnen in sehr hohem oder hohem Maß, sich entsprechend ihrer beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren zu können. Vor allem Beschäftigte mit Erziehungs- und/oder Pflegeverantwortung scheinen hier Schwierigkeiten zu haben: 38,4 Prozent von ihnen geben an, gar nicht oder lediglich in geringem Maße Weiterbildungsmöglichkeiten geboten zu bekommen. Unter Beschäftigten ohne Sorgeverantwortung liegt dieser Anteil mit 27,9 Prozent etwas niedriger.

Beschäftigte mit Sorgeverantwortung sind gegenüber denjenigen ohne Sorgeverantwortung benachteiligt, wenn es um Möglichkeiten zur berufsbegleitenden Weiterqualifizierung geht.

„Technik muss dem sozialen Fortschritt dienen. Wenn im Zuge der Digitalisierung und der zunehmenden Implementierung von Systemen Künstlicher Intelligenz Arbeit wegfällt, dann müssen diese Produktivitätsgewinne umverteilt werden und dürfen nicht in die Taschen einiger weniger Unternehmer fließen. Das bedeutet auch, wir müssen Arbeit neu verteilen und die Arbeitszeiten verkürzen. Das schafft mehr Gerechtigkeit. Das verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und damit die Chancen für eine gerechtere Verteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. Aber auch die Gestaltungsspielräume, die sich durch digitale Arbeitsmittel, Infrastrukturen und neue Technologien ergeben, müssen für die Beschäftigten erschlossen werden. Auch hier liegt Potenzial für eine bessere Vereinbarkeit. Wichtig ist dabei, die Menschen selbst zu fragen, was sie brauchen, wo dringende Handlungsfelder liegen, wie Verbesserungen aussehen könnten. Damit machen wir gute Erfahrungen, das prägt bei uns die Tarifpolitik.“

Lothar Schröder, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und Leiter des Bundesfachbereichs TK/IT

Öffentliche Verwaltung

Die Arbeit in der öffentlichen Kernverwaltung ist durch Bürotätigkeiten geprägt, die einen Großteil der Arbeit – meist mit dem Computer – ausmachen. In der öffentlichen Verwaltung arbeiten vergleichsweise viele Frauen: 58,6 Prozent der Beschäftigten sind weiblich, 41,4 Prozent männlich. Die Teilzeitquote liegt insgesamt bei 28,4 Prozent, meist sind es Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, lediglich 3,7 Prozent sind Männer (vgl. Abb. 34).

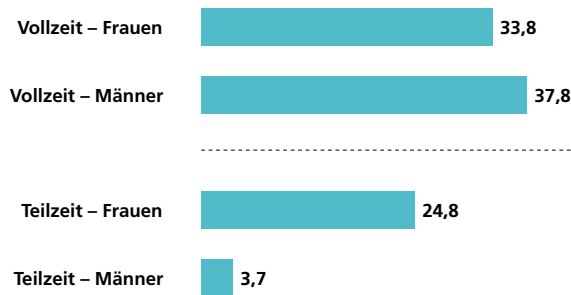
Neben dem geringeren Einkommen haben Teilzeitbeschäftigte in der öffentlichen Verwaltung geringere Karriereöglichkeiten als Vollzeitbeschäftigte. So liegt der Anteil der Führungskräfte unter Teilzeitbeschäftigten bei 15,9 Prozent, unter Vollzeitbeschäftigten bei 23,0 Prozent. Diesen Eindruck teilen auch die Beschäftigten selbst: 75,0 Prozent der befragten Teilzeitbeschäftigten in der öffentlichen Verwaltung meinen, nur in geringem Maße oder gar keine Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb zu haben, unter den Vollzeitbeschäftigten beträgt dieser Anteil 63,5 Prozent.

Teilzeitbeschäftigte haben geringere Aufstiegsmöglichkeiten als Vollzeitbeschäftigte.

Die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung haben relativ hohe Freiheitsgrade in der Arbeit: 80,7 Prozent der Befragten können in hohem oder sehr hohem Maß ihre Arbeit selbständig planen und einteilen, 67,9 Prozent haben in hohem/sehr hohem Maß Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit und 80,8 Prozent haben Einfluss darauf, wann sie ihre Überstunden abbauen. Atypische Arbeitszeiten sind kaum verbreitet: 9,4 Prozent der Befragten arbeiten am Wochenende, 2,6 Prozent nachts zwischen 23 und 6Uhr. Etwas höher liegt mit 19,2 Prozent der Anteil derjenigen, die abends zwischen 18 und 23 Uhr arbeiten.

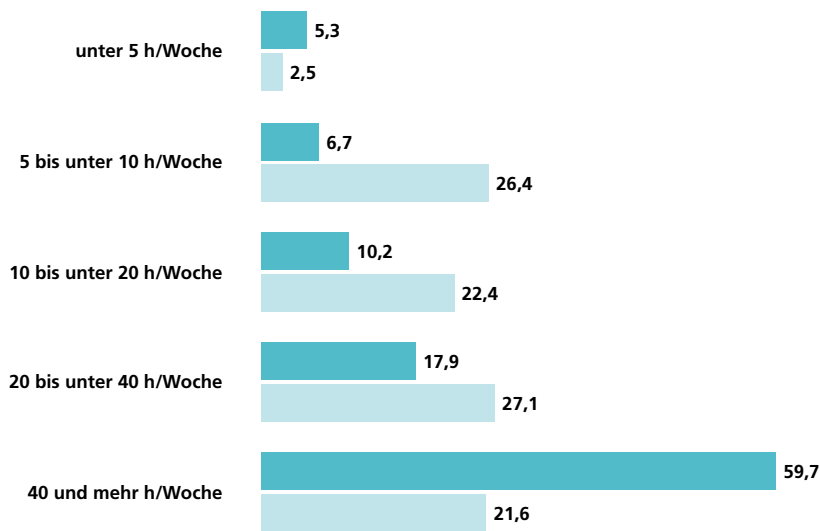
Insgesamt haben 49,7 Prozent der in der öffentlichen Verwaltung Beschäftigten Betreuungspflichten: 43,8 Prozent sind für die Betreuung und Erziehung von Kindern verantwortlich, 10,0 Prozent (zusätzlich) für die Pflege pflegebedürftiger Personen. Von den Beschäftigten mit Erziehungs- und/oder Pflegeverantwortung sind 51,4 Prozent weiblich. Auf den ersten Blick scheint die Sorgearbeit auf Frauen und Männer gleich verteilt zu sein. Das ist jedoch nicht der Fall, denn Frauen investieren auch in der öffentlichen Verwaltung deutlich mehr Zeit in die Sorgearbeit als Männer (vgl. Abb. 35). So geben 59,7 Prozent der Frauen an, 40 Wochenstunden und mehr für die Betreuung von Kindern aufzuwenden, unter den Männern liegt dieser Anteil bei 21,6 Prozent. Insgesamt arbeiten lediglich 31,4 Prozent der Beschäftigten mit Betreuungspflichten in Teilzeit, von ihnen sind 96,5 Prozent weiblich. Unter den Vollzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten liegt der Anteil der Frauen lediglich bei 30,7 Prozent.

Abb. 34 **Verteilung der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung nach Arbeitszeitumfang und Geschlecht**



n=225 Angaben in Prozent; Abweichungen bei der Aufsummierung sind rundungsbedingt;
 Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Abb. 35 **Aufwand für die Betreuung von Kindern, differenziert nach Geschlecht**



■ Frauen ■ Männer

Angaben in Prozent; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

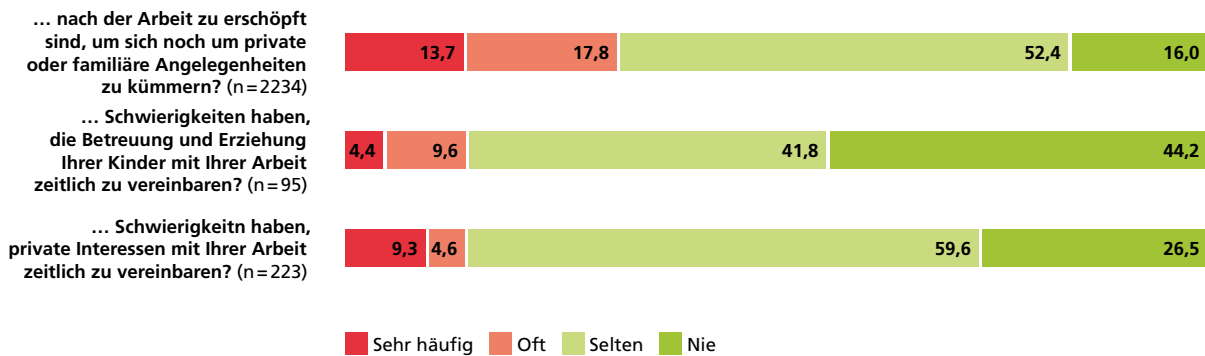
Die Hälfte der Beschäftigten in Öffentlichen Verwaltungen hat Betreuungspflichten. Von ihnen ist circa die Hälfte weiblich.

Auch in diesem Sektor wenden die Frauen mehr Zeit für die Sorgearbeit auf: Bei sechs von zehn Frauen und nur bei zwei von zehn Männern sind es mehr als 40 Wochenstunden.

Aufgrund der zeitlichen Souveränität sind die zeitlichen Vereinbarkeitsprobleme in der öffentlichen Verwaltung trotz hohem Anteil an Vollzeitbeschäftigten mit Sorgeverantwortung relativ gering (vgl. Abb. 36). Lediglich 15,0 Prozent der Befragten geben an, sehr häufig oder oft Schwierigkeiten zu haben, die Betreuung und Erziehung der Kinder zeitlich mit ihrer Arbeit zu vereinbaren und 14,9 Prozent der Beschäftigten haben Schwierigkeiten, ihre privaten Interessen zeitlich mit der Arbeit zu vereinbaren.

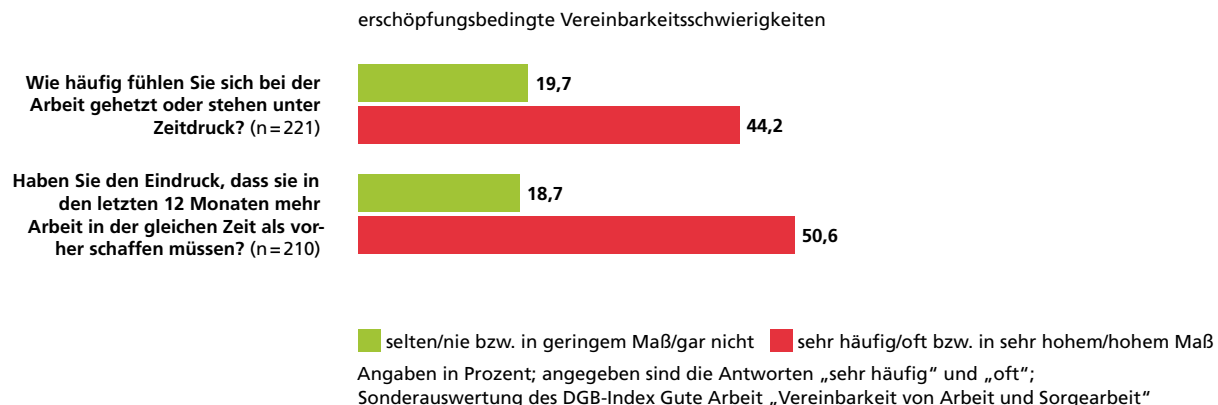
Abb. 36 Vereinbarkeitsschwierigkeiten in der öffentlichen Verwaltung

Wie häufig kommt es vor, dass Sie ...



Angaben in Prozent; Abweichungen bei der Aufsummierung sind rundungsbedingt; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Abb. 37 Zusammenhang zwischen erschöpfungsbedingten Vereinbarkeitsproblemen und Arbeitsintensität



Angaben in Prozent; angegeben sind die Antworten „sehr häufig“ und „oft“; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Ein hohes Maß an Souveränität in Bezug auf die Arbeitszeiten sorgt für eine gute zeitliche Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit. Dennoch haben 15 Prozent der Befragten Vereinbarkeitsschwierigkeiten.

Problematisch ist die steigende Arbeitsmenge in der öffentlichen Verwaltung. Insgesamt haben 41,8 Prozent der Befragten in sehr hohem oder hohem Maß den Eindruck, dass sie in den vergangenen 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen mussten. Die Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsmenge sind eher gering: lediglich 31,2 Prozent der Befragten haben in hohem oder sehr hohem Maß Einfluss auf die Arbeitsmenge, die sie erledigen müssen. In diesem Zusammenhang dürfte die Digitalisierung eine wesentliche Rolle spielen. So kam eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor zu dem Ergebnis, dass 55 Prozent der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung meinen, ihre Arbeitsbelastung sei durch die Digitalisierung alles in allem gestiegen (Roth 2017). Zurückzuführen ist dies insbesondere auf die steigenden Multitasking-Anforderungen (64 Prozent) und Arbeitsmengen (63 Prozent), die mit der zunehmenden Digitalisierung verbunden sind.

In der Folge geben 31,5 Prozent der in der öffentlichen Verwaltung Beschäftigten an, sehr häufig oder oft zu erschöpft zu sein, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten kümmern zu können (vgl. Abb. 37). So ist der Anteil derjenigen, die angeben, nach der Arbeit erschöpft zu sein, unter denjenigen, die in hohem oder sehr hohem Maß den Eindruck haben, in den vergangenen 12 Monaten mehr arbeiten zu müssen als zuvor mit 50,6 Prozent deutlich höher als bei denen, deren Arbeitsmenge nicht angestiegen ist (18,7 Prozent) (vgl. hier und im Folgenden Abb. 37). Ein ähnliches Ergebnis liefert die Frage nach der Arbeitshetze (44,2 vs. 19,7 Prozent).

Ein knappes Drittel der Beschäftigten hat belastungsbedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten. Besonders betroffen sind diejenigen, bei denen sich die Arbeit verdichtet hat oder die der Arbeitshetze ausgesetzt sind.

„Beschäftigte in den öffentlichen Verwaltungen bekommen Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit überwiegend ganz gut unter einen Hut. Wenn 15 Prozent der Beschäftigten Probleme mit der Vereinbarkeit haben, darf uns dies dennoch nicht zufrieden stellen. Vor allem müssen wir darauf achten, dass Vereinbarkeitsprobleme nicht zunehmen.“

Digitalisierungsprozesse verändern auch die öffentliche Verwaltung. Die Interessen der Beschäftigten spielen dabei oft eine untergeordnete Rolle. Wie die vorliegende Umfrage bestätigt, kann steigende Arbeitsbelastung die Folge sein. Dabei soll Digitalisierung doch mehr Möglichkeiten für alle eröffnen! Für Beschäftigte zum Beispiel mehr Zeitsouveränität bei der Entscheidung, wann und wo gearbeitet wird. Damit diese Möglichkeit Realität wird, braucht Digitalisierung Regeln. Deshalb setzt ver.di sich für einen Digitalisierungstarifvertrag ein. Er ermöglicht Beschäftigten, Einfluss auf die Gestaltung der Digitalisierung zu nehmen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die Schutz und Sicherheit bieten und die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit erleichtern.“

Wolfgang Pieper, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und Leiter der Bundesfachbereiche Bund und Länder sowie Gemeinden

Vereinbarkeit gestalten – Herausforderungen und Good Practise

Interview mit Renate Sternatz, Bereichsleiterin Gemeinden

Beschäftigte in den öffentlichen Kernverwaltungen haben im Vergleich recht hohe Spielräume, was die Arbeitszeitgestaltung betrifft. Das wirkt sich auch auf die zeitliche Vereinbarkeit aus – hier haben die meisten Beschäftigten mit Sorgeverantwortung eher keine Schwierigkeiten. Woran liegt das?

Wir haben in den öffentlichen Kernverwaltungen starke Personalräte, die die vorhandenen Mitbestimmungsrechte zur Arbeitszeitgestaltung nutzen. Viele Dienstvereinbarungen sichern den Beschäftigten ein hohes Maß an Mitgestaltung. Neben den weitverbreiteten Gleitzeitregelungen – also einer Kernarbeitszeit und flexiblen Anfangs- und Endzeiten – haben die ver.di-Personalräte für einzelne Verwaltungen sehr spezifische Dienstvereinbarungen im Dialog mit den Beschäftigten erarbeitet.

So gibt es zum Beispiel Dienstvereinbarungen, in denen Servicezeiten geregelt sind: Servicezeit ist die Zeit, die zur Erledigung der Aufgaben und Sicherstellung der internen und externen Erreichbarkeit erforderlich ist. Während dieser Zeiten ist in allen Ämtern eine sachgerechte Betreuung der Besucher*innen und Anrufer*innen zu gewährleisten. Art und Umfang der Betreuung werden von den Ämtern bzw. den innerhalb der Ämter gebildeten Arbeitsteams, in Abhängigkeit von den zu erledigenden Aufgaben, eigenverantwortlich geregelt.

Das hört sich gut an – aber zeitliche Vereinbarkeitsschwierigkeiten sind ja nur eine Seite der Medaille – die andere Seite sind belastungsbedingte Schwierigkeiten. Davon sind auch die Beschäftigten in den öffentlichen Verwaltungen stärker betroffen. Was sind hier konkrete Ansätze?

Im Idealfall sind solche Vereinbarungen zu Servicezeiten mit einer Mindestbesetzungsstärke direkt in der Dienstvereinbarung gekoppelt. Solche Vereinbarungen gibt es ebenfalls in mehreren Ämtern. Die Teams legen im Einvernehmen mit der Amtsleitung eine Mindestbesetzungsstärke fest – also, mit wie vielen Beschäftigten das Team zu bestimmten Zeiten grundsätzlich besetzt sein muss.

Zunehmend wollen die Kolleginnen und Kollegen auch in stärkerem Maße von den digitalisierungsbedingten Souveränitätsmöglichkeiten profitieren. In den öffentlichen Verwaltungen gibt es bisher nur vereinzelt Vereinbarungen zu Homeoffice. Die Möglichkeit, ab und zu von zuhause aus arbeiten zu können, hat für viele Beschäftigten eine entlastende Wirkung, so die Rückmeldungen. Das Problem hierbei ist, dass es bisher oft vom Vorgesetzten abhängt, wer im Homeoffice arbeiten kann und wer nicht. Die Kriterien dafür sind oft intransparent, es fehlen außerdem definier-

te betriebliche Gestaltungsprozesse und Regelungen zur Führung im Homeoffice. Hier gibt es noch Einiges zu tun.

Vertrauensarbeitszeit wird eher kritisch diskutiert. Bisher hat nur die Stadt Wolfsburg positive Erfahrungen gemacht. Die Umsetzung erfolgte nach einem umfassenden Qualifizierungs- und Diskussionsprozess. Begleitend wurden dort Regelungen zum Umgang mit Überlastungen inklusive einem konkreten Verfahren sowie von Verantwortlichkeiten zum Abbau dieser Belastungen aufgenommen. Im Zweifel kann zur Unterstützung eine paritätisch besetzte Clearingstelle zur Klärung angerufen werden.

Ein grundsätzliches Problem besteht darin, dass Beschäftigte zunehmend Arbeitszeitverkürzungen anstreben, um die arbeitsbedingten enormen Belastungen auszuhalten. Die Arbeitgeber gewähren dies gerne, es werden damit ja schließlich Personalkosten reduziert. Hieraus entstehen mehrere Probleme, so wird nicht an den Themen Belastungsabbau und gesunderhaltende Arbeitsbedingungen gearbeitet. Darüber hinaus werden die „abgebauten“ Arbeitszeitvolumen häufig nicht wieder nachbesetzt, so dass sich eine weitere Arbeitsverdichtung ergibt. In diesen Kontext passt leider auch, dass neue Stellen häufig nur in Teilzeit ausgeschrieben werden, obwohl dahinter eigentlich ein Vollzeit-Arbeitsvolumen steckt. Hierzu braucht es detaillierte und verpflichtende Informationen in den Verwaltungen, nicht nur über die Entwicklung der Stellen, sondern auch über das vorhandene Arbeitszeitvolumen.

Gibt es weitere Gestaltungsansätze, um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit zu verbessern?

Ja, die gibt es tatsächlich. Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs haben einige Städte inzwischen für ihre Beschäftigten, die nach der Elternzeit wieder in den Beruf einsteigen wollen, Kita-Belegplätze zur Verfügung gestellt. Das ist wichtig, weil nicht überall genügend Betreuungsplätze vorhanden sind. Für besondere Situationen haben verschiedene Ämter sog. Eltern-Kind-Zimmern eingerichtet, die im Bedarfsfall von den Beschäftigten und ihrem Nachwuchs genutzt werden können – diese werden gut angenommen.

Auch für Kolleg*innen, die ihre Angehörigen pflegen und betreuen, wurde z.B. im Landkreis Osnabrück ein besonderes Angebot eingerichtet. Die betriebliche Selbsthilfegruppe „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ trifft sich während der Arbeitszeit in festen Intervallen und wird durch eine professionelle Moderation unterstützt. Mit dem Erfahrungsaustausch werden die Teilnehmenden gestärkt und können verschiedene Themen ihrer besonderen Herausforderungen und Belastungen thematisieren. Daraus ergaben sich auch ganz praktische Informationen, z.B. über ambulante, stationäre und teilstationäre Angebote, die im Intranet veröffentlicht wurden. In solchen Diskussionen wird häufig angeregt, die tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitsbefreiung bei der Erkrankung des Kindes (§ 29 Abs. 1 bb TVöD) auch auf die Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen auszuweiten.

Ver- und Entsorgung

In der Ver- und Entsorgung arbeiten vergleichsweise wenige Frauen, nur knapp ein Viertel der Beschäftigten sind weiblich (22,8 Prozent). Die meisten von ihnen (76,5 Prozent) sind im nicht gewerblichen bzw. administrativen (inkl. IT) und nur 23,5 Prozent im gewerblich-technischen (ohne IT) Bereich beschäftigt. Bei den Männern sieht die Verteilung anders aus. Hier arbeiten 58,6 Prozent im gewerblich-technischen Bereich.

Die Teilzeitquote ist mit 13,1 Prozent in der Ver- und Entsorgung eher niedrig, wobei diese Quote bei den Frauen mit 35,3 Prozent deutlich höher ist als bei den Männern (5,3 Prozent). Interessanterweise liegt die Teilzeitquote im gewerblich-technischen Bereich mit 16,2 Prozent doppelt so hoch wie im nicht gewerblichen bzw. administrativen Bereich (8,1 Prozent).

Zwei Begründungen für Teilzeit stehen an erster Stelle: gesundheitliche Einschränkungen (64,8 Prozent) und persönliche oder familiäre Verpflichtungen (64,9 Prozent). Gerade im gewerblich-technischen Bereich erweisen sich gesundheitliche Einschränkungen im Vergleich zum administrativen Bereich als wichtiger. Dies erklärt sich zu einem großen Teil aus dem insgesamt recht hohen Durchschnittsalter der Beschäftigten: 62,4 Prozent der Befragten sind über 45 Jahre (40,0 Prozent zwischen 46 und 55 und 22,4 Prozent zwischen 56 und 65 Jahre), lediglich 11,8 Prozent der Befragten gehören mit 15 bis 25 Jahren der jüngeren Belegschaft an, 13,7 Prozent sind zwischen 26 und 35 Jahren und 12,1 Prozent zwischen 36 und 45.

51,1 Prozent der befragten Beschäftigten in der Ver- und Entsorgung haben Erziehungs- und/oder Pflegeverantwortung, wobei es deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern und den Tätigkeiten gibt (vgl. Abb. 38).

So obliegt die Sorgearbeit auch hier vor allem den Frauen: 64,7 Prozent von ihnen geben an, Sorgeverantwortung zu tragen, bei den Männern ist dieser Anteil mit 47,4 Prozent um einiges niedriger. Noch deutlicher wird der Unterschied bei der Betrachtung der geleisteten Wochenstunden: Die Mehrheit der Männer mit Sorgeverantwortung, nämlich 56,1 Prozent, geben an, weniger als fünf Stunden in der Woche Sorgearbeit zu leisten. Die Mehrheit der Frauen dagegen (41,2 Prozent) leistet zwischen 20 und unter 40 Wochenstunden Sorgearbeit, weitere 23,5 Prozent kommen auf 40 Wochenstunden und mehr. Entsprechend arbeiten 60,0 Prozent der Frauen mit Sorgeverantwortung in Teilzeit, bei den Männern sind es 3,7 Prozent.

Abb. 38 Erziehungs-/Pflegerantwortung in Abhängigkeit von Geschlecht und Tätigkeit

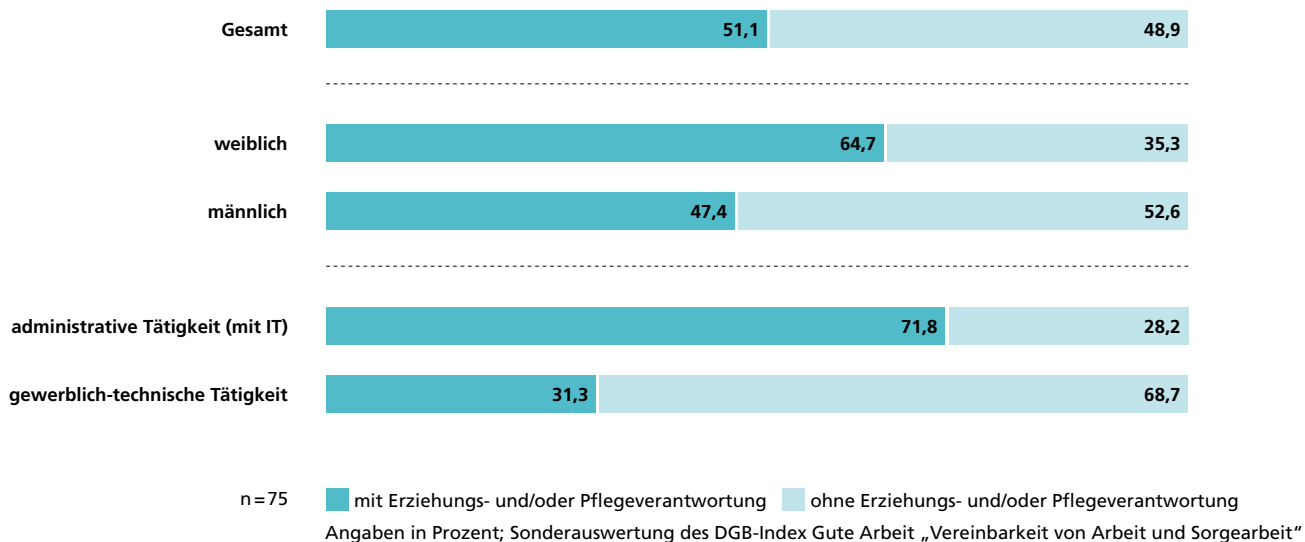
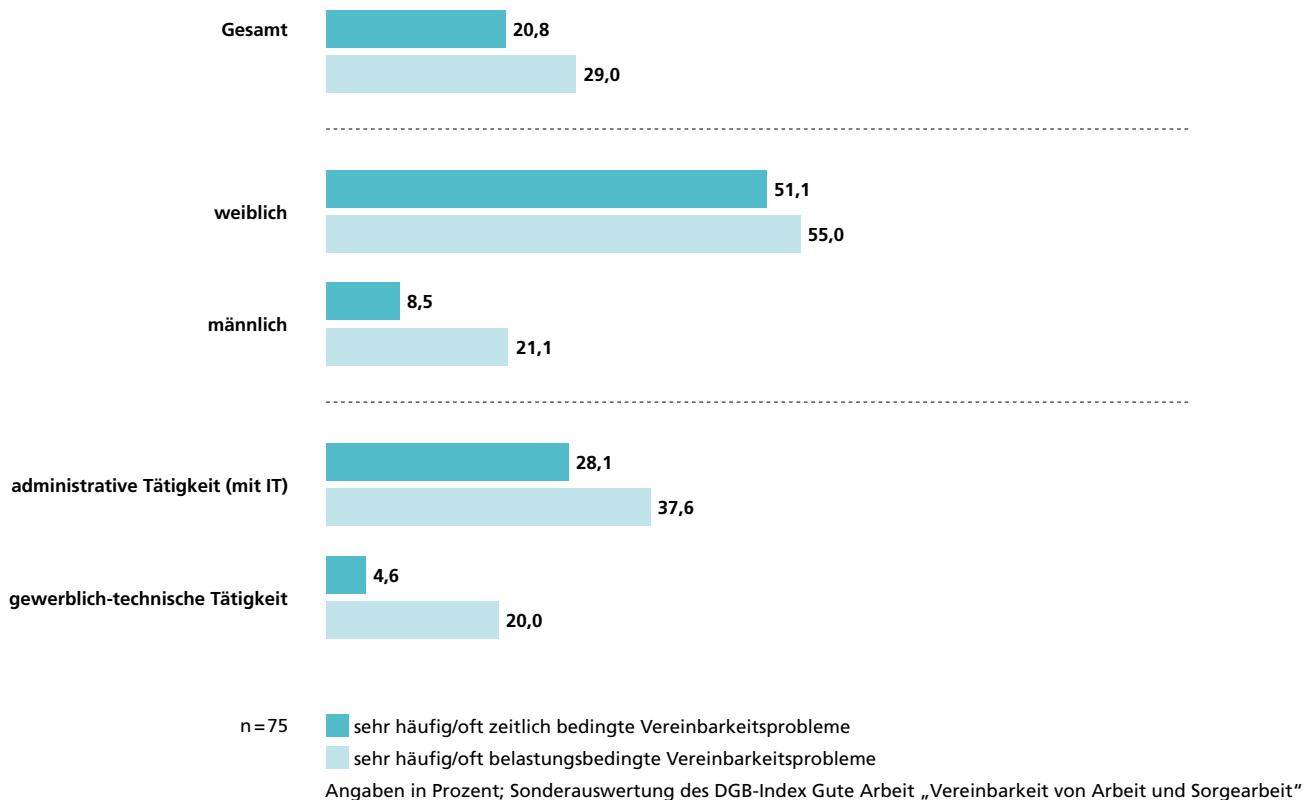


Abb. 39 Vereinbarkeitsschwierigkeiten in Abhängigkeit von Geschlecht und Tätigkeit



64,7 Prozent der Frauen und 47,4 Prozent der Männer tragen Sorgeverantwortung. Die Mehrheit der Männer wendet hierfür weniger als fünf Stunden pro Woche auf, die Mehrheit der Frauen 20 bis 40 Stunden (41,2 Prozent) bzw. mehr als 40 Stunden pro Woche (23,5 Prozent). In Teilzeit arbeiten 60 Prozent der Frauen und 3,7 Prozent der Männer mit Sorgeverantwortung.

Entsprechend des höheren Frauenanteils im administrativen Bereich liegt hier der Anteil der Beschäftigten mit Verantwortung für Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige mit 71,8 Prozent deutlich höher als im gewerblich-technischen Bereich (31,3 Prozent).

Insgesamt haben 20,8 Prozent der befragten Beschäftigten mit Erziehungsverantwortung sehr häufig oder oft Schwierigkeiten, die Betreuung der Kinder mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren. 29,0 Prozent der Befragten sind sehr häufig oder oft zu erschöpft, um sich nach der Arbeit noch um private oder familiäre Angelegenheiten kümmern zu können. Da die Hauptlast der Sorgearbeit auch im Bereich der Ver- und Entsorgung den Frauen obliegt, sind besonders Frauen von zeit- und belastungsbedingten Vereinbarkeitsschwierigkeiten betroffen (vgl. hier und im Folgenden Abb. 39). Dies spiegelt sich auch beim Vergleich der Tätigkeitsbereiche wider, so dass die Anteile der Beschäftigten mit Vereinbarkeitsschwierigkeiten im administrativen Bereich höher liegen als im gewerblich-technischen Bereich.

Zeitlich bedingte Vereinbarkeitsprobleme haben oftmals mit der Gestaltung der Arbeitszeit zu tun. So sind sie häufiger anzutreffen bei Beschäftigten

- mit wenig Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung,
- deren Arbeitszeiten sich häufig kurzfristig ändern und denjenigen,
- die regelmäßige Überstunden leisten,

20,8 Prozent der Befragten berichten von zeitlichen Vereinbarkeitsschwierigkeiten. Besonders betroffen sind diejenigen, die wenig Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung haben, deren Arbeitszeiten sich kurzfristig ändern und die regelmäßig Überstunden leisten.

Von belastungsbedingten Vereinbarkeitsschwierigkeiten berichten 29 Prozent der Beschäftigten. Haupttreiber hierfür sind Arbeitshetze, Zeitdruck und ständige Erreichbarkeitsanforderungen.

Entsprechend fallen die Antworten der Beschäftigten auf die Frage danach aus, was ihnen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben helfen würde. An erster Stelle steht keine Mehrarbeit (47,7 Prozent), gefolgt von der Vermeidung der Kontaktaufnahme aufgrund geschäftlicher Angelegenheiten in der Freizeit (43,2 Prozent). Von über einem Drittel (38,0 Prozent) wird mehr Einflussnahme auf die Arbeitszeitgestaltung genannt, 36,3 Prozent wünschen sich eine betriebliche Kinderbetreuung und 28,9 Prozent die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten.

Arbeitszeitsouveränität, Job-sharing, Arbeitszeitverkürzung

Good Practise Berliner Wasserbetriebe

Eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit zu ermöglichen, ist den Berliner Wasserbetrieben ein zentrales Anliegen – nicht zuletzt, weil dadurch Pluspunkte bei der wichtigen Nachwuchsgewinnung gemacht werden. Vereinbarkeit wird hier nicht als Frauensonderthema behandelt, sondern soll grundsätzlich mitgedacht werden – denn es betrifft alle. Pilotprojekte zu Jobsharing in Führungspositionen werden derzeit auf den Weg gebracht, das entsprechende Bewusstsein soll mithilfe von flächendeckenden Weiterbildungen entwickelt werden.

Bereits heute gibt es eine breite Palette an flexiblen Arbeitszeitmodellen, die den Beschäftigten mehr Souveränität und damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen sollen. Ein Beispiel ist die „Vollzeit flex“, eine Reduzierung der Vollzeit um 10 zusätzliche freie Tage, die im laufenden Jahr genommen werden müssen. Das Angebot wird von Frauen wie Männern gleichermaßen gut angenommen und als bedarfsgerecht bewertet. Gleitzeitmodelle, Wertkonten, mit denen auch längere Auszeiten angespart werden können sowie Arbeitsortflexibilität – Homeoffice – ergänzen das Angebot.

Arbeitszeit reduzieren, mehr Nachwuchs einstellen:

N-ERGIE Aktiengesellschaft Nürnberg

Interview mit Wolfgang Scharnagl, stellvertretender BR-Vorsitzender der N-ERGIE

Der Betriebsrat der N-ERGIE hat 2016 mit dem Projekt „Zukunft. Zeit. Zusammenarbeit.“, das den langfristigen Aufbau von Nachwuchskräften (Zukunft) mit der Reduzierung und Flexibilisierung von Zeitmodellen (Zeit) verbindet, den Deutschen Betriebsrätepreis gewonnen. Mit dem Arbeitgeber (Zusammenarbeit) wurden dazu Vereinbarungen getroffen, die einerseits neue Übernahmekonzepte und höhere Ausbildungszahlen beinhalten, andererseits die Einführung neuer Zeitmodelle und eine neue Betriebsvereinbarung für Mobiles Arbeiten.

Wie ist die Idee zu dem Projekt entstanden?

Als wir im Betriebsrat und auch gemeinsam mit dem Personalbereich überlegt haben, wie wir es schaffen, die Ausländer*innen zu übernehmen, obwohl keine Stellen frei werden, sind wir auf die Idee gekommen, die Mitarbeiter*innen zu befragen, ob sie sich vorstellen können, ihre Arbeitszeit zu reduzieren – bei einer Teilkompensation des wegfallenden Einkommens.

Der Wunsch der Beschäftigten, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, war größer als erwartet – innerhalb kürzester Zeit meldeten sich über 600 Interessierte. Woran lag das?

Wir haben da zwei große Gruppen: einmal eher ältere Beschäftigte in höheren Gehaltsgruppen, die von der zunehmenden Verdichtung der Arbeit betroffen sind. Da sind viele aus dem Größten raus, die Kinder sind selbstständig, das Haus ist abbezahlt, die wollten mehr Zeit für sich. Dann haben wir eine zweite Gruppe von eher Jüngeren, die das machen, um eine bessere Vereinbarkeit mit dem Familienleben oder auch der Pflege von Angehörigen hinzubekommen. Und es gab noch diejenigen, die dadurch eine bessere Vereinbarkeit mit der Weiterbildung, z.B. einem Studium ermöglichen.

Und wie sehen die neuen Übernahmekonzepte aus?

Die jungen Fachkräfte werden unbefristet übernommen, ohne allerdings gleich in einer festen Stelle zu landen. Dafür sammeln sie Erfahrungen in verschiedenen Projekten und Bereichen: Beispielsweise durch die Übernahme einzelner Projekte der Arbeitszeitreduzierer*innen oder durch Elternzeitvertretungen. Wir können inzwischen 80 Prozent der Ausländer*innen unbefristet einstellen statt wie bisher nur 15 Prozent. Das ist wichtig, wenn man bedenkt, dass bis 2030 rund 40 Prozent der Belegschaft in Rente gehen wird.

Hat das Projekt die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit verbessert?

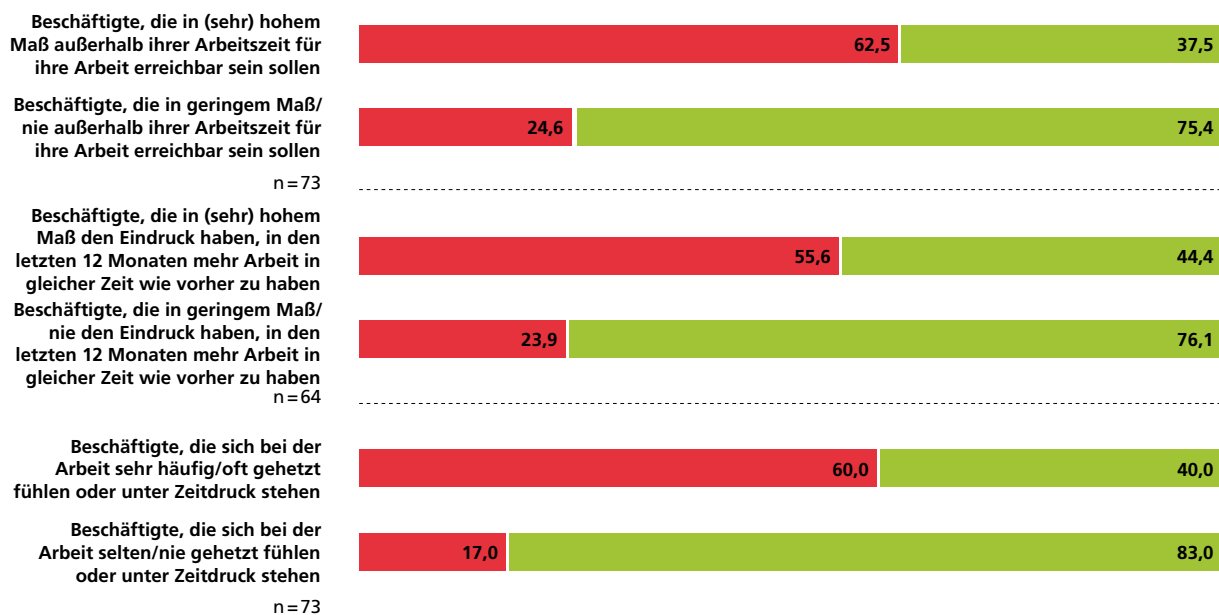
Wer die neuen Zeitmodelle in Anspruch nimmt, ist meist hochzufrieden. Das liegt vor allem an der Koppelung von Arbeitszeitverkürzung mit ortsmobilem Arbeiten, in der Regel an einem Tag in der Woche. Dadurch werden wichtige Spielräume für eine bessere Vereinbarkeit gewonnen. Wir achten als Betriebsräte natürlich darauf, dass auch bei der mobilen Arbeit die 10-Stunden-Grenze nicht überschritten wird und bekommen dazu einmal monatlich alle Überschreitungen gemeldet. Schade ist, dass es einzelne Bereiche wie z.B. den Vertrieb oder die IT gibt, die Arbeitszeitverkürzung und mobile Arbeit nur sehr eingeschränkt zulassen.

Das Projekt ist endlich, der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten nicht – wie geht es weiter?

W.S. Das Thema wird bleiben – die Leute wollen weniger arbeiten und wir müssen gucken, wie das machbar ist. Die Herausforderung wird sein, dass wir in ein paar Jahren wahrscheinlich die umgekehrte Situation haben – zu viele Abgänge, zu wenig Nachwuchs und Fachkräftemangel – und eine Verdichtung und Intensivierung der Arbeit droht. Da sind wir dran, auch in den tarifpolitischen Diskussionen.

Für belastungsbedingte Vereinbarkeitsprobleme sind insbesondere Arbeitshetze und Zeitdruck sowie Erreichbarkeitsanforderungen in der Freizeit verantwortlich (vgl. Abb. 40). So geben Beschäftigte, von denen erwartet wird, dass sie auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sind, Beschäftigte, deren Arbeit sich in den vergangenen 12 Monaten verdichtet hat und Beschäftigte, die sich sehr häufig oder oft in der Arbeit gehetzt fühlen, häufiger an, nach der Arbeit zu erschöpft zu sein, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten kümmern zu können.

Abb. 40 Zusammenhang zwischen belastungsbedingten Vereinbarkeitsproblemen und Erreichbarkeit/Arbeitsintensität



■ sehr häufig/oft belastungsbedingte Vereinbarkeitsprobleme
 ■ selten/nie belastungsbedingte Vereinbarkeitsprobleme

Angaben in Prozent; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Handlungsansätze für betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertreter*innen

Es gibt eine Reihe an Möglichkeiten für Betriebe, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu fördern. Für diejenigen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige haben, wären mehr zeitliche Ressourcen eine große Erleichterung (vgl. Abb. 41): 64,5 Prozent wünschen sich eine Freistellung von der Arbeit, wenn die Kinder krank sind und 61,0 Prozent eine zusätzliche Auszeit für die Pflege von Angehörigen. An dritter Stelle rangiert mit 56,7 Prozent eine finanzielle Unterstützung für die Pflege von Angehörigen. Auch ein geregelter Acht-Stunden-Tag, der nur in Ausnahmefällen Mehrarbeit (54,4 Prozent) und keine Arbeit in der Freizeit (46,0 Prozent) vorsieht, wäre für die Vereinbarkeit förderlich. Mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit wünschen sich 44,6 Prozent der Befragten und 42,6 Prozent würde es helfen, in ihrer Freizeit nicht wegen betrieblicher Belange angerufen zu werden. Eine Kinderbetreuung im Betrieb halten lediglich gut ein Viertel der Befragten für hilfreich (26,2 Prozent) und nur jede*r Fünfte würde gerne mehr Möglichkeiten haben, um von zu Hause zu arbeiten.

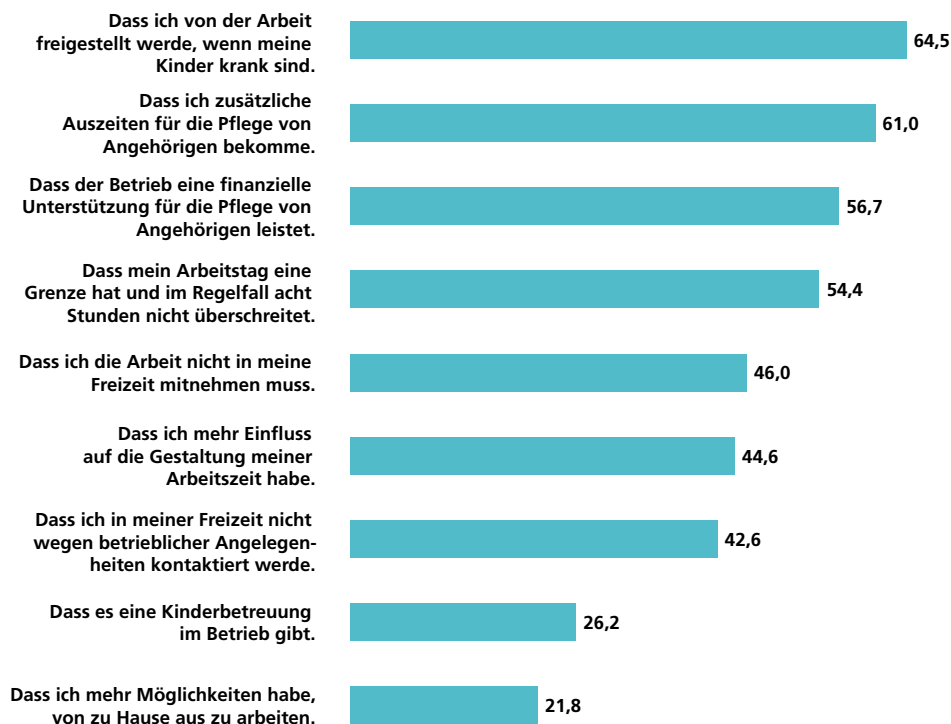
Zeitliche Ressourcen für die Pflege von Kindern oder Angehörigen, mehr Souveränität und weniger Entgrenzung würden aus Perspektive der Beschäftigten dabei helfen, eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit herzustellen.

Unterschiede ergeben sich insbesondere hinsichtlich des Alters. Entsprechend ihrer Lebensphase wünschen sich insbesondere Beschäftigte zwischen 30 und 40 Jahren eine Freistellung, wenn die Kinder krank sind (70,8 Prozent), während der Anteil derer, die gerne zusätzliche Auszeiten für die Pflege von Angehörigen hätten, unter den Beschäftigten zwischen 50 und 60 Jahren vergleichsweise höher sind (69,2 Prozent). Auch wünschen sich insbesondere jüngere Beschäftigte unter 30 Jahren mehr Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeit (53,5 Prozent). Dagegen ist der Wunsch nach mehr Homeoffice vor allem bei Beschäftigten zwischen 30 und 40 Jahren (31,0 Prozent) verbreitet. Das Geschlecht spielt vor allem bei der Pflege von Familienangehörigen eine Rolle: Frauen wünschen sich diesbezüglich eher zusätzliche Auszeiten (64,0 Prozent) und finanzielle Unterstützung (60,8 Prozent) als Männer (56,2 bzw. 50,0 Prozent). Für den Arbeitszeitumfang ergeben sich keine signifikanten Unterschiede.

Je nach Lebensphase stehen spezifische Wünsche im Vordergrund: Auszeiten für die Pflege von Kindern wünschen sich verstärkt 30- bis 40-Jährige, Auszeiten für die Pflege von pflegebedürftigen Personen die 50- bis 60-Jährigen. Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit wollen mehr als die Hälfte der unter 30-Jährigen, Homeoffice ein Drittel der 30- bis 40-Jährigen.

Abb. 41 Was helfen würde, Vereinbarkeit zu fördern

Was wünschen Sie sich von Ihrem Betrieb, damit Sie die Arbeit und Ihr Privatleben besser miteinander vereinbaren können?
Welche der folgenden Maßnahmen würden Ihnen helfen?



n = 160 – 1.768

Angaben in Prozent; Antworten „ja“; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgearbeit“

Wie Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit gelingen kann

Geschlechtergerechte Verteilung von Sorgearbeit

Sorgearbeit als gesellschaftlich notwendige Aufgabe ist als solche wenig anerkannt und geachtet und wird, wenn überhaupt, als freiwillige unentgeltliche Dienstleistung für die Familie angesehen. Sie wird in der Mehrheit von Frauen geleistet und kennzeichnet die Ungleichheit unter den Geschlechtern.

Die eigenständige Existenzsicherung und wirtschaftliche Unabhängigkeit sowie die soziale Lage eines Menschen dürfen nicht von dessen Geschlecht abhängen. Darum fordert ver.di, dass Frauen und Männer eigenständig und sozial abgesichert von ihrer Arbeit und im Alter gut leben können.

Gute Rahmenbedingungen für gute Vereinbarkeit schaffen

Wollen wir den wachsenden Anforderungen in der Sorgearbeit gerecht werden, müssen wir uns mit den Rahmenbedingungen für gelungene Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit auseinandersetzen. Dazu gehören zeitliche und finanzielle Ressourcen, die gleichermaßen von Frauen und Männern in Anspruch genommen werden können ebenso wie die Aufwertung von Sorgearbeit als Beruf, der Ausbau professioneller Betreuungsinfrastruktur, Freistellungsmöglichkeiten für Sorgearbeit mit Ersatzleistung sowie Anrechnung dieser auf die Rente.

Vereinbarkeitsförderliche Arbeitszeitgestaltung

Mobiles Arbeiten birgt gute Chancen auf bessere Vereinbarkeit, wenn die Beschäftigten Gestaltungsspielräume haben und die Rahmen in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geregelt sind, um u.a. Entgrenzung entgegen zu wirken. Es braucht mehr Arbeitszeitsouveränität und ein Recht auf Mitgestaltung der Arbeitszeit im Rahmen von flexiblem Arbeiten, damit Vereinbarkeit gelingt.

ver.di setzt sich für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung und die Möglichkeit, die Dauer der Arbeitszeit an familiäre und andere Verpflichtungen anzupassen, ein. Es ist wichtig, den Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit verbunden mit dem Anspruch auf Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung ohne Einschränkungen und für alle zu erreichen.

Gesellschaftlich notwendige Arbeit aufwerten

Finanzielle Unterstützungsmodelle schaffen Rahmenbedingungen, die es Beschäftigten mit Pflegeaufgaben ermöglichen, Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit erleichtern. Die Bezuschussung von haushaltsnahen Dienstleistungen fördert zudem sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, insbesondere der Frauen.

Gemeinsam für Gute Arbeit

Der Mensch hat ein Recht auf gute Arbeit. Dieses Recht hat ver.di 2010 in seiner Grundsatzerklärung geltend gemacht und 2011 als Leitbild verankert.

Das Recht auf Gute Arbeit

„Der Mensch hat ein Recht auf Gute Arbeit. Ein Recht auf eine Arbeit, in der er Wertschätzung und Respekt erfährt. Ein Recht auf Arbeitsbedingungen, die er auch als abhängig Beschäftigter mitgestalten kann. Ein Recht auf eine Arbeitsgestaltung, durch die seine Gesundheit und seine Persönlichkeit gefördert werden. Ein Recht auf ein Arbeitsentgelt, das seiner Leistung gerecht wird und ihm ein Leben in Würde ermöglicht.“

(ver.di-Grundsatzerklärung)

Der Ansatz: Beteiligung

ver.di macht Arbeitspolitik von unten. Denn die Frage, wo genau Handlungsbedarf besteht, können die Arbeitnehmer*innen am allerbesten beantworten: sie sind diejenigen, die unter diesen Bedingungen arbeiten. Je nach betrieblicher Situation stehen hier verschiedene Instrumente zur Verfügung: Beschäftigtenbefragungen mit dem DGB-Index Gute Arbeit, Wandzeitungen und die beteiligungs-basierte Gefährdungsbeurteilung. Zentraler Ansatz: Die Sicht der Beschäftigten. Sie beurteilen die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen, sie definieren, wo Belastungen vorhanden sind.

Beteiligungsorientierung heißt auch: Keine Stellvertreterpolitik. Gute Arbeit bezieht die Beschäftigten von Anfang bis Ende ein und setzt auf eine aktive Basis, die sich einmischen will.

Anhang

Literaturverzeichnis

Ahlers, Elke; Klenner, Christina; Lott, Yvonne; Maschke, Manuela; Müller, Annekathrin; Schildmann, Christina et al. (2018): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Arbeitspapier, 311).

Amlinger-Chatterjee, Monischa; Wöhrmann, Anne M. (2017): Flexible Arbeitszeiten. In: Z. Arb. Wiss. 71, S. 39–51.

Apt, Wenke; Bovenschulte, Marc; Hartmann, Ernst Andreas; Wischmann, Steffen (2016): Foresight-Studie „Digitale Arbeitswelt“. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Institut für Innovation und Technik. Berlin (Forschungsbericht, 463). Online verfügbar unter http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/f463-digitale-arbeitswelt.pdf;jsessionid=ACA9D9C7898E5DBB58E0F13E02A5E2A2?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 16.12.2016.

Ast, Jörg Hendrick; Borck, Gebhard; Bosbach, Guido; Heitmüller, Lars M.; Jank, Sabine; Kebbedies, Sarah et al. (2015): Proklamation. Zukunft der Arbeit. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Beckmann, Sabine (2016): Sorgearbeit (Care) und Gender: Expertise zum Siebten Altenbericht der Bundesregierung. Berlin. Online verfügbar unter https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/49972/ssoar-2016-beckmann-Sorgearbeit_Care_und_Gender_Expertise.pdf?sequence=1, zuletzt geprüft am 13.03.2018.

Böhm, Sebastian; Diewald, Martin (2012): Auswirkungen belastender Arbeitsbedingungen auf die Qualität privater Lebensverhältnisse. In: WSI Mitteilungen 65 (2), S. 103–112.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015): Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Berlin. Online verfügbar unter http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a873.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 13.09.2016.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2016): Diskussionsentwurf Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin.

Federici, Silvia (2012): Die Reproduktion der Arbeitskraft im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution. In: Federici, Silvia: Aufstand aus der Küche. Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution, Berlin 2012, S. 21–86

Hoffmann, Reiner; Suchy, Oliver (2016): Aussichten für die Arbeit der Zukunft. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Working Paper Forschungsförderung, Nummer 013). Online verfügbar unter http://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_013_2016.pdf, zuletzt geprüft am 27.06.2016.

Klenner, Christina; Lott, Yvonne (2018): Wie kann flexibles Arbeiten für die Verbesserung der Work-Life Balance genutzt werden? In: Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt. Düsseldorf (Arbeitspapier, 311), S. 9–15.

Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Pangert, Barbara (2013): Work-Life-Balance: Eine Bestandsaufnahme. In: Manfred Bornwasser und Gert Zülch (Hg.): Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 189–204.

Maschke, Manuela; Werner, Nils (2015): Arbeiten 4.0 – Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen. Düsseldorf (Mitbestimmungsförderung Report, Nr. 14).

Oschmianky, Frank; Kühl, Jürgen; Obermeier, Tim (2014): Das Ende des Ernährermodells. Hg. v. Bundeszentrale für politische Bildung. Online verfügbar unter <http://www.bpb.de/politik/lernenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55097/ernaehrermodell?p=all>, zuletzt geprüft am 21.03.2018.

Roth, Ines (2016): Arbeitszeit und Belastung. Eine Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2014/2015 für den Dienstleistungssektor. Unter Mitarbeit von Astrid Schmidt, Hg. v. ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Berlin. online verfügbar unter <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/gute-arbeit/materialien-und-studien/++co++9a36892e-c376-11e6-9f32-52540077a3af>

Roth, Ines (2017): Digitalisierung und Arbeitsqualität. Eine Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor. Unter Mitarbeit von Nadine Müller. Hg. v. ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Berlin. Online verfügbar unter https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++592fd69d086c2653a7bb5b05/download/digitalverdi_web.cleaned.pdf, zuletzt geprüft am 01.08.2017.

Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf>, zuletzt geprüft am 13.03.2018.

Schulze Buschoff, Karin (2002): Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten in der Bundesrepublik Deutschland. Ausmaß, Bewertung und Präferenzen (APuZ). Online verfügbar unter <http://www.bpb.de/apuz/25662/die-flexibilisierung-der-arbeitszeiten-in-der-bundesrepublik-deutschland?p=all>, zuletzt geprüft am 28.03.2018.

Statistisches Bundesamt (2007): Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige. Ausgabe 2008 (WZ 2008). Hg. v. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2015): Eltern- und Betreuungsgeld. Geschlecht der Beziehenden, Bezugsdauer und Länder. 1. Quartal 2015. Hg. v. Statistisches Bundesamt (Destatis). Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Elterngeld/Tabellen/Tabellen_LeistungsbeuegeGeschlechtBeziehendenBezugsdauerLaender2015.html, zuletzt geprüft am 06.08.2018.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2017): Bei Paaren mit kleinen Kindern ist eine Vollzeit-tätigkeit für Mütter die Ausnahme. Pressemitteilung vom 07.03.2017 – 077/17. Hg. v. Statistisches Bundesamt (Destatis). Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_077_122pdf.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 06.08.2018.

Ulich, Eberhard; Wiese, Bettina S. (2011): Life Domain Balance. Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität. Wiesbaden: Gabler Verlag/Springer Fachmedien.

Wagner, Alexandra; Klenner, Christina; Sopp, Peter (2017): Alterseinkommen von Frauen und Männern. Neue Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal. Hg. v. Hans Böckler Stiftung (WSI Report, 38). Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_38_2017.pdf, zuletzt geprüft am 21.03.2018.

Impressum

Ines Roth
unter Mitarbeit von Astrid Schmidt

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit
im Dienstleistungssektor
Eine Sonderauswertung auf Grundlage des
DGB-Index Gute Arbeit 2017

Herausgeberin

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bereich Innovation und Gute Arbeit
Bereich Genderpolitik
Bereich Frauen und Gleichstellungspolitik
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
www.innovation-gute-arbeit.verdi.de
www.frauen.verdi.de
www.gender.verdi.de
kontakt@verdi-gute-arbeit.de

Konzept

Astrid Schmidt

Redaktion

Astrid Schmidt, Daniela von Wantoch-Rekowski

Berechnungen und Erstellung der Grafiken und Tabellen

Input Consulting gGmbH
www.input-consulting.com

Gestaltung

4S, Berlin
www.4s-design.de

Druck

Oktoberdruck AG, Berlin
www.oktoberdruck.de

V.i.S.d.P.

Karl-Heinz Brandl, ver.di

1. Auflage, Juni 2019



INNOVATION-GUTE-ARBEIT.VERDI.DE
FRAUEN.VERDI.DE
GENDER.VERDI.DE

