

CARE.FAIR.GEMEINSAM

Geschlechtergerechte Zeitpolitik.

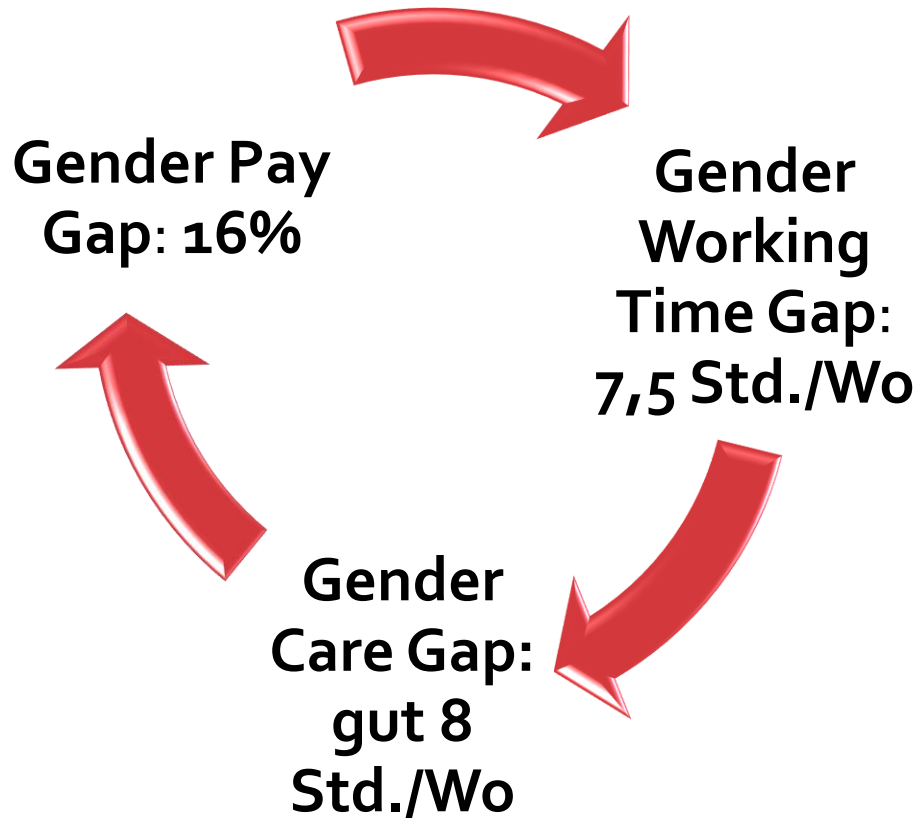
Wie Arbeitszeiten fair gestalten?



Hannover, 13. November 2025

Svenja Pfahl

Arbeitssituation von Frauen und Männern ist **nicht gleich!** (I)



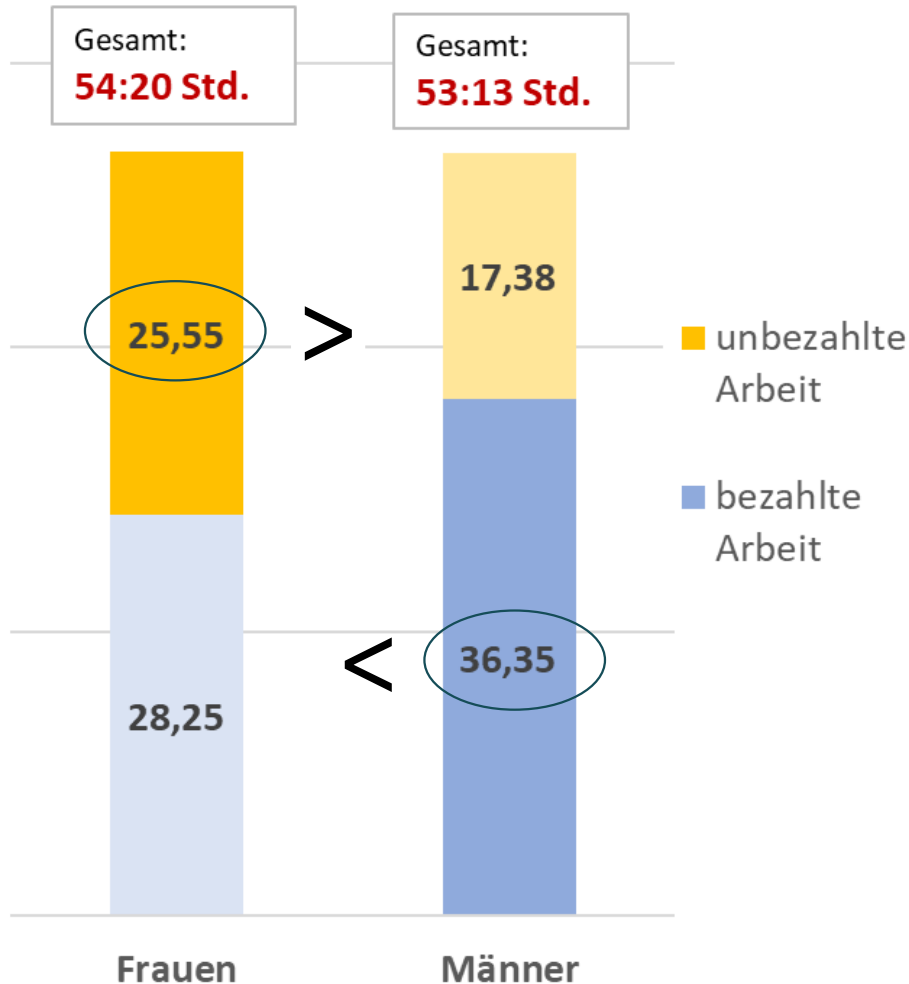
Im Durchschnitt:

- **Frauen** verdienen pro Stunde 16% weniger.
- **Frauen** arbeiten pro Woche 7,5 Std. kürzer bezahlt.
- **Frauen** übernehmen gut 8 Std./Wo. mehr unbezahlte Arbeit.

→ **Die 3 Gaps hängen zusammen!**

→ Einer allein lässt sich schlecht reduzieren → muss im Zusammenspiel angegangen werden!

Gesamtarbeitszeit von Frauen und Männern ungleich (I)



- Ausgangspunkt **müsste sein**: die **Gesamtarbeitszeit** von Frauen und Männern
→ „das ganze Leben“ in Blick nehmen
- Die Gesamtwoche ist lang
- Im Betrieb: nur ein Teil davon sichtbar!
- Die Gesamtarbeitszeit von Frauen ist länger!
→ Warum?

Gesamtarbeitszeit von Frauen und Männern: „Unbezahlte Arbeit“

Care Arbeit im eigenen HH:

Für Kinder: füttern, anziehen, versorgen, pflegen, beaufsichtigen, anleiten, vorlesen/ Geschichten erzählen, spielen, Sport machen, Begleitung zu (Freizeit-)Terminen, Hausaufgabenbetreuung, Gespräche führen

Für ältere, erkrankte, pflegebedürftige, behinderte Erwachsene: körperliche/ sonstige Unterstützung

Hausarbeit im eigenen HH: Kochen, Tisch decken, Essen/Getränke vorbereiten, Abwaschen, Aufräumen, Putzen, Heizen, Müll/Recycling, Wäsche waschen/aufhängen/bügeln/ reparieren, Schuhe putzen, Garten-/Pflanzenpflege, Haustierpflege, Grabpflege, Hausbau, Umbau/Renovierung, Reparaturen, Instandhaltung an Haus/Wohnung, Wartung/ kleinere Reparaturen von Haushaltsgegenständen, Fahrzeugreparatur und -pflege, Einkaufen, Behördengänge...

Ehrenamtliche Tätigkeiten sowie

Unterstützung anderer Haushalte bei: Bau, Renovierung, Reparaturen, Unterstützung/ Pflege von Erwachsenen, Kinderbetreuung, hauswirtschaftliche Tätigkeiten

Wegezeiten

Gesamtarbeitszeit von Frauen und Männern ungleich (II)

Vollzeitbeschäftigte

Gleiches Muster...

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeit:
Arbeitsteilung ist **besonders ungleich**.
Gesamtwoche d.
Frauen nicht kürzer.

Vollzeit:
Frauen leisten auch noch 3 Std. **mehr unbezahlte Care-Arbeit** als Männer!

Gesamt:
55:01 Std.

Gesamt:
54:21 Std.

20,17

17,11

34,44

37,10

Frauen

Männer

Gesamt:
53:38 Std.

Gesamt:
43:41 Std.

31,44

21,20

21,54

22,21

Frauen

Männer

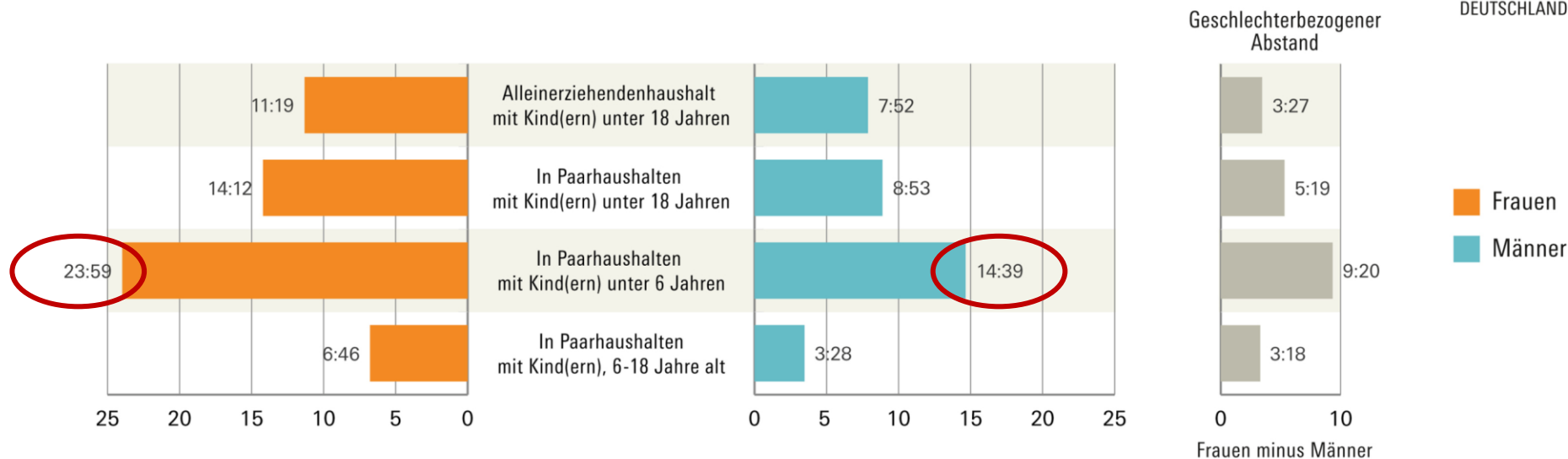
unbezahlte Arbeit

bezahlte Arbeit

Kinderbetreuungszeiten von Frauen und Männern sind ungleich

Im Durchschnitt übernehmen **Frauen gut 50% mehr Kinderbetreuungszeit** als Männer.

Durchschnittlicher wöchentlicher Zeitaufwand erwerbstätiger Frauen und Männer¹ für **Kinderbetreuung** nach Haushaltstyp und Alter des jüngsten Kindes in **Deutschland** (2022), in Stunden und Minuten



¹ im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Zeitverwendungserhebung 2022, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



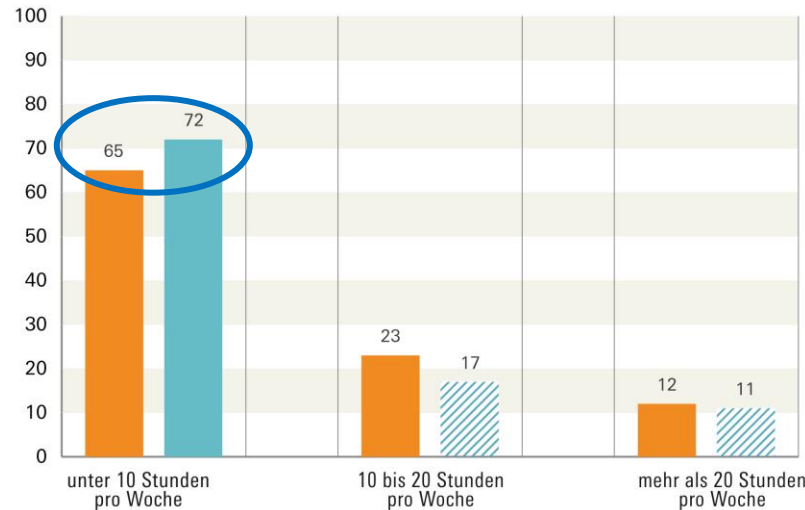
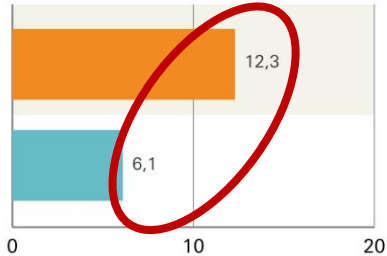
Vgl. WSI GenderDatenPortal

Erwerbstätige sind umfassend in Pflegeaufgaben eingebunden

Zeitaufwand von erwerbstätigen Frauen und Männern im Alter von 18 bis unter 65 Jahren für Pflege¹ in **Deutschland** (2022), in Prozent



Erwerbstätige mit
Pflegeverantwortung



Frauen
Männer
Männer

Erwerbstätige
Frauen
übernehmen
doppelt so
häufig Pflege-
verantwortung!

¹ Das Pflegen oder Betreuen von einer oder mehreren Personen (mindestens einmal pro Woche), die an dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen und Beschwerden leiden.

Anmerkung: Bei den schraffierten Säulen ist der Aussagewert aufgrund geringer Fallzahlen eingeschränkt.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Zeitverwendungserhebung 2022, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025



Pflegeverantwortung umfasst **körpernahe, medizinische Aufgaben** (waschen, eincremen, verbinden, Kompressionsstrümpfe anziehen, Medikamente geben etc.)...

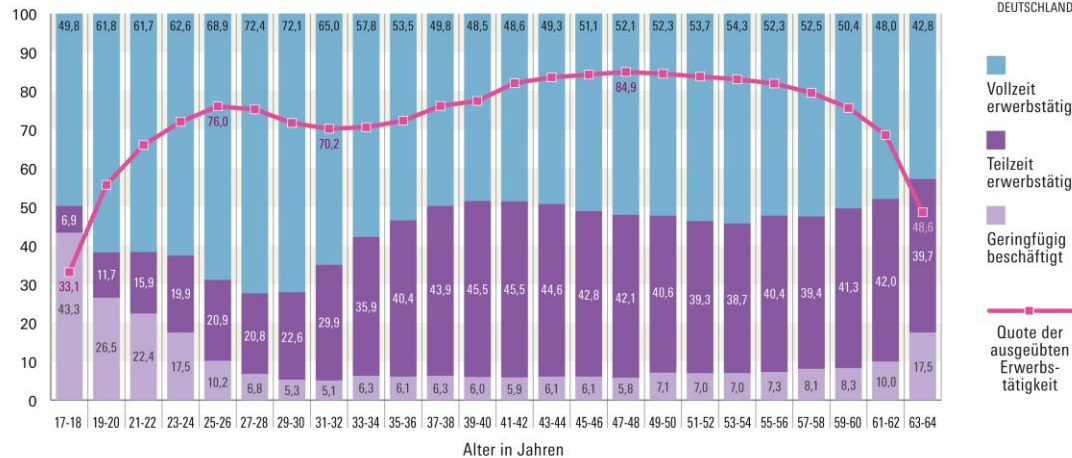
Aber auch vieles „andere“: einkaufen gehen, Wohnung putzen, Arzt- und Behördenterminen begleiten, zu Terminen fahren, gemeinsames Shopping, Anträge /Abrechnungen ausfüllen, Behandlungsmethoden gemeinsam beraten, Essen kochen, Medikamente abholen, Gartenarbeit übernehmen...

Was bedeutet dies für die Gestaltung von Arbeitszeiten?

1. **Care-Arbeit ist ein Teil des Lebens.** Es muss betriebliche und tarifliche Lösungen dafür geben, wie dies für Frauen und Männer möglich ist/wird.
2. Männer können nur so lange im Beruf arbeiten, **weil Frauen ihnen (ihren Anteil an) Care-Arbeit abnehmen.**
3. **Frauen** brauchen so viel Zeit für Care-Arbeit, dass sie **keine Zeit für längere Erwerbsarbeitszeiten** haben.
4. **Dies führt für Frauen zu Nachteilen:** TZ-Gehalt, keine eigenständige Existenzsicherung, weniger hoher beruflicher Aufstieg, niedrige Renten, Altersarmut... → **fair wäre die „doppelte Umverteilung“ von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit**
5. Auch für **zivilgesellschaftliches Engagement/Ehrenamt** muss Zeit sein. Unsere Demokratie lebt davon, dass Menschen sich (politisch, zivilgesellschaftlich) engagieren. Hier treffen unterschiedl. Menschen aufeinander → **Wer soll das sein? Wann soll das stattfinden? Wem nutzt es, wenn wir dafür keine Zeit haben?**

Ist Teilzeitarbeit von Frauen freiwillig?

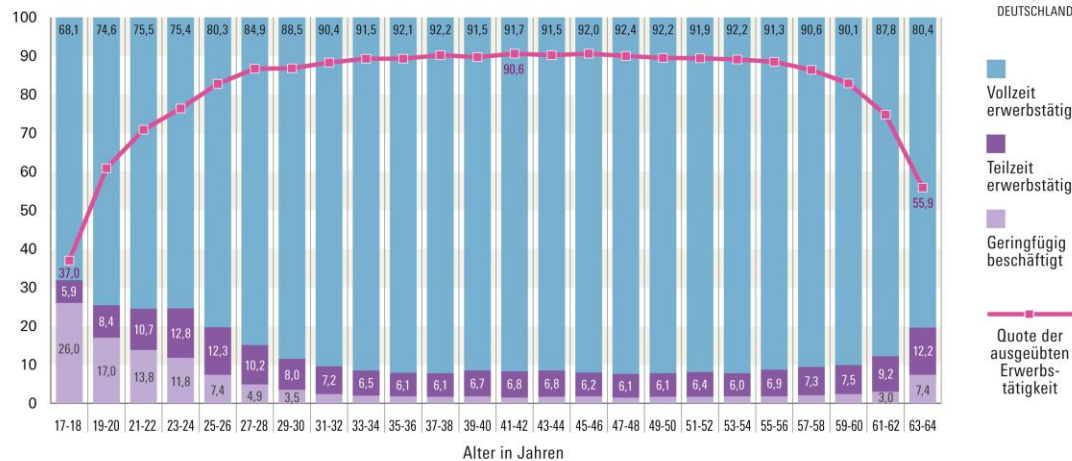
Erwerbstätige **Frauen** nach Umfang der Erwerbstätigkeit und Alter in **Deutschland** (2024), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025 WSI

Erwerbstätige **Männer** nach Umfang der Erwerbstätigkeit und Alter in **Deutschland** (2024), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025 WSI

Mütter arbeiten deutlich **häufiger in Teilzeit** (67%), als Frauen ohne Kind im HH (40%).

Väter arbeiten **seltener in Teilzeit** (8%) als Männer ohne Kind (11%)
???

Auch **Pflegeverantwortung** führt bei **Frauen häufiger** dazu, dass sie Erwerbsarbeit aufgeben oder verkürzen.

Care-Anforderungen „kollidieren“ mit langen AZ...

...aber auch mit:

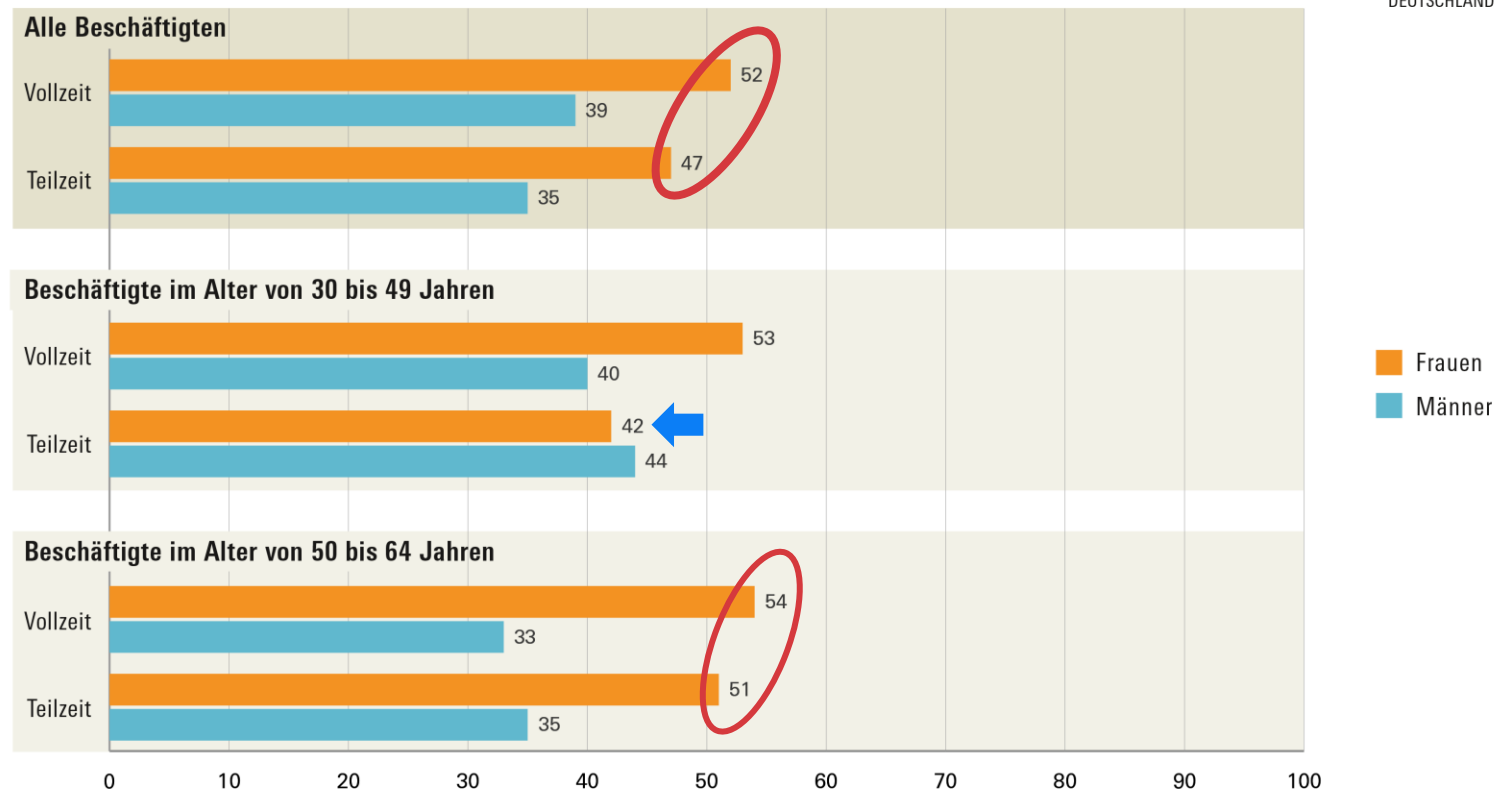
- schlecht planbaren AZ
- unsozialen AZ-Lagen
- mit ungesunden Schichtmodellen

Frauen reagieren häufiger mit **Reduzierung der AZ-Dauer...**

Wie erschöpft sind Frauen und Männer?

Gerade **Frauen** sind nach d. Arbeit häufig **zu erschöpft** für private/familiäre Angelegenheiten

Erschöpfung nach der Arbeit¹ von abhängig beschäftigten Frauen und Männern nach Erwerbsumfang und Alter in **Deutschland** (2024), in Prozent²

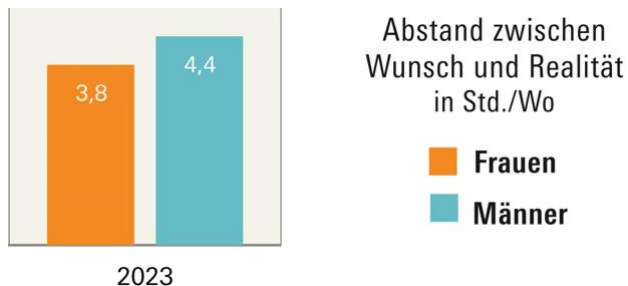
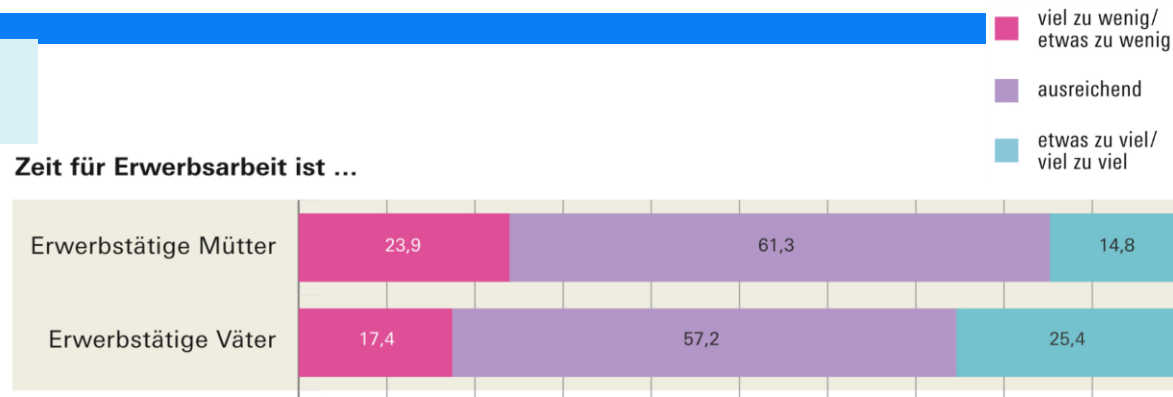


¹ Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern?“

² Abgebildet wird jeweils der Anteil der Beschäftigten, die die Frage mit „sehr häufig“ oder „oft“ beantwortet haben.

Was wollen die Beschäftigten?

Viele Studien belegen, dass **gerade Väter Erwerbsarbeitszeit zu lang finden**. → Mütter wollen häufiger länger arbeiten.



Alle wollen **AZ verkürzen**:

→ **Männer** (-4,4 h) stärker als **Frauen** (-3,8 h)

Väter (-4,8 Std.) deutlicher als Männer ohne Kind (-4,3 h).

Mütter (-2,9 Std.) seltener als Frauen ohne Kind (-4,3 h)

73% der VZ-Beschäftigten **wünschen sich eine 4-Tage-Woche** (bei gleichem Lohn).

- Vor allem „weil ich mehr Zeit für mich selbst haben will“ (97%),
- aber auch für „mehr Zeit mit der Familie“ (89%).
- Und 75% wollen damit „die Arbeitsbelastung verringern“.

Arbeitszeitverlängerung???

Die aktuelle politische Diskussion um längere Arbeitszeiten (pro Tag, pro Woche) geht an den Interessen von Beschäftigten vorbei.

Beschäftigte wollen:

- **Nur 8 Std. / Tag arbeiten**, auf keinen Fall länger als 10 Std.
- Große Mehrheit möchte **tagsüber (zwischen 6 und 18 Uhr) arbeiten**
- Um **18 Uhr Schluss** haben
- 17% der Beschäftigten mit Kindern unterbrechen Arbeit und arbeiten stattdessen nach 19 Uhr weiter.
97% von ihnen wollen das eigentlich nicht

Anteil der Beschäftigten,
die nicht länger als 8 Stunden
am Tag arbeiten möchten



Anteil der Beschäftigten,
die nicht länger als 10 Stunden
am Tag arbeiten möchten



Anteil der Beschäftigten, die ihren
Arbeitstag bis 18 Uhr beenden möchten



Anteil der Beschäftigten mit Kindern, die sehr
häufig / oft nach 19 Uhr weiterarbeiten, ihren
Arbeitstag aber gerne bis 19 Uhr beenden möchten



Aktuelle politische Diskussion um AZ (I)

Die Bundesregierung will **sehr lange Arbeitstage erlauben** (durch Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeiten) und **Anreize für Mehrarbeit setzen** (Steuerfreiheit)

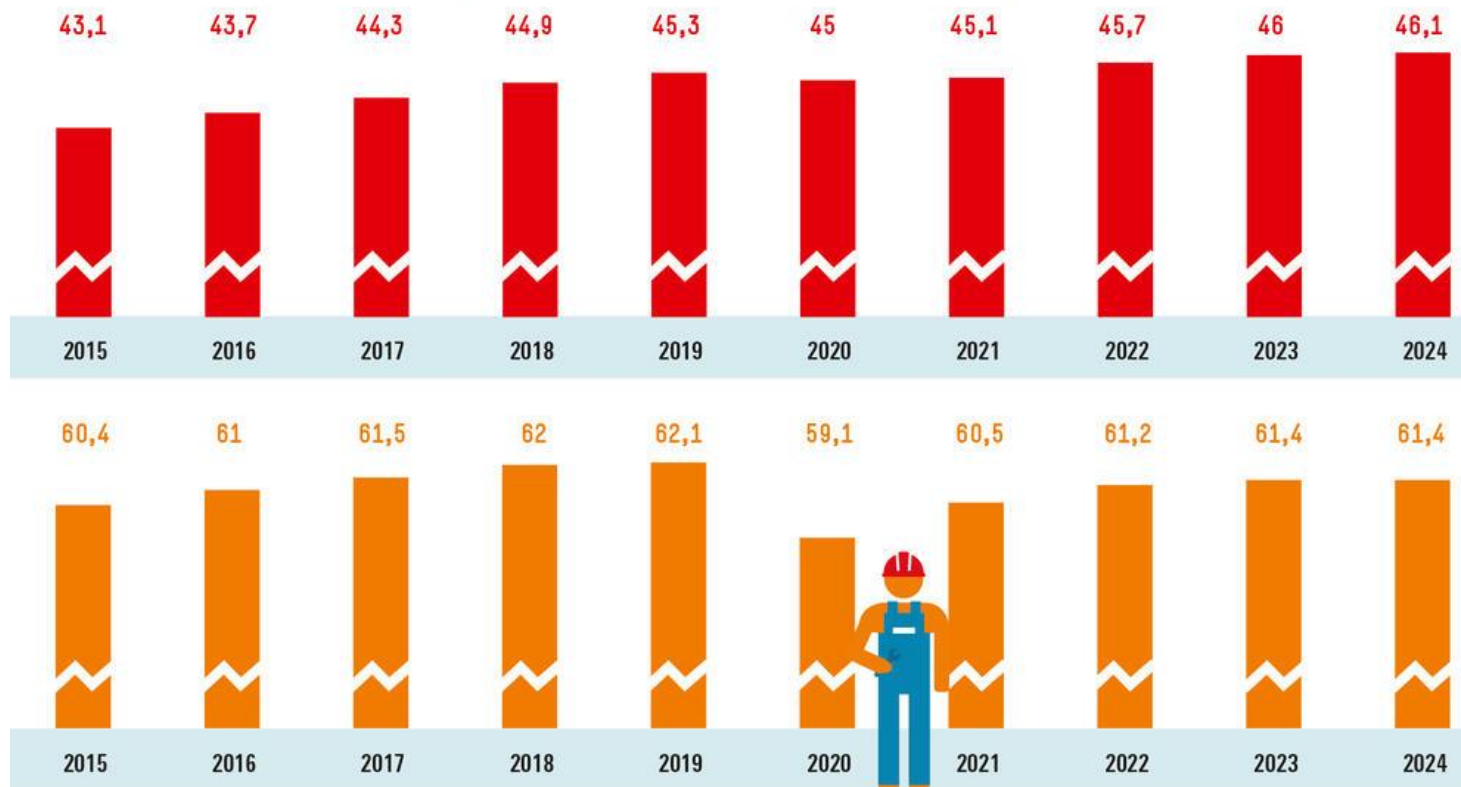
Falsch ist: „In Deutschland wird immer weniger gearbeitet“!

Richtig ist: Zahl der Erwerbstätigen ist auf **neuem Höchststand**.

Richtig: Das AZ-Gesamtvolumen (61 Mill. Std.) liegt deutlich **höher** als 1991 (52 Mill. Std.)

Immer mehr Arbeitskräfte

So entwickelten sich die Zahl der Erwerbstätigen in Millionen und das Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen in Milliarden Stunden ...



Quelle: IAB 2025

Hans Böckler
Stiftung

„Eine Abschaffung der tägl. Höchstarbeitszeit ist weder nötig noch sinnvoll“ (WSI)

Ergebnisse der Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin (BAuA):

Lange tägliche Erwerbsarbeitszeiten > 10 Std...

- verschlechtern die **Work-Life-Balance**,
- Reduzieren die Zeit für **Erholung, Familie und soziale Kontakte** empfindlich,
- steigern den **Erholungsbedarf** (längere Ruhezeit nötig),
- erhöhen das **Unfallrisiko** (ab der 9. Stunde) und gefährden die Gesundheit,
- befördern **chronische Müdigkeit** und Herz-Kreislauf- bzw. psychische Erkrankungen,
- Reduzieren die Möglichkeit, am **gesellschaftlichen Leben teilzunehmen**.

(Vgl. BAuA 2023).

Im Ergebnis würden längere Tagesarbeitszeiten ...

- Eher von **Männern** wahrgenommen werden
- **Erschweren** sie eine **faire Aufteilung** der Care-Arbeit zusätzlich
- Würden die **Frauen** im Gegenzug mehr Care-Arbeit übernehmen (& ihre AZ weiter reduzieren)
- Evtl. zum Verzicht auf weitere Kinder führen

→ Verschärft dies bestehende Geschlechterungleichheiten

(WSI, Lott/Peters 2025)

Faire, gesunde, care-orientierte, geschlechtergerechte Arbeitszeiten – für wen?



Partnerschaftliche, care-orientierte Arbeitszeitgestaltung: **Eckpunkte**

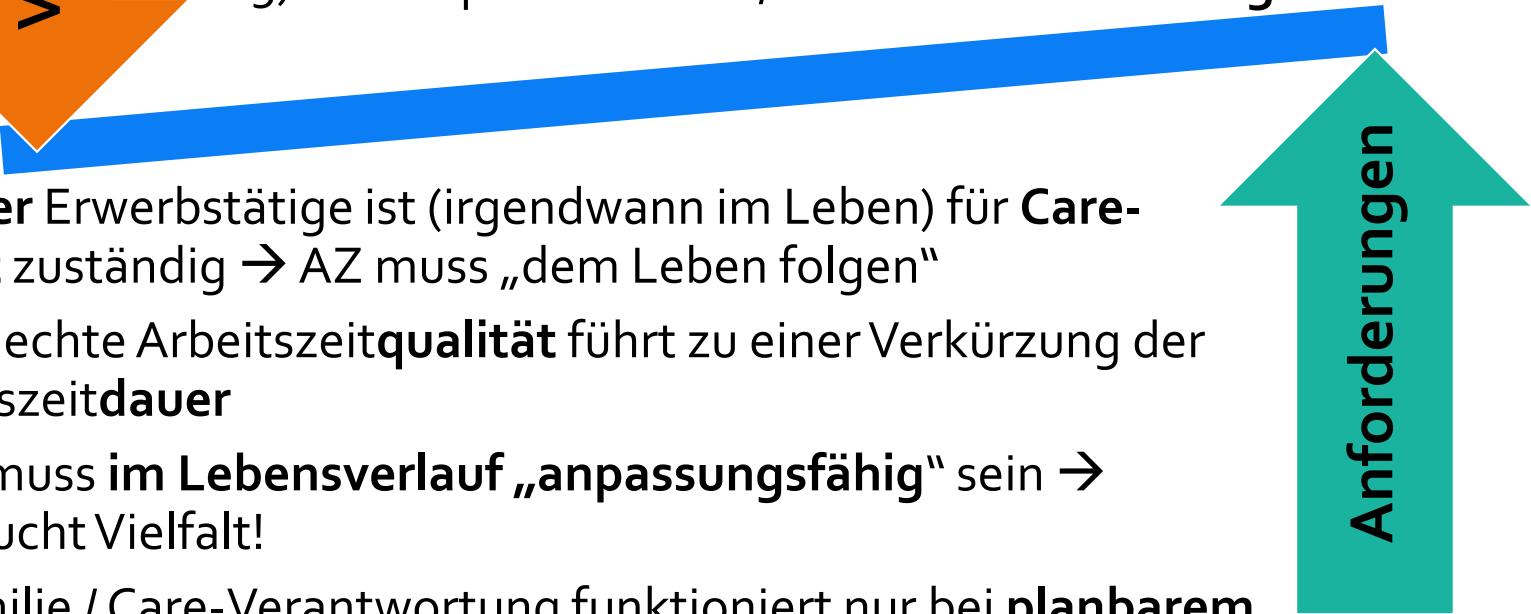
1. **Hohes Interesse an (mehr) Zeit statt (mehr) Geld** → **tarifliche Wahloptionen** zwischen Zeit und Geld, Wahloptionen zwischen versch. Schichtmodellen (z.B. 35 od. 32 Std.), Elterngeldmonate / Pflege-Auszeiten, steigende TZ-Quoten
2. **Planbare Arbeitszeiten**: verlässlicher Planungshorizont, keine spontane Mehrarbeit, eigener Einfluss auf **notwendige Veränderungen** → **Schlüsselfaktor für Vereinbarkeit**
3. **Wenn AZ-Änderungen**: → Freiwilligkeit, Mitsprache/Einfluss, Zeitzuschläge, Ausgleichsrechte, fairer Ausgleich in Zeit, faire Verteilung von Mehrbelastungen...
4. **Gesundheitsförderliche Schichtmodelle**: extra Freischichten, 6-Std.-Schichten, späterer Schichtbeginn, früheres Schichtende, gleitende Schichtübergabe (z.B. durch Absprache der Kolleg*innen)
5. **Sozial sinnvolle Freizeit**: familienorientierte Begrenzung auf max. AZ pro Tag und Woche, freie Wochenenden, geregeltes Arbeitsende, Einfluss auf Urlaubslage...
6. **Anpassungen im Lebensverlauf**: **temporäre & reversible Teilzeitphasen**, Garantie auf **Brückenteilzeit**, ermöglichen von **(Kurzzeit-)Sabbaticals**...

Anforderungen an Arbeitszeit



Veränderungen

- 1) Anzahl **Erwerbstätige** auf neuem **Höchststand**
- 2) **Erwerbquote Frauen** steigt an (aktuell: 73%)
- 3) Auf dem Weg vom trad. „Allein-Ernährermodell“ hin zum stärker **partnerschaftlichen „Zwei-Verdienermodell“**
- 4) 9% der Beschäftigten **pflegen**, 22% der Erwachsenen in D. leben aktuell mit **Kindern** zusammen
- 5) Arbeitsproduktivität / Arbeitsintensität **steigt**

- 
- 1) **Jeder** Erwerbstätige ist (irgendwann im Leben) für **Care-Arbeit** zuständig → AZ muss „dem Leben folgen“
- 2) Schlechte Arbeitszeit**qualität** führt zu einer Verkürzung der Arbeitszeit**dauer**
- 3) AZ muss **im Lebensverlauf „anpassungsfähig“** sein → es braucht Vielfalt!
- 4) Familie / Care-Verantwortung funktioniert nur bei **planbarem Wechsel** von Arbeit und Erholung

Anforderungen

„Zuverdienermodell“

- Mann Ø 38 Std. tatsächlich // Frau Ø 30,5 Std.
- Mit Kind im HH: Frauen zu 67% in TZ, Männer längere AZ als zuvor
- ♀: TZ in DL (geringeres Lohnniveau), keine Weiterbildung, kein Aufstieg, hohe Belastung, weniger Rente → unsichere Existenzsicherung
- ♂: VZ Facharbeiter (höheres Lohnniveau), mehr Sicherheit, Aufstieg → Erschöpfung, Krankheit, Zeitmangel Familie
- Anreize für TZ: Ehegattensplitting, Minijobs, KV-Mitversicherung...
- Ungleiche Verteilung Care-Arbeit



Partnerschaftliches Modell:

- 2x kurze Vollzeit: Beide arbeiten 30-32 Std., bei vollem Lohnausgleich (Kosten: +25%)
- Neue Normal AZ: 30-32 Std./Wo (5x 6 h/Wo od. 4x 8h/Wo)
- TZ nur noch in Ausnahmefällen
- Keine Minijobs mehr
- Stärkung von RV, KV, Sozialkassen (mehr Beiträge)
- Männer übernehmen Care-Arbeit
- Eigenständige Existenzsicherung Frauen
- Kein Personalmangel mehr in D, motivierte Beschäftigte, weniger Krankheit, Leistungsoptimum wird realisiert
- Nötig: Bürokratie-/ Orga-Reduzierung in UN
- Nötig: Ausbau Kinderbetreuung / Pflegestruktur

Partnerschaftlich, care-orientierte Arbeitszeitgestaltung: Wo ansetzen?

Bezahlte Kinder-Krankentage

Teilzeit i.d.R. befristet
(„Brückenteilzeit“)

Bezahlte Freistellung von Vätern nach Geburt

AG-finanzierte Ferienbetreuung

Möglichst viel Planbarkeit bei AZ

„Ausgleich“ für Unplanbarkeit/schlechte Lage



Gesundheitsorientierte Schichtrhythmen
(z.B. für Ältere)

Familienorientierte Schichtrhythmen

Kürzere AZ für Männer, längere AZ für Frauen

Schichtarbeit in hoher TZ/ kurzer VZ

Schichtmodelle auf Basis von 32-35 Std./Wo (z.B. kürzere Spätschicht)



Raum für Fragen und Diskussionen