Hans Böckler Stiftung

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

EXPERTISE

für die Kommission „Arbeit der Zukunft“

ARBEITSZEIT

Quantitative Ergebnisse für Deutschland

Dietmar Hobler, Svenja Pfahl und Laura Rauschnick

September 2016

Inhalt

Ergebnisse auf einen Blick 7

1. Durchschnittliche Arbeitszeitdauer im Zeitverlauf 11

1.1 Arbeitszeitlücke (Gender Time Gap) 11

1.2 Arbeitszeiten von Arbeiter_innen 13

1.3 Arbeitszeiten von Angestellten 14

1.4 Arbeitszeiten von Beamt_innen 15

1.5 Arbeitszeiten von Selbstständigen 16

1.6 Arbeitszeiten von mithelfenden Familienangehörigen 17

1.7 Arbeitszeiten nach Qualifikationsniveau 18

1.8 Zusammenfassung 19

2. Arbeitszeitdauer im Zeitverlauf 20

2.1 Wochenarbeitszeiten von Frauen 20

2.2 Wochenarbeitszeiten von Männern 22

2.3 Zusammenfassung 23

3. Erwerbsformen im Zeitverlauf 24

3.1 Veränderungsraten der Erwerbsformen 24

3.2 Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten 26

3.3 Teilzeitquoten abhängig Beschäftigter 27

3.4 Beschäftigte mit sehr kurzen Arbeitszeiten 28

3.5 Ausschließlich geringfügig Beschäftigte 29

3.7 Erwerbsformen im Zeitverlauf 31

3.8 Zusammenfassung 32

4. Arbeitszeitvolumen im Zeitverlauf 33

4.1 Arbeitsvolumen, Jahresarbeitszeit und Anzahl der abhängig Beschäftigten 33

4.2 Arbeitsvolumen, Jahresarbeitszeit und Anzahl der Vollzeitbeschäftigten 34

4.3 Arbeitsvolumen, Jahresarbeitszeit und Anzahl der Teilzeitbeschäftigten 35

4.4 Zusammenfassung 36

5. Überstunden im Zeitverlauf 37

5.1 Durchschnittliche Anzahl bezahlter und unbezahlter Überstunden 38

5.2 Anteil der bezahlten und unbezahlten Überstunden am Arbeitsvolumen 39

5.3 Bezahlte und unbezahlte monatliche Überstunden – nach Stellung im Beruf 40

5.4 Transitorische, bezahlte und unbezahlte Überstunden 41

5.6 Monatliche Überstunden – nach Erwerbsumfang, Geschlecht und Region 43

5.7 Monatliche Überstunden – nach beruflicher Stellung 44

5.8 Zusammenfassung 45

6. Lage der Arbeitszeit im Zeitverlauf 46

6.1 Nacht- und Abendarbeit 46

6.2 Nacht- und Abendarbeit – nach Wirtschaftszweigen 48

6.3 Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit 49

6.4 Wochenendarbeit – nach Geschlecht und Erwerbsumfang 50

6.5 Wochenendarbeit – Zusammenhang mit Arbeitshetze 52

6.6 Wechselschicht 53

6.7 Art der Arbeitszeitregelung 54

6.8 Einfluss auf die eigene Arbeitszeit 55

6.9 Einfluss auf die eigenen Arbeitszeiten – nach Erwerbsumfang 57

6.10 Einfluss auf die eigenen Arbeitszeiten – nach Berufsgruppen und Erwerbsumfang 58

6.11 Selbstbestimmung über Arbeitszeiten und Dauer der Arbeitszeit 59

6.12 Zusammenfassung 60

7. Home-Office 62

7.1 Nutzung von Home-Office 62

7.2 Potentiale für eine Ausweitung des Home-Office 64

7.3 Nutzungspotential für Eltern 65

7.4 Vor- und Nachteile von Home-Office 66
7.5 Gründe für Wunsch nach Home-Office 67
7.6 Auswirkungen des Home-Office 68
7.7 Gründe gegen ein Arbeiten im Home-Office 69
7.8 Zusammenfassung 70
8. Erwerbsumfang nach Altersgruppen 71
8.1 Erwerbsumfang von Frauen nach Alter 71
8.2 Erwerbsumfang von Männern nach Alter 72
8.3 Teilzeitquoten von Frauen und Männern nach Alter 73
8.4 Arbeitszeitlage von jüngeren und älteren Beschäftigten 74
8.5 Zusammenfassung 75
9. Familie und Arbeitszeit 76
9.1 Arbeitszeiten von Müttern und Vätern – nach Anzahl der Kinder 76
9.2 Arbeitszeiten von Müttern und Vätern – nach Alter des jüngsten Kindes 77
9.3 Teilzeitquoten von Männern und Frauen – nach Alter des jüngsten Kindes 78
9.4 Erwerbsumfang von Müttern – nach Alter des jüngsten Kindes 79
9.5 Erwerbsvolumen von Müttern – nach Alter des jüngsten Kindes 80
9.6 Erwerbsvolumen von Müttern – nach Anzahl der Kinder und Alter des jüngsten Kindes 81
9.7 Erwerbsvolumen von Müttern – nach Bildungsabschluss und Alter des jüngsten Kindes 82
9.8 Erwerbskonstellationen der Eltern vor und nach der Geburt des ersten Kindes 83
9.9 Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten nach Elternschaft 84
9.10 Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Paarhaushalten nach Elternschaft 85

9.11 Arbeitszeitverläufe von Frauen und Männern in Paarhaushalten ... 86

9.12 Zeitverwendung von Frauen und Männern – synthetische Lebensverläufe ... 87

9.13 Wochenendarbeit von Frauen und Männer mit und ohne Kindern ... 89

9.14 Erwerbstätigkeit von pflegenden Frauen und Männern ... 90

9.15 Zusammenfassung ... 91

10. Arbeitszeitwünsche ... 93

10.1 Gewünschte Arbeitszeiten ... 93

10.2 Gewünschte Veränderung der Arbeitszeit ... 94

10.3 Arbeitszeitdiskrepanzen – nach Erwerbsumfang und Geschlecht ... 96

10.4 Ideale und reale Arbeitszeiten berufstätiger Eltern im Vergleich ... 97

10.5 Reale und ideale Wochenarbeitszeit von Vätern ... 98

10.6 Reale und ideale Wochenarbeitszeit von Müttern ... 100

10.7 Gründe für Teilzeitarbeit und gewünschte Wochenarbeitszeiten ... 101

10.8 Motive für den Wunsch nach längerer Arbeitszeit ... 103

10.9 Hinderungsgründe bei gewünschter Verlängerung der Arbeitszeit ... 104

10.10 Reduzierung von Arbeitszeitdiskrepanzen ... 105

10.11 Zusammenfassung ... 107

11. Umfang der Arbeitszeit und Ausmaß der Belastungen ... 108

11.1 Müdigkeit und Erschöpfung – nach Arbeitszeitdauer und Geschlecht ... 108

11.2 Körperliche Erschöpfung – nach Arbeitszeitdauer und Geschlecht ... 109

11.3 Emotionale Erschöpfung – nach Arbeitszeitdauer und Geschlecht ... 110

11.4 Mengenmäßige Überforderung – nach Arbeitszeitgruppen und Geschlecht ... 111

11.5 Starker Termin- und Leistungsdruck – nach Arbeitszeitgruppen und Geschlecht 112

11.6 Arbeitshetze und Zeitdruck – nach Erwerbsumfang und Geschlecht..... 113

11.7 Probleme mit dem Abschalten nach der Arbeit 115

11.8 Zusammenfassung 116

Literaturverzeichnis 117

Autorinnen und Autoren 123

Ergebnisse auf einen Blick

- **Durchschnittliche Arbeitszeiten in Deutschland stark gesunken:** Seit Beginn der 1990er Jahre ist die durchschnittliche Arbeitszeit – in allen beruflichen Statusgruppen – stark gesunken (vgl. Kap. 1).

- **Gender Time Gap wächst in Deutschland:** Zwischen Frauen und Männern klafft eine große Arbeitszeitlücke (Gender Time Gap), die bis 2014 im Vergleich zu 1991 um 30 Prozent größer geworden ist (vgl. Kap. 1).

- **Zwischen Frauen und Männern gibt es weiterhin große Unterschiede beim Erwerbsumfang:** Frauen stellen nur ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten, aber 80 Prozent der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten und annähernd zwei Drittel der ausschließlich im Minijob Beschäftigten (vgl. Kap. 3).

- **Starke Zunahme der Teilzeitbeschäftigung**: Dies gilt für Frauen, aber noch mehr für Männer – wenn auch ausgehend von einem niedrigeren Niveau (vgl. Kap. 3). Bei Männern hat insbesondere die Teilzeit mit geringem Stundenumfang zugenommen (vgl. Kap. 4).

- **Überlange Arbeitszeiten besonders bei Männern stark angestiegen:** Im Jahr 2014 arbeitet jeder fünfte Mann und jede vierzehnte Frau 41 Stunden oder mehr pro Woche (vgl. Kap. 3).

- **Verteilung der Arbeitszeiten wird heterogener und disparater**: Bei den Frauen wird die Verteilung nach Arbeitszeitgruppen zunehmend heterogener: Bei ihnen nimmt die Vollzeitbeschäftigung stark ab, während die Teilzeit (insbesondere unter 20 Wochenstunden) stark zunimmt. Die Veränderungen bei den Männern sind insgesamt zwar geringer, aber ihre Arbeitszeitverteilung wird ebenfalls disparater: Vor allem am oberen und unteren Rand der Arbeitszeitskala ist bei ihnen eine starke Zunahme festzustellen (vgl. Kap. 2).

- **Zunahme der Erwerbstätigkeit unter Frauen basiert auf Umverteilung ihres Arbeitsvolumens**: In Deutschland ist die Anzahl der beschäftigten Frauen in den letzten 25 Jahren stark angestiegen. Parallel dazu ist das Arbeitsvolumen der Frauen aber nur wenig gewachsen. Damit basiert die gestiegene Erwerbsbeteiligung von

Frauen überwiegend auf einer Umschichtung zwischen den Frauen (vgl. Kap. 4).

- **Sogenannte „transitorische“ Überstunden (mittels Arbeitszeitkonten, werden wieder in Zeit ausgeglichen) gewinnen an Bedeutung:** Die Zahl der bezahlten Überstunden hat seit 1991 um mehr als die Hälfte abgenommen, während transitorische Überstunden zugenommen haben. Der Anteil unbezahlter Überstunden ist hingegen weitgehend konstant. Überstunden steigen stark mit der beruflichen Position an (vgl. Kap. 5).

- **Die Arbeit in Randlagen hat zugenommen; in unterschiedlichen Formen für beide Geschlechter**: Vor allem die Abendarbeit, aber auch die Arbeit an Samstagen sowie an Sonn- und Feiertagen hat in den letzten 20 Jahren an Bedeutung gewonnen. Trotz leichter Verschiebungen arbeiten Männer immer noch häufiger abends, nachts und in Wechselschicht, während Frauen stärker von Wochenendarbeit betroffen sind (vgl. Kap. 6).

- **Verbreitung von Arbeitszeitkonten nimmt zu, selbstgesteuerte Arbeitszeiten bergen aber Gefahren für Beschäftigte:** In den letzten zwanzig Jahren ist der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonto stark angestiegen (vgl. Kap. 5). Hochgradig selbstgesteuerte Arbeitszeiten bergen jedoch die Gefahr von langen Arbeitszeiten und Überlastung (Kap. 6).

- **Nutzung von Home-Office hängt stark von Beruf, Beschäftigungsverhältnis und beruflicher Stellung ab**: Selbstständige (und besonders Solo-Selbstständige) arbeiten viel häufiger von zu Hause aus als abhängig Beschäftigte. Bestimmte Berufsgruppen arbeiten häufiger im Home-Office (z.B. Lehrer_innen) (vgl. Kap. 7).

- **Nutzung von Home-Office:** Die tatsächliche Nutzung steht stark im Zusammenhang mit Qualifikationsniveau und der beruflichen Stellung. Es sind vor allem **Akademiker_innen**, **hochqualifizierte Angestellte, Führungskräfte sowie Beamte** im gehobenen und höheren Dienst, die von zu Hause arbeiten (vgl. Kap. 7).

- **Wunsch nach Home-Office von Beschäftigten überwiegend von privaten Motiven getragen, aber oft durch Arbeitsorganisation verhindert**: Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist wichtigster Grund für den Wunsch nach Home-Office, neben der Verkürzung

von Fahrzeiten. (vgl. Kap. 7). Home-Office ist häufig auf Grund der Tätigkeit oder der Arbeitsorganisation nicht möglich, oder wird durch Vorgesetzte verwehrt (vgl. Kap. 7).

- **Erwerbsumfang und v.a. Teilzeitquoten variieren stark mit dem Alter:** Männer arbeiten zu Beginn und Ende des Erwerbslebens häufiger in Teilzeit. Bei Frauen steigt die Teilzeitquote in den Altersgruppen rund um die Familiengründungsphase stark an und verbleibt dann auch in den höheren Altersgruppen auf ähnlichem Niveau (vgl. Kap. 8).

- **Entgegengesetzte Effekte von Elternschaft auf die Arbeitszeiten von Männern und Frauen:** Väter arbeiten seltener Teilzeit und im Durchschnitt auch etwas länger als Männer ohne Kinder. Bei Müttern sind die Auswirkungen noch gravierender: sie sind seltener erwerbstätig und viel häufiger in Teilzeit beschäftigt als Frauen ohne Kinder (vgl. Kap. 9).

- **Elternschaft prägt die Erwerbsverläufe von Frauen nachhaltig**: Anders als die Väter arbeiten Mütter nach der Geburt des ersten Kindes mehrheitlich in Teilzeit. Ihr Erwerbsvolumen steigt zwar mit Alter des jüngsten Kindes wieder an, bleibt aber selbst im Jugendalter der Kinder noch unterhalb des Levels von Frauen ohne Kinder (vgl. Kap. 9).

- **Hohe Arbeitsbelastung bei Eltern mit ungleicher Verteilung zwischen Müttern und Vätern**: Die Arbeitsbelastung von Müttern und Vätern ist weitaus höher als jene von Frauen und Männern ohne Kinder. Dabei verbringen Mütter mehr Zeit mit Fürsorge- und Hausarbeit, Väter investieren dagegen die meiste Zeit in Erwerbsarbeit (vgl. Kap. 9).

- **Der Wunsch nach längeren und kürzeren Arbeitszeiten variiert mit der aktuellen Arbeitszeit**: Vollzeitbeschäftigte streben häufiger eine Reduktion der Arbeitszeit an (insbesondere von Überstunden), während Teilzeitbeschäftigte häufiger länger arbeiten wollen (vgl. Kap. 10).

- **Unterschiedliche Motive für den Wunsch nach längeren Arbeitszeiten**: Sehr häufig werden finanzielle Motive genannt. Bei Frauen spielt dabei auch eine Rolle, ob sich ihre familiäre Situation geändert hat und ob sie einen Partner haben (vgl. Kap. 10).

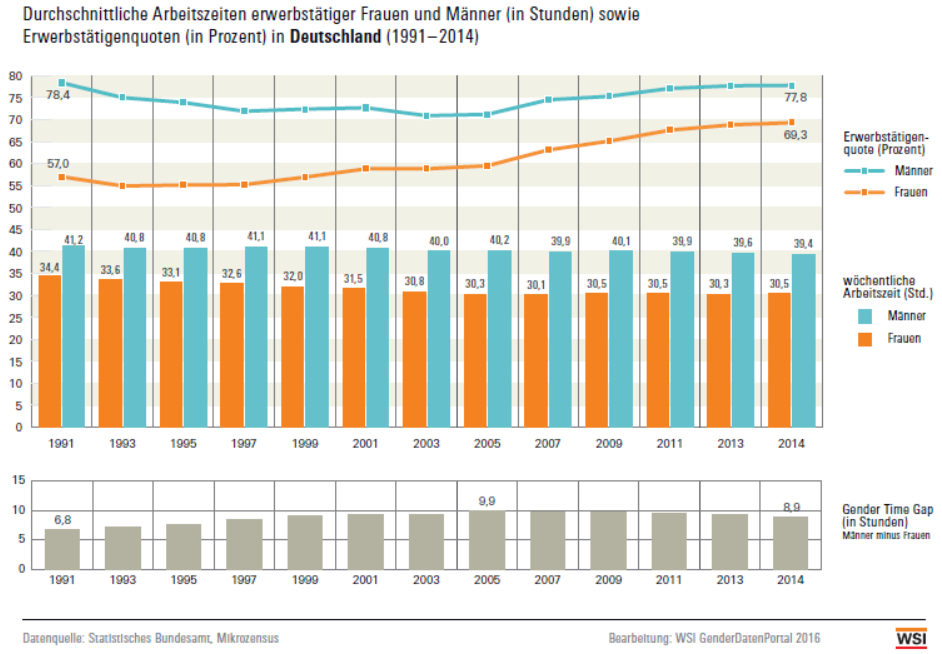
- **Hemmnisse für die Verlängerung von Arbeitszeiten**: Das Hindernis kann in der Tätigkeit selbst oder in der Arbeitsorganisation liegen. Oft wird die Verlängerung auch durch Vorgesetzte oder Arbeitgeber_innen verhindert. Fürsorgearbeit steht besonders bei teilzeitbeschäftigten Frauen einem Ausbau der Arbeitszeit entgegen (vgl. Kap. 10).

- **Viele Beanspruchungen nehmen mit steigender Arbeitszeitdauer zu**: Müdigkeit, körperliche wie emotionale Erschöpfung, aber auch die Überforderung durch das Arbeitspensum, der Termin- und Leistungsdruck in der Arbeit sowie das Nicht-Abschalten-Können nach der Arbeit steigen mit dem Umfang der Erwerbstätigkeit stark an (vgl. Kap. 11).

- **Frauen häufiger belastet als Männer**: In allen Arbeitszeitgruppen sind Frauen häufiger belastet als Männer. Mütter leiden stärker unter Müdigkeit, körperlicher wie emotionaler Erschöpfung als Frauen ohne Kind. Dies weist auf eine stärkere Doppelbelastung von Frauen – und besonders Müttern – in Erwerbsarbeit und Familie und auf das Zusammenspiel von beruflichen und außerberuflichen Belastungen hin (vgl. Kap. 11).

1. Durchschnittliche Arbeitszeitdauer im Zeitverlauf

1.1 Arbeitszeitlücke (Gender Time Gap)



Quelle: Hobler et al. (2016c): Wochenarbeitszeiten und Erwerbstätigenquoten 1991–2014, Abb. 1.

Die durchschnittlichen wöchentlichen **Arbeitszeiten von erwerbstätigen Frauen und Männern** in Deutschland **differieren erheblich**: Im Jahr 2014 beträgt die **Arbeitszeitlücke**[1] zwischen Frauen und Männern rund 9 Stunden.

Zwischen 1991 und 2014[2] sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten in Deutschland sowohl bei den erwerbstätigen Frauen als auch bei den

1 Die Arbeitszeitlücke (oder: Gender Time Gap) bezeichnet hier den Abstand der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern.

2 Bei der Interpretation der Ergebnisse der Zeitreihen sollten zwei grundlegende methodische Veränderungen des zugrundeliegenden Datensatzes (Mikrozensus) beachtet werden: (1) Bis einschließlich 2004 wurden die Daten in einer festen Berichtswoche (im Frühjahr) erhoben, aber seit 2005 erfolgt die Erhebung unterjährig (d.h. verteilt über das ganze Jahr). (2) Die Ergebnisse für die Jahre 2013 und 2014 wurden auf einen neuen Hochrechnungsrahmen umgestellt. Grundsätzlich gilt, dass die Ergebnisse der Zeitreihe vor und nach den genannten Jahren nur eingeschränkt vergleichbar sind. Dies gilt für sämtliche Zeitreihen, die auf die Daten des Mikrozensus basieren.

Männern insgesamt zurückgegangen: Bei den Männern nur um 1,8 Stunden (Verkürzung um 4 Prozent), bei den Frauen jedoch um 3,9 Stunden (Verkürzung um 11 Prozent). Noch im Jahr 1991 arbeiteten die erwerbstätigen Frauen im Durchschnitt 34,4 Stunden, bis 2005 sank dieser Wert auf 30,3 Stunden ab. Seither blieb der Durchschnittswert annähernd konstant (2014: 30,5 Wochenstunden).

Infolge des unterschiedlich starken Rückgangs der durchschnittlichen Arbeitszeiten bei Männern und Frauen hat sich der **Gender Time Gap deutlich vergrößert**. Der Gender Time Gap ist seit dem Jahr 1991 (6,8 Stunden) um 30 Prozent größer geworden.

Eine der wichtigsten **Ursachen** für das Absinken der durchschnittlichen Arbeitszeit von Frauen ist die starke **Zunahme der Teilzeitarbeit**: Seit Ende der 1990er Jahre sind zwar immer mehr Frauen in Deutschland erwerbstätig – die Erwerbstätigenquote der Frauen ist in diesem Zeitraum um mehr als zehn Prozentpunkte angestiegen. Dieser Anstieg erfolgte jedoch größtenteils in Form von mehr Teilzeitarbeit (vgl. hierzu auch Kap. 3.4 sowie 4.1). Anders als bei den Frauen ist die Erwerbstätigenquote der Männer zwischen 1991 und 2004 deutlich gesunken. Parallel dazu ging auch die durchschnittliche Arbeitszeit der Männer in Deutschland von 41,2 auf 39,4°Stunden zurück.

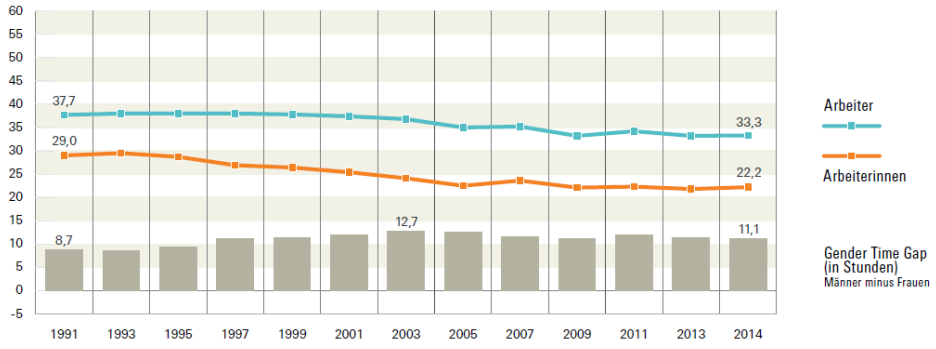
Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit[3] und der Gender Time Gap variieren zudem stark mit dem beruflichen Status. Im Folgenden werden daher folgenden Gruppen unterschieden: Arbeiter_innen, Angestellte, Beamt_innen, Selbständige und mithelfende Familienangehörige (Abb. 1.2 bis Abb. 1.6). Für **alle beruflichen Statusgruppen** gilt, dass die **Arbeitszeitdauer** über den gesamten Beobachtungszeitraum von 1991 bis 2014 **abgenommen** hat[4]. Allerdings fällt dieser Rückgang in den einzelnen Statusgruppen unterschiedlich stark aus.

3 Die dargestellten Ergebnisse beziehen sich nur auf tatsächlich geleistete Arbeitszeiten aus der Haupterwerbstätigkeit (in der Berichtswoche) und enthalten z. B. auch unregelmäßig geleistete Überstunden.

4 Die in allen Statusgruppen feststellbare Abnahme der durchschnittlichen Arbeitszeit darf jedoch nicht als eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeiten gedeutet werden. Vielmehr ist bei der Interpretation zu berücksichtigen, dass sich der Rückgang insbesondere durch die gestiegene Anzahl an Erwerbstätigen insgesamt sowie den starken Anstieg der Teilzeitquote erklärt (vgl. Kap. 3.4). Da immer mehr Personen erwerbstätig sind und ein wachsender Anteil von ihnen nur in Teilzeit beschäftigt ist, sinkt die durchschnittliche Arbeitszeit der Erwerbstätigen.

1.2 Arbeitszeiten von Arbeiter_innen

Durchschnittliche Arbeitszeiten* von Arbeiterinnen und Arbeitern in **Deutschland** (1991–2014), in Stunden pro Woche



* Zu Grunde gelegt wird die in der Berichtswoche tatsächlich geleistete Arbeitszeit (inklusive Überstunden).

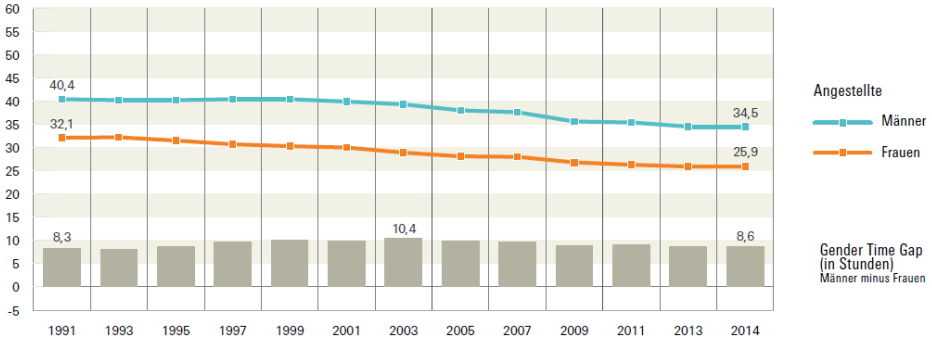
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus — Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016 WSI

Quelle: Hobler et al. (2016d): Wochenarbeitszeiten nach beruflichem Status 1991–2015, Abb. 1.

Im Jahr 2014 finden sich die im Vergleich kürzesten durchschnittlichen Arbeitszeiten aller Frauen bei den **Arbeiterinnen** (22,2 Stunden). Da Männer in dieser Statusgruppe durchschnittlich mit 33,3 Wochenstunden erwerbstätig sind, fällt der **Gender Time Gap** mit 11,1 Stunden für Arbeiter_innen ebenfalls **sehr hoch** aus. Der Rückgang der Arbeitszeiten zwischen 1991 und 2014 war für Arbeiterinnen fast doppelt so hoch wie für Arbeiter.

1.3 Arbeitszeiten von Angestellten

Durchschnittliche Arbeitszeiten* von weiblichen und männlichen Angestellten in **Deutschland** (1991–2014), in Stunden pro Woche



* Zu Grunde gelegt wird die in der Berichtswoche tatsächlich geleistete Arbeitszeit (inklusive Überstunden).

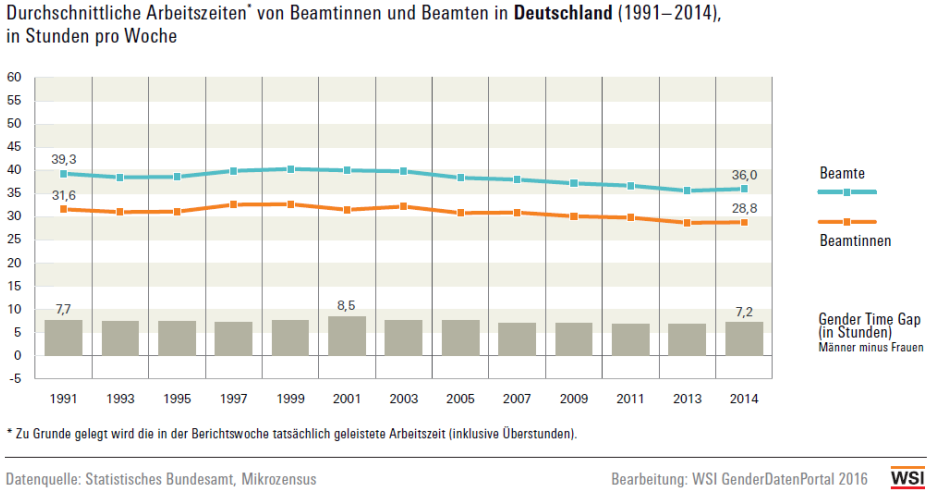
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016 WSI

Quelle: Hobler et al. (2016d): Wochenarbeitszeiten nach beruflichem Status 1991–2015, Abb. 2.

Unter den **Angestellten** sind Frauen durchschnittlich mit 26,9 Wochenstunden erwerbstätig, während Männer im Schnitt 34,5 Stunden in der Woche arbeiten. Die **Arbeitszeitlücke** zwischen den Geschlechtern beträgt damit bei den Angestellten 8,6 Stunden und liegt damit nur **etwas unter dem Durchschnitt** aller Erwerbstätigen. Auch bei den Angestellten haben sich die Arbeitszeiten seit 1991 verringert, in ähnlichem Umfang wie bei allen Frauen und Männern: Frauen arbeiten im Schnitt 6,2 Stunden kürzer, Männern 5,9 Stunden kürzer als 1991.

1.4 Arbeitszeiten von Beamt_innen

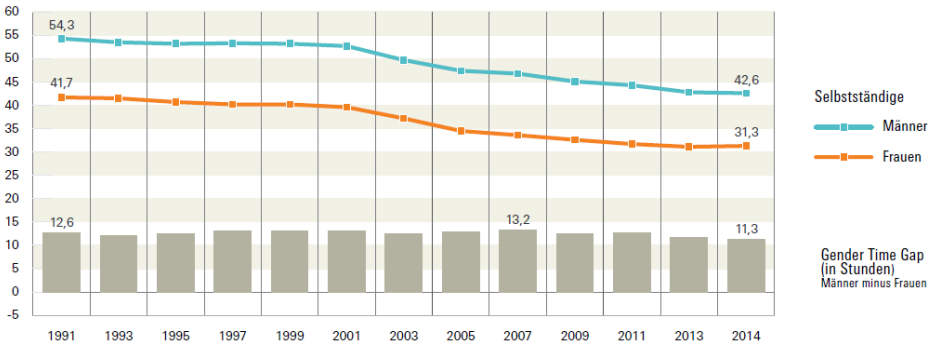


Quelle: Hobler et al. (2016d): Wochenarbeitszeiten nach beruflichem Status 1991–2015, Abb. 3.

In der Statusgruppe der **Beamt_innen** beträgt der **Gender Time Gap** 7,2 Stunden, und fällt damit **unterdurchschnittlich** aus. Im Jahr 2014 arbeiteten Beamtinnen im Durchschnitt 28,8 Stunden pro Woche und Beamte 36 Stunden. Die Beamt_innen verzeichnen mit annähernd 3 Stunden den insgesamt geringsten Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeiten unter allen Statusgruppen.

1.5 Arbeitszeiten von Selbstständigen

Durchschnittliche Arbeitszeiten* von selbstständigen Frauen und Männern in **Deutschland** (1991–2014), in Stunden pro Woche



* Zu Grunde gelegt wird die in der Berichtswoche tatsächlich geleistete Arbeitszeit (inklusive Überstunden).

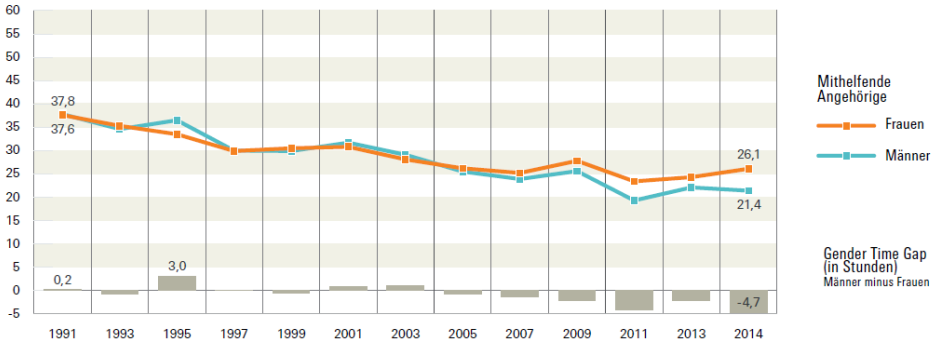
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus — Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016 WSI

Quelle: Hobler et al. (2016d): Wochenarbeitszeiten nach beruflichem Status 1991–2015, Abb. 4.

Die **Selbstständigen** weisen im Jahr 2014 die längsten Wochenarbeitszeiten auf. Sowohl die selbstständigen Frauen (31,3 Stunden) als auch die selbstständigen Männer (42,6 Stunden) arbeiten im Durchschnitt länger als die Frauen und Männer in anderen Beschäftigtengruppen. Auch der **Gender Time Gap** fällt mit 11,3 Stunden bei den Selbständigen **am größten** aus. Über den Zeitverlauf hinweg haben die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Selbstständigen aber stark abgenommen. Im Jahr 2014 arbeiten die selbständigen Frauen im Durchschnitt 10,4 Stunden und die Männer sogar 11,7 Stunden weniger als im Jahr 1991.

1.6 Arbeitszeiten von mithelfenden Familienangehörigen

Durchschnittliche Arbeitszeiten* von mithelfenden Familienangehörigen in **Deutschland** (1991–2014), in Stunden pro Woche



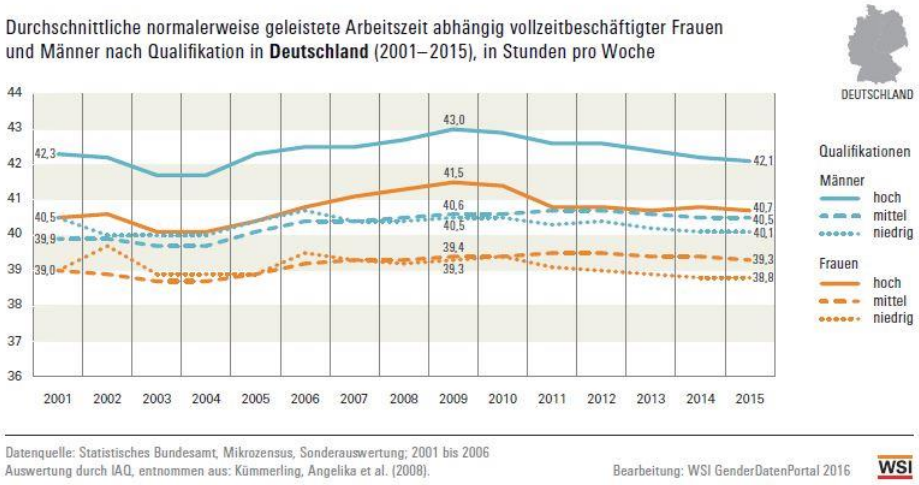
* Zu Grunde gelegt wird die in der Berichtswoche tatsächlich geleistete Arbeitszeit (inklusive Überstunden).

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus — Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016 WSI

Quelle: Hobler et al. (2016d): Wochenarbeitszeiten nach beruflichem Status 1991–2015, Abb. 5.

Männer arbeiten mit 21,4 Wochenstunden am kürzesten, wenn sie als **mithelfende Familienangehörige** tätig sind. Da auch Frauen in dieser Gruppe im Durchschnitt nur 26,1 Stunden arbeiten, ergibt sich für diese Statusgruppe mit 4,7 Stunden der **kleinste Gender Time Gap**. Er wird hier **negativ**, weil mithelfende Frauen im Durchschnitt länger arbeiten als mithelfende Männer. Außerdem haben in dieser Beschäftigtengruppe die durchschnittlichen Arbeitszeiten im Vergleich zu 1991 am stärksten abgenommen: Frauen arbeiten im Jahr 2014 11,5 Stunden weniger als 1991 und bei den Männern beträgt die Differenz sogar 16,4 Stunden.

1.7 Arbeitszeiten nach Qualifikationsniveau



Quelle: Sopp/Wagner (2016c): Arbeitszeit nach Qualifikation der Vollzeitbeschäftigten 2001– 2015, Abb. 1.

Wie viele Wochenstunden abhängig Vollzeitbeschäftigte durchschnittlich arbeiten, hängt stark von der beruflichen Qualifikation ab. **Bei höherer Qualifikation fallen die Arbeitszeiten länger aus**, dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Allerdings haben männliche Vollzeitbeschäftigte in allen Qualifikationsstufen im Vergleich zu den Frauen noch einmal deutlich längere Arbeitszeiten.

- Hochqualifizierte Männer und Frauen arbeiteten im Jahr 2015 durchschnittlich etwa zwei Stunden pro Woche länger als Männer bzw. Frauen mit niedriger Qualifikation. Unter den Hochqualifizierten fallen die Wochenarbeitszeiten der Männer noch einmal um fast 1,5 Stunden länger aus als jene der Frauen.

Die Arbeitszeitunterschiede zwischen den abhängig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern mit mittlerer und niedriger Qualifikation fallen geringer aus und betragen bei Frauen und Männern jeweils etwa eine halbe Stunde. Auch hier gilt jedoch, dass Männer einer Qualifikationsstufe jeweils mehr als eine Stunde länger arbeiten als die vergleichbaren Frauen.

1.8 Zusammenfassung

Insgesamt ist ein Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeiten zu vermerken, sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern. Zwischen den durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern besteht eine große Arbeitszeitlücke (Gender Time Gap), die bis 2014 im Vergleich zu 1991 um 30 Prozent zugenommen hat.

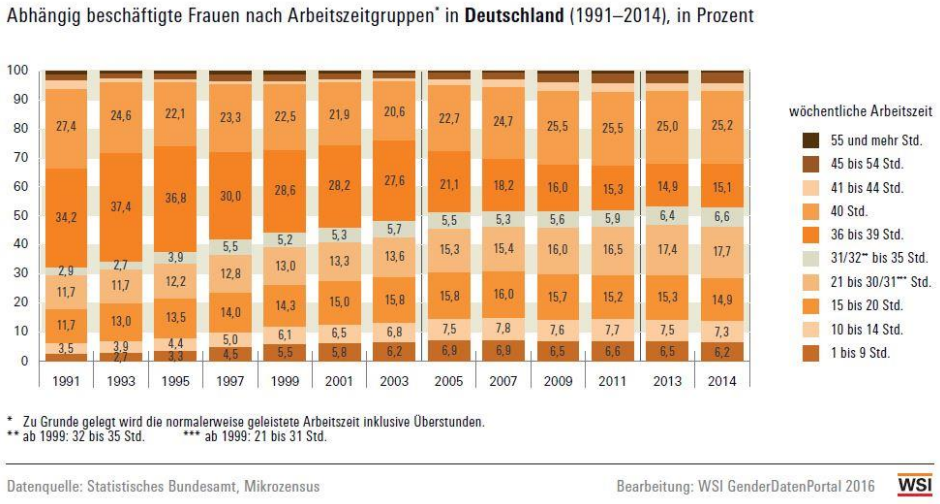
Deutliche Unterschiede lassen sich zwischen den beruflichen Statusgruppen ausmachen, sowohl der Gender Time Gap als auch die tatsächlichen Arbeitszeiten variieren hier beträchtlich. Die längsten (durchschnittlichen) Wochenarbeitszeiten weisen für Frauen wie Männer die Selbstständigen auf. Die kürzesten durchschnittlichen Arbeitszeiten finden sich für Frauen mit 22,2 Wochenstunden unter den Arbeiterinnen, und für Männer mit 21,4 Stunden unter den mithelfenden Familienangehörigen.

Insgesamt ist in allen Statusgruppen ein Rückgang der durchschnittlichen (tatsächlichen) Arbeitszeit in den letzten zwei Jahrzehnten zu beobachten. Je höher dabei das Qualifikationsniveau der Beschäftigten, desto höher fallen die durchschnittlichen Arbeitszeiten aus.

2. Arbeitszeitdauer im Zeitverlauf

Über den Zeitraum der letzten 25 Jahre ist festzustellen: Die Verteilung der Arbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen und Männern wird zunehmend heterogener. Besonders bei den Frauen, aber auch bei den Männern zeichnen sich dabei bedeutsame Verschiebungen zwischen den einzelnen Arbeitszeitgruppen ab.

2.1 Wochenarbeitszeiten von Frauen



Quelle: Hobler et al. (2016i): Abhängig beschäftigte Frauen nach Arbeitszeitgruppen 1991–2014, Abb. 1.

Knapp die Hälfte aller abhängig beschäftigten Frauen arbeitet im Jahr 2014 im Durchschnitt weniger als 32 Wochenstunden (inklusive regelmäßiger Überstunden). Besonders stark hat in den letzten zwei Jahrzehnten die **Arbeit bis einschließlich 20 Wochenstunden zugenommen**. Die Verteilung der abhängig beschäftigten Frauen auf die zehn abgebildeten Arbeitszeitgruppen[5] hat sich zwischen 1991 und 2014 sichtbar verändert:

- Der Anteil der Frauen mit 36 bis 39 Stunden pro Woche – also relativ normaler Vollzeit – hat sich im Beobachtungszeitraum um mehr als

5 Die Abgrenzung einzelner Arbeitszeitgruppen wurde im Laufe der Jahre verändert. Seit 1999 werden 21 bis 31 Stunden und 32 bis 35 Stunden als Arbeitszeitgruppen zusammengefasst – statt zuvor 21 bis 30 Stunden und 31 bis 35 Stunden. Dementsprechend ist die Vergleichbarkeit der Angaben vor und nach 1999 ist für die betroffenen Arbeitszeitgruppen eingeschränkt.

die Hälfte verringert. 1991 arbeitete noch ein Drittel der Frauen normalerweise zwischen 36 und 39 Stunden, im Jahr 2014 trifft dies nur noch auf etwa ein Siebtel der Frauen zu.

- Im Gegensatz dazu hat sich der Anteil der Frauen mit sehr kurzen Arbeitszeiten unterhalb von 15 Stunden pro Woche im Beobachtungszeitraum mehr als verdoppelt (1991: 6 Prozent, 2014: 14 Prozent).
- Auch der Anteil der „mittleren" Teilzeit im Umfang von 15 bis 31 (bzw. 30) Wochenstunden hat deutlich zugenommen: Im Jahr 1991 betraf dies weniger als ein Viertel, 2014 bereits ein Drittel aller abhängig beschäftigten Frauen.
- Ebenfalls an Bedeutung gewonnen hat die vollzeitnahe Teilzeit, wenn auch auf niedrigem Niveau: Von 1991 bis 2014 hat sich der Anteil der Frauen mit einer Arbeitszeit zwischen 32 (bzw. 31) und 35 Wochenstunden mehr als verdoppelt.
- Der Anteil der Frauen mit einer Arbeitszeit von 40 Stunden hatte im Verlauf der 1990er Jahre zwar deutlich abgenommen, erreicht im Jahr 2014 mit 25 Prozent jedoch wieder annähernd das Niveau von 1991 (27 Prozent).
- Lange und überlange Arbeitszeiten von 41 Stunden und darüber hinaus betreffen nur eine Minderheit der abhängig beschäftigten Frauen (7 Prozent).

Die „große Verliererin" bei den Frauen ist die Arbeitszeitgruppe mit 36 bis 39 Wochenstunden.

2.2 Wochenarbeitszeiten von Männern

Quelle: Hobler et al. (2016j): Abhängig beschäftigte Männer nach Arbeitszeitgruppen 1991–2014, Abb. 1.

Zwei Drittel der abhängig beschäftigten Männer arbeiten 2014 pro Woche durchschnittlich 40 oder mehr Stunden (inklusive der im Durchschnitt anfallenden Überstunden). Über den gesamten Beobachtungszeitraum von 1991 bis 2014 ist haben die **Arbeitszeitgruppen ab 40 Stunden aufwärts stark an Bedeutung gewonnen**. Die Zusammensetzung der männlichen Beschäftigten nach Arbeitszeitgruppen hat sich insgesamt über den Beobachtungszeitraum stark verändert:

- Lange Arbeitszeiten – von 41 oder mehr Wochenstunden – haben an Bedeutung gewonnen: Im Jahr 1991 arbeitete jeder siebte Mann wöchentlich mindestens 41 Stunden, im Jahr 2014 schon fast jeder Fünfte.
- Auch der Anteil der Männer mit einer 40-Stunden-Woche ist stark angestiegen, auf fast die Hälfte aller Männer im Jahr 2014.
- Demgegenüber hat die Bedeutung der Arbeitszeitgruppe mit 36 bis 39 Wochenstunden stark abgenommen: im Jahr 2014 arbeiten weniger als ein Fünftel der Männer in relativ normaler Vollzeit mit 36 bis 39 Wochenstunden.
- Vollzeitnahe Teilzeit mit 31 (bzw. 32) bis 35 Wochenstunden nimmt unter den Männern insgesamt zu (1991: nicht einmal ein Prozent der Männer, 2014: 6 Prozent).
- Auch die Teilzeitarbeit bis höchstens 30 (bzw. 31) Wochenstunden nimmt unter den Männern zu, ihr Anteil hat sich fast verfünffacht.

„**Gewinnerinnen**“ sind die **Arbeitszeitgruppen mit langen Wochenarbeitszeiten** von 40 oder mehr Stunden, aber auch die **Teilzeitbeschäftigung** unterhalb von 32 Wochenstunden.

2.3 Zusammenfassung

Die Verteilung der abhängig Beschäftigten auf verschiedene Arbeitszeitgruppen (Arbeitsvolumina) hat sich in den letzten 25 Jahren stark verändert.

Die Verteilung nach Arbeitszeitgruppen wird bei den Frauen zunehmend heterogener; bei ihnen sinkt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten – insbesondere der kurzen Teilzeit unter 20 Stunden – stark angestiegen ist.

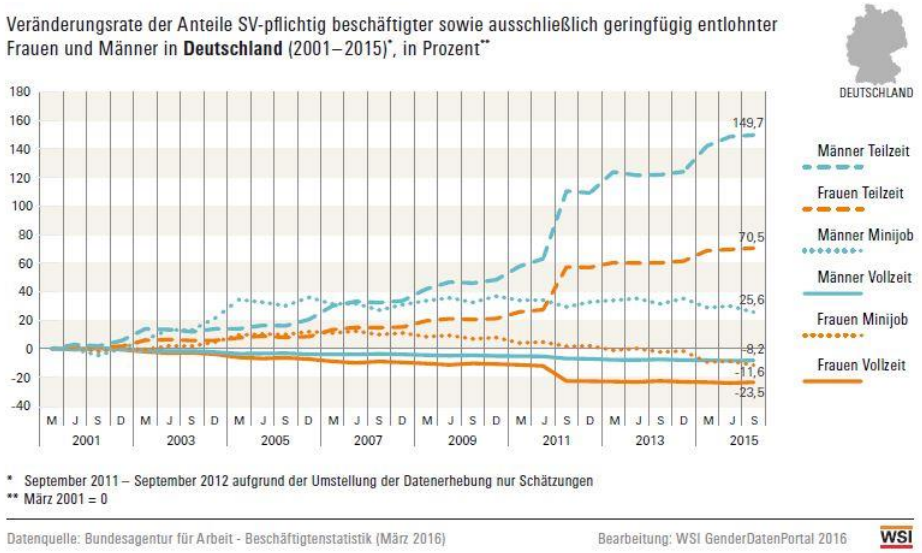
Die Veränderungen sind bei den Männern nicht ganz so gravierend, denn nach wie vor arbeitet bei ihnen die Mehrheit in normaler Vollzeit – allerdings mit rückläufiger Tendenz. Bei den Männern ist vor allem am oberen und unteren Rand der Arbeitszeitskala eine starke Zunahme auszumachen. Ein zunehmender Teil der Männer hat lange und überlange Arbeitszeiten. Noch stärker fällte die Zunahme kurzer Teilzeit (mit weniger als 20 Wochenstunden) aus.

3. Erwerbsformen im Zeitverlauf

Bei den Erwerbsformen zeigen sich in Deutschland **gravierende Unterschiede zwischen Frauen und Männern**[6]: Zum Ende des dritten Quartals 2015 waren 7,8 Millionen Frauen, aber mit 15,2 Mio. fast doppelt so viele Männer vollzeitbeschäftigt. Demgegenüber befanden sich 6,8 Mio. Frauen, aber nur 1,7 Mio. Männer in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit. Damit sind Frauen mehr als viermal häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer. Nicht ganz so drastisch fällt der Vergleich im Bereich der geringfügigen Beschäftigung aus, denn Frauen sind mit 3,1 Mio. ‚nur' annähernd doppelt so häufig wie Männer (1,8 Mio.) ausschließlich geringfügig beschäftig (vgl. Wagner/Sopp 2016: S.7f., Tab. AZ_01b.1 und Tab. AZ_01b.2).

Frauen stellen nur ein Drittel aller Vollzeitbeschäftigten, aber mehr als 80 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten sowie fast zwei Drittel der ausschließlich im Minijob Beschäftigten (vgl. Wagner/Sopp 2016: S. 5ff).

3.1 Veränderungsraten der Erwerbsformen



Quelle: Sopp/Wagner (2016d): Veränderung der Arbeitszeitformen – 2001 bis 2015, Abb. 1.

6 Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist zu beachten, dass der tatsächliche Beschäftigungsumfang vielfach nicht den Wünschen der Beschäftigten entspricht. Insbesondere Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte wünschen oftmals längere Arbeitszeiten. Siehe dazu die empirischen Befunde in Kapitel 10.

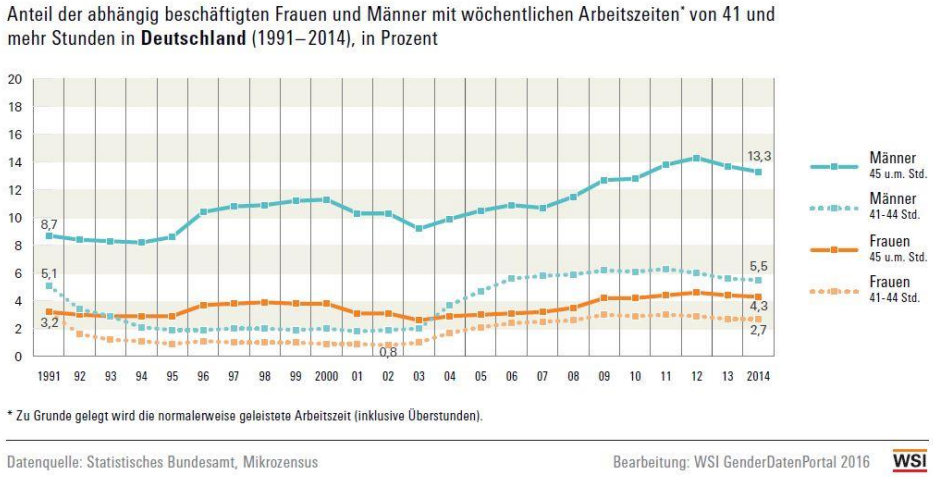
Im Zeitverlauf zeigen sich Veränderungen sehr unterschiedlichen Ausmaßes für die einzelnen Erwerbsformen und die Geschlechter: Die **Vollzeitbeschäftigung** hat **bei Frauen gegenüber 2001 stärker abgenommen** als bei Männern. Bei den Frauen ist die Zahl der Vollzeitbeschäftigten bis 2015 um fast 24 Prozent gesunken, bei den Männern um lediglich 8 Prozent.

Bei der **sozialversicherungspflichtigen Teilzeit** ist der relative Anstieg (im Vergleich zum Basisjahr 2001) bei den Männern mit 150 Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei den Frauen (71 Prozent). Da das relative Wachstum der teilzeitbeschäftigten Männer aber von einem sehr niedrigen Niveau ausgeht, ist der **Anteil der Männer** an allen sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten **nur moderat** – nämlich von 15 auf nicht ganz 20 Prozent – **angestiegen** .

Bei den **ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten** fallen die Veränderungen sogar noch deutlicher aus: Während sie bei den Männern um 26 Prozent anstieg (im Vergleich zum Basisjahr 2001), nahm sie bei den Frauen um 12 Prozent ab. Dies ändert allerdings kaum etwas am **hohen Frauenanteil** an allen geringfügigen Beschäftigten, dieses Beschäftigungssegment ist weiterhin stark von Frauen dominiert (vgl. hierzu auch Kap. 3.3).

Die Veränderungsraten der Beschäftigung in Vollzeit, Teilzeit und Minijobs im Zeitverlauf zeigen für Frauen wie Männer eine **Reduzierung bei Vollzeit** und einen **starken Anstieg bei Teilzeit**. Der Anstieg an Teilzeitbeschäftigung fällt bei den Männern höher aus, aber nur weil er von einem sehr niedrigen Ausgangsniveau aus erfolgt. Die **Anzahl der Minijobber_innen** steigt bis 2011 leicht (Frauen) bzw. stark (Männer) an – seither ist sie aber **wieder rückläufig**. Dies dürfte **in Zusammenhang mit dem Mindestlohn stehen**, durch den in einigen Bereichen des Arbeitsmarktes eine Umwandlung eines Teils der geringfügigen Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse stattgefunden hat (vgl. Bossler 2016).

3.2 Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten



Quelle: Hobler et al. (2016a): Wochenarbeitszeiten von 41 und mehr Stunden 1991–2014, Abb. 1.

Lange Arbeitszeiten (mit 41 bis 44 Wochenstunden) und **sehr lange Arbeitszeiten** (mit 45 und mehr Wochenstunden) sind besonders **für viele Männer Realität**. Annähernd jeder fünfte abhängig beschäftigte Mann, aber nur 7 Prozent der Frauen in Deutschland arbeiten im Jahr 2014 – inklusive regelmäßiger Überstunden – 41 oder mehr Stunden pro Woche.

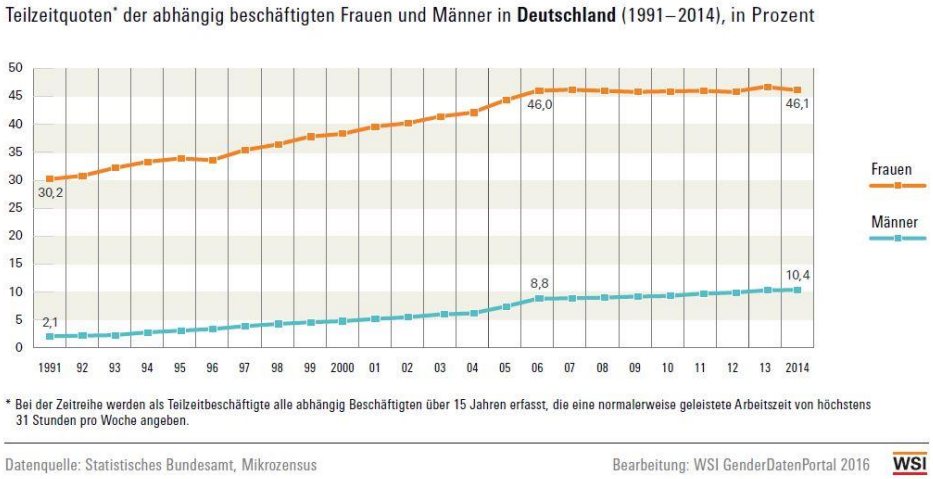
In der ersten Hälfte der 1990er Jahre waren **lange Arbeitszeiten** für beide Geschlechter zunächst stark zurückgegangen. **Zwischen 2003 und etwa 2008 stiegen sie wieder an** (mindestens auf das Ausgangsniveau von 1991) und sind seither ungefähr so verblieben:

- Unter den Männern beträgt der Anteil der Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten im Jahr 2014 knapp 6 Prozent, unter Frauen nur 3 Prozent.

Auch der Anteil der Beschäftigten mit **sehr langen Arbeitszeiten** von 45 oder mehr Wochenstunden ist zwischen 1991 und 2014 unter Männern stark angewachsen, hat jedoch unter Frauen nur leicht zugenommen:

- Im Jahr 2014 haben 13 Prozent der Männer sehr lange Arbeitszeiten, aber nur 4 Prozent der Frauen.

3.3 Teilzeitquoten abhängig Beschäftigter



Quelle: Hobler et al. (2016f): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2014, Abb. 1.

Auch die **Teilzeitquoten** der abhängig Beschäftigten – hier bestimmt als der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeiten unter 32 Wochenstunden[7] – sind in Deutschland **von 1991 bis 2014 stark angestiegen**.[8] Dies gilt sowohl für Frauen als auch für Männer:

- **Frauen** waren und sind deutlich **häufiger in Teilzeit** tätig als Männer. War im Jahr 1991 noch fast jede dritte abhängig beschäftigte Frau eine Teilzeitkraft, trifft dies im Jahr 2014 bereits auf fast jede zweite Frau zu.
- Bei den **Männern** ist die Teilzeitquote zwischen 1991 und 2014 fast kontinuierlich von 2 auf mehr als 10 Prozent angestiegen. Allerdings befindet sich ihre Teilzeitquote – im Vergleich zu den Frauen – damit **immer noch auf niedrigem Niveau**.

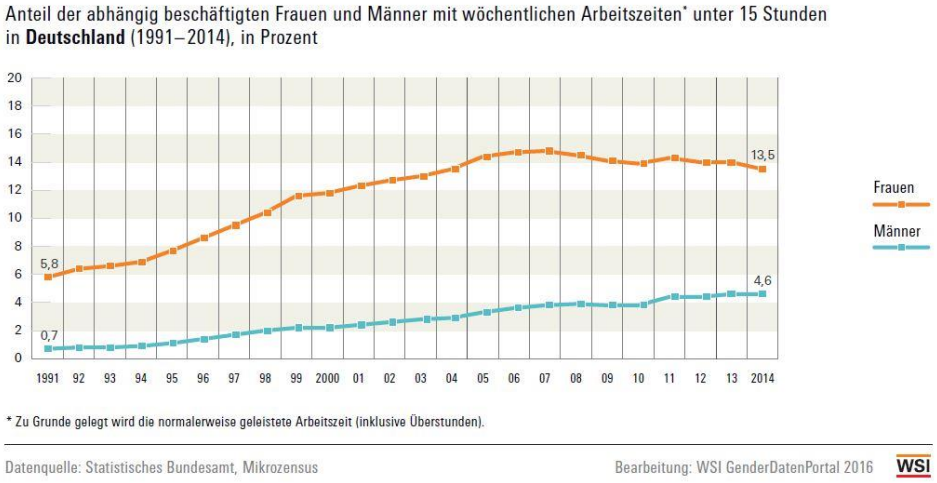
Dadurch **vergrößert** sich der **Abstand zwischen den Teilzeitquoten von Frauen und Männern** während des Beobachtungszeitraums deutlich: Von 28 Prozentpunkten auf 37 Prozentpunkte. Der starke Anstieg der Teilzeitquoten ist auch auf die starke Zunahme geringfügiger Be-

7 Die Festlegung der Obergrenze von Teilzeit bei 32 Stunden steht im Zusammenhang mit Datenrestriktionen der hier verwendeten Fachserie des Statistischen Bundesamtes (Fachserie 1 Reihe 4.1.1). Allerdings wird mit dieser Abgrenzung die Teilzeitarbeit unterschätzt, denn für vollzeitnahe Teilzeit sind Arbeitszeiten im Stundenbereich von 32 bis unter 40 Stunden durchaus üblich.

8 Vgl. Fußnote 2

schäftigung mit Wochenarbeitszeiten unter 15 Stunden zurückzuführen (vgl. Abb. 3.4).

3.4 Beschäftigte mit sehr kurzen Arbeitszeiten



Quelle: Hobler et al. (2016b): Wochenarbeitszeiten unter 15 Stunden 1991–2014, Abb. 1.

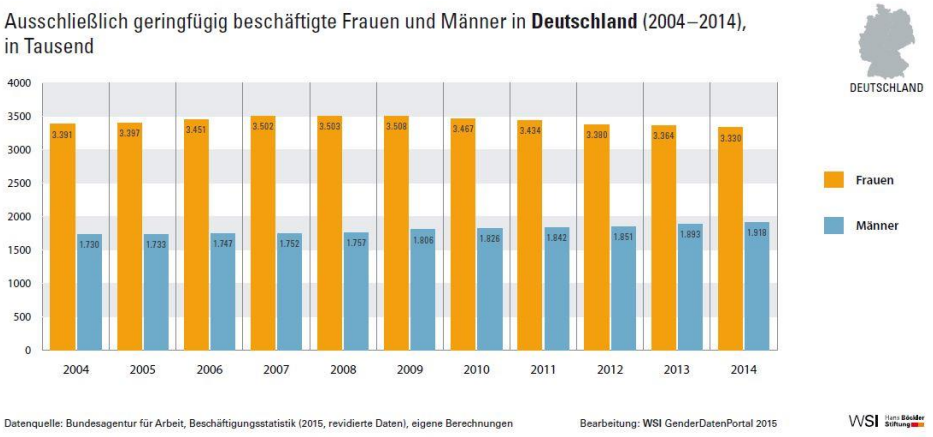
Es sind **vor allem Frauen**, die in **Teilzeit mit geringem Stundenvolumen** von höchstens 15 Wochenstunden arbeiten.[9] Im Jahr 2014 weist jede siebte abhängig beschäftigte Frau solch eine kurze Arbeitszeit auf, die kein existenzsicherndes Einkommen garantieren kann. Unter den abhängig beschäftigten Männern trifft dies nicht einmal auf jeden zwanzigsten Mann zu.

Insgesamt hat sich der **Abstand zwischen Frauen und Männern**, die in Teilzeit mit geringem Stundenvolumen von unter 15 Stunden arbeiten, **im Zeitverlauf verringert**. Noch zu Beginn der 1990er Jahre üb-

9 Bei Abb. 3.4 ist zu beachten, dass hier das Stundenvolumen, jedoch nicht die Beschäftigungsform dargestellt wird. Zwar ist der Großteil der Beschäftigten, die eine normalerweise geleistete Arbeitszeit (inklusive Überstunden) von höchstens 15 Stunden angeben, der Gruppe der geringfügig Beschäftigten zuzuordnen. Allerdings sind mit dieser Grenzziehung weder alle geringfügig Beschäftigten erfasst, noch kann ausgeschlossen werden, dass sich in dieser Arbeitszeitgruppe auch sozialversicherungspflichtig Beschäftigte befinden. Einer neueren Studie zufolge arbeiten mehr als zwei Drittel der Minijobber_innen tatsächlich weniger als 13 Stunden, aber immerhin 4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten geben ebenfalls eine tatsächliche Arbeitszeit in diesem geringen Umfang an (vgl. Fischer et al. 2015: S. 209 ff.)

ten solche Beschäftigungen fast ausschließlich Frauen aus, in steigendem Maße **betrifft es inzwischen aber auch Männer**.

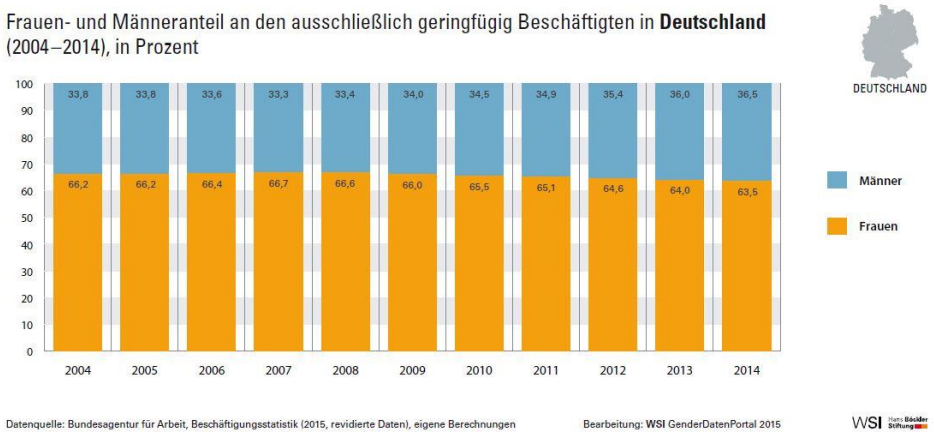
3.5 Ausschließlich geringfügig Beschäftigte



Quelle: Hobler et al. (2016): Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit 2004–2014, Abb. 1.

Minijobs haben seit Beginn der 1990er Jahre stark zugenommen. Diese Beschäftigungsverhältnisse stehen stark in der Kritik: Weder sichern die daraus erzielten Einkünfte den Lebensunterhalt, noch führen sie zu einer ausreichenden Absicherung der Altersrente. Zudem entfalten geringfügige Beschäftigungsverhältnisse keine Brückenfunktion in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, wie es lange für den beruflichen Wiedereinstieg von Müttern angenommen wurde (vgl. BMFSFJ 2012: S. 16ff).

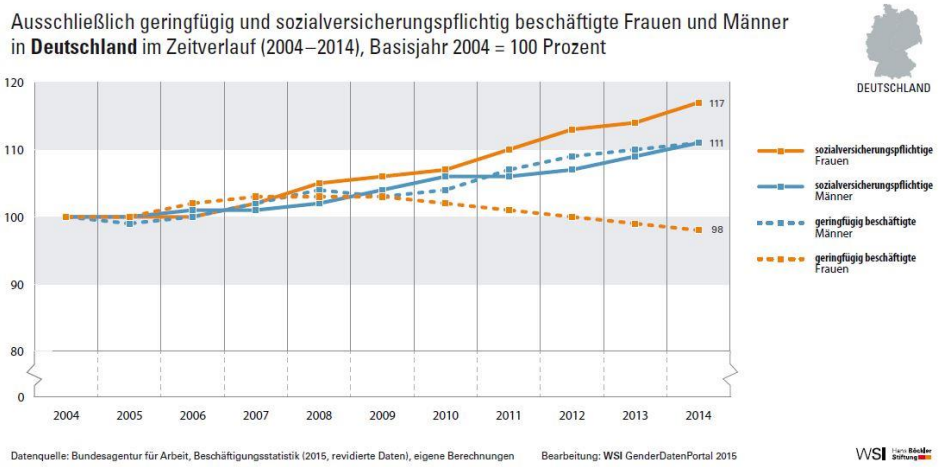
Geringfügige Beschäftigung als einzige Form der Erwerbstätigkeit hat in Deutschland **seit 2004 zugenommen**. Der höchste Stand wurde 2009 mit 5,3 Millionen Personen erreicht. Seitdem ist die ausschließlich geringfügige Beschäftigung unter Frauen etwas zurückgegangen, während sie unter Männern durchgängig bis 2014 angestiegen ist.



Quelle: Hobler et al. (2016): Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit 2004–2014, Abb. 2.

Als Folge der steigenden Anzahl an Männern unter den geringfügig Beschäftigten, ist der **Frauenanteil** an den **ausschließlich geringfügig Beschäftigten** zwischen 2004 und 2015 von 66,2 auf 63,5 Prozent **leicht zurückgegangen**. Der Männeranteil ist entsprechend von 33,8 auf 36,5 Prozent leicht gestiegen. Damit bleibt die geringfügige Beschäftigung im Haupterwerb in Deutschland jedoch weiterhin stark frauendominiert.

3.7 Erwerbsformen im Zeitverlauf



Quelle: Hobler et al. (2015b): Minijobs und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2004–2014, Abb. 1.

Die **sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** ist im Vergleich zum Jahr 2004 **deutlich angestiegen, sowohl bei den Männern** als auch – in **noch stärkerem Maße – bei den Frauen**. Bei den Frauen ist der Anstieg mit 17 Prozent stärker ausgeprägt als bei den Männern (11 Prozent).

Demgegenüber hat die **geringfügige Beschäftigung** zwischen 2004 und 2014 unter den **Frauen leicht abgenommen**, während sie bei den Männern zugenommen hat: Im Vergleich zum Basisjahr 2004 arbeiten Männer im Jahr 2014 um 11 Prozent häufiger in geringfügiger Beschäftigung als Haupterwerb, während Frauen 2 Prozent seltener ausschließlich geringfügig tätig sind.

Über den Gesamtzeitraum hat sich damit die Beschäftigungssituation der Frauen im Vergleich zu den Männern etwas verbessert: ihr Anstieg bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung fällt höher aus als bei den Männern, zudem ist die geringfügige Beschäftigung bei ihnen sogar leicht zurückgegangen. Dennoch stellen **Frauen** auch im Jahr 2014 **weiterhin den größeren Anteil an den geringfügig Beschäftigten** in Deutschland.

3.8 Zusammenfassung

Frauen und Männern zeigen bei ihrer Verteilung auf die unterschiedlichen Erwerbsformen immer noch gravierende Unterschiede: Frauen sind seltener vollzeitbeschäftigt und deutlich häufiger in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung (Minijob) tätig als Männer. Frauen stellen nur ein Drittel aller Vollzeitbeschäftigten, aber 80 Prozent der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten und annähernd zwei Drittel der ausschließlich im Minijob Beschäftigten.

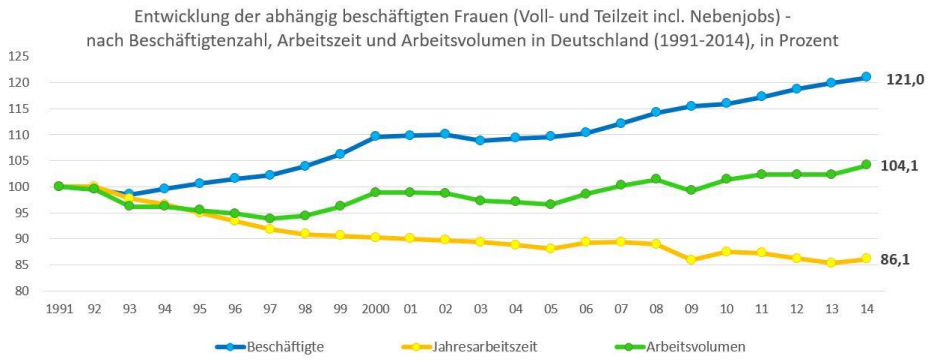
Demgegenüber hat die Bedeutung der Teilzeit bei Männern und Frauen jeweils stark zugenommen. Die Veränderungsraten zeigen für beide Geschlechter einen Trend zur Reduzierung der Vollzeitbeschäftigung und einem Anstieg der Teilzeitbeschäftigung.

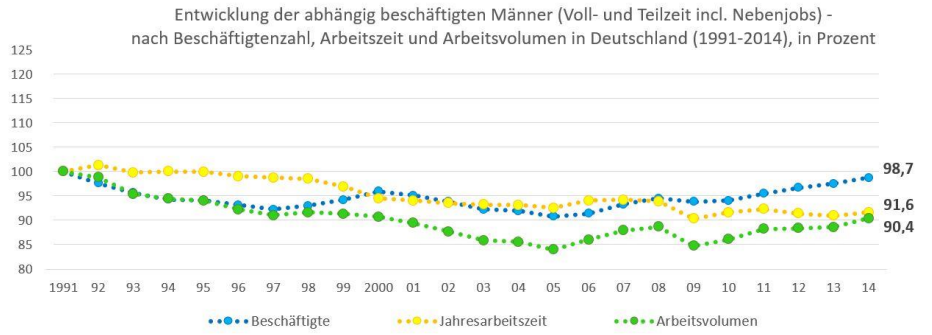
Von langen Arbeitszeiten sind besonders viele Männer betroffen, so arbeitet im Jahr 2014 annähernd jeder fünfte abhängig beschäftigte Mann 41 Stunden oder mehr pro Woche, dies trifft aber nur auf jede 14. Frau zu. Im Jahr 2014 arbeitet fast jede zweite Frau in Teilzeit mit weniger als 32 Wochenstunden, jedoch nur jeder zehnte Mann. Auch Arbeitszeiten mit geringem Stundenumfang (unter 15 Wochenstunden) werden hauptsächlich von Frauen ausgeübt.

Trotz einiger Veränderungen bei den ausschließlich geringfügigen Beschäftigungen (sogenannte Minijobs) hat sich wenig an der weiblichen Dominanz in dieser Erwerbsform geändert.

4. Arbeitszeitvolumen im Zeitverlauf

4.1 Arbeitsvolumen, Jahresarbeitszeit und Anzahl der abhängig Beschäftigten





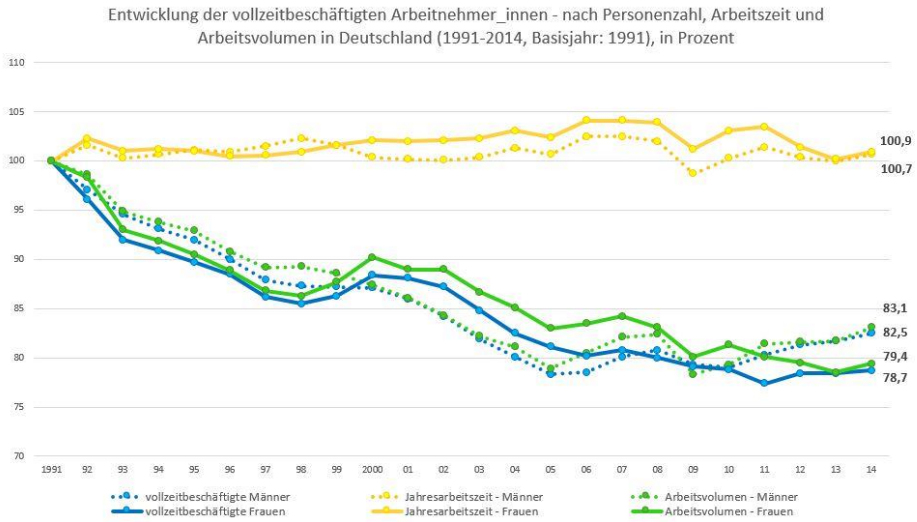
Datenquelle: IAB-Arbeitszeitrechnung (Stand: Februar 2015), eigene Darstellung.

Der **Zahl der abhängig beschäftigten Frauen** ist besonders in den 1990er Jahren und in den Jahren nach 2005 stark angestiegen, sodass sie über den gesamten Beobachtungszeitraum um insgesamt 21 Prozent größer geworden ist. Die durchschnittliche **Jahresarbeitszeit der Frauen** ist im Beobachtungszeitraum fast **kontinuierlich abgesunken**. Im Jahr 2014 liegt sie fast 14 Prozent niedriger als 1991. Demgegenüber ist das gesamte Arbeitsvolumen von abhängig beschäftigten Frauen bis Ende der 1990er Jahre zunächst abgesunken, steigt seitdem aber wieder leicht an. Insgesamt hat das **Arbeitsvolumen** im Gesamtzeitraum **leicht um rund 4 Prozent zugenommen**. Fazit: Die Zunahme der Beschäftigung unter Frauen ist vor allem auf eine Umverteilung des Arbeitsvolumens zwischen den Frauen zurückzuführen.

Die **Zahl der abhängig beschäftigten Männer** ist bis Mitte der 1990er Jahre und erneut zwischen 2000 und 2005 deutlich zurückge-

gangen. Seither steigt sie wieder deutlich an. Dennoch liegt sie im Jahr 2014 immer noch um einen Prozentpunkt unter dem Wert von 1991. Die durchschnittliche **Jahresarbeitszeit** der Männer liegt im Jahr 2014 um mehr als 8 Prozent niedriger als im Ausgangsjahr. Von einem noch stärkeren Rückgang ist das **Arbeitsvolumen der Männer** geprägt, welches bis 2005 um mehr als 15 Prozent abgenommen hat und erst seitdem langsam wieder ansteigt. Dennoch liegt das Arbeitsvolumen der Männer 2014 10 Prozent niedriger als im Ausgangsjahr 1991.

4.2 Arbeitsvolumen, Jahresarbeitszeit und Anzahl der Vollzeitbeschäftigten

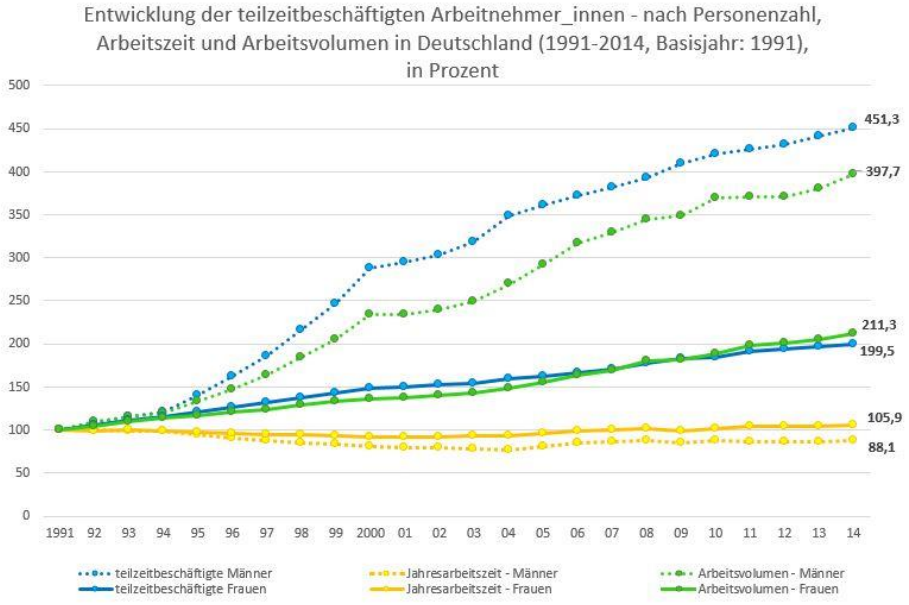


Datenquelle: IAB-Arbeitszeitrechnung (Stand: Februar 2015), eigene Darstellung.

Die durchschnittliche **Jahresarbeitszeit** der vollzeitbeschäftigten Frauen (und Männer) hat sich über den gesamten Zeitraum **kaum verändert**. Im Vergleich dazu fallen der **Rückgang der Beschäftigtenzahlen und des Arbeitsvolumens** bei den Frauen – wie auch den Männern – fast identisch aus (d.h. die Linien sind fast deckungsgleich).

Für die Vollzeitbeschäftigten gilt: die Veränderungen im Arbeitsvolumen sind fast ausschließlich auf die Abnahme der Beschäftigtenzahl zurückzuführen.

4.3 Arbeitsvolumen, Jahresarbeitszeit und Anzahl der Teilzeitbeschäftigten



Datenquelle: IAB-Arbeitszeitrechnung (Stand: Februar 2015), eigene Darstellung.

Für die **teilzeitbeschäftigten Frauen** ist ein starker, fast **kontinuierlicher Anstieg** der Beschäftigtenzahl zu erkennen. Im Jahr 2014 sind fast doppelt so viele Frauen teilzeitbeschäftigt als noch im Jahr 1991. In fast demselben Umfang stieg auch das Arbeitsvolumen der teilzeitbeschäftigten Frauen an. Dementsprechend hat sich die individuelle Jahresarbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Frauen nur wenig geändert (Anstieg nur um 6 Prozent).

Im Kontrast dazu hat die **Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer** mit mehr als 350 Prozent **enorm zugenommen**. Ihr gesamtes Arbeitsvolumen ist parallel dazu allerdings nicht so stark angewachsen (Anstieg um 300 Prozentpunkte). Dies deutet darauf hin, dass gerade die Teilzeit mit geringem Arbeitsvolumen für Männer stark angestiegen ist. Dementsprechend fällt die durchschnittliche Jahresarbeitszeit von Teilzeitmännern im Jahr 2014 um rund 12 Prozent niedriger aus als 1991.

4.4 Zusammenfassung

Die steigende Zahl abhängig beschäftigter Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist überwiegend auf eine Umschichtung des Arbeitsvolumens zwischen Frauen zurückzuführen.

Bei den Teilzeitbeschäftigten steigt die Zahl der Beschäftigten stark an (insbesondere für Männer) – ohne dass sich die individuellen Jahresarbeitszeiten verlängern würden (bei Männern ist sie sogar zurückgegangen). Bei den Vollzeitbeschäftigten geht die Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer deutlich zurück – bei relativ unveränderten individuellen Jahresarbeitszeiten.

5. Überstunden im Zeitverlauf

Überstunden werden definiert als „solche Mehrarbeit, die die Arbeitszeit eines Beschäftigten tatsächlich verlängert“ (Weber et al. 2014a: S. 2). Das entscheidende Kriterium ist damit die Verlängerung der Arbeitszeit, und nicht die Frage, ob und wie die Überstunden entgolten oder ausgeglichen werden. In der Forschung werden zwei Grundformen von Überstundenarbeit unterschieden: Die **definitiven** Überstunden und die **transitorischen** Überstunden (vgl. Zapf 2012: S. 10f.):

Als **definitive Überstunden** werden dabei alle Mehrarbeitsstunden gefasst, die – im Sinne der Definition von Überstunden – den Umfang der Arbeitszeit auch tatsächlich erhöhen. Sie werden nach Art der Leistungsvergütung unterschieden:

- Bei **bezahlten Überstunden** wird die Mehrarbeit der Beschäftigten finanziell entlohnt, bisweilen wird der Stundenlohn dabei auch um einen Aufschlag erhöht.
- **Unbezahlte Überstunden** werden weder finanziell noch in anderer Weise entgolten und stellen damit eine nicht entgoltene Arbeitsleistung dar.

Als **transitorische Überstunden** gelten zusätzlich geleistete Arbeitsstunden, die von den Arbeitnehmer_innen zu einem späteren Zeitpunkt durch eine temporäre Reduktion ihrer (vertraglich vereinbarten) Arbeitszeit wieder ausgeglichen werden. Voraussetzung dafür ist ein Arbeitszeitkonto.[10]

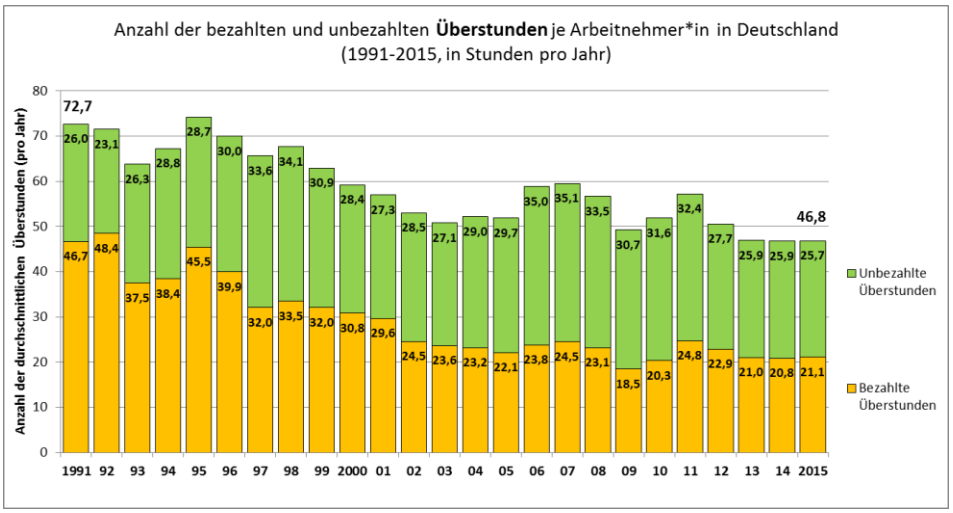
Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Bedeutung von Überstunden als Instrument der Flexibilisierung der Arbeitszeit in Deutschland überrascht die dürftige Datenlage zu diesem Thema.[11]

---

10 Genau genommen verändern transitorische Überstunden also nur die Verteilung und die Lage der Arbeitszeit, während sie den Umfang der geleisteten Arbeitszeit nur temporär erhöhen (denn sie werden zu einem späteren Zeitpunkt wieder ausgeglichen). Dennoch ist die Berücksichtigung transitorischer Überstunden von grundlegender Bedeutung, um den Stand und die Veränderung der Überstunden im Zeitverlauf beurteilen zu können. Transitorische Überstunden bzw. die dafür in den Betrieben eingerichteten Arbeitszeitkonten für Arbeitnehmer_innen zählen zu den wichtigsten Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in Deutschland.

11 Die Datenlage ist zudem mit methodischen Problemen behaftet: (1) Überstunden werden zumeist durch direkte Befragung von Arbeitnehmer_innen erhoben bzw. von diesen geschätzt. Die in den Unternehmen erfassten Überstunden können von diesen Angaben aber erheblich abweichen. (2) Die kategoriale Abgrenzung der Überstunden erfolgt in den Erhebungen nicht einheitlich, sodass die Ergebnisse nicht (bzw. nicht direkt) miteinander vergleichbar sind. (3) Die Zuordnung von Überstunden kann sich im Zeitverlauf ändern. Dies betrifft insbesondere die transitorischen Überstunden, z. B. wenn Überstunden, die nicht bis zu einem Termin ausgeglichen wur-

5.1 Durchschnittliche Anzahl bezahlter und unbezahlter Überstunden



Datenquelle: IAB-Arbeitszeitrechnung (Stand: Mai 2016); eigene Darstellung.

Im Jahr 2015 beläuft sich das Volumen der bezahlten Überstunden (aller Arbeitnehmer_innen) in Deutschland auf 816 Millionen Stunden und das **Volumen der unbezahlten Überstunden** auf **997 Millionen Arbeitsstunden**. Bezieht man die Anzahl aller Überstunden auf das gesamte Arbeitsvolumen[12] in Deutschland (50.486 Millionen Stunden), so machen die **unbezahlten Überstunden** einen **Anteil von 2,0 Prozent** daran aus, während die bezahlten Überstunden nur einen Anteil von 1,8 Prozent **an allen geleisteten Arbeitsstunden** darstellen (Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: Mai 2016).[13]

Innerhalb von 25 Jahren hat sich die durchschnittliche Anzahl der definitiven Überstunden pro Arbeitnehmer_in allerdings um mehr als ein Drittel verringert: Von 73 Stunden im Jahr 1991 auf 47 Stunden im Jahr 2015 (Abb. 5.1): Die **bezahlten Überstunden sind dabei stark zu-**

---

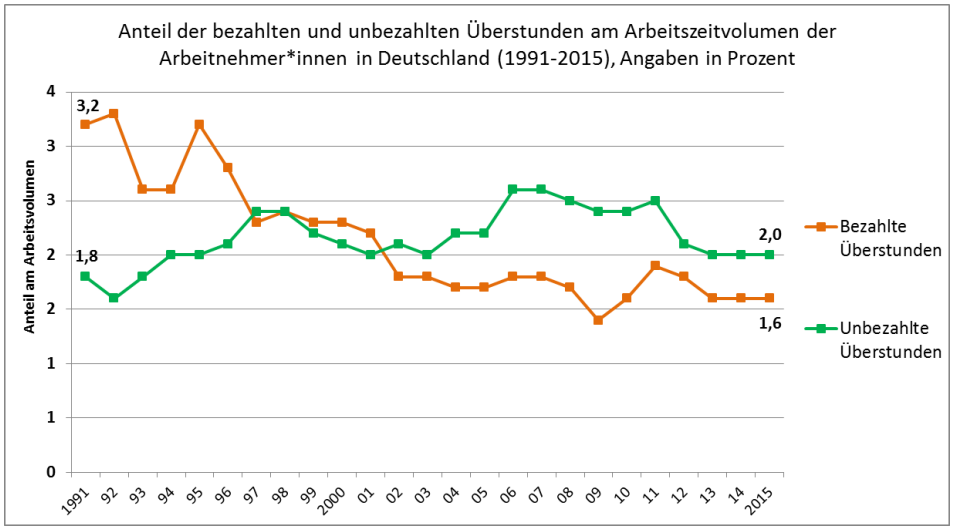
den, verfallen. In diesem Fall müsste der verfallene Teil der transitorischen Überstunden den unbezahlten Überstunden zugerechnet werden.

12 Inklusive der im Nebenjob geleisteten Arbeitsstunden.

13 Mit der IAB-Arbeitszeitrechnung stehen aufbereitete und vergleichbare Angaben über die in Deutschland geleisteten definitiven Überstunden (bezahlte und unbezahlte) als Zeitreihe zur Verfügung Als Datenquellen für die Berechnung der – bezahlten und unbezahlten – Überstunden werden seit der Revision der IAB-Zeitrechnung im Jahr 2014 überwiegend das Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) und – für die Jahre ab 2010 – zusätzlich der Mikrozensus genutzt (vgl. Wanger et al. 2014: S. 24f., sowie Weber et al. 2014b: S. 3f.).

rückgegangen (von 47 Stunden auf 21 Stunden), während die Anzahl der unbezahlten Überstunden im Jahr 2015 – fast unverändert gegenüber dem Wert von 1991 ausfällt (26 Stunden).

5.2 Anteil der bezahlten und unbezahlten Überstunden am Arbeitsvolumen



Datenquelle: IAB-Arbeitszeitrechnung (Stand: Mai 2016); eigene Berechnung.

Der Anteil aller Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen ist zwischen 1991 und 2015 von 5,0 Prozent auf 3,2 Prozent deutlich abgesunken. Der **Rückgang** ist dabei **allein auf die starke Abnahme der bezahlten Überstunden zurückzuführen**, deren Anteil sich zwischen 1991 und 2015 halbierte (von 3,2 auf 1,6 Prozent). Demgegenüber ist der Anteil der unbezahlten Überstunden im Vergleich zu 1991 sogar leicht angestiegen (von 1,8 auf 2,0 Prozent). Seit 2002 machen die **unbezahlten Überstunden einen größeren Anteil am Arbeitsvolumen aus als die bezahlten Überstunden**.

Allerdings verteilen sich Überstunden nicht gleichmäßig auf alle Arbeitnehmer_innen. So leistet ein beachtlicher Teil der Beschäftigten keine Überstunden: Der Anteil der Arbeitnehmer_innen mit Überstunden lag im ersten Jahrzehnt des Jahrhunderts – je nach Datenquelle – zwischen 70 Prozent und 85 Prozent (ohne Abb.; vgl. Zapf 2012: S.29 ff).[14]

14 In ihrer vergleichenden Studie weist Zapf (2012: S. 29f.) darauf hin, dass der Anteil der Arbeitnehmer_innen mit Überstunden den Ergebnissen des (SOEP) nach relativ

Auch beim Umfang der geleisteten Überstunden zeigen sich große Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen. Die durchschnittliche **Zahl der geleisteten Überstunden hängt stark vom Erwerbsumfang ab**: Vollzeitbeschäftigte leisten im Durchschnitt mehr als doppelt so viele Überstunden wie Teilzeitbeschäftigte (5,4 gegenüber 2,1 Stunden pro Monat). Vollzeitbeschäftigte leisten nicht nur mehr Überstunden als Teilzeitbeschäftigte, sondern auch häufiger unbezahlte Überstunden. Für mehr als die Hälfte ihrer Überstunden erhalten Vollzeitbeschäftigte keinerlei Ausgleich, während dies bei Teilzeitbeschäftigten nur für ein Drittel der Überstunden gilt (ohne Abb.; vgl. Weber et al. 2014a: S.4, Tab. 1).

5.3 Bezahlte und unbezahlte monatliche Überstunden – nach Stellung im Beruf

Überstunden pro Beschäftigtem und Monat nach Stellung im Beruf

	bezahlt	unbezahlt
ungelernte Arbeiter	1,9	0,3
angelernte Arbeiter	3,4	0,3
gelernte und Facharbeiter	4,4	0,5
Vorarbeiter	5,0	0,2
Meister, Polier	4,3	0,9
Industrie- und Werkmeister	7,0	3,6
Angestellte mit einfacher Tätigkeit (ohne Ausbildungsabschluss)	2,3	0,9
Angestellte mit einfacher Tätigkeit (mit Ausbildungsabschluss)	1,3	1,4
Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit	1,4	1,6
Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten, Leitungsfunktion	2,3	7,3
Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben	0,4	14,6
Beamte im einfachen und mittleren Dienst	0,9	0,3
Beamte im gehobenen Dienst	0,5	1,5
Beamte im höheren Dienst	0,2	9,6

Quelle: Weber et al. (2014b: S. 5, Tab. 2.

konstant war und bei über 70 Prozent lag. Einen starken Anstieg lassen hingegen die Daten der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS) für den Zeitraum 2000 bis 2010 vermuten, denn für Westdeutschland stieg diesen Daten zufolge der Anteil der Arbeitnehmer_innen von 61 Prozent auf 75 Prozent, und in Ostdeutschland sogar von 57 auf 71 Prozent (vgl. Zapf 2012: S. 37f.).

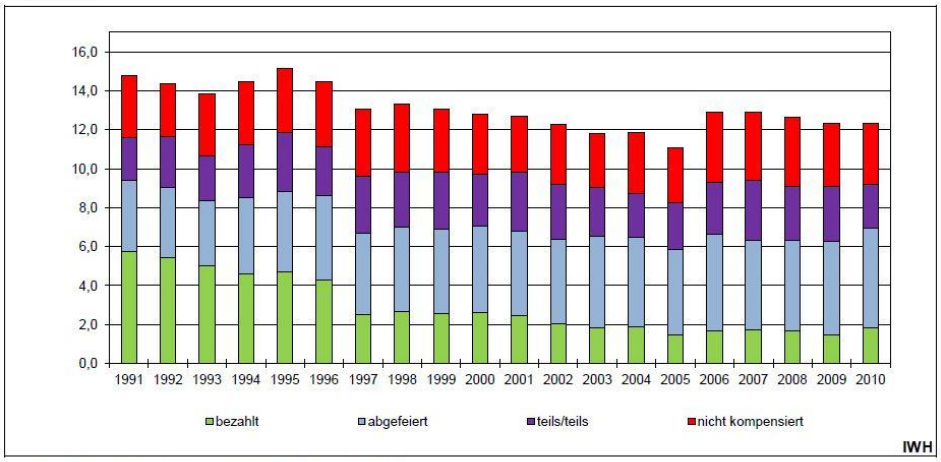
Die Anzahl der geleisteten Überstunden **variiert** deutlich **mit der beruflichen Stellung**:

- **Arbeiter_innen** leisten überwiegend bezahlte Überstunden. Bei ihnen steigt die Anzahl der durchschnittlichen Überstunden deutlich mit der beruflichen Position an. Die meisten bezahlten Überstunden leisten Vorarbeiter (5,0 Stunden) und Meister/Poliere (4,3 Stunden).
- Bei den **Angestellten** spielen die unbezahlten Überstunden eine viel größere Rolle. Auch bei ihnen nehmen Überstunden mit der beruflichen Position stark zu. Besonders viele unbezahlte Überstunden machen Angestellten mit Führungsaufgaben (7,3 Stunden) und Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben (14,6 Stunden).
- Für die **Beamten** gilt in ähnlicher Weise, dass die Zahl der unbezahlten Überstunden mit dem Dienstgrad ansteigt, während die Anzahl der bezahlten Überstunden zurückgeht. Am meisten unbezahlte Überstunden leisten die Beamten im höheren Dienst (9,6 Stunden).

Die Anzahl der durchschnittlichen Überstunden hängt von der **Berufsbranche** ab, dies wird insbesondere für die unbezahlten Überstunden deutlich. Am häufigsten sind sie in den Bereichen „Unternehmens- und sonstige Dienstleister“ (4,1 Stunden/Monat) und „Information und Kommunikation“ (3,0 Stunden/Monat) (2012) (ohne Abb.; vgl. Weber et al. 2014a: S.6).

5.4 Transitorische, bezahlte und unbezahlte Überstunden

Entwicklung der monatlichen Überstunden je abhängig Beschäftigten und deren Struktur
- in Stunden -



Quellen: SOEP; Berechnungen und Darstellung des IWH.

Quelle: Brautzsch et al. (2012), Abb.2.

Voraussetzung für transitorische Überstunden sind Arbeitszeitkonten, mit denen die Betriebe eine variable Verteilung der Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer_innen verwalten und regulieren können. Bislang gibt es keine Erhebung, die kontinuierliche Angaben zu Arbeitszeitkonten über einen längeren Zeitraum bereitstellen. Es liegen aber Ergebnisse zu einzelnen Jahren vor (vgl. Zapf 2012: S. 46): Im Jahr 2010 hatte die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland ein Arbeitszeitkonto.[15]

Parallel zum starken Ausbau der Arbeitszeitkonten sind die **transitorischen Überstunden stark angestiegen** (Abb. 5.4, dort: „abgefeiert"). Der direkte Vergleich der bezahlten und der transitorischen Überstunden im Zeitverlauf legt den Schluss nahe, dass hier teilweise eine **Verschiebung von den bezahlten zu den transitorischen Überstunden** stattgefunden hat[16]:

- Die bezahlten Überstunden sind zwischen 1991 und 2010 in Deutschland stark zurückgegangen – von fast 6 Stunden pro Monat auf weniger als 2 Stunden pro Monat.
- Parallel dazu haben die Überstunden, die auf Zeitkonten gutgeschrieben werden („abgefeiert"), zugenommen, von weniger als 4 Stunden auf mehr als 5 Stunden pro Monat.[17]

15 Der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonto hat sich seit 1991 stark erhöht. Dies betrifft vor allem Ostdeutschland, wo der Anteil 1991 bei nur 4 Prozent lag. In Westdeutschland hat sich der Anteil seit 1991 (von damals 25 Prozent) immerhin verdoppelt (vgl. Zapf 2012: S. 46). Und es spricht einiges für die Annahme, dass dieser starke Trend zur Ausbreitung von Überstundenkonten in den letzten Jahren angehalten hat.

16 Zu einem ähnlichen Ergebnis gelangt eine Forschergruppe der IAB, die die Anzahl der transitorischen Überstunden pro Woche für den Zeitraum 1991 bis 2015 analysiert hat (ohne Abb.): „Der Trend der transitorischen Überstunden (…) folgt einem steigenden, sich jedoch zunehmend abschwächenden Trend. Liegt der Wert dieses Trends im Jahr 1991 noch bei 0,48 Stunden pro Woche, steigt er bis 2001 auf 0,93 Stunden, um dann bis 2011 auf etwas über eine Stunde, nämlich 1,05 Stunden, weiterzuwachsen. Seitdem ist kaum mehr ein Anwachsen festzustellen." (Wanger et al. 2014: S. 34f.)

17 Bei der Beurteilung diese Veränderungen ist allerdings zu beachten, dass ein guter Teil der durchschnittlichen Überstunden, die in der vorgegebenen Antwortkategorie „teils/teils" erfasst wurden, weder den transitorischen noch den definitiven Überstunden zugeordnet werden können.

5.6 Monatliche Überstunden – nach Erwerbsumfang, Geschlecht und Region

	2010				
	Freizeit-ausgleich	bezahlt	teils/ teils	un-bezahlt	*ins-gesamt*
insgesamt	5,1	1,8	2,2	3,2	*12,3*
Vollzeitbeschäftigte[a]	6,0	2,1	2,6	4,2	*14,9*
Teilzeitbeschäftigte[a]	4,8	1,7	1,8	1,2	*9,5*
Männer	5,1	2,4	3,0	4,3	*14,8*
Frauen	5,2	1,2	1,4	2,1	*9,8*
Westdeutschland[b]	4,9	2,0	2,1	3,2	*12,2*
Ostdeutschland[b]	6,1	1,0	2,8	3,0	*12,9*

[a] Ohne geringfügig Beschäftigte und Auszubildende. – [b] Westdeutschland mit Berlin-West; Ostdeutschland mit Berlin-Ost.
Quellen: SOEP; Berechnungen des IWH.

Quelle: Brautzsch et al. (2012): S. 313, Tab.2, eigener Zuschnitt der Abbildung

Im Jahr 2010 leisteten die Arbeitnehmer_innen in Deutschland im Schnitt 12,3 Überstunden pro Monat, von denen 5,1 Stunden auf einem Zeitkonto gutgeschrieben wurden („abgefeiert“) und weitere 2,2 Überstunden, die auf unterschiedliche Weise behandelt wurden („teils/teils“). Damit setzt sich bereits im Jahr 2010 die **Mehrheit der geleisteten Überstunden** aus **transitorischen Überstunden** zusammen.

Männer (14,8 Stunden/Monat) machen im Durchschnitt deutlich mehr Überstunden als **Frauen** (9,8 Stunden/Monat), dabei können beide Geschlechter im Durchschnitt jeweils mehr als 5 Stunden ihrer monatlichen Mehrarbeit auf einem Zeitkonto verbuchen. Damit liegt der Anteil der transitorischen Überstunden für Frauen bei mehr als der Hälfte, während er für Männer nur ein Drittel aller Überstunden ausmacht.

5.7 Monatliche Überstunden – nach beruflicher Stellung

	2010				
	Freizeit-ausgleich	be-zahlt	teils/ teils	un-bezahlt	*ins-gesamt*
Arbeiter					
ungelernte Arbeiter	1,8	2,1	1,0	1,3	*6,2*
angelernte Arbeiter	3,1	3,7	2,0	0,7	*9,6*
gelernte und Facharbeiter	5,7	3,2	4,4	0,9	*14,2*
Vorarbeiter	9,1	5,0	6,6	0,6	*21,4*
Meister, Polier	6,8	1,2	5,9	4,4	*18,3*
Angestellte					
Industrie- und Werkmeister	3,5	2,8	3,8	6,3	*16,5*
Angestellte mit einfacher Tätigkeit (ohne Ausbildungsabschluss)	2,8	1,4	0,9	0,6	*5,7*
Angestellte mit einfacher Tätigkeit (mit Ausbildungsabschluss)	4,5	3,4	1,7	1,7	*11,3*
Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten	6,1	0,6	1,7	2,5	*10,8*
Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten ohne Leitungsfunktion	6,1	1,3	2,8	10,1	*20,4*
Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben	2,6	0,1	2,1	19,2	*24,0*

Quellen: SOEP; Berechnungen des IWH.

Quelle: Brautzsch et al. (2012): S. 314, Tab. 3

Die **transitorischen Überstunden** machen im Jahr 2010 – je nach beruflicher Stellung – einen **Anteil von 60 Prozent oder mehr** aus.[18] Für

18 Die Ergebnisse auf der Grundlage der Daten des SOEP lassen den bereits geschilderten Zusammenhang zwischen beruflicher Stellung und dem Umfang der bezahlten und unbezahlten Stunden erkennen: Unbezahlte Überstunden werden vor allen in den beruflichen Positionen mit Personalverantwortung geleistet, dies gilt für Arbeiter_innen ebenso wie für Angestellte.

die meisten Arbeiter_innen und Angestellten fallen mehr transitorische Überstunden an, als bezahlte und unbezahlte Überstunden.

Bei der **Bewertung der transitorischen Überstunden** ist zu beachten, dass ein Abbau der angesparten Zeitguthaben nicht immer gewährleistet ist. Dies gilt vor allem, wenn die für Überstunden zulässige Obergrenze im Arbeitszeitkonto überschritten wird, oder wenn das Arbeitszeitkonto nicht bis zu einem festgesetzten Termin wieder ausgeglichen wird. Dann verfallen transitorische Überstunden (vgl. Zapf 2012: S.13).[19]

5.8 Zusammenfassung

Die bezahlten Überstunden haben im Zeitverlauf stark an Bedeutung verloren, ihre Anzahl ist zwischen 1991 und 2015 auf weniger als die Hälfte abgesunken (von 47 Stunden auf 21 Stunden pro Jahr). Demgegenüber erweist sich die Anzahl unbezahlter Überstunden als weitgehend konstant über den Zeitverlauf. Seit 2002 leisten die Arbeitnehmer_innen im Durchschnitt aber mehr unbezahlte als bezahlte Überstunden. Stark an Bedeutung gewonnen haben die transitorischen Überstunden: Seit Beginn der 1990er Jahre steigt die Anzahl an Arbeitnehmer_innen mit Arbeitszeitkonto und parallel dazu auch die Anzahl der transitorischen Überstunden.

Überstunden sind ungleich unter den Beschäftigten verteilt: Vollzeitbeschäftigte leisten im Durchschnitt deutlich mehr Überstunden als Teilzeitbeschäftigte. Die Zahl der geleisteten Überstunden steigt mit der beruflichen Position stark an, d.h. Beschäftigte in höheren Positionen und besonders Beschäftigte mit Führungsaufgaben leisten insgesamt deutlich mehr (und vor allem: unbezahlte) Überstunden. Von den Chancen von Zeitkonten scheinen besonders die Teilzeitbeschäftigten und die Fachkräfte ohne Führungsaufgaben (Arbeiter, Angestellte) zu profitieren, bei ihnen liegt der Anteil der transitorischen Überstunden bei einem Drittel bis über die Hälfte.

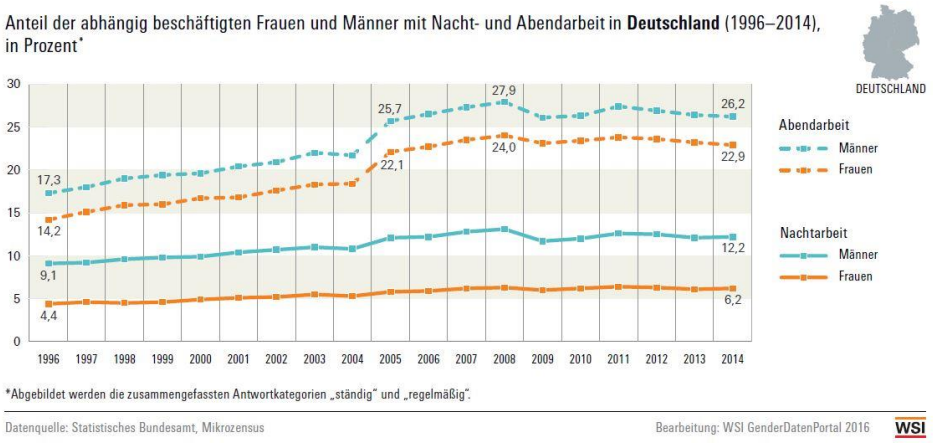
19 Bislang gibt es kaum Befunde über den Umfang verfallender Arbeitsstunden auf Arbeitszeitkonten. Für Deutschland liegen einige Angaben dazu aus den WSI-Betriebsrätebefragungen vor: „In den Befragungen von 2007 und 2010 gab jeweils ein knappes Fünftel der Betriebe an, dass Zeitguthaben verfallen sind und im Durchschnitt waren es rund 27 bzw. 25 angesammelte Plusstunden pro Beschäftigten.“ (Zapf 2012: S. 43)

6. Lage der Arbeitszeit im Zeitverlauf

Das Profil von Arbeitszeiten bestimmt sich nicht allein aus ihrer Dauer, sondern resultiert ebenso aus den Dimensionen Lage der Arbeitszeit im Tagesverlauf bzw. Verteilung der Arbeitszeiten auf Woche, Monat oder Jahr. Aus unterschiedlichen Arbeitszeitlagen ergeben sich unterschiedlich hohe Anforderungen und Beanspruchungen für die Betroffenen, diese können körperlicher, psychischer oder aber auch sozio-emotionaler Art sein. Mit den sog. „abweichenden“ Arbeitszeitlagen, d. h. Arbeitszeitlagen jenseits der normalen Arbeitszeitlage, also am Abend und während der Nacht, an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen, gehen häufig erhöhte Vereinbarkeitsprobleme für die Betroffenen einher.

Die einschichtige Normalarbeitszeit an den Tagen Montag bis Freitag erodiert, die Arbeitszeit dringt immer häufiger in das Wochenende, den Abend bzw. die Nacht hinein oder findet in wechselnden Schichten statt (vgl. auch Abesenger et al. 2014). Die Tendenz, zu ungewöhnlichen Zeiten zu arbeiten, hält ungebrochen an. Inzwischen arbeiten rund 57 Prozent aller Beschäftigten zumindest hin und wieder nachts, in Schichtarbeit oder am Wochenende (vgl. Maschke 2016).

6.1 Nacht- und Abendarbeit



Quelle: Pfahl et al. (2016a): Nacht- und Abendarbeit von abhängig Beschäftigten 1996–2014.

Abhängig beschäftigte Männer leisten häufiger als Frauen ständige bzw. regelmäßige[20] **Nacht- und Abendarbeit**. Nachtarbeit kommt bei Männern ungefähr doppelt so häufig vor wie bei Frauen – zugleich arbeiten Männer auch häufiger als Frauen am Abend.
Dabei ist Abendarbeit[21] insgesamt häufiger verbreitet als Nachtarbeit:

- 2014 arbeitet fast jede vierte abhängig beschäftigte Frau ständig oder regelmäßig zwischen 18 und 23 Uhr, bei den Männern sind es etwas über ein Viertel (Abendarbeit).
- Ständige/regelmäßige Nachtarbeit zwischen 23 und 6 Uhr leisten hingegen ca. 6 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen und ca. 12 Prozent der Männer.

Damit stellen Männer rund 2/3 aller nachts arbeitenden Beschäftigten. Zwischen 1996 und 2014 ist der Anteil abhängig beschäftigter Frauen und Männer, die mindestens regelmäßig **abends arbeiten**, um ungefähr ein Drittel gestiegen. Die Abendarbeit hat damit unter Frauen und Männern stark an Bedeutung gewonnen, auch wenn in den letzten Jahren wieder eine leicht abnehmende Tendenz zu beobachten ist. Bei der **Nachtarbeit** ist nur eine geringfügige Zunahme zu verzeichnen.

20 „Ständig“ bedeutet an jedem möglichen bzw. normalerweise an jedem Arbeitstag (d. h. z. B. auch normalerweise nur nachts). „Regelmäßig“ meint, nicht an jedem möglichen Arbeitstag, jedoch in gleichbleibenden Zeitabständen. „Gelegentlich“ kann heißen, hin und wieder, in unregelmäßigen Zeitabständen oder auch bei einmaligen Arbeitseinsätzen. Hier abgebildet sind die zusammengefassten Kategorien „ständig“ und „regelmäßig“. Im Text wird vereinfachend jedoch meist nur von „regelmäßig“ gesprochen. Die Gruppe der Personen, die angeben, nur „gelegentlich“ Abend- oder Nachtarbeit, Samstags-/Sonntags-/Feiertagsarbeit bzw. Wechselschichtarbeit zu leisten, wird jeweils nicht berücksichtigt. Die Darstellungen in den Abschnitten 7.1, 7.3 und 7.6 unterschätzen damit den Anteil der insgesamt von abweichenden Arbeitszeitlagen betroffenen Personen (vgl. Statistisches Bundesamt 1997: S. 17).

21 Unter „Abendarbeit“ wird im Mikrozensus die Arbeitszeit verstanden, die zwischen 18.00 und 23.00 Uhr geleistet wird.

6.2 Nacht- und Abendarbeit – nach Wirtschaftszweigen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2010): S. 2.

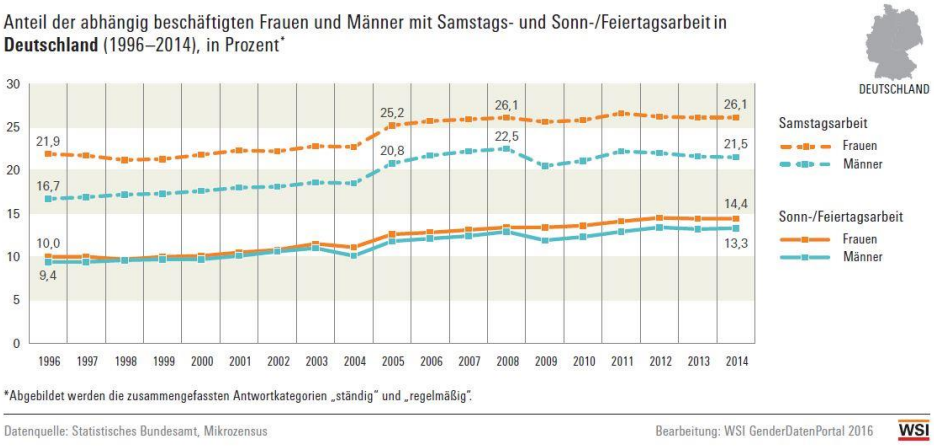
Regelmäßige **Nachtarbeit** wird besonders häufig in solchen Wirtschaftsbereichen geleistet, in denen Männer, Leiharbeiter und wenige Hochqualifizierte angestellt sind (Statistisches Bundesamt 2010). Dies sind insbesondere die Bereiche:

- Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden (19,6 Prozent)
- Verkehr (18,8 Prozent)
- Gastgewerbe (15,5 Prozent)

Der Anteil der ständig/regelmäßig nachts arbeitenden Selbständigen fällt dagegen besonders niedrig aus (Statistisches Bundesamt 2010: 5 Prozent aller Selbständigen).
Wirtschaftsbereiche, in denen besonders häufig **Abendarbeit** geleistet wird, sind das Gastgewerbe (53,2 Prozent), der Einzelhandel

(38,6 Prozent) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (36,2 Prozent). Abendarbeit wird von Selbständigen (71 Prozent) und von sog. Mithelfenden Familienangehörigen (56 Prozent) deutlich häufiger geleistet als von abhängig Beschäftigten (43 Prozent) (Statistisches Bundesamt 2010).[22]

6.3 Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit



Quelle: Pfahl et al. (2016c): Wochenendarbeit von abhängig Beschäftigten 1996–2014, Abb. 1.

Abhängig beschäftigte Frauen arbeiten in Deutschland häufiger ständig/regelmäßig an **Samstagen** als Männer. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern beträgt viereinhalb Prozentpunkte. Mehr als ein Viertel aller abhängig beschäftigten Frauen sind 2014 mindestens in regelmäßiger Samstagsarbeit beschäftigt.

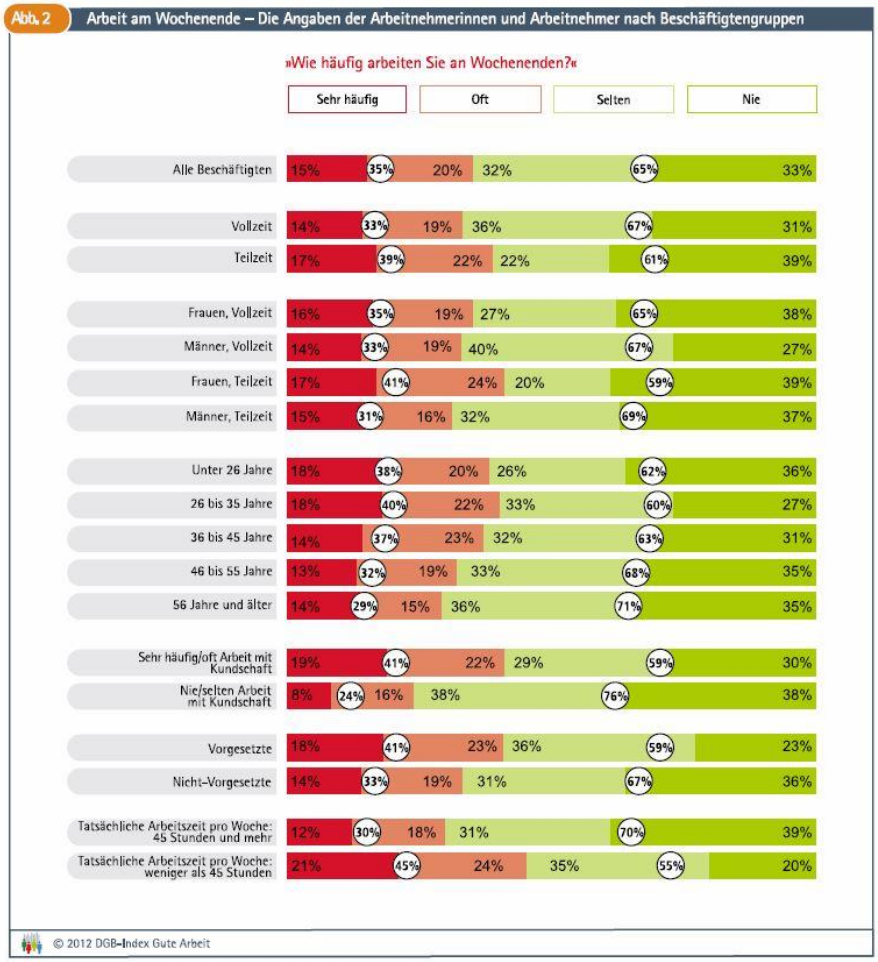
Insgesamt ist ständige/regelmäßige Samstagsarbeit unter abhängig beschäftigten Frauen und Männer stärker verbreitet als Arbeit an **Sonn- und Feiertagen**. Knapp 14 Prozent der abhängig Beschäftigten müssen zu diesen durch das Arbeitszeitgesetz geschützten Ruhezeiten dennoch ständig oder regelmäßig arbeiten. Der Anteil unter Frauen und Männern ist in etwa gleich hoch.

Zwischen 1996 und 2014 hat die ständige/regelmäßige Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern an **Samstagen sowie an Sonn- und Feiertagen zugenommen**. Als mögliche Gründe dafür können angenommen werden: die sukzessive Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten,

22 Bezogen auf die letzten drei Beschäftigungsmonate vor der Befragung.

welche weitere Wochenendarbeit in angrenzenden Dienstleistungsbereichen nach sich gezogen hat, und der gestiegene Bedarf im Bereich der Altenpflege und -versorgung. Allerdings ist in den letzten Jahren wieder eine leichte Abnahme der Arbeit an Samstagen zu verzeichnen.

6.4 Wochenendarbeit – nach Geschlecht und Erwerbsumfang



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2012b): S. 5, Abb.2.

Nach den Ergebnissen des DGB-Index Gute Arbeit 2011[23] sind insgesamt 35 Prozent der Beschäftigten von **Arbeit am Samstag und/oder**

23 Bundesweite Repräsentativbefragung von 6.083 abhängig Beschäftigten in Deutschland, beauftragt von der DGB-Index Gute Arbeit GmbH und durchgeführt vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn).

Sonntag betroffen: 15 Prozent sind „sehr häufig“ für ihren Betrieb am Wochenende tätig, 20 Prozent sind es „oft“. [24] Nur 33 Prozent kommen generell in den Genuss eines arbeitsfreien Wochenendes („nie“).

Teilzeitbeschäftige sind grundsätzlich häufiger von regelmäßig wiederkehrender Wochenendarbeit betroffen als Vollzeitbeschäftigte. Zu den Beschäftigten, die überdurchschnittlich häufig „sehr häufig“ oder „oft“ am Wochenende arbeiten, gehören:

- Teilzeitbeschäftigte Frauen (41 Prozent)
- Beschäftigte, die sehr häufig oder oft mit Kundschaft arbeiten (41 Prozent)
- und Vorgesetzte (41 Prozent)

Die Auswertung nach **Berufsgruppen** zeigt, dass vier Gruppen besonders häufig am Wochenende arbeiten (ohne Abb.):

- Verkaufsberufe (73 Prozent)
- Lehrkräfte (65 Prozent)[25]
- Gesundheitsberufe (60 Prozent)
- In den Sonstigen Dienstleistungen (60 Prozent)

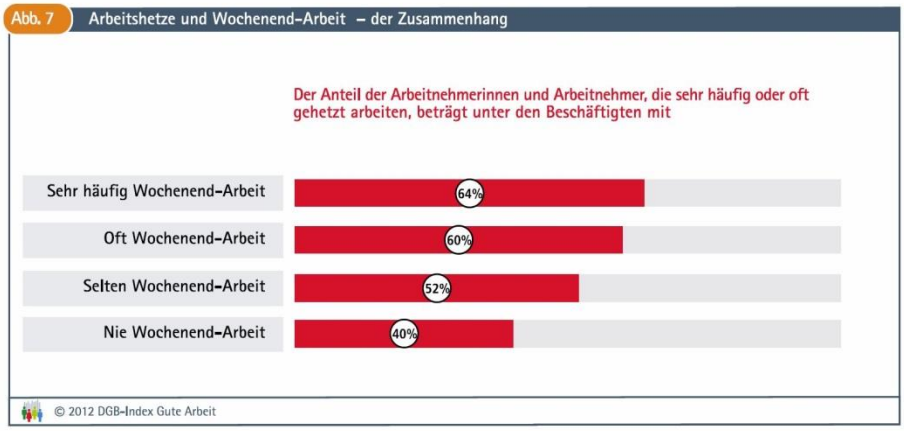
Zugleich differiert die Betroffenheit von regelmäßig wiederkehrender Wochenendarbeit **nach Einkommen** (ohne Abb.): die weniger Verdienenden sind dabei in überdurchschnittlichem Maße von Wochenendarbeit betroffen.

Die jeweils höchsten Anteile finden sich für Beschäftigte mit einem Bruttoeinkommen von 801 bis 1.500 Euro im Monat: 41 Prozent der Vollzeitbeschäftigten und 44 Prozent der Teilzeitbeschäftigten mit einem solchen Bruttoeinkommen arbeiten regelmäßig wiederkehrend am Wochenende.

24 Die Teilgruppe, die im DGB-Index Gute Arbeit „sehr häufig“ oder „oft“ am Wochenende arbeitet (35 Prozent) entspricht dem Umfang nach in etwa dem Anteil an abhängig Beschäftigten im Mikrozensus, die „ständig“ oder „regelmäßig“ an Samstagen oder Sonn-/Feiertagen arbeiten (Frauen: 29 Prozent; Männer: 41 Prozent).

25 Beamte stellen eine Gruppe mit überdurchschnittlich starker Betroffenheit durch regelmäßige Wochenendarbeit dar (47 Prozent.) Das hängt nicht zuletzt mit dem hohen Anteil an Lehrberufen (43 Prozent) unter den befragten Beamten zusammen.

6.5 Wochenendarbeit – Zusammenhang mit Arbeitshetze



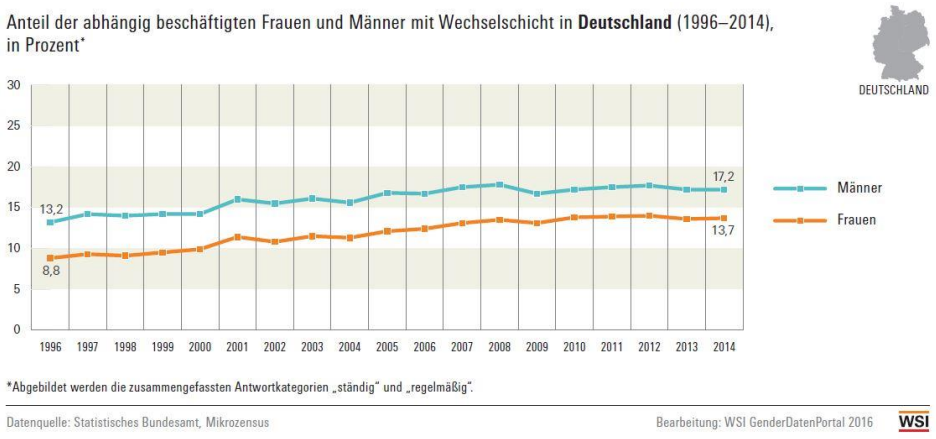
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2012b): S. 10, Abb.7.

Je häufiger Wochenendarbeit geleistet wird, desto häufiger sind die Beschäftigten zugleich auch von am Arbeitsplatz herrschender **Arbeitshetze betroffen**. Regelmäßig Arbeitshetze[26] erleben vor allem solche Beschäftigte, die „sehr häufig“ (64 Prozent) bzw. die „oft“ am Wochenende arbeiten müssen (60 Prozent). Im Vergleich dazu sind Beschäftigte ohne Wochenendarbeit deutlich seltener von Arbeitshetze betroffen (40 Prozent).

Zu der Beanspruchung durch die Wochenendarbeit selbst, die zu verminderten sozialen Kontakten und erschwerten Vereinbarkeitsbedingungen führen kann, kommen für die am Wochenende Arbeitenden also noch spezifische zeitliche Belastungen in der Arbeit hinzu.

26 Hiermit sind Beschäftigte gemeint, die „sehr häufig“ oder „oft“ gehetzt arbeiten.

6.6 Wechselschicht

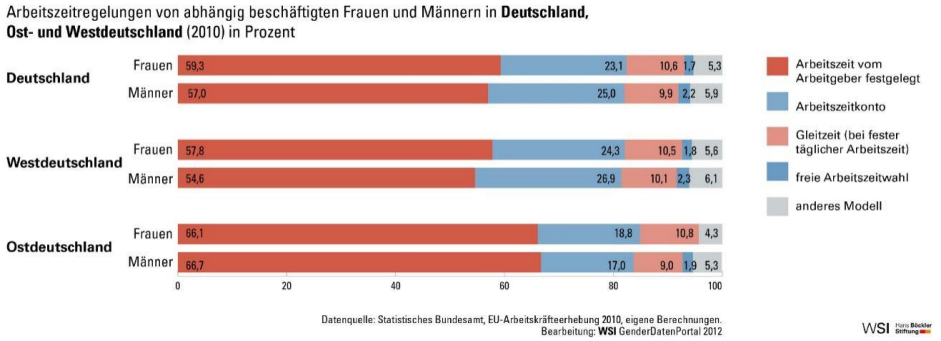


Quelle: Pfahl et al. (2016b): Wechselschicht von abhängig Beschäftigten 1996–2014, Abb. 1.

Regelmäßige Wechselschicht[27] ist in Deutschland unter abhängig beschäftigten Männern stärker verbreitet als unter Frauen. Rund 17 Prozent der Männer arbeiten 2014 in Wechselschicht, aber nur knapp 14 Prozent der Frauen. Seit Mitte der 1990er Jahre sind immer mehr Frauen und Männer in Wechselschicht tätig, wobei die Zahl der Frauen etwas stärker angestiegen ist als die der Männer. Der geschlechtsspezifische Abstand zwischen Frauen und Männern geht damit zwischen 1991 und 2014 leicht – bis auf 3,5 Prozentpunkte – zurück.

27 Eine Person leistet Schichtarbeit, wenn sie ihre Arbeit zu wechselnden Zeiten ausübt (Wechselschicht). Z. B. Frühschicht/Spätschicht, Frühschicht/Spätschicht /Nachtschicht, Tagschicht/Nachtschicht, unregelmäßige Schicht (etwa 2 Wochen Frühschicht, dann 3 Wochen Spätschicht) oder geteilte Schicht (Teil der Arbeitszeit am Vormittag, anderer Teil am Abend) (vgl. Statistisches Bundesamt 1997: S. 16).

6.7 Art der Arbeitszeitregelung



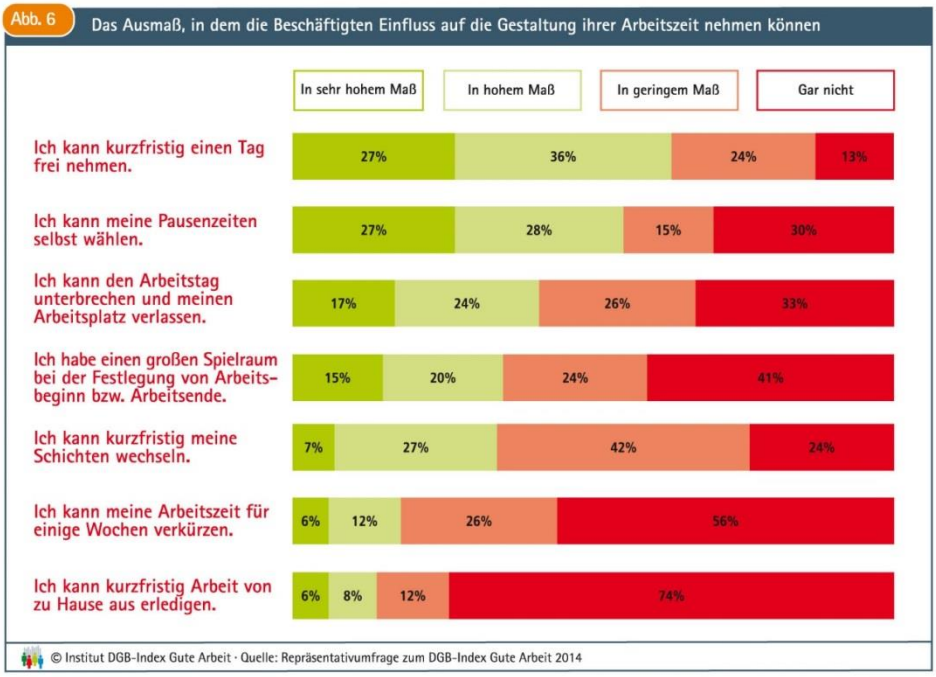
Quelle: Pfahl et al. (2012): Arbeitszeitregelungen abhängig Beschäftigter 2010.

Inwiefern Beschäftigte Einfluss auf ihre eigene Arbeitszeitlage haben, hängt v.a. von der für sie geltenden **Art der Arbeitszeitregelung** ab. Dort wo Beschäftigte Einfluss auf ihre Arbeitszeitlage nehmen können, kann dies dazu beitragen, die psycho-emotionalen sowie sozialen Beanspruchungen, die sich aus der Arbeit ergeben, zu mindern. Zwischen abhängig beschäftigten Frauen und Männern gibt es nur geringfügige Unterschiede hinsichtlich der verschiedenen Modelle zur Arbeitszeitregelung.

- Bei jeweils über der Hälfte der Beschäftigten legt der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit der Arbeitnehmer_innen fest. Dies ist bei Frauen noch etwas häufiger der Fall als bei Männern.
- Rund ein Viertel der Beschäftigten verfügt über ein Arbeitszeitkonto und
- etwa jede_r zehnte Beschäftigte arbeitet in Gleitzeit.
- Die Möglichkeit, die Arbeitszeit gänzlich eigenständig bestimmen zu können, spielt für abhängig Beschäftigte in Deutschland nur eine sehr nachrangige Rolle.

Männer verfügen insgesamt geringfügig häufiger als Frauen über ein Arbeitszeitkonto oder können ihre Arbeitszeit gänzlich selbst bestimmen. Frauen arbeiten etwas häufiger in Gleitzeit.

6.8 Einfluss auf die eigene Arbeitszeit



Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit (2014): S. 9, Abb. 6.

In Abbildung 7.8 aus dem DGB-Index Gute Arbeit 2014[28]sind unterschiedliche **Formen des Einflusses auf die eigene Arbeitszeitlage** durch Beschäftigte zusammengestellt.

- Kurzfristig einen Tag freinehmen, dies ist für 63 Prozent der Beschäftigten möglich[29]. 55 Prozent können zudem selbst über ihre Pausenzeiten verfügen. Diese beiden Einflussmöglichkeiten sind jeweils für die Mehrheit der Beschäftigten gegeben.
- Eine mehrwöchige Reduzierung der Arbeitszeitdauer stellt dagegen nur für 18 Prozent der Beschäftigten eine Option dar, kurzfristig Arbeit von zu Haus aus erledigen können nur 14 Prozent. Diese Einflussmöglichkeiten stehen Beschäftigten am seltensten zur Verfügung.
- Zwischen diesen beiden Extremwerten liegen die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten in Hinblick auf andere Gestaltungsoptionen

28 Bundesweite Repräsentativbefragung von 5.823 abhängig Beschäftigten in Deutschland, beauftragt von der DGB-Index Gute Arbeit GmbH und durchgeführt vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn).

29 Der Einfluss des Beschäftigten hinsichtlich einer Gestaltungsoption gilt dann als gegeben, wenn diese Gestaltungsoption „in sehr hohem Maße“ oder „in hohe Maße“ durch ihn/sie genutzt werden kann.

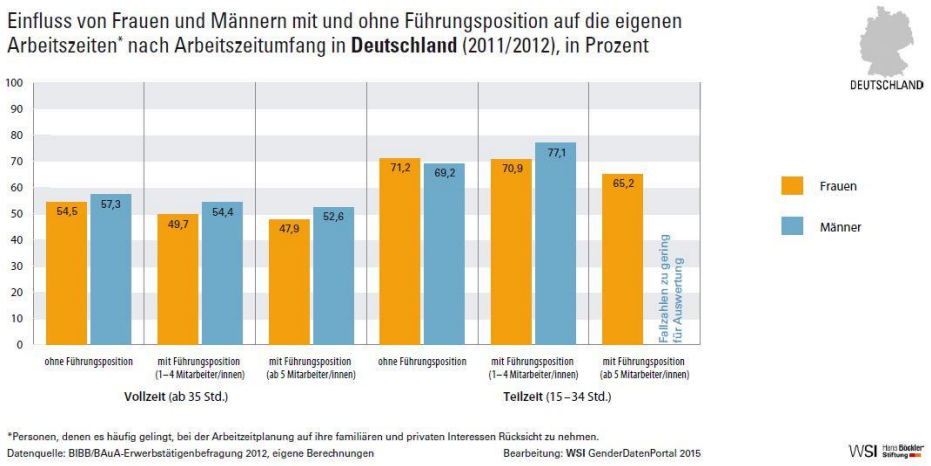
von Arbeitszeit: Den Arbeitstag selbstbestimmt unterbrechen (41 Prozent), über einen großen Spielraum beim Arbeitsbeginn und –ende verfügen können (35 Prozent) oder die eigenen Schichten selbstbestimmt mit Kolleg_innen zu tauschen (34 Prozent) – diese Einflussmöglichkeiten stehen jeweils einer mittleren Anzahl von Beschäftigten offen.

Die Abbildung 7.8 offenbart damit eine gemischte Bilanz. Sie macht zudem auf den nicht geringen Anteil von Beschäftigten aufmerksam, denen selbst im Ausnahmefall nichts erlaubt ist. So haben 41 Prozent der Beschäftigten überhaupt keinen Einfluss auf ihren Arbeitsbeginn oder ihr Arbeitsende.

Allerdings zeigt der DGB-Index Gute Arbeit (2014) auch, dass Beschäftigte dann größere Einflussmöglichkeiten auf die genannten Gestaltungsoptionen haben, wenn sie in einem Betrieb mit betrieblicher Interessenvertretung arbeiten. Beispiele hierfür:

- Einen großen Spielraum beim Arbeitsbeginn/-ende nutzen, dies können 42 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat (ohne BR/PR: nur 26 Prozent).
- Ihren Arbeitstag selbstbestimmt unterbrechen, dies können in Betrieben mit Betriebs-/ Personalrat 47 Prozent der Beschäftigten (ohne BR/PR: nur 34 Prozent).
- Eine Reduzierung der Arbeitszeit über mehrere Wochen hinweg auf eigenen Wunsch in Anspruch nehmen, dies können in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat 22 Prozent der Beschäftigten (ohne BR/PR: nur 14 Prozent).

6.9 Einfluss auf die eigenen Arbeitszeiten – nach Erwerbsumfang



Quelle: Pfahl et al. (2015a): Einfluss auf eigene Arbeitszeiten nach Erwerbsumfang 2011/12, Abb. 1.

Frauen und Männern gelingt es in unterschiedlichem Maße, **bei ihrer Arbeitszeitplanung auf ihre persönlichen familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen**. Grundsätzlich berichten Männer durchschnittlich etwas häufiger als Frauen von solchen Einflussmöglichkeiten – insbesondere wenn sie eine Führungsposition haben. Je nach verschiedenen beruflichen Merkmalen, wie Führungsposition, Arbeitszeitumfang und Berufsgruppe gelingt dies zwischen knapp der Hälfte bis gut drei Viertel aller abhängig Beschäftigten.

Vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern gelingt es weniger gut als ihren in Teilzeit beschäftigten Kolleg_innen bei der Arbeitszeitplanung die eigenen familiären und privaten Interessen zu berücksichtigen. Das gilt sowohl für Mitarbeiter_innen als auch für Personen mit Führungsaufgaben.

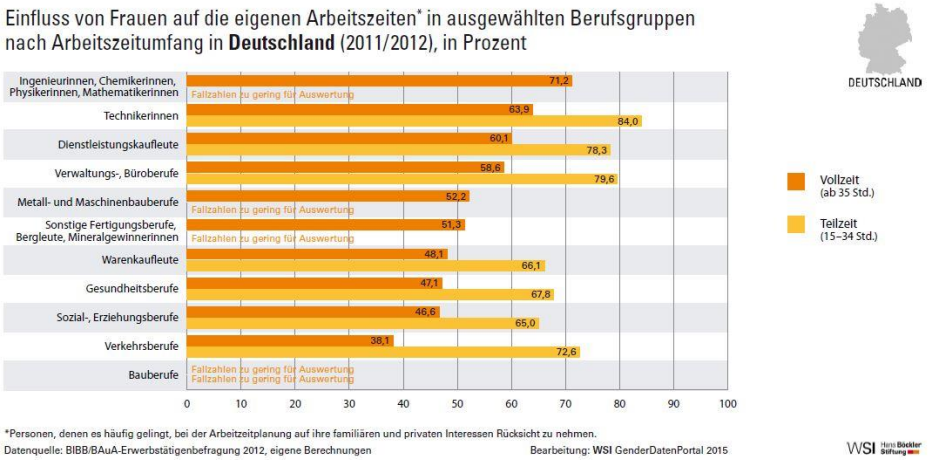
In Vollzeit tätige Frauen haben durchgängig weniger Möglichkeiten, Familie oder Privates bei der Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen als Männer. Vollzeitbeschäftigte Frauen in Führungspositionen mit einer Verantwortung für fünf und mehr Mitarbeiter_innen schneiden diesbezüglich am schlechtesten ab. Nur 48 Prozent von ihnen gelingt es, familiäre und private Interessen bei der Arbeitszeitplanung zu berücksichtigen.

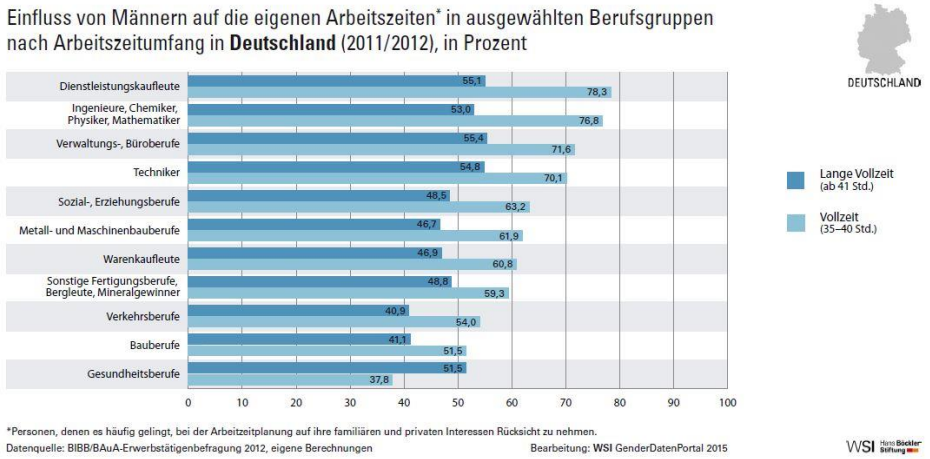
Frauen und Männer, die in Teilzeit arbeiten, bewerten ihre Einflussmöglichkeiten auf die eigenen Arbeitszeiten hingegen deutlich günstiger. Rund 70 Prozent der befragten Teilzeitbeschäftigten beiderlei Ge-

schlechts können ihren Einfluss häufig dazu nutzen, Arbeitszeiten und familiäre/private Interessen aufeinander abzustimmen.

Teilzeitbeschäftigten Frauen gelingt dies besser, wenn sie keine Führungsaufgaben haben – teilzeitbeschäftigten Männern, wenn sie in Führungsverantwortung für bis zu vier Mitarbeiter_innen sind.

6.10 Einfluss auf die eigenen Arbeitszeiten – nach Berufsgruppen und Erwerbsumfang





Quelle: Pfahl et al. (2015a): Einfluss auf eigene Arbeitszeiten nach Erwerbsumfang 2011/12, Abb. 3 und 4.

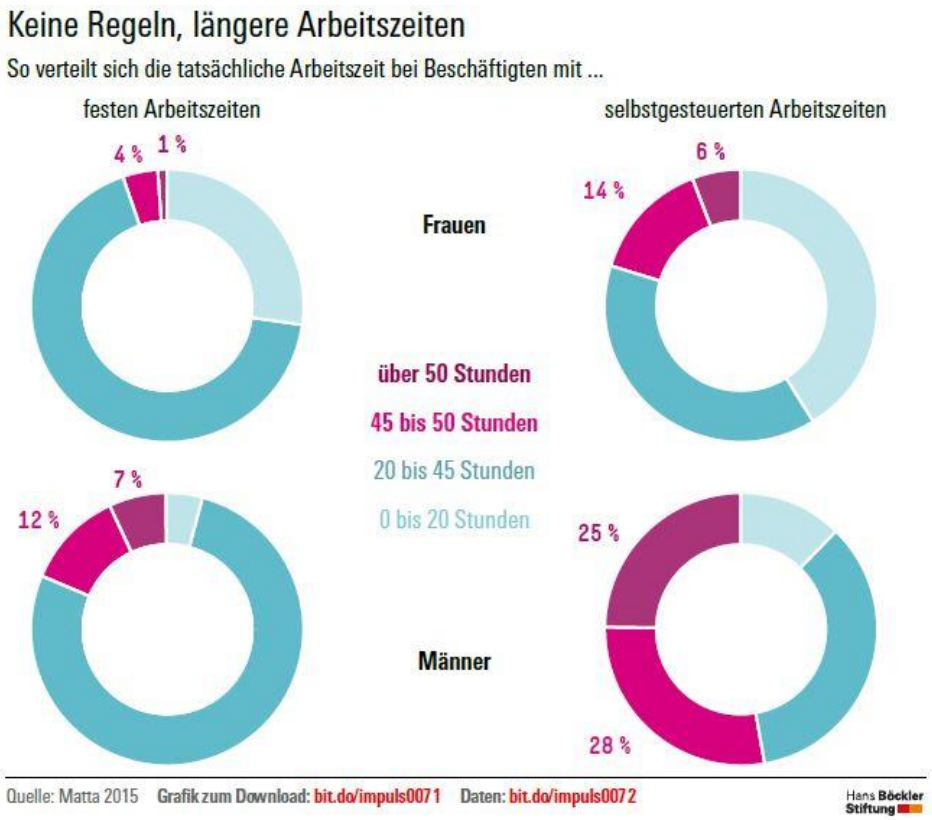
Die Möglichkeiten der Einflussnahme auf die eigenen Arbeitszeiten variieren bei Frauen und Männern stark nach Berufsgruppen. Wird zusätzlich zu den Berufsgruppen zugleich auch der Arbeitszeitumfang der Be-

schäftigten in den Blick genommen, so bestätigen sich erneut v.a. die besseren Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeitplanung bei kürzeren Arbeitszeiten, im Sinne einer besseren Berücksichtigung von familiären/privaten Interessen.

Dies gilt sowohl für den Vergleich von in Teilzeit und in Vollzeit beschäftigten Frauen als auch für die Gegenüberstellung von in Vollzeit sowie in langer Vollzeit (d. h. ab 41 Stunden pro Woche) tätigen Männern:

- Diejenigen, die länger arbeiten, haben weniger Möglichkeiten, private und familiäre Belange bei der Arbeitszeitplanung zu berücksichtigen.
- Einzige Ausnahme sind Männer in Gesundheitsberufen, wobei hier möglicherweise von einer spezifischen Gruppe auszugehen ist (v.a. Ärzte), die bereits auf längere Bereitschafts- und Arbeitszeiten eingestellt ist.

6.11 Selbstbestimmung über Arbeitszeiten und Dauer der Arbeitszeit



Quelle: Böckler-Impuls (2015): S. 2.

Beschäftigte mit „**unregulierten und hochgradig selbstgesteuerten" Zeiten**[30], die keine festen Arbeitszeitvorgaben bekommen, sondern bei denen der Arbeitgeber nur ein bestimmtes Arbeitsergebnis erwartet, haben nicht nur besondere Chancen auf Autonomie und verbesserte Lebensqualität – sie unterliegen gleichzeitig auch besonderen Risiken.[31] Denn wer seine Arbeitszeiten auf diese Weise selbst bestimmen kann, arbeitet vergleichsweise länger als andere.

Beschäftigte mit unregulierten und hochgradig selbstgesteuerten Zeiten kommen deutlich häufiger auf sehr viele Wochenstunden als Beschäftigte mit festen Arbeitszeiten.

Mehr als 45 Stunden pro Woche arbeiten 53 Prozent der Männer mit hochgradig selbstgesteuerten Zeiten sowie 20 Prozent der Frauen. Die Vergleichswerte für Beschäftigte mit festen Arbeitszeiten liegen bei 19 Prozent (Männer) beziehungsweise 5 Prozent (Frauen).

Unbezahlte und nicht durch Freizeit ausgeglichene Überstunden leisten 44 Prozent der Männer und 26 Prozent der Frauen. Mit fester Arbeitszeit sind es jeweils nur knapp 10 Prozent.

Zumindest bei den betroffenen Männern weicht die tatsächliche Arbeitszeit häufig drastisch vom individuell gewünschten Pensum ab. 41 Prozent stecken jede Woche zehn Stunden mehr in den Job, als ihnen lieb ist. Bei festen Zeiten trifft dies nur auf 17 Prozent zu.

Insgesamt stützen die Ergebnisse die Vermutung, dass Selbststeuerung häufig zu Überlastung führt

6.12 Zusammenfassung

Die Lage von Arbeitszeiten unterscheidet sich für abhängig beschäftigte Männer und Frauen: Männer arbeiten häufiger abends, nachts und in Wechselschicht, während Frauen stärker von Wochenendarbeit (und dabei insbesondere von Samstagsarbeit) betroffen sind.

Abendarbeit ist in den letzten zwanzig Jahren um rund ein Drittel angestiegen. Auch Nachtarbeit ist in diesem Zeitraum (leicht) angestiegen. Sie wird besonders häufig in solchen Wirtschaftsbereichen geleistet, in denen viele Männer, viele Leiharbeiter und wenige Hochqualifizierte tätig sind. Regelmäßige Erwerbstätigkeit an Samstagen sowie an Sonn- und

[30] Dabei handelt es sich um Beschäftigte, die ihre Arbeitszeiten folgendermaßen beschreiben: „Keine formelle Arbeitszeitregelung, lege Arbeitszeiten selbst fest". Insgesamt 12 Prozent der weiblichen und 17 Prozent der männlichen Beschäftigten arbeiten mit solchen „unregulierten und hochgradig selbstgesteuerten" Arbeitszeiten. Zum Vergleich: 42 Prozent der weiblichen und 38 Prozent der männlichen Beschäftigten haben „feste" Arbeitszeiten (vgl. Matta 2015: S. 260, 263).

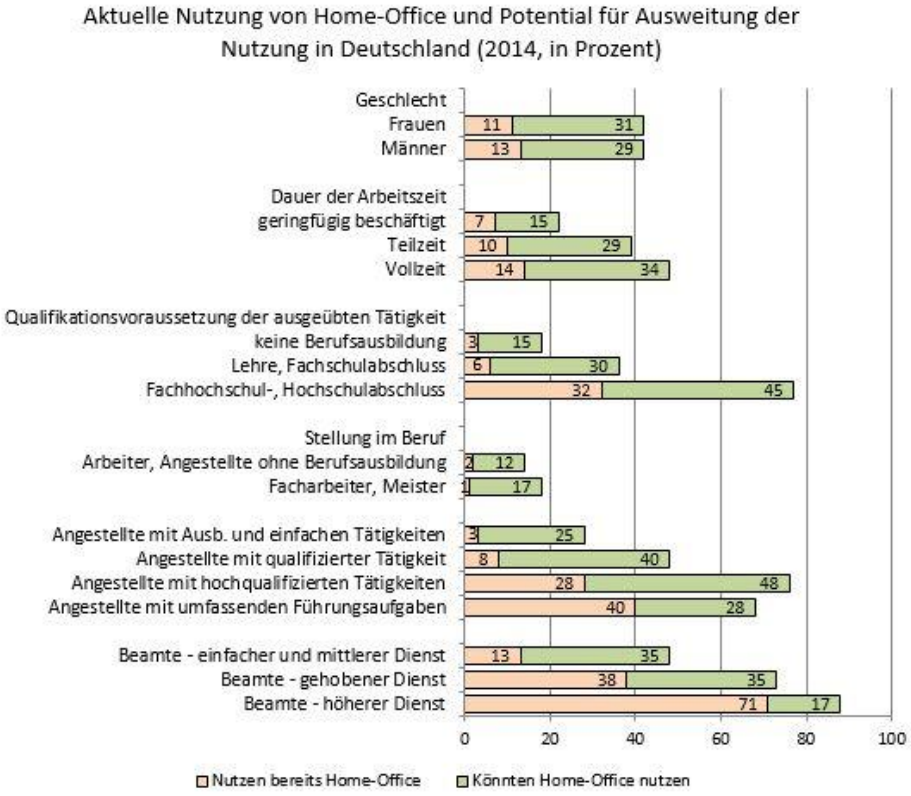
[31] Daten: Sozio-ökonomisches Panel (2011).

Feiertagen hat ebenfalls zugenommen: Heute arbeitet mehr als ein Viertel aller abhängig beschäftigten Frauen regelmäßig samstags. Gerade Teilzeitbeschäftige und Beschäftigte mit Kundenkontakt sind häufiger davon betroffen. Seit Mitte der 1990er Jahre sind zudem immer mehr Frauen und Männer in Wechselschicht tätig. Frauen holen langsam auf, da die Zahl schichtarbeitender Frauen stärker angestiegen ist als die von Männern.

Bei über der Hälfte der Beschäftigten legt der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit fest – rund ein Drittel der Beschäftigten verfügt über ein Arbeitszeitkonto oder arbeitet in Gleitzeit. Hinsichtlich des Einflusses auf die eigene Arbeitszeitlage zeigt sich eine gemischte Bilanz: Viele Beschäftigte haben Möglichkeiten, auf ihre Arbeitszeiten Einfluss zu nehmen, z. B. kurzfristig freie Tage zu nutzen – auf der anderen Seite hat ein größerer Teil der Beschäftigten nicht einmal Einfluss auf Arbeitsbeginn oder -ende. Die Einflussmöglichkeiten fallen besser aus, wo eine betriebliche Interessenvertretung vorhanden ist. Die Arbeitszeiten auf die eigenen persönlichen oder familiären Bedürfnisse abzustimmen, dies gelingt Männern und Teilzeitbeschäftigten etwas besser, Frauen und (überlang) Vollzeitbeschäftigten hingegen schlechter. Insbesondere hochgradig selbstgesteuerte Arbeitszeiten bergen die Gefahr von Überlastung und Überarbeitung: Wer selbstgesteuerte Arbeitszeiten hat, arbeitet drei- bis viermal häufiger in überlanger Vollzeit (d. h. 45 oder mehr Wochenstunden) als Beschäftigte mit festen Arbeitszeiten.

7. Home-Office

7.1 Nutzung von Home-Office



Quelle: Brenke (2016): S. 99 f., Tab. 2, eigene Darstellung.

In Deutschland arbeiten aktuell **12 Prozent der abhängig Beschäftigten** überwiegend oder gelegentlich von zu Hause aus. Dabei zeigen sich **kaum Unterschiede zwischen Frauen (11 Prozent) und Männern (13 Prozent)** in Bezug auf aktuelle Inanspruchnahme von Home-Office-Nutzung. Es sind vor allem Vollzeitbeschäftigte, die von zu Hause aus arbeiten – Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte deutlich seltener. Das gesamte – wenn auch bisher ungenutzte – **Potential** für Home Office liegt für abhängig Beschäftigte **bei gut 40 Prozent** (Brenke 2016: 98).

Zentral ist das Qualifikationsniveau der Beschäftigten: Während ein Drittel der **Beschäftigten mit Hochschulabschluss** teilweise zu Hause arbeitet, trifft dies nur auf eine verschwindend kleine Zahl der Beschäftigten ohne Berufsausbildung zu. Home-Office ist eine Domäne der qualifizierten Angestellten, bzw. sogar der **hochqualifizierten Angestellten**

bzw. solchen mit **umfassenden Führungsaufgaben**, sowie der Beamten im gehobenen und höheren Dienst.

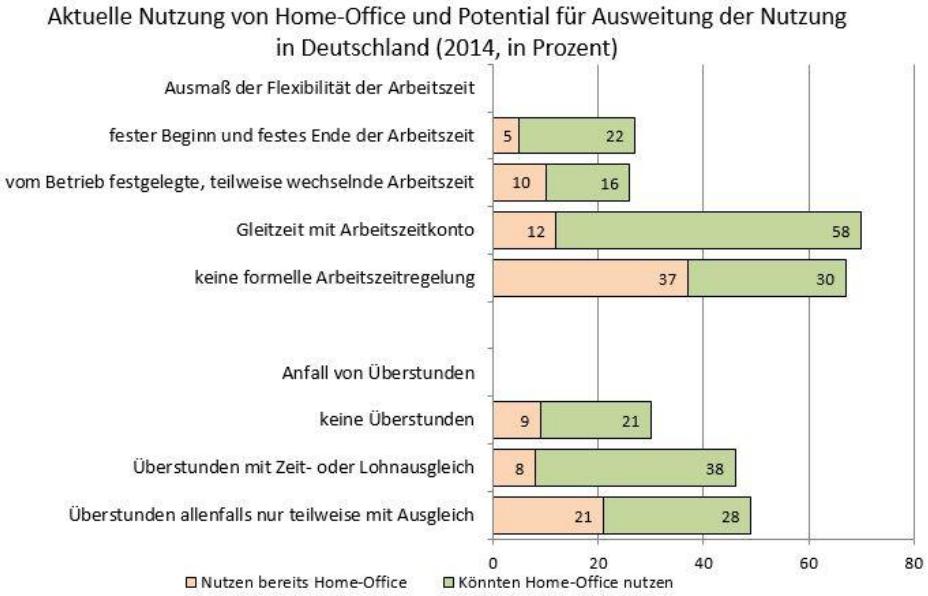
Wichtigen Einfluss auf die Inanspruchnahme von Home-Office nimmt die **konkrete berufliche Tätigkeit** (ohne Abb.): Die höchsten Nutzer/innen-Anteile weisen Lehrer_innen und Hochschullehrer_innen auf (59 Prozent). Weitere Berufsgruppen mit einem hohen Home-Office-Anteil sind Vertreter_innen, Psycholog_innen, Seelsorger_innen, Publizist_innen, Richter_innen und Anwält_innen, IT-Kräfte, Geschäftsleiter_innen, Steuer- und Wirtschaftsfachleute, Ingenieur_innen sowie Wissenschaftler_innen. Im Gegensatz dazu ist Heimarbeit fast gar nicht unter denjenigen Berufen zu finden, die eine Anwesenheit am Ort der Arbeitsausübung voraussetzen, wie z.B. Bau- und Fertigungsberufen, Verkäufer_innen, Fahrzeugführer_innen sowie pflegende, gast- oder hauswirtschaftliche Berufen (vgl. Brenke 2014: 133f.).

Es sind insbesondere die **Selbstständigen,** die ihre Arbeit von zu Hause aus zu erledigen (ohne Abbildung): unter den Selbstständigen mit angestelltem Personal trifft dies auf ein gutes Drittel zu, bei den Solo-Selbstständigen sogar auf die Hälfte (vgl. Brenke 2014: 132). Demgegenüber ist Home-Office unter **abhängig Beschäftigten** deutlich weniger verbreitet, nur 8 Prozent der Arbeitnehmer_innen arbeiten von zu Hause. Meist geschieht dies nur „gelegentlich“ (6 Prozent), nur eine Minderheit der Arbeitnehmer_innen (1,5 Prozent) arbeitet „überwiegend“ zu Hause (vgl. Brenke 2014: 138).

Auch die **Unternehmensgröße** hat Einfluss darauf, wie verbreitet das Home-Office ist: In Unternehmen mittlerer Größe und in Großunternehmen kann Heimarbeit häufiger genutzt werden, als in kleineren Firmen (ohne Abb.). Große Unternehmen planen auch häufiger einen weiteren Ausbau des Angebots an Home-Office-Möglichkeiten für ihre Beschäftigten als andere Unternehmen.[32]

32 Laut einer Befragung von 1000 Personalleiter_innen aus verschiedenen Wirtschaftsbereichen durch das ifo Institut für Wirtschaftsforschung ist Home-Office bei der Hälfte der Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten integraler Bestandteil der Unternehmensorganisation, während das bei Firmen mit weniger Beschäftigten nur für ein gutes Drittel zutrifft (vgl. Jacob-Puchalska 2013: S. 70).

7.2 Potentiale für eine Ausweitung des Home-Office



Quelle: Brenke (2016): S. 101, Tab. 3, eigene Darstellung.

In Betrieben mit geringer Arbeitszeitflexibilität wird Home-Office seltener genutzt und es gibt zudem geringere Möglichkeiten einer zukünftigen Ausweitung. Am weitesten etabliert ist Home-Office dagegen in Betrieben ohne formelle Arbeitszeitregelung:

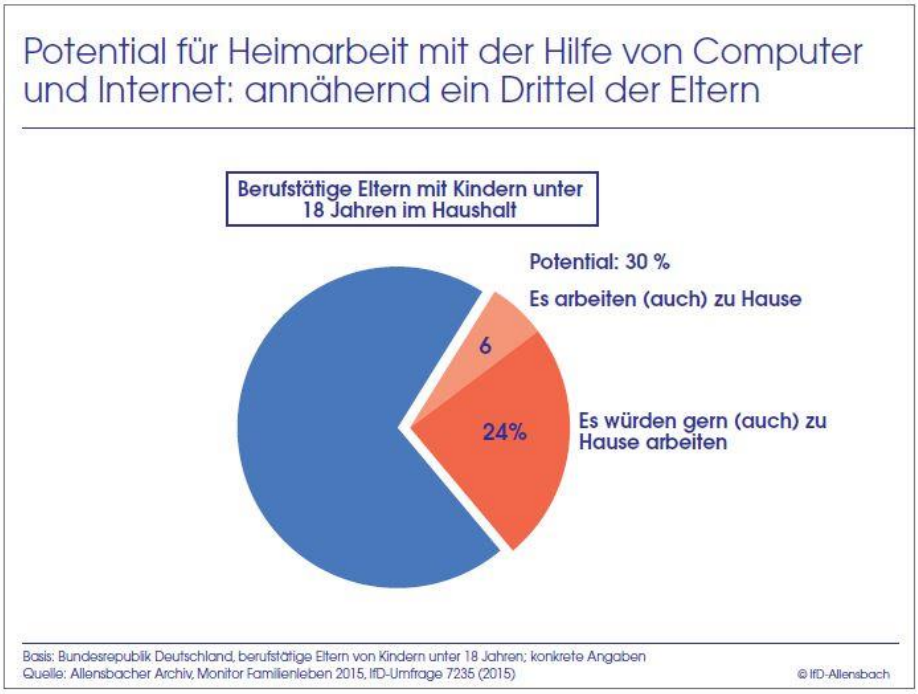
- In Betrieben mit **festem Beginn und Ende der Arbeitszeit** nutzt nur jede_r 20. Arbeitnehmer_in die Möglichkeit zum Home-Office, nur für jede_n 5. Arbeitnehmer_in besteht darüber hinaus noch Nutzungspotential.
- Dort, wo **keine formelle Arbeitszeitregelung** besteht, nutzt jedoch mehr als ein Drittel der Beschäftigten bereits Home-Office, für weitere 30 Prozent der Beschäftigten besteht zudem Nutzungspotential.

Es sind vor allem **Beschäftigte, die keinen oder allenfalls teilweise einen Ausgleich für ihre Überstunden erhalten** (in Geld oder Zeit), die die Möglichkeiten des Home-Office bisher nutzen. Beschäftigte ohne Überstunden bzw. mit Zeit- oder Lohnausgleich für die Mehrarbeit arbeiten deutlich seltener von zu Hause aus. Insbesondere für letztgenannte Gruppe besteht aber das größte bislang ungenutzt Potential für ein Arbeiten im Home-Office.

Für die Interpretation ist jedoch zu beachten, dass nur jeweils etwa zwei Drittel der Arbeitnehmer_innen, die die Möglichkeit zum Home-

Office bisher nicht nutzen, dies auch tatsächlich gerne nutzen würden (vgl. Brenke 2016: 100).

7.3 Nutzungspotential für Eltern

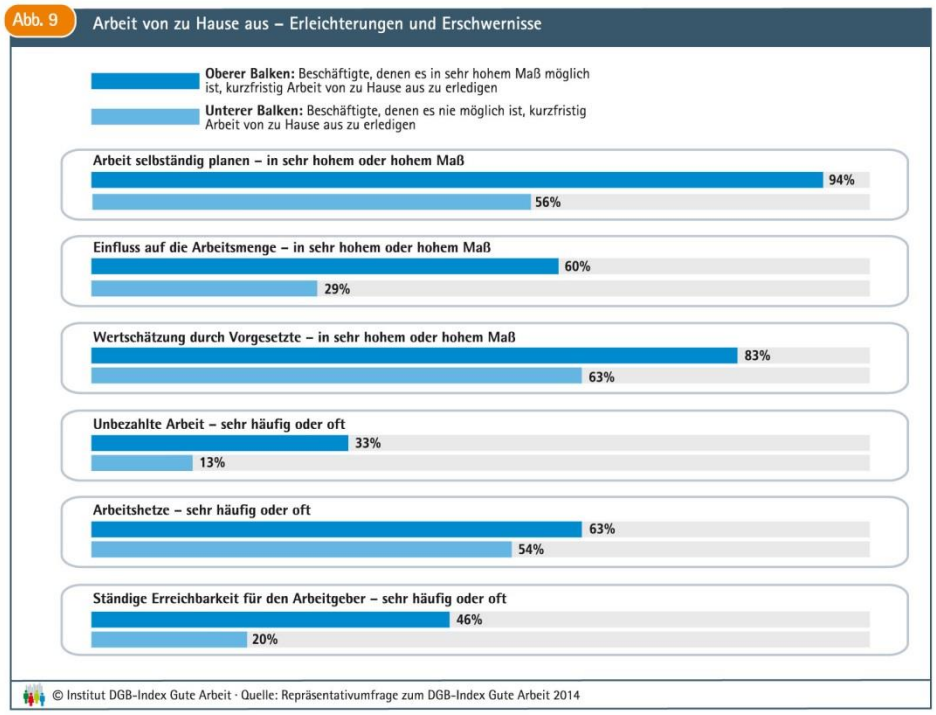


Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (2015b): S. 10, Schaubild 1.

Nach Umfrageergebnissen arbeiten nur **6 Prozent der Eltern mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt** bisher (auch) von zu Hause aus. Für Eltern zeigt sich allerdings eine große Diskrepanz zwischen bisheriger Nutzung von Home-Office und dem Wunsch danach: **Viermal so viele** Beschäftigte mit Kinderbetreuungsaufgaben **würden gerne (auch) von zu Hause aus arbeiten** als es bisher schon Realität ist.

Diese Diskrepanz legt nahe, dass gerade Eltern sich mittels Home-Office eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und eine Erleichterung ihrer Vereinbarkeitssituation vorstellen könnten.

7.4 Vor- und Nachteile von Home-Office



Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit (2014): S. 12, Abb. 9.

Beschäftigte, die kurzfristig im Home-Office arbeiten können, berichten von **größerer Handlungsautonomie** in der Arbeitserledigung sowie **größerer Wertschätzung durch Vorgesetzte** als Beschäftigte ohne Home-Office. Gleichzeitig verbinden sich mit dem Arbeiten von zu Hause aus auch **Nachteile**:

- Immerhin jeder Dritte der Beschäftigten leistet sehr häufig oder oft **unbezahlte Arbeit** (Beschäftigte ohne Home-Office: jede_r Siebte).
- Auch **Arbeitshetze** erleben Beschäftigte mit Home-Office etwas häufiger (Beschäftigte mit/ohne Home-Office: 63 Prozent bzw. 54 Prozent).
- Die Verpflichtung zur **ständigen Erreichbarkeit** für den Arbeitgeber besteht für Home-Office-Nutzer_innen mehr als doppelt so häufig wie für Beschäftigte ohne Home-Office (46 gegenüber 20 Prozent).

Bei der Interpretation ist zu beachten: die hier genannten Differenzen ergeben sich nicht allein aus der Nutzung von Home-Office, sondern gehen v.a. auf die zu Grunde liegenden Unterschiede in den beruflichen Tätigkeiten bzw. den hierarchischen Positionen der Befragten mit und ohne Home-Office (vgl. Kapitel 7.1) zurück.

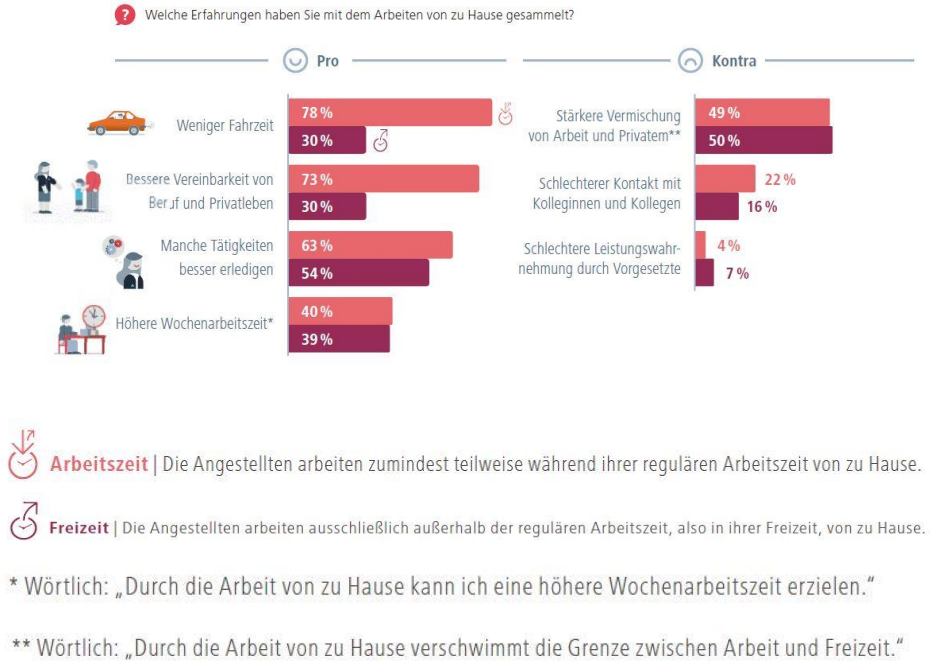
7.5 Gründe für Wunsch nach Home-Office

Quelle: BMAS (2015): S. 17.

Unter den Gründen für Home-Office[33] dominieren **private und familiäre Motive**: Drei Viertel der Befragten erhoffen sich dadurch eine (bessere) Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für knapp zwei Drittel der Befragten sind die eingesparte Fahrzeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit ausschlaggebend.[34] Genuin **berufsrelevante Motive** werden **hingegen seltener**, aber immer noch von einer größeren Gruppe genannt: Fast die Hälfte der Befragten erhofft sich, durch das Home-Office „mehr" bzw. „effizienter" arbeiten zu können, und ein Drittel begründet den Wunsch damit, dann „besser" (vermutlich im Sinne von: konzentrierter, intensiver) arbeiten zu können.

[33] Die Ergebnisse basieren auf einer Befragung von Betrieben und Beschäftigten zum Thema mobiles Arbeiten (vgl. BMAS 2015: S. 6).
[34] Bei der Beantwortung der Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

7.6 Auswirkungen des Home-Office



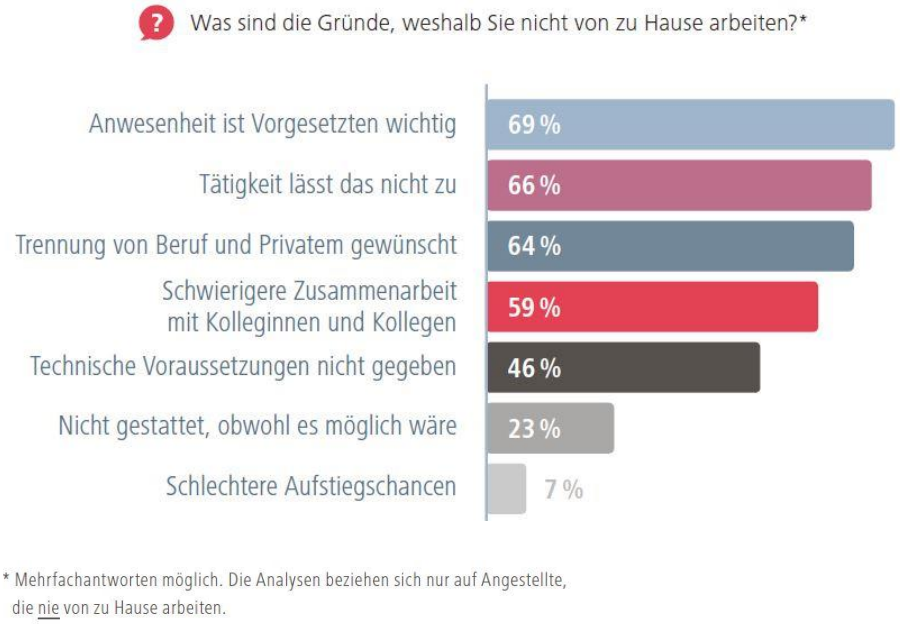
Quelle: BMAS (2015): S. 14.

Von **positiven Auswirkungen** des Home-Office berichten vor allem Beschäftigte, die **innerhalb ihrer üblichen Arbeitszeiten** – anstatt am Arbeitsort – von zu Hause arbeiten: Mehr als drei Viertel von ihnen profitieren von verkürzten Fahrzeiten und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Fast zwei Drittel können durch das Home-Office manche (beruflichen) Tätigkeiten „besser" erledigen (vermutlich im Sinne von: effizienter, konzentrierter). Deutlich **weniger positiv** sind die Auswirkungen des Home-Office für solche Beschäftigten, die ausschließlich in ihrer Freizeit – und damit ausschließlich **außerhalb der regulären Arbeitszeit** – von zu Hause arbeiten: Weniger als ein Drittel gibt dann an, von verkürzten Fahrzeiten zu profitieren bzw. Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Eine „bessere" Erledigung von (beruflichen) Tätigkeiten berichtet immerhin noch jede_r Zweite. Grundsätzlich wird das Home-Office **positiver** beurteilt, **wenn die Arbeitszeit zu Hause regulär entlohnt** wird.

Bei der Beurteilung **negativer Auswirkungen** unterscheiden sich beide Beschäftigtengruppen hingegen kaum: Beide Gruppen erleben v.a. die starke Vermischung von Arbeit und Privatem als Nachteil, aber auch den schlechteren Kontakt zu Kolleg_innen bzw. die schlechtere

Leistungswahrnehmung durch die Vorgesetzten erweist sich als Nachteil.

7.7 Gründe gegen ein Arbeiten im Home-Office



Quelle: BMAS (2015): S. 16.

Mehr als **zwei Drittel** der Beschäftigten, die nie zu Hause arbeiten, nutzen **aus arbeitsorganisatorischen Gründen kein Home-Office**, weil dem Vorgesetzten die Anwesenheit im Betrieb wichtig ist, weil die Tätigkeit gar kein Arbeiten von zu Hause zulässt oder weil dadurch die Zusammenarbeit mit den Kolleg_innen schwieriger werden würde. Bei knapp der Hälfte der Nicht-Nutzerinnen fehlen auch schlicht die technischen Voraussetzungen für ein Arbeiten von zu Hause. Analog zu den negativen Erfahrungen von Befragten, die das Home-Office nutzen (vgl. Abb. 7.6), lehnen fast **zwei Drittel** der Nicht-Nutzer_innen die Arbeit von zu Hause ab, weil sie **Wert auf die Trennung von Beruf und Privatem** legen. Bei einer kleineren Gruppe gestattet der Arbeitgeber das Home-Office nicht, obwohl eigentlich das Potential für diese Arbeitsform gegeben wäre. Die Furcht vor schlechteren Aufstiegschancen äußert allerdings nur eine kleine Minderheit (7 Prozent).

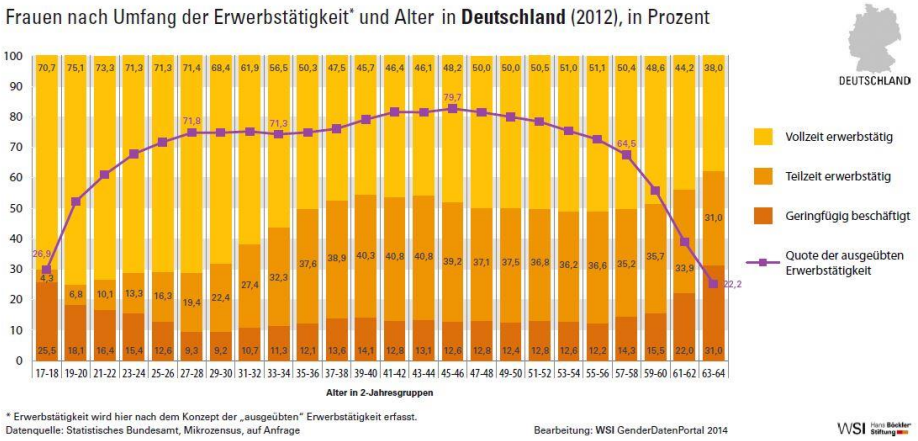
7.8 Zusammenfassung

Bislang nutzt nur ein kleiner Teil der abhängig Beschäftigten das Home-Office, Frauen und Männer in vergleichbarem Umfang. Für rund 40 Prozent aller Arbeitsplätze besteht aber das Potential zum Home-Office. Ob jemand im Home-Office arbeitet, hängt vor allem von tätigkeitsspezifischen Faktoren ab – vom Qualifikationsniveau, der Art der beruflichen Tätigkeit, der beruflichen Stellung sowie der Betriebsgröße. Auch arbeitsplatzspezifische Merkmale – das Ausmaß an Überstunden und der Grad der Arbeitszeitflexibilisierung – sind ausschlaggebend. Mit dem Home-Office geht eine verstärkte Handlungsautonomie in der Arbeit einher – aber auch massive Nachteile. Die negativen Auswirkungen sind stärker, wenn das Arbeiten von zu Hause außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit (d.h. zusätzlich) stattfindet und wenn die Stunden nicht entlohnt werden.

Für Eltern ist ein Arbeiten von zu Hause attraktiv. Der Wunsch zu Hause zu arbeiten, wird generell vorrangig durch private und familiäre Belange ausgelöst. Auf der anderen Seite wird die Vermischung von Privatem und Beruflichem dann aber auch von Vielen negativ erlebt. Genau dies spricht für viele Nicht-Nutzerinnen gegen das Home-Office, neben arbeitsorganisatorischen und technischen Fragen.

8. Erwerbsumfang nach Altersgruppen

8.1 Erwerbsumfang von Frauen nach Alter



Quelle: Hobler et al. (2014): Erwerbsumfang nach Alter 2012, Abb. 1.

Erwerbstätige[35] **Frauen** arbeiten im Jahr 2012 **je nach Alter** in unterschiedlichem Ausmaß in Vollzeit, sozialversicherungspflichtiger Teilzeit oder in Minijobs:

- Mehrheitlich in **Vollzeit** tätig sind erwerbstätige Frauen bis zu einem Alter von 36 Jahren. Unter den Frauen jenseits des 36. Lebensjahres arbeitet (oftmals) nur der kleinere Teil in Vollzeit.
- Einer **Teilzeitbeschäftigung** geht mehr als ein Fünftel der erwerbstätigen Frauen zwischen 29 und 64 Jahren nach. Von den Frauen ab Mitte 30 arbeitet ein Drittel in Teilzeit.
- Ausschließlich in einem **Minijob** tätig sind im Durchschnitt etwa 13 Prozent aller erwerbstätigen Frauen zwischen 19 und 60 Jahren. Höhere Anteile an Minijobberinnen finden sich unter jüngeren Frauen bis 19 Jahren sowie unter Älteren ab 61 Jahren.

35 Das Konzept der ausgeübten Erwerbstätigkeit wird wie folgt definiert: „Berücksichtigt werden bei der ‚ausgeübten Erwerbstätigkeit' Personen, die normalerweise einer auf Erwerb ausgerichteten Tätigkeit nachgehen mit Ausnahme der Personen, die in der Berichtswoche aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, Altersteilzeit, persönlichen oder familiären Verpflichtungen nicht gearbeitet haben. Erwerbstätige Personen, die in der Berichtswoche aufgrund von Urlaub, Krankheit oder anderen, in erster Linie betrieblichen Gründen nicht gearbeitet haben, werden dagegen bei der ‚ausgeübten Erwerbstätigkeit' eingeschlossen". (BMFSFJ 2014: S. 4)

Die Abbildung zeigt deutlich, dass höhere Quoten an „ausgeübter“ Erwerbstätigkeit bei Frauen zwischen dem 35. und 60. Lebensjahr mit höheren Anteilen an Teilzeiterwerbstätigkeit einhergehen.

8.2 Erwerbsumfang von Männern nach Alter

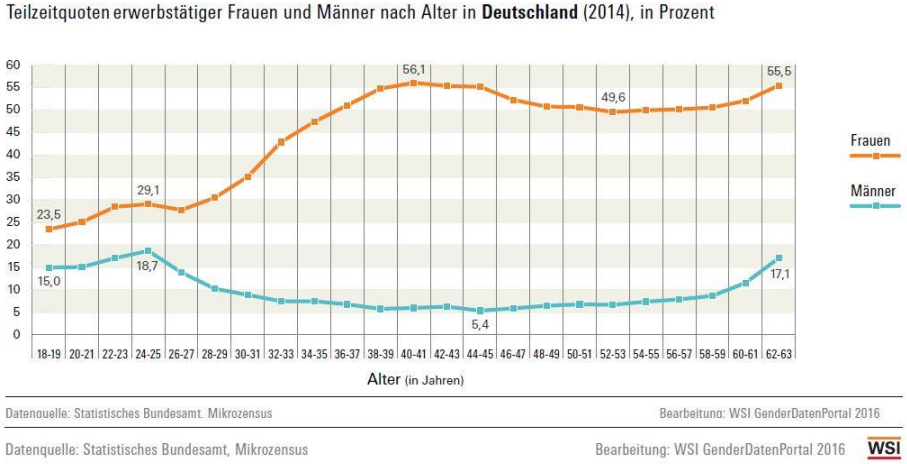
Quelle: Hobler et al. (2014): Erwerbsumfang nach Alter 2012, Abb. 2.

Erwerbstätige **Männer** arbeiten im Jahr 2012 in Deutschland durchweg **mehrheitlich** in **Vollzeit**:

- Zwischen 29 und 58 Jahren arbeiten Männer meist zu über 90 Prozent in **Vollzeit**.
- Bei den jüngeren Männern unter 29 Jahren und den älteren Männern ab 59 Jahren liegt der Anteil an **Teilzeit** und **Minijobs** bei 10 bis 20 Prozent. Damit spielt Teilzeitarbeit in diesen Altersgruppen keine unwichtige Rolle.

Männer zwischen 29 und 58 Jahren, die besonders hohe Quoten an „ausgeübter“ Erwerbstätigkeit aufweisen, sind besonders selten in Teilzeit oder nur geringfügig beschäftigt.

8.3 Teilzeitquoten von Frauen und Männern nach Alter



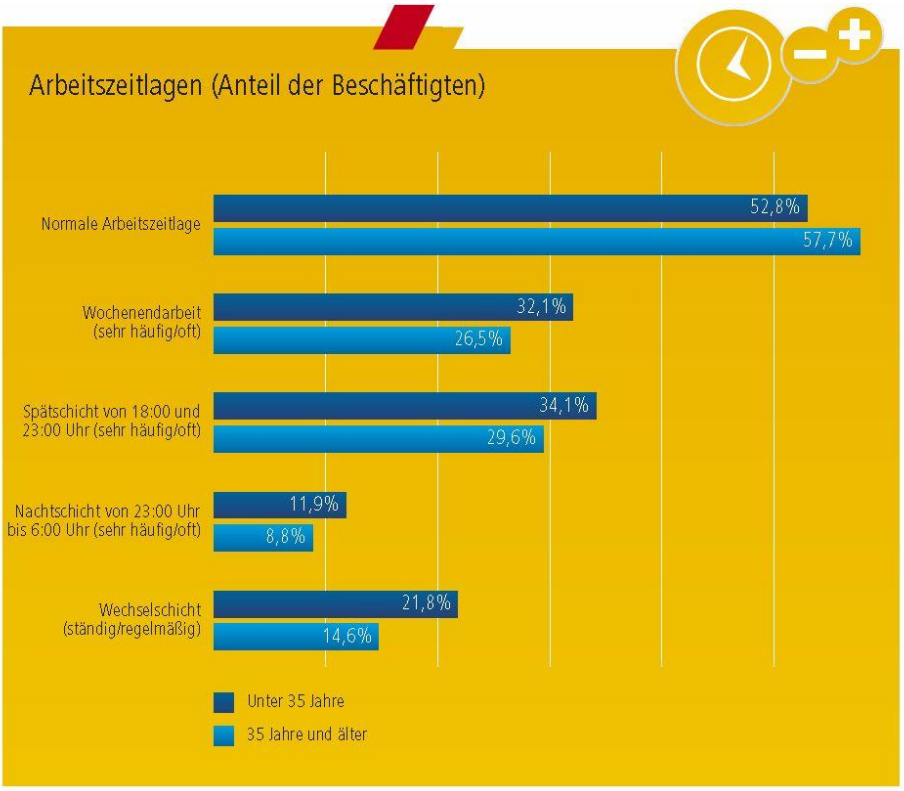
Quelle: Hobler et al. (2016h): Teilzeitbeschäftigung der Erwerbstätigen nach Alter 2014, Abb. 1.

Bei den **Männern** in Deutschland lässt die **Teilzeitquote nach Altersgruppen** für das Jahr 2014 eine deutlich „wannenartige“ Verteilung erkennen: Im Alter von 22 bis 25 Jahren ist jeder sechste erwerbstätige Mann Teilzeitbeschäftigter. In den mittleren Altersgruppen arbeitet hingegen nur eine kleine Minderheit der Männer in Teilzeit, bei den 45-Jährigen sind es sogar nur 5 Prozent. Erst für die über 60-Jährigen Männer sind höhere Teilzeitquoten festzustellen. Die große Mehrheit der Männer in Deutschland arbeitet damit **nur phasenweise im Lebensverlauf Teilzeit**, vor allem **am Anfang und/oder am Ende ihres Erwerbslebens**.

Ein ganz anderes Bild ergibt sich für **Frauen** in Deutschland: Bei ihnen ist ein extremer **Anstieg der Teilzeitquote zwischen Ende 20 (jede vierte Frau) und Anfang 40 (mehr als jede zweite Frau)** sowie ein Verbleib der Teilzeitquote auf hohem Niveau für die älteren Altersgruppen zu erkennen. Dieser starke Anstieg im mittleren Lebensalter dürfte vorwiegend auf die Teilzeitbeschäftigung von Frauen mit Kindern zurückzuführen sein (vgl. Kap. 9.). Insgesamt ist ab Mitte 30 die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen in Deutschland teilzeitbeschäftigt.

Ab dem 30. Lebensjahr gehen die Teilzeitquoten von Frauen und Männern extrem auseinander.

8.4 Arbeitszeitlage von jüngeren und älteren Beschäftigten



Quelle: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (2015): S. 19.

Jeweils **gut die Hälfte der Beschäftigten** arbeitet mit **normaler Arbeitszeitlage** – dies gilt sowohl für Beschäftige unter und über 35 Jahre. Allerdings sind **jüngere Beschäftigte** (unter 35 Jahren) weitaus **häufiger** als ältere Beschäftigte (über 35 Jahren) von Arbeitszeiten betroffen, die **außerhalb der normalen Arbeitszeit** liegen:

- Jüngere arbeiten anteilig häufiger am Wochenende (32 gegenüber 27 Prozent), am späten Abend (34 gegenüber 30 Prozent), oder in der Nacht (12 gegenüber 9 Prozent).
- Auffallend ist Differenz der beiden Altersgruppen bzgl. der Wechselschicht: Mehr als jede_r Fünfte der unter 35-Jährigen (22 Prozent) arbeitet ständig/regelmäßig in Wechselschicht, wohingegen es bei den über 35-Jährigen gerade einmal jede_r Sechste ist (15 Prozent).

Damit haben **jüngere Beschäftigte** deutlich **schlechtere Chancen**, Familie und Privatleben mit dem Arbeitsalltag **zu vereinbaren**.

8.5 Zusammenfassung

Bei den Frauen ist eine starke Erwerbsbeteiligung über die verschiedenen Altersstufen hinweg jeweils mit einem hohen Anteil an Teilzeit verbunden. Bei den Männern zeigt sich ein umgekehrter Zusammenhang: In Altersstufen mit hoher Erwerbstätigenquote befinden sie sich vergleichsweise selten in Teilzeitarbeit.

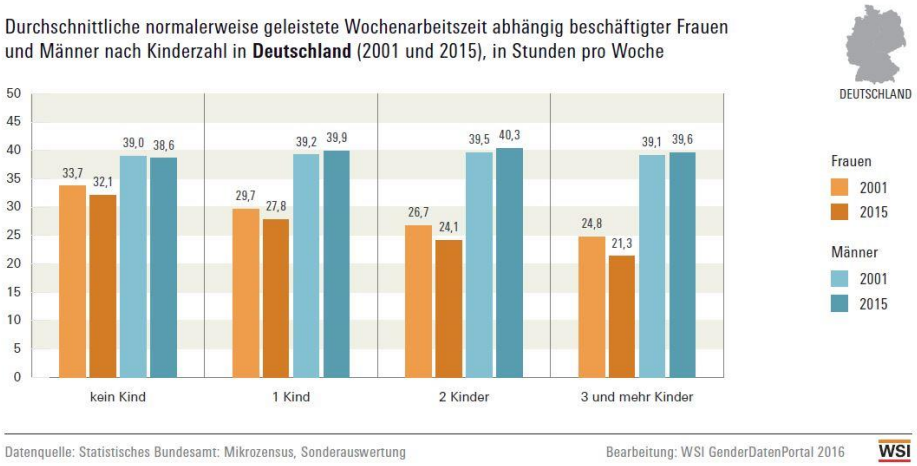
Die Teilzeitquoten von Frauen und Männern fallen nur für jüngere Beschäftigte vergleichbar aus – ab dem 30. Lebensjahr gehen sie dann jedoch diametral auseinander und nähern sich auch mit höherem Alter nicht wieder an. Männer arbeiten in den mittleren Altersgruppen kaum in Teilzeit; wenn, dann leisten sie zum Beginn und zum Ende ihres Erwerbslebens Teilzeitarbeit. Bei den Frauen steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hingegen in der mittleren Altersgruppe stark an und bleibt für die weiteren Altersstufen dann auf hohem Niveau.

Insgesamt arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten in normaler Arbeitszeitlage. Abweichende Arbeitszeitlagen am Wochenende, am Abend oder in der Nacht bzw. in Wechselschicht sind unter jüngeren Beschäftigten (unter 35 Jahren) anteilig weiter verbreitet als unter älteren Beschäftigten (ab 35 Jahren). Dies verschlechtert ihre Chancen auf Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit.

9. Familie und Arbeitszeit

In Deutschland werden die Arbeitszeiten der Beschäftigten stark davon beeinflusst, ob sie Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben im privaten Bereich übernehmen. Besonders einschneidend wirken sich diese Aufgaben beim Beginn der Familienphase aus – allerdings fast ausschließlich für die Mütter. Ihre Erwerbsverläufe und Arbeitszeiten werden dadurch grundlegend und in den meisten Fällen auch nachhaltig beeinflusst. In der Regel arbeiten Mütter kürzer als Frauen ohne Kinder. Umgekehrt ist es bei den Vätern, denn diese arbeiten im Durchschnitt länger als Männer ohne (minderjährige) Kinder.

9.1 Arbeitszeiten von Müttern und Vätern – nach Anzahl der Kinder



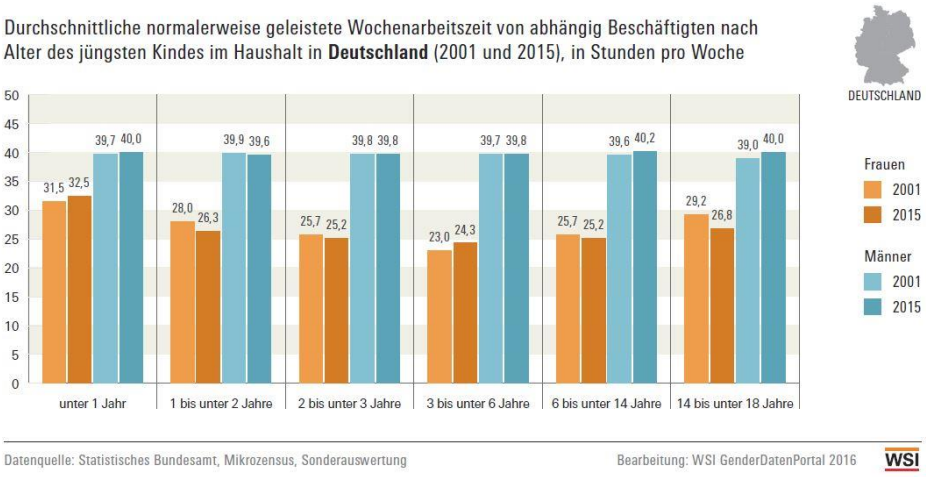
Quelle: Sopp/Wagner (2016b): Arbeitszeit nach Anzahl der Kinder 2001 und 2015, Abb. 1.

Die **Arbeitszeiten der Männer ändern sich kaum mit der Kinderzahl**. Bei Frauen beeinflusst die Zahl (Abb. 9.1) und das Alter (Abb. 9.2) der im Haushalt lebenden Kinder die Arbeitszeiten jedoch erheblich. **Je mehr Kinder** im Haushalt leben, **desto kürzer** werden die **Arbeitszeiten der Frauen**. Die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Männer bleiben hingegen relativ stabil, unabhängig davon ob sie Vater sind und wie viele Kinder in ihrem Haushalt leben.

Der Zeitvergleich zwischen den Jahren 2001 und 2015 belegt, dass die Abstände zwischen den unterschiedlichen Typen von Familienhaushalten relativ stabil bleiben. Jedoch fallen die Arbeitszeiten von Frauen

mit Kindern im Jahr 2015 vergleichsweise noch etwas kürzer aus als 2001, bedingt durch die Zunahme von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung unter Frauen (vgl. Abb. 4.1).

9.2 Arbeitszeiten von Müttern und Vätern – nach Alter des jüngsten Kindes



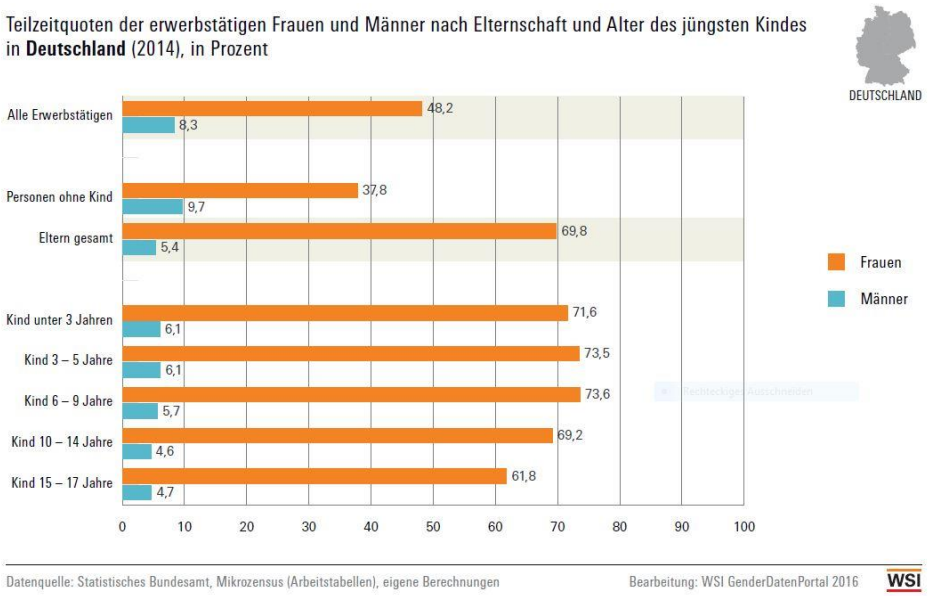
Quelle: Sopp/Wagner (2016a): Arbeitszeit nach Alter des jüngsten Kindes 2001 und 2015, Abb. 1.

Neben der Anzahl der Kinder beeinflusst auch das Alter des jüngsten im Haushalt lebenden Kindes die Arbeitszeitdauer von erwerbstätigen Mütter: **Am kürzesten** fallen die **Arbeitszeiten von Frauen mit Kindern im Kindergartenalter zwischen 3 und 6 Jahren** aus (24 Wochenstunden).[36] Demgegenüber ändern sich die durchschnittlichen **Arbeitszeiten der Väter kaum mit dem Alter des jüngsten Kindes**. Sie liegen durchgehend bei etwa 40 Stunden pro Woche.

Im Zeitvergleich zwischen 2001 und 2015 zeigen sich bei den Vätern keine Unterschiede während die Mütter im Jahr 2015 fast durchgängig etwas kürzere Arbeitszeiten aufweisen als 2001.

36 Die relativ langen Arbeitszeiten der Frauen mit jüngstem Kind unter einem Jahr ergeben sich daraus, dass in dieser Gruppe gezielt nur jene Frauen bereits wieder erwerbstätig sind, die eine starke Erwerbsorientierung aufweisen und dementsprechend mit einer hohen Arbeitszeit schnell wieder in den Beruf zurückkehrt sind.

9.3 Teilzeitquoten von Männern und Frauen – nach Alter des jüngsten Kindes



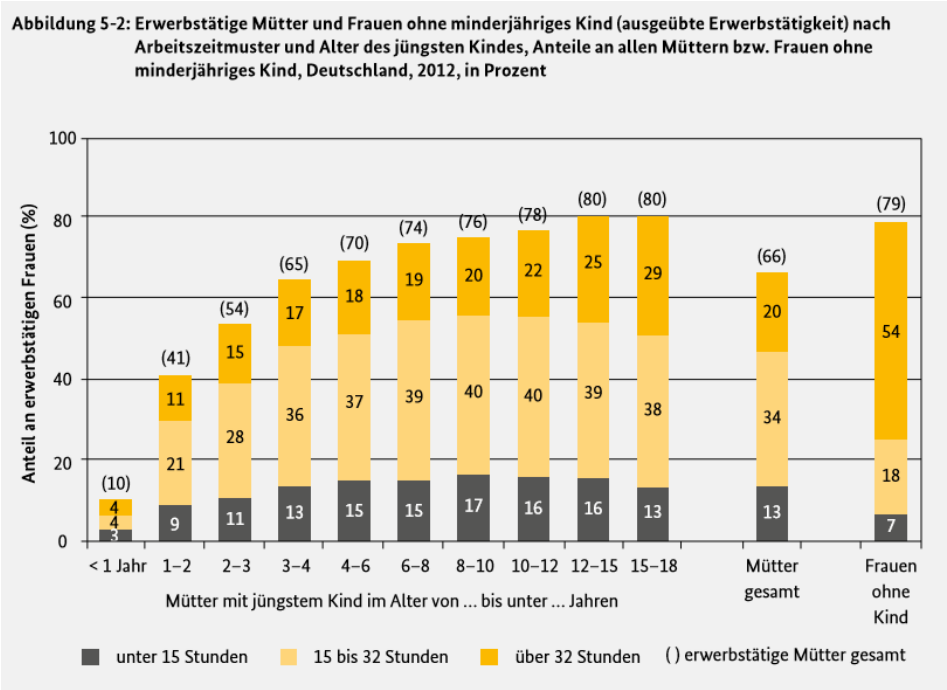
Quelle: Hobler et al. (2016g): Teilzeitquoten nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes 2015, Abb. 1.

Frauen in Deutschland sind weitaus häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer (vgl. Abb. 3.3). Die **Teilzeitquote** wird neben dem Geschlecht auch **stark durch Elternschaft und das Alter des jüngsten Kindes beeinflusst**. Allerdings in entgegengesetzten Richtungen für Frauen und Männer:

- Die Teilzeitquote von Müttern fällt doppelt so hoch aus wie die von Frauen ohne Kinder (67 gegenüber 38 Prozent).
- Die Teilzeitquoten von Vätern liegen deutlich unter denen der kinderlosen Männer (5 Prozent gegenüber 10 Prozent).

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mütter in Deutschland variiert zudem erkennbar mit dem Alter des jüngsten Kindes, während sich die ohnehin viel niedrigere Teilzeitquote der Väter unbeeinflusst vom Alter des jüngsten Kindes erweist.

9.4 Erwerbsumfang von Müttern – nach Alter des jüngsten Kindes



Quelle: BMFSFJ (2014): S. 39, Abb. 5-2.

Mütter sind in **anderen Arbeitszeitgruppen tätig als Frauen ohne Kinder:** umso kürzer, je jünger ihr jüngstes Kind ist. Insgesamt arbeitet weniger als ein Viertel von ihnen in Vollzeit oder vollzeitnaher Tätigkeit (> 32 Stunden/Woche). Selbst Mütter mit Kindern ab 12 Jahren, die im gleichen Umfang erwerbstätig sind wie Frauen ohne Kinder, arbeiten erkennbar seltener in Vollzeit oder vollzeitnaher Tätigkeit.

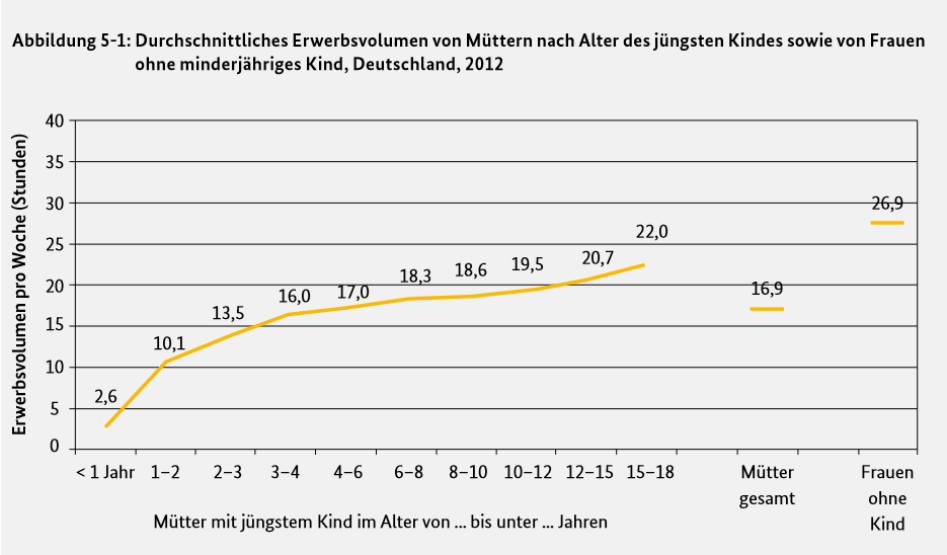
Dabei steigt die Erwerbsbeteiligung der Mütter mit dem Alter des jüngsten Kindes stark an: Im ersten Lebensjahr liegt die Erwerbstätigenquote bei nur 10 Prozent, im zweiten Lebensjahr bereits bei 41 Prozent und im dritten Lebensjahr bei 54 Prozent. Nach dem Ende der Grundschulzeit des jüngsten Kindes (d.h. ab dem 12. Lebensjahr) liegt sie mit 80 Prozent auf vergleichbarem Niveau von Frauen ohne Kinder.

Allerdings erfolgt die Erwerbsbeteiligung von Müttern in deutlich anderen Arbeitszeitgruppen:

- In (fast) allen Altersgruppen (des jüngsten Kindes) arbeitet die Mehrheit der **Mütter in Teilzeit mit 15 bis 32 Stunden**. Die Teilzeit steigt in den ersten beiden Lebensjahren rapide an, von 4 Prozent im ersten auf 21 Prozent im zweiten Lebensjahr.

- Der Anteil an **vollzeitbeschäftigten Müttern** steigt mit dem Alter des jüngsten Kindes langsam an, liegt aber selbst im Teenageralter der Kinder gerade mal bei 29 Prozent.
- In den ersten Lebensjahren steigt der Anteil an **geringfügiger Beschäftigung unter Müttern** stark an. Auch Mütter mit Kindern im Teenageralter arbeiten doppelt so oft geringfügig wie Frauen ohne Kinder.

9.5 Erwerbsvolumen von Müttern – nach Alter des jüngsten Kindes



Quelle: BMFSFJ (2014): S. 38, Abb. 5-1.

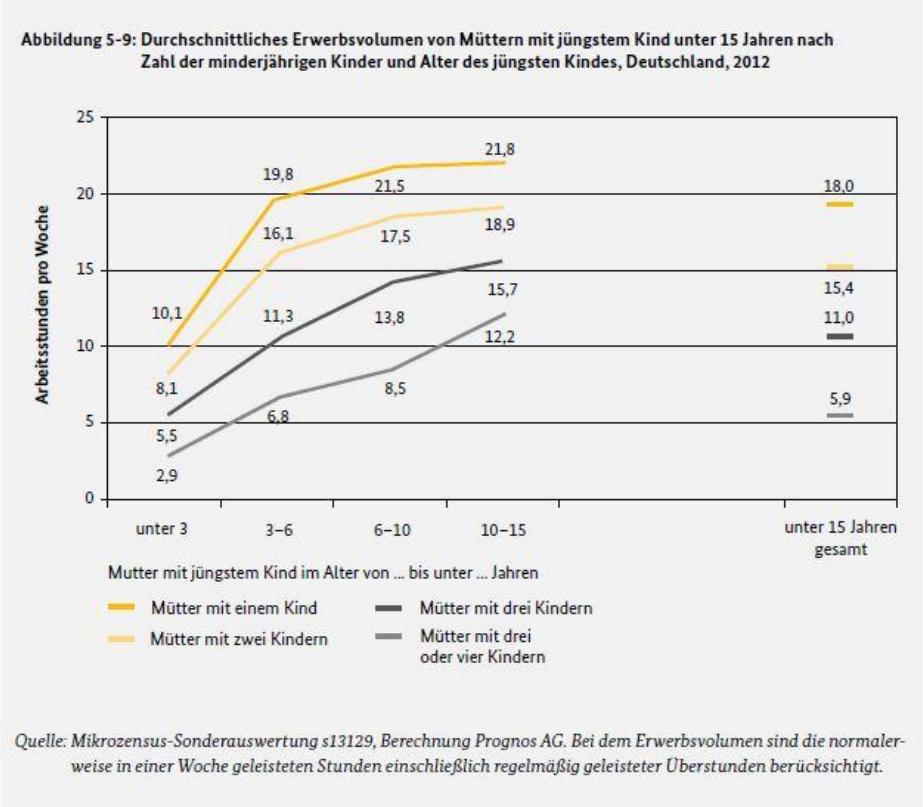
Das **Erwerbsvolumen**[37] **von Müttern** mit minderjährigen Kindern beträgt 17 Wochenstunden und fällt damit **um zehn Stunden niedriger** aus als das von Frauen ohne (minderjährige) Kinder.

Grundsätzlich gilt: Das Arbeitsvolumen der Mütter steigt mit dem Alter der Kinder kontinuierlich an. Allerdings arbeiten selbst die Mütter mit jugendlichen Kindern (ab 15 Jahren) immer noch in deutlich geringerem Umfang als Frauen ohne Kinder. Dies ist auf eine stärkere Verbreitung von Teilzeit- und geringfügigen Arbeitszeiten unter den Müttern zurück-

37 Das Erwerbsvolumen berücksichtigt die normalerweise in einer Woche geleisteten Arbeitsstunden einschließlich der regelmäßig geleisteten Überstunden. Dabei wird die Summe aller von Müttern geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden durch die Zahl aller Mütter (das beinhaltet auch die nicht erwerbstätigen Mütter) geteilt.

zuführen, denn beide Gruppen – Mütter wie Frauen ohne Kinder – haben dieselben Erwerbstätigenquoten.

9.6 Erwerbsvolumen von Müttern – nach Anzahl der Kinder und Alter des jüngsten Kindes



Quelle: BMFSFJ (2014): S. 47, Abb. 5-9.

Nicht nur das Alter, sondern auch die **Anzahl an Kindern beeinflusst das durchschnittliche Erwerbsvolumen von Müttern**: So sinkt das Erwerbsvolumen der Frauen mit zunehmender Anzahl an Kindern deutlich ab.

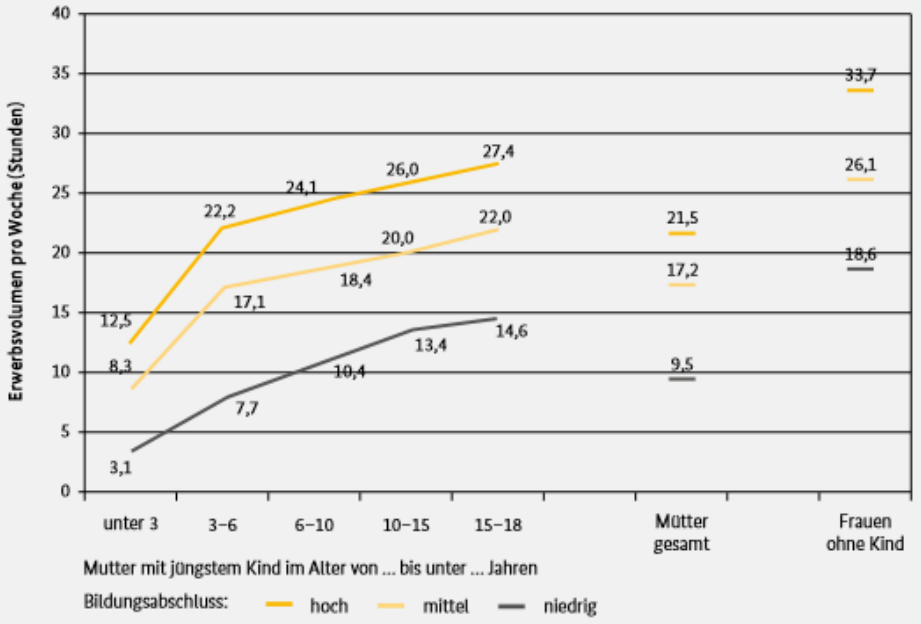
Während Frauen mit einem Kind unter 15 Jahren durchschnittlich 18 Stunden in der Woche arbeiten, liegt das Erwerbsvolumen bei Frauen mit zwei Kindern im Durchschnitt um gut zweieinhalb Stunden darunter (15,4 Stunden). Das Erwerbsvolumen von Frauen mit drei Kindern beträgt sogar nur 11 Wochenstunden und Mütter mit vier (oder mehr)

Kindern erreichen im Durchschnitt nur ein Erwerbsvolumen von knapp 6 Stunden.

Besonders stark ausgeprägt sind die Unterschiede des Erwerbsvolumens, wenn das jüngste Kind im Kindergarten- oder Grundschulalter ist.

9.7 Erwerbsvolumen von Müttern – nach Bildungsabschluss und Alter des jüngsten Kindes

Abbildung 5-16: Durchschnittliches Erwerbsvolumen von Müttern sowie von Frauen ohne minderjähriges Kind nach Bildungsabschluss (ISCED-97 Stufen) und Alter des jüngsten Kindes, Deutschland, 2012



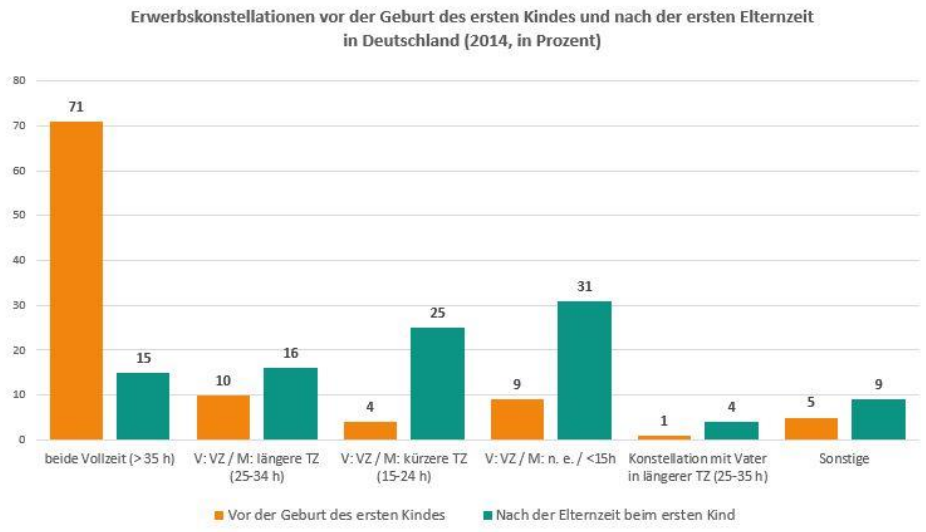
Quelle: Mikrozensus-Sonderauswertung s13129, Berechnung Prognos AG. Bei dem Erwerbsvolumen sind die normalerweise in einer Woche geleisteten Stunden einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden berücksichtigt. Bei den Frauen ohne Kind sind ausschließlich Frauen im Alter von 20 bis unter 55 Jahren berücksichtigt.

Quelle: BMFSFJ (2014): S. 55, Abb. 5-16.

Auch die **Höhe des beruflichen Bildungsabschlusses der Mutter** beeinflusst das durchschnittliche Erwerbsvolumen: Mütter mit **Hochschulabschluss** oder einer vergleichbaren Qualifikation weisen ein durchschnittliches Erwerbsvolumen von 21,5 Wochenstunden auf und arbeiten damit **mehr als 4 Stunden/Woche länger als Mütter mit mittlerem Bildungsabschluss**. Mit weniger als zehn Wochenstunden weisen Mütter mit niedrigem Bildungsabschluss das geringste Erwerbsvolumen auf.

Die Unterschiede zwischen den 3 hier verglichenen Bildungsgruppen sind bereits stark ausgeprägt, wenn sich das Kind noch im Vorschulalter befindet (3 bis 6 Jahre). **Mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes** steigen die Erwerbsvolumen in allen Bildungsgruppen deutlich an, jedoch bleiben die **Abstände zwischen den drei Gruppen weitgehend bestehen** (vgl. BMFSFJ 2014: S. 33).

9.8 Erwerbskonstellationen der Eltern vor und nach der Geburt des ersten Kindes



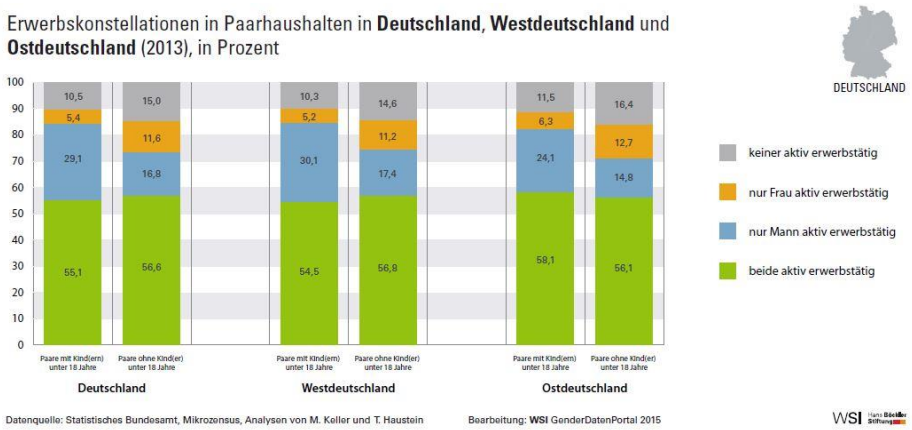
Quelle: Allensbach Institut für Demoskopie (2015a): S. 6, eigene Darstellung.

Die Veränderung infolge von Elternschaft zeichnen sich auch in den **Erwerbskonstellationen von Paaren** ab – wenn man Erwerbskonstellationen vor der Geburt und nach der Elternzeit des ersten Kindes gegenüberstellt.

- **Vor der Geburt** arbeiteten in mehr als zwei Dritteln der Paare **beide Partner in Vollzeit.** Nach der Elternzeit des ersten Kindes trifft dies nur noch auf 15 Prozent der Paare zu.
- Das **nach der Elternzeit** vorherrschende Modell ist das sog. **„1,5-Verdiener-Modell“**, bei dem der Vater in Vollzeit erwerbstätig ist und die Mutter in (längerer oder kürzerer) Teilzeit arbeitet. Vor der Geburt praktiziert nur ein kleiner Teil der Eltern (15 Prozent) ein solches Modell, nach der Elternzeit findet es sich bei deutlich mehr als ein Drittel der Paare (41 Prozent).

- **Nach der Elternzeit** erweist sich das sog. „Alleinernährermodell“ als zweithäufigste Erwerbskonstellation, bei dem der Vater in Vollzeit und die Mutter nur geringfügig (weniger als 15 Stunden) oder gar nicht erwerbstätig ist. Es wird von einem Drittel der Eltern (31 Prozent) gelebt – während es vor der Geburt nur von einer kleinen Minderheit gewählt wurde.

9.9 Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten nach Elternschaft



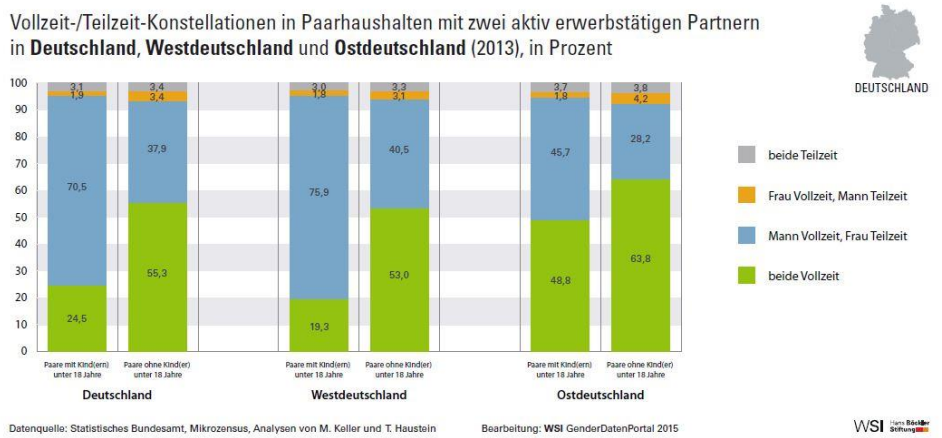
Quelle: Hobler et al. (2015a): Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten 2013, Abb. 1.

Die **Erwerbskonstellation** gemischtgeschlechtlicher Paare ist in Deutschland **stark davon abhängig, ob Kinder mit im Haushalt leben**. Frauen in Paarhaushalten sind seltener erwerbstätig, wenn im Haushalt auch Kinder (unter 18 Jahren) vorhanden sind. Männer hingegen sind in der großen Mehrheit erwerbstätig – unabhängig davon, ob minderjährige Kinder im Haushalt leben oder nicht.

- In der Mehrheit der Paare sind beide Partner_innen aktiv erwerbstätig, sowohl bei Paaren mit Kind (55 Prozent), als auch bei Paaren ohne Kind (57 Prozent).
- Männer sind in fast jedem dritten Paarhaushalt mit Kind (29 Prozent) als Einzige aktiv erwerbstätig, aber nur in jedem sechsten Haushalt ohne Kind (17 Prozent).
- Dass allein die Frau aktiv erwerbstätig ist, trifft nur auf einen kleinen Teil der Paarhaushalte mit Kind (5 Prozent), aber immerhin auf jeden achten Paarhaushalt ohne Kind (12 Prozent) zu.

- Bei jedem zehnten Paar mit Kind (11 Prozent) und fast bei jedem sechsten Paar ohne Kind (15 Prozent) ist keiner der beiden Partner_innen aktiv erwerbstätig.

9.10 Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Paarhaushalten nach Elternschaft



Quelle: Hobler et al. (2015a): Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten 2013, Abb. 2.

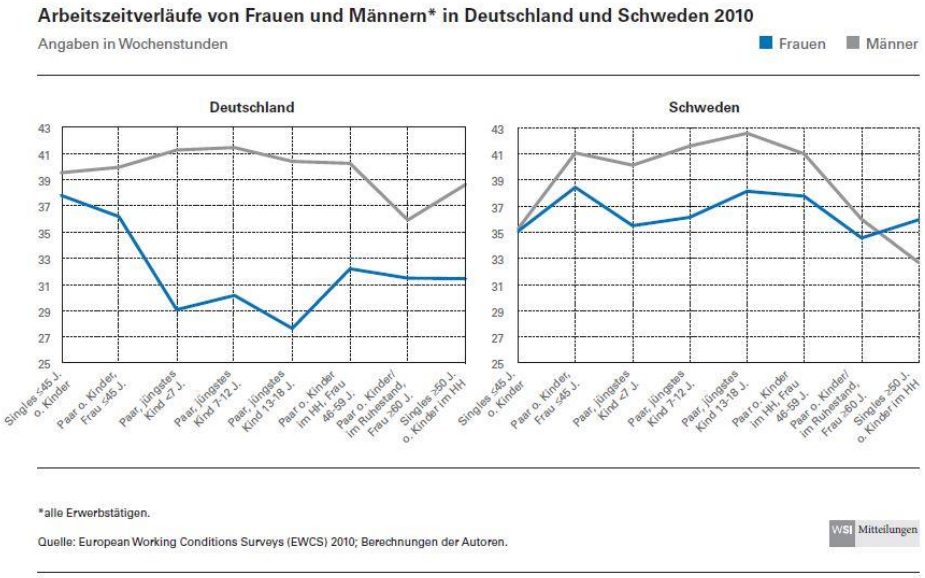
In Paarhaushalten mit 2 erwerbstätigen Partner_innen entscheiden sich die Paare in unterschiedlicher Weise für Vollzeit oder Teilzeit – je nachdem ob Kinder im Haushalt leben oder nicht:

- Dort **wo Kinder vorhanden** sind, dominiert die Kombination eines männlichen Vollzeitbeschäftigten mit weiblicher Teilzeitbeschäftigter (71 Prozent aller Paare). Dies stellt die häufigste Erwerbskonstellation dar. Eine Vollzeitbeschäftigung beider Partner_innen findet sich hingegen nur bei einem Viertel der Paare.
- Dort **wo keine Kinder vorhanden** sind, sind mehrheitlich beide Partner_innen vollzeitbeschäftigt (55 Prozent). Nur bei einem Drittel der Paare arbeitet der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit (38 Prozent).

Diese Diskrepanzen zeigen sich auch in der normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit der Paare (mit zwei erwerbstätigen Partner_innen). Die durchschnittliche Paar-Arbeitszeit von **Paaren ohne Kinder** liegt bei 72,8 Wochenstunden, **Frauen erbringen dabei einen Anteil von 46 Prozent**. Wo **Kinder mit im Haushalt** leben, beträgt die Paar-

Arbeitszeit 64,9 Wochenstunden. **Frauen erbringen** hieran lediglich noch einen **Anteil von 38 Prozent** (vgl. Wanger/Bauer 2015: S. 8f.)

9.11 Arbeitszeitverläufe von Frauen und Männern in Paarhaushalten



Quelle: Franz et al. (2012): S. 605, Abb.2.

Vor allem bei Paaren mit jüngeren Kindern geht die Arbeitszeitdauer von Frau und Mann **in Deutschland** erheblich auseinander.[38] Während Männer ihre Arbeitszeitdauer mit der Geburt von Kindern leicht erhöhen, sinkt die durchschnittliche Arbeitszeit der Frauen drastisch ab. Mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes steigt die Arbeitszeit bei den Müttern zwar wieder an, erreicht aber nicht mehr das Ausgangsniveau vor der Geburt des ersten Kindes (vgl. Abb. 9.1). Damit geht Elternschaft mit einer **gegenläufigen Entwicklung der Arbeitszeitdauer für Frauen und Männer** einher, die bei Frauen auch im höheren Alter nicht mehr vollständig revidiert wird (vgl. Abb. 8.1). Das **deutsche Modell** ist durch eine **starke und nachhaltige Diskrepanz der Arbeitszeiten von Müttern und Vätern** geprägt.

38 Die hier dargestellten Arbeitszeitverläufe basieren nicht auf individuellen Längsschnittdaten und stellen damit im eigentlichen Sinne keine Verläufe dar. Die „Verläufe“ wurden auf Basis von Querschnittsdaten gewonnen, indem unterschiedliche Gruppen gebildet wurden, die zu einem „synthetischen“ Verlauf kombiniert wurden (siehe dazu auch: Abb. 9.12).

Der Vergleich mit Schweden schärft den Blick für den spezifisch „deutschen“ Arbeitszeitverlauf über den Lebensweg hinweg: Auch in Schweden verringern sich die Arbeitszeiten der Frauen mit Kindern unter 7 Jahren. Sind die Kinder aber 13 Jahre (oder älter), steigt bei den Müttern die durchschnittliche Arbeitszeit wieder auf dasselbe Niveau wie bei ihren Kolleginnen ohne Kinder. Zudem verläuft die Entwicklung der Arbeitszeiten von Frauen und Männern in Schweden stärker parallel (wenn auch mit deutlichem Abstand im Niveau). D.h. in Schweden reduzieren auch die Männer ihre Arbeitszeit, wenn sie kleine Kinder haben. Das **schwedische Modell** führt zu einer **geringeren Arbeitszeitdifferenz zwischen Männern und Frauen**, mit stärker **parallelen Entwicklungen** zwischen **beiden Geschlechtern**.

9.12 Zeitverwendung von Frauen und Männern – synthetische Lebensverläufe

Die beiden Abbildungen[39] verdeutlichen, dass die Gesamtarbeitsbelastung bei Frauen und Männern weitgehend ähnlich ausfällt. **Erhebliche Unterschiede** zeigen sich aber bei der **Aufteilung der Zeiten auf die verschiedenen Lebensbereiche**: Während Mütter mehr Zeit mit Fürsorge- und Hausarbeit verbringen, investieren Väter den größten Anteil an Zeit in die Erwerbsarbeit. Mit steigendem Alter der Kinder reduziert sich zwar der Zeitaufwand der Mütter für die Kinderbetreuung, bis zum Renteneintritt verwenden Frauen aber fast doppelt so viel Zeit für Hausarbeit wie Männer.

Starke Diskrepanzen in der Zeitverwendung von Müttern und Vätern zeigten sich vor allem **während der „Rushhour des Lebens**“.[40] Während sich der Umfang der Erwerbstätigkeit bei den Männern durch die Geburt des ersten Kindes kaum verändert, bedeutet der **Übergang zur Familienphase** für **Frauen einen starken Einschnitt in ihre Erwerbsbiographie**, denn ihre Arbeitszeiten gehen nach der Geburt drastisch zurück. Selbst Paare, die vor der Familiengründung egalitär gelebt haben, „tappen häufig in die Traditionalisierungsfalle“ (Bujard/Panova 2016: 16).

39 Die Darstellungen basieren auf der Berechnung von „synthetischen Lebensläufen“ anhand der Zeitverwendung von erwerbstätigen Frauen und Männern für Erwerbs-, Fürsorge- und Hausarbeit. Dabei wurden Alter und Familienzyklus so kombiniert, dass ein idealtypisches Paar bis 28 Jahre keine Kinder hat, mit 29 Jahren das erste bekommt, mit 32 Jahren das zweite und ab 50 Jahren die Kinder ausgezogen sind. Da keine aktuellen Querschnittsdaten verwendet wurden, ist der Lebenslauf „synthetisch“ (vgl. Bujard/Panova 2016: S. 15f.).

40 Siehe dazu auch die Ergebnisse aus dem qualitativen Teil.

Abb. 3: Zeitverwendung eines synthetischen Lebenslaufs mit Familienbiografie: Frauen

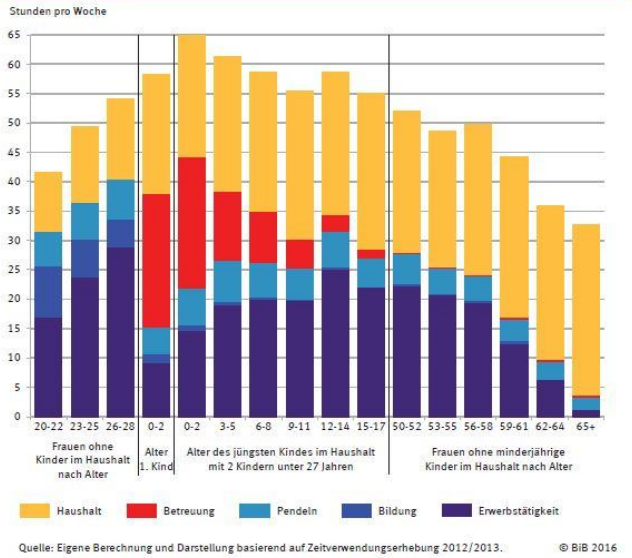
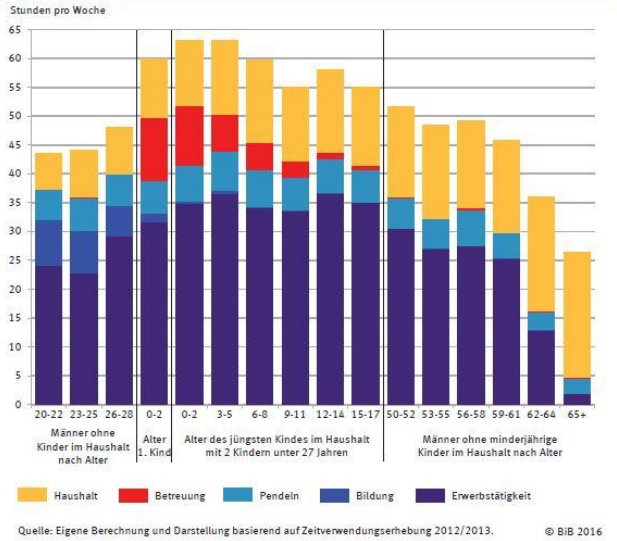


Abb. 4: Zeitverwendung eines synthetischen Lebenslaufs mit Familienbiografie: Männer

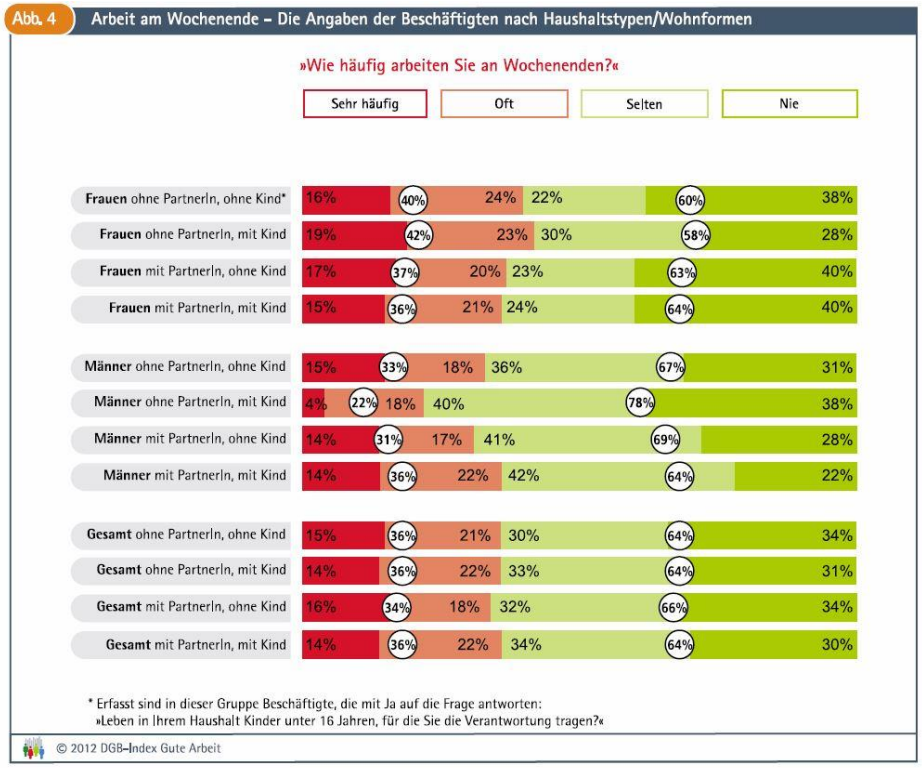


Quelle: Bujard/Panova (2016): S. 15.

Die **höchste Arbeitsbelastung** erreichen **Mütter nach der Geburt und während der ersten drei Lebensjahre des zweiten Kindes**. In dieser Lebensphase beträgt ihre Arbeitsbelastung im Durchschnitt 65 Wochenstunden. Sie reduziert sich erst dann auf unter 60 Stunden, wenn das jüngste Kind das Schulalter erreicht. Die Spitzenbelastung bei

Vätern liegt mit durchschnittlich 63 Stunden etwas niedriger. Bei Paaren ohne Kinder liegt der zeitliche Umfang für Erwerbs- und Hausarbeit deutlich niedriger, zumeist zwischen 40 und 50 Stunden.

9.13 Wochenendarbeit von Frauen und Männer mit und ohne Kindern



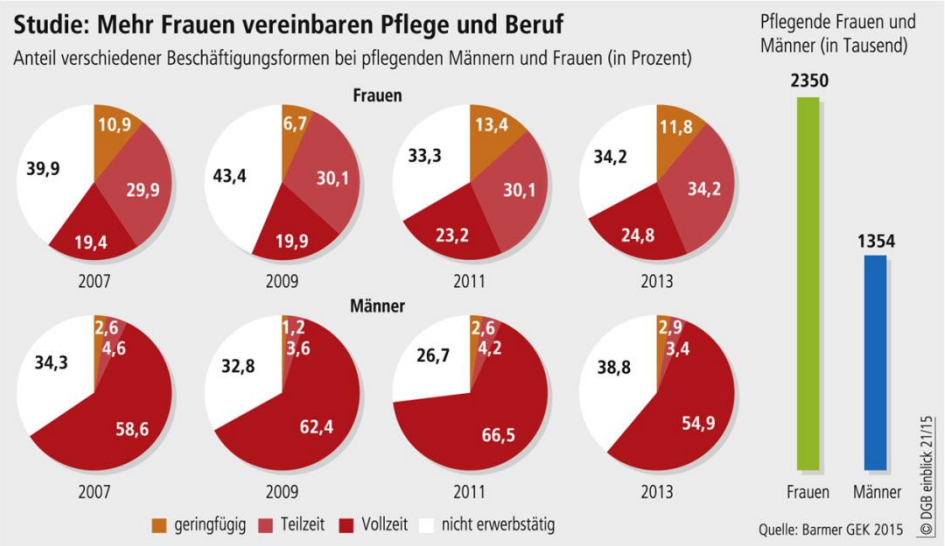
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2012b): S.7, Abb. 4.

Wenn es um Arbeitszeiten von Familien geht, muss auch die **konkrete Arbeitszeitlage** berücksichtigt werden. Arbeitszeitlagen außerhalb des normalen Rahmens, wie z. B. an den Wochenenden, erschweren in der Regel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Allerdings sind **Beschäftigte mit Kindern in gleichem Maße von Wochenendarbeit betroffen** wie Beschäftigte ohne Kinder. Das deutet darauf hin, dass beim Thema Wochenendarbeit kaum Rücksicht auf die Belange von Beschäftigten mit Familie genommen wird.

Es zeigt sich, dass Frauen grundsätzlich etwas häufiger von Wochenendarbeit betroffen sind (vgl. Abb. 6.4). Der größte Abstand zeigt sich für Alleinerziehende: Weniger als ein Viertel der alleinerziehenden

Männer (22 Prozent) aber annähernd die Hälfte der alleinerziehenden Frauen (42 Prozent) arbeitet regelmäßig am Wochenende.

9.14 Erwerbstätigkeit von pflegenden Frauen und Männern



Quelle: DGB (2015): S. 8.

Bisher wurde vor allem die Kinderbetreuung als maßgebliche Ursache für kürzere Arbeitszeiten – insbesondere von Frauen – thematisiert. Aber **auch Pflegeaufgaben** können in zunehmendem Maße den **Erwerbsumfang von Beschäftigten beeinträchtigen** (BARMER GEK 2015)**.** Frauen stellen gut zwei Drittel der (privat) Pflegenden in Deutschland, aber es sind längst nicht mehr nur die nichterwerbstätigen Frauen, die Angehörigenpflege übernehmen. Vielmehr sind **zwei Drittel der Pflegenden in Deutschland gleichzeitig erwerbstätig**. Dies trifft auf pflegende Frauen genauso häufig zu wie auf pflegende Männer.

Unterschiede zeigen sich für die Arbeitszeitdauer von pflegenden Frauen und Männer: Etwa ein Viertel aller pflegenden **Frauen** arbeitet in Vollzeit, ein Drittel ist teilzeitbeschäftigt und etwa jede achte Frau geht einer geringfügigen Beschäftigung nach. Unter den pflegenden **Männern** arbeitet mehr als die Hälfte zugleich in Vollzeit. Nicht einmal jeder zehnte Mann mit Pflegeaufgaben ist in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt.

Dies verdeutlicht, dass Pflege und Erwerbstätigkeit zusammen gedacht werden müssen und Pflegesituationen der Analyse von Er-

werbskonstellationen mit berücksichtigt werden müssen. Wenn es um Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, **muss Pflege mit auf der Agenda stehen**.

9.15 Zusammenfassung

Elternschaft in Deutschland prägt besonders den Erwerbsverlauf von Frauen stark, während sie auf Männern viel weniger Auswirkungen hat. In der Regel arbeiten Mütter deutlich kürzer als Frauen ohne Kinder und Väter sogar etwas länger als Männer ohne Kinder. Mehr als zwei Drittel der Mütter in Deutschland sind teilzeitbeschäftigt, aber nur eine Minderheit der Väter (5 Prozent). Im Gegenzug arbeitet weniger als ein Viertel aller Mütter in Vollzeit oder vollzeitnaher Tätigkeit (mit mehr als 32 Stunden pro Woche).

Das Erwerbsvolumen der Mütter – d. h. die durchschnittliche Arbeitszeit aller Mütter – sinkt mit der Anzahl der Kinder, während es umgekehrt mit steigendem Alter des jüngsten Kindes (wieder) ansteigt. Dabei steht das Erwerbsvolumen der Mütter auch in Zusammenhang mit ihrem Bildungsniveau, denn Mütter mit höherem Bildungsabschluss sind häufiger erwerbstätig und arbeiten im Durschnitt länger als Mütter mit mittlerem oder niedrigem Bildungsabschluss.

Der Einfluss von Elternschaft auf den Erwerbsverlauf von Frauen wird besonders deutlich, wenn man die Arbeitszeitkonstellationen von Paaren vor und nach der Geburt des ersten Kindes vergleicht: Vor der Geburt des ersten Kindes sind bei den meisten Paaren beide Partner_innen vollzeitbeschäftigt, nach der Elternzeit sind die meisten Männer dann zwar immer noch vollzeitbeschäftigte, während die Frauen nur noch in Teilzeit arbeiten oder nicht mehr erwerbstätig sind. Die Männer werden damit zum Allein- oder zumindest Haupternährer.

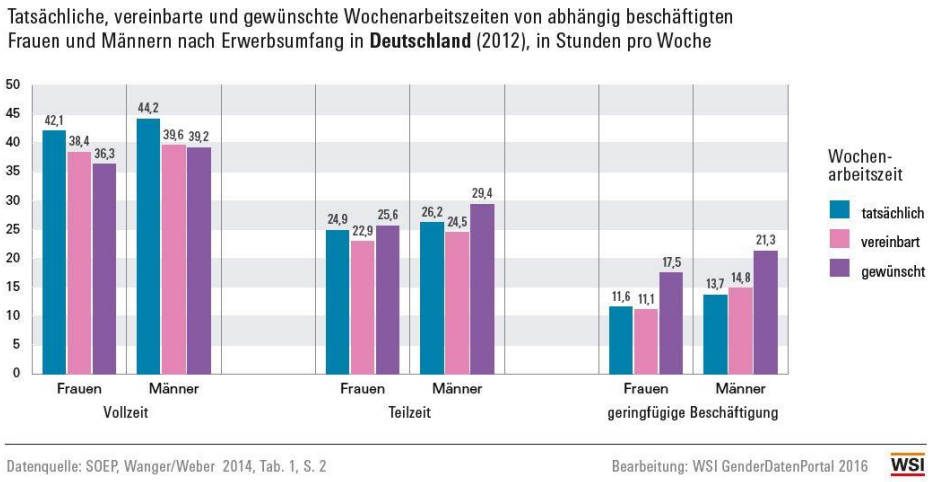
Im Vergleich der Lebensphasen weisen gerade Mütter und Väter besonders hohe Arbeitsbelastungen auf (Gesamtarbeitszeiten bis zu 65 Wochenstunden), die weit über jener von Paaren ohne Kinder liegen (Gesamtarbeitszeit bis zu 50 Wochenstunden). Die Gesamtarbeitsbelastung von Müttern und Vätern fällt ähnlich hoch aus, sie verteilen ihre Zeiten aber stark unterschiedlich auf die verschiedenen Lebensbereiche: Mütter verbringen mehr Zeit mit Fürsorge- und Hausarbeit, Väter investieren den Großteil ihrer Zeit in Erwerbsarbeit.

Von Wochenendarbeit sind Frauen und Männer mit Kindern genauso betroffen, wie andere Beschäftigte auch – auch wenn dies zu Vereinbarkeitsproblemen in den Familien führen dürfte.

Auch die Pflege von Angehörigen muss bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit immer mit berücksichtigt werden, denn fast zwei Drittel aller pflegenden Frauen und Männer sind zugleich erwerbstätig.

10. Arbeitszeitwünsche

10.1 Gewünschte Arbeitszeiten



Quelle: Hobler et al. (2016e): Gewünschte Arbeitszeiten nach Erwerbsumfang 2012, Abb. 1.

Die Arbeitszeitwünsche abhängig beschäftigter Frauen und Männer stehen in engem Zusammenhang mit ihrem aktuellen Erwerbsumfang. Im Durchschnitt gilt für Frauen wie Männer: Vollzeitbeschäftigte präferieren eine Reduktion ihrer Arbeitszeit, während sich Teilzeitbeschäftigte und insbesondere geringfügig Beschäftigte deutlich längere Arbeitszeiten wünschen. Männer geben dabei – unabhängig vom Erwerbsumfang – im Durchschnitt höhere Wunscharbeitszeiten an als Frauen.

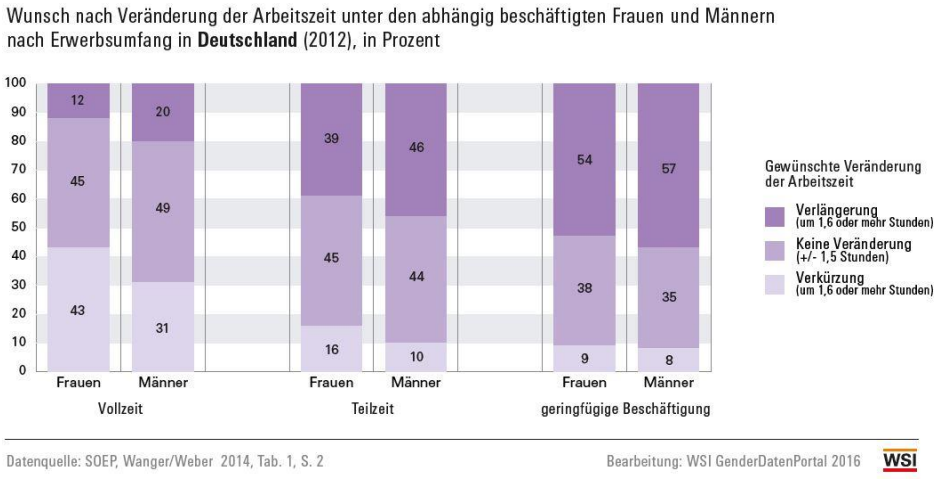
Unter den Vollzeitbeschäftigten haben Männer im Durchschnitt eine um eine Stunde längere vereinbarte Arbeitszeit als Frauen. Mit 44,2 Stunden/Woche arbeiten Männer tatsächlich sogar 2 Stunden mehr als Frauen. Bei den gewünschten Arbeitszeiten zeigen sich die Unterschiede größer: Männer würden eine Arbeitszeit vorziehen, die annähernd ihrer vereinbarten Arbeitszeit entspricht, sie wollen vor allem ihre Überstunden reduzieren. Die Wunscharbeitszeit vollzeitbeschäftigter Frauen liegt demgegenüber fast 6 Stunden unterhalb ihrer tatsächlichen Arbeitszeit von 42,1 Stunden/Woche. Im Durchschnitt wollen Frauen ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit um 2 Stunden reduzieren.

Auch unter den Teilzeitbeschäftigten fällt die vereinbarte Arbeitszeit der Männer etwas länger aus als die der Frauen (1,6 Stunden/Woche länger). Die Männer arbeiten auch tatsächlich mehr als eine Stunde pro Woche länger als teilzeitbeschäftigte Frauen. Weitaus größere Unter-

schiede ergeben sich wiederum bei den Arbeitszeitpräferenzen: Männer in Teilzeit wünschen sich mit durchschnittlich 29 Stunden eine um fast 4 Stunden pro Woche längere Arbeitszeit als teilzeitbeschäftigte Frauen.

Unter den geringfügig Beschäftigten zeigen sich ebenfalls deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Frauen haben im Durchschnitt niedrigere vereinbarte Arbeitszeiten als Männer und sie arbeiten tatsächlich auch 2 Stunden pro Woche weniger als Männer. Gefragt nach ihren Arbeitszeitwünschen, wollen geringfügig beschäftigte Frauen im Durchschnitt 17,5 Stunden pro Woche arbeiten, Männer dieser Gruppe jedoch 21,3 Stunden.

10.2 Gewünschte Veränderung der Arbeitszeit



Quelle: Hobler et al. (2016e): Gewünschte Arbeitszeiten nach Erwerbsumfang 2012, Abb. 2.

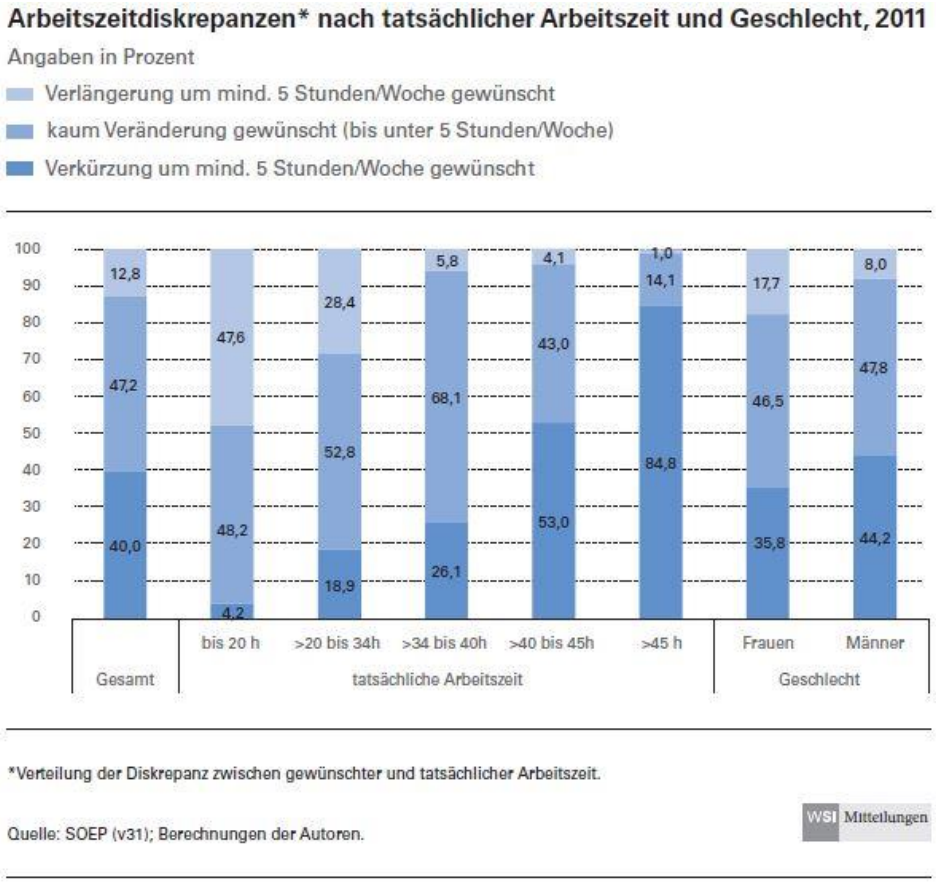
Die Antworten auf die Frage nach der gewünschten Arbeitszeit umfassen sowohl Wünsche nach Verkürzung, nach Verlängerung oder nach Beibehaltung der tatsächlichen Arbeitszeit. Die Richtung des Wunsches hängt dabei stark vom aktuellen Erwerbsumfang ab. Generell gilt dabei: Vollzeitbeschäftigte wünschen sich häufiger kürzere Arbeitszeiten, während Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte sehr viel häufiger längere Arbeitszeiten anstreben. Hierbei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern:

- Männer wünschen sich – unabhängig von der Erwerbsform – häufiger als Frauen eine Verlängerung ihrer Arbeitszeiten, während Frauen häufiger kürzere Arbeitszeiten wollen als Männer.

- Unter den Vollzeitbeschäftigten ist dieser Unterschied besonders stark ausgeprägt: Eine Arbeitszeitverkürzung wünscht sich nur ein knappes Drittel der Männer, aber fast die Hälfte der Frauen. Eine Verlängerung der Arbeitszeiten präferieren hingegen 20 Prozent der Männer, aber nur 12 Prozent der Frauen.
- Unter den Teilzeitbeschäftigten fallen die geschlechtsspezifischen Unterschiede deutlich geringer aus: Fünf von zehn Männern und vier von zehn Frauen möchten die Arbeitszeiten ausweiten, aber nur jede sechste Frau und jeder zehnte Mann möchte weniger arbeiten.
- Bei den geringfügig Beschäftigten unterscheiden sich die Wünsche beider Geschlechter kaum: Jeweils mehr als die Hälfte der Frauen und Männer möchte länger arbeiten als bisher. Nur ein Zehntel der Frauen und Männer will (noch) weniger arbeiten.

Noch deutlicher zeigt sich der Zusammenhang zwischen der tatsächlichen Arbeitszeit und den Wünschen nach längeren bzw. kürzeren Arbeitszeiten, wenn man kleinere Arbeitszeitgruppen bildet (siehe Abb. 10.3).

10.3 Arbeitszeitdiskrepanzen – nach Erwerbsumfang und Geschlecht



Quelle: Seifert et al. (2016): S. 304, Abb.2.

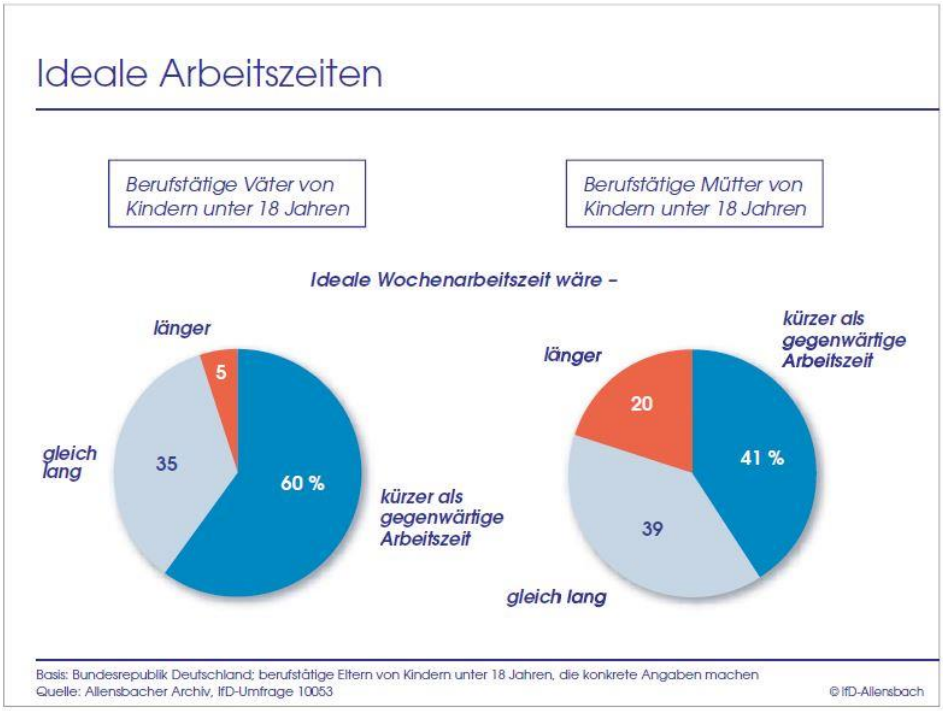
Eine **Verlängerung der Arbeitszeit** um mindestens 5 Wochenstunden wünscht sich fast die Hälfte der Arbeitnehmer_innen mit einer kurzen Arbeitszeit (unter 20 Stunden) und mehr als ein Viertel der Beschäftigten mit einer substantiellen Teilzeit (20 bis 34 Stunden).

Eine **Verkürzung der Arbeitszeit** um mindestens 5 Wochenstunden möchte mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit einer langen Vollzeit (40 bis 45 Stunden) und sogar 85 Prozent der Beschäftigten mit überlanger Vollzeit (mehr als 45 Stunden).

Der größte Anteil an Beschäftigten, die sich **keine substantielle Änderung ihrer Arbeitszeit** wünschen (oder nur im geringen Umfang unter 5 Stunden), findet sich unter den Beschäftigten, die zwischen 34 und 40 Stunden pro Woche arbeiten. Mehr als zwei Drittel dieser Beschäftigten will ihre bisherige Arbeitszeit (weitgehend) beibehalten.

Den Ergebnissen nach könnte man vermuten, dass die feststellbaren geschlechtsspezifischen Unterschiede nur auf der unterschiedlichen Verteilung beider Geschlechter auf die Arbeitszeitgruppen basieren. Gegen diese (einfache) Deutung sprechen die Ergebnisse einer weiteren Studie zu den realen und idealen Arbeitszeiten von Vätern und Müttern (vgl. Abb. 10.4).

10.4 Ideale und reale Arbeitszeiten berufstätiger Eltern im Vergleich



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (2010): S. 49, Schaubild 28.

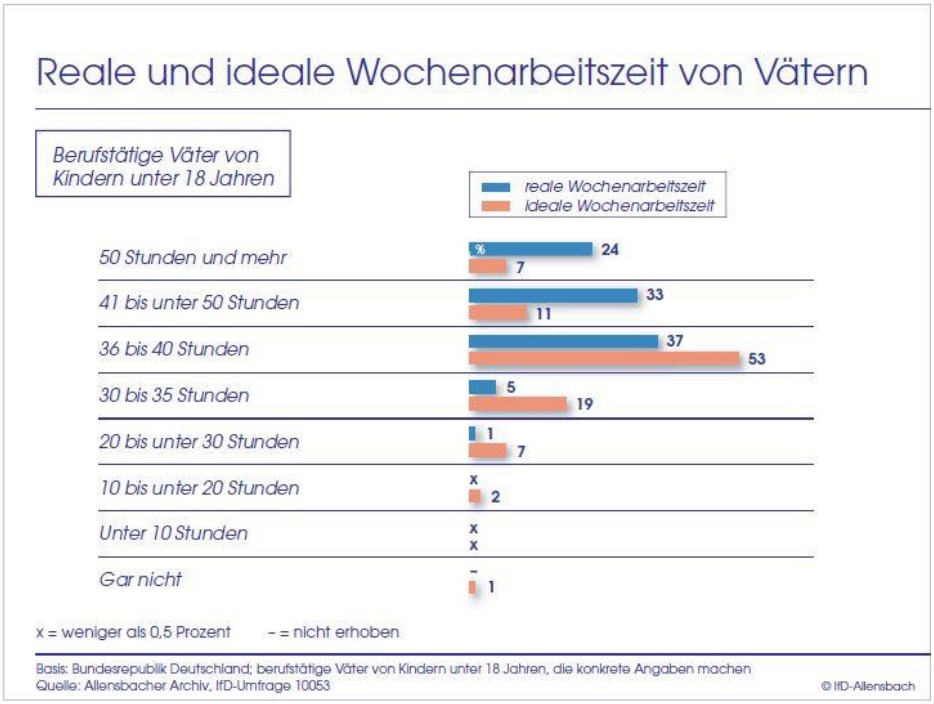
Die Kluft zwischen den Geschlechtern wird bei den Arbeitszeitwünschen noch größer, wenn man Eltern danach fragt, wie ihre idealen im Vergleich zu den realen Arbeitszeiten[41] ausfallen würden:

41 In der Befragung wurden die „idealen“ Arbeitszeiten nicht definiert. Es ist zu vermuten, dass diese den gewünschten Arbeitszeiten entsprechen – wahrscheinlich jedoch unter Absehung möglicher eingrenzenden Rahmenbedingungen, wie z. B. geringere Einkommen infolge einer Arbeitszeitverkürzung. Auch die „realen“ Arbeitszeiten wurden nicht definiert. Hier kann aber davon ausgegangen werden, dass es sich um die tatsächlichen Arbeitszeiten handelt – inklusive möglicher Überstunden.

- Keine Veränderung ihrer Wochenarbeitszeit wollen jeweils etwa ein Drittel der Väter und der Mütter; sie erachten ihre realen Arbeitszeiten bereits für ideal.
- Eine Reduktion der realen Wochenarbeitszeit wäre jedoch bei 60 Prozent der Väter und 40 Prozent der Mütter nötig, damit die Arbeitszeiten auch ideal wären. Mehr als die Hälfte der Väter und ein Großteil der Mütter meint damit, dass sie zu lange arbeiten.
- Eine längere Wochenarbeitszeit wäre demgegenüber für jede fünfte Mutter, aber nur für jeden zwanzigsten Vater notwendig, um die ideale Arbeitszeit zu erreichen.

Für die Eltern in Deutschland gilt damit: Mit jeweils fast zwei Dritteln ist die große Mehrheit der Väter und Mütter bei den Arbeitszeiten noch fern von ihren idealen Vorstellungen.

10.5 Reale und ideale Wochenarbeitszeit von Vätern



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (2010): S. 46, Schaubild 26.

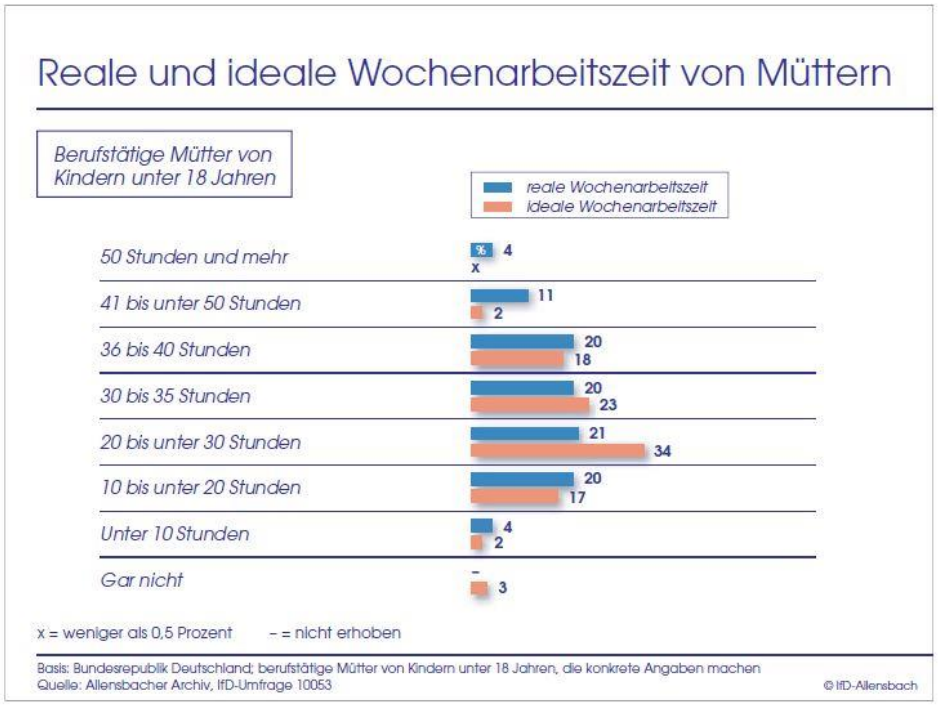
Noch deutlicher werden die Diskrepanzen zwischen realen und idealen Arbeitszeiten, wenn man für Mütter und Väter die Verteilung der realen

und idealen Arbeitszeiten nach Arbeitszeitgruppen unterscheidet. Dies gilt vor allem für Väter:

- Ein krasses Missverhältnis zwischen Ideal und Realität tritt bei den überlangen Arbeitszeiten von Väter zutage: Ein Viertel der Väter arbeitet 50 Stunden oder mehr pro Woche, aber nur 7 Prozent der Väter erachtet diesen Arbeitsumfang auch als ideal.
- Auch bei den langen Arbeitszeiten zwischen 41 und 50 Stunden pro Woche treten Realität und Ideal weit auseinander: Ein Drittel der Väter arbeitet so lange, aber nur jeder zehnte hält diese Arbeitszeiten auch für ideal.
- In der normalen Vollzeit (36 bis 40 Stunden) arbeitet etwas mehr als ein Drittel der Väter, aber mehr als die Hälfte hält diesen Arbeitsumfang für ideal.
- 35 Stunden oder weniger arbeitet nur eine Minderheit der Väter (6 Prozent). Demgegenüber verortet mehr als ein Viertel der Väter (29 Prozent) die ideale Arbeitszeit unterhalb der Vollzeitschwelle von 35 Wochenstunden.

Der Vergleich belegt, dass Väter mit Kindern unter 18 Jahren in Deutschland deutlich länger arbeiten als sie es sich wünschen. Um die idealen Arbeitszeiten zu erreichen, müssten viele Väter weniger Überstunden leisten, und mehr als ein Viertel sogar die vereinbarte Arbeitszeit reduzieren.

10.6 Reale und ideale Wochenarbeitszeit von Müttern



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (2010): S. 47, Schaubild 27.

Im Vergleich zu den Vätern fällt die Diskrepanz zwischen realen und idealen Arbeitszeiten bei den Müttern deutlich geringer aus:

- Überlange und lange Arbeitszeiten mit mehr als 41 Arbeitsstunden gibt jede sechste Mutter an (15 Prozent), aber nur 2 Prozent von ihnen hält diese Arbeitszeiten auch für ideal.
- Jeweils rund ein Fünftel der Mütter arbeitet im Umfang der normalen Vollzeit (36 bis 40 Stunden) oder einer vollzeitnahen Teilzeit (30 bis 35 Stunden). In etwa ebenso viele Frauen bewerten diese Arbeitszeiten als ideal.
- Ein weiteres Fünftel der Mütter arbeitet in substantieller Teilzeit (20 bis unter 30 Stunden). Deutlich mehr Mütter – nämlich jede Dritte (34 Prozent) – verortet in diesem Bereich ihre ideale Arbeitszeit.
- Weniger als 20 Wochenstunden arbeitet jede vierte Mutter, und fast ebenso viele Mütter finden diese kurzen Arbeitszeiten ideal.

Im Durchschnitt entsprechen die realen Arbeitszeiten der Mütter weitgehend ihren idealen Arbeitszeiten, d. h. Mütter scheinen im Durchschnitt schon so zu arbeiten, wie sie es sich wünschen. Große Diskrepanzen

treten v.a. bei langen und überlangen Arbeitszeiten zutage: Zwar arbeitet nur jede sechste Mutter mehr als 41 Wochenstunden, aber fast keine Mutter findet diese langen Arbeitszeiten ideal. Auch bei der Teilzeit zwischen 20 und 30 Stunden differieren Ideal und Realität, denn eine solche Arbeitszeit wünscht sich jede dritte Mutter, aber nur jede fünfte Frau arbeitet auch in diesem Umfang.

10.7 Gründe für Teilzeitarbeit und gewünschte Wochenarbeitszeiten

Tabelle 1

Gründe für die Teilzeitarbeit sowie normalerweise geleistete und gewünschte Wochenarbeitszeiten nach Geschlecht 2011

Hauptmotiv für Teilzeitbeschäftigung	Teilzeitbeschäftigte Frauen				Teilzeitbeschäftigte Männer			
	Anteil	normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit	gewünschte Wochenarbeitszeit	unerfüllte Arbeitszeitwünsche*	Anteil	normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit	gewünschte Wochenarbeitszeit	unerfüllte Arbeitszeitwünsche*
	in %	in Std.			in %	in Std.		
Vollzeittätigkeit ist nicht zu finden	14,7	19,8	31,1	11,3	26,8	18,7	35,7	17,0
Schulausbildung, Studium oder sonstige Aus- bzw. Fortbildung	6,3	11,2	12,6	1,5	26,4	11,5	13,3	1,8
Aufgrund von Krankheit, Unfallfolgen	2,3	17,8	20,2	2,4	7,1	17,8	20,7	2,9
Persönliche oder familiäre Verpflichtungen	25,7	18,8	20,0	1,2	4,1	19,5	22,4	2,9
Vollzeittätigkeit aus anderen Gründen nicht gewünscht	20,6	19,5	21,7	2,3	21,4	18,4	23,6	5,2
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen/behinderten Personen	25,5	18,6	20,6	2,0	2,7	21,3	25,4	4,1
Keine Angabe des Grundes	4,9	27,4	28,9	1,5	11,4	30,0	32,8	2,8
Teilzeit insgesamt	100,0	19,0	22,1	3,2	100,0	18,1	25,0	6,9
Reguläre Teilzeit		22,2	24,6	2,4		22,0	27,6	5,6
Geringfügige Teilzeit		11,8	16,6	4,8		14,8	22,7	8,0

* Differenz zwischen gewünschter und normalerweise geleisteter Wochenarbeitszeit.

Rundungsbedingte Abweichungen sind bei Summen und Anteilen möglich.

Grundgesamtheit: Beschäftigte Arbeitnehmer zwischen 15 und 64 Jahren mit gültigen Angaben zu gewünschten Arbeitszeiten.

Quelle: Mikrozensus 2011, Scientific Use File, eigene Berechnungen (gewichtet).

© IAB

Quelle: Wanger (2015): S. 3, Tab. 1.

Bei Teilzeitbeschäftigten steht der Umfang der gewünschten Arbeitszeitverlängerung in engem Zusammenhang mit den Gründen, die zu einer Teilzeitbeschäftigung führten:

Die größte Lücke zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit findet sich bei Teilzeitbeschäftigten, die **keine Vollzeitbeschäftigung** finden konnten: Dies betrifft jede siebte Frau in Teilzeit (15 Prozent) und mehr als ein Viertel der Männer (27 Prozent). Beide Geschlechter haben eine tatsächliche Arbeitszeit, die bei knapp einer halben Stelle liegt (20 bzw. 19 Wochenstunden). Während sich die Frauen im Durchschnitt eine vollzeitnahe Teilzeit wünschen (mit 31 Stunden), streben die Männer eine Vollzeitstelle (mit knapp 36 Stunden) an.

Bei allen anderen Gründen wünschen sich sowohl Frauen als auch Männer (im Durchschnitt) eine deutlich geringere Ausweitung ihrer Arbeitszeiten:

Eine Teilzeitbeschäftigung wegen einer **Ausbildung** ist unter Männern mit einem Viertel (26 Prozent) weitaus häufiger anzutreffen als unter Frauen (6 Prozent). Sowohl Frauen als auch Männer wünschen sich nur eine geringe Ausweitung ihrer Arbeitszeiten (weniger als 2 Stunden).

Auch Teilzeitbeschäftigte aus **persönlichen oder familiären Gründen** wünschen sich im Durchschnitt nur etwas längere Arbeitszeiten (Frauen: 1,2 Stunden; Männer: 2,9 Stunden). Immerhin jede vierte Frau (26 Prozent) führt diesen Grund an, aber nicht einmal jeder zwanzigste Mann (4 Prozent).

Ähnlich verhält es sich mit den Beschäftigten, die wegen der **Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen/behinderten Personen** Teilzeit arbeiten: Jede vierte Frau (26 Prozent), aber nur eine Minderheit der Männer (3 Prozent) ist aus diesen Gründen teilzeitbeschäftigt. Auch hier fällt der Wunsch nach der Verlängerung im Durchschnitt eher gering aus – mit 2 Stunden bei Frauen und 4 Stunden bei Männern.

Der Umfang der gewünschten Arbeitszeitverlängerung unter Teilzeitbeschäftigten hängt also auch davon ab, welche Gründen zu einer Teilzeitbeschäftigung führten. Insbesondere Personen mit Betreuungsaufgaben oder familiären Gründen möchten ihre Arbeitszeit nur in geringem Maße ausweiten. Dies trifft auf mehr als die Hälfte (51 Prozent) der teilzeitbeschäftigten Frauen, aber nur auf eine Minderheit der Männer (7 Prozent) zu.

Ganz allgemein lässt sich feststellen, dass eine Ausweitung der Teilzeit vor allem bei zwei Gruppen erreichbar wäre, wenn auch zu unterschiedlichen Bedingungen:

Den stärksten Effekt hätte, wenn unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte eine Vollzeitstelle finden würden. Frauen würden dann eine vollzeitnahe Teilzeit präferieren, während Männer eine klassische Vollzeitstelle vorziehen würden. Dies trifft auf rund ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Männer und ein Sechstel der teilzeitbeschäftigten Frauen zu.

Eine starke Ausweitung der Arbeitszeit unter teilzeitbeschäftigten Frauen wäre vor allem dann zu erwarten, wenn sich die Situation von Frauen mit Pflege- und Betreuungsaufgaben wesentlich verbessern würde. Insofern lässt sich konstatieren, dass ein Ausbau staatlicher Pflege- und Betreuungsangebote eine notwendige – aber freilich nicht hinreichende – Bedingung für die Erweiterung der Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Frauen darstellt.

10.8 Motive für den Wunsch nach längerer Arbeitszeit

Die **Motive, die mit dem Wunsch nach einer längeren Arbeitszeit verbunden sind**, wurden in einer Studie des IAB eingehend untersucht (Fischer et al. 2015). Zu den Motiven, die dem Wunsch nach einer Erhöhung der Arbeitszeit zugrunde liegen, zählen der Studie zufolge:

- **Finanzielle Motive** geben am häufigsten den Ausschlag, denn neun von zehn Beschäftigten mit einem Wunsch nach längeren Arbeitszeiten wollen mehr Geld verdienen (89 Prozent). Dieses Motiv wird in allen Erwerbsgruppen ähnlich häufig genannt.
- Eine **höhere Rente** und die **Teilnahme am Erwerbsleben** als Grund geben rund drei Viertel der Beschäftigten an. Beide Gründe sind für Teilzeitbeschäftigte und Frauen wichtiger.
- Die **Beendigung des Bezuges staatlicher Leistungen** wollen immerhin noch zwei Drittel der Befragten mit der Verlängerung ihrer Arbeitszeit erreichen. Die Nennung dieses Grundes variiert kaum mit dem Erwerbsumfang, wird von Frauen jedoch etwas häufiger angeführt.
- Eine **geänderte familiäre Situation** wird seltener als Grund angegeben (39 Prozent). Überdurchschnittlich häufig gilt dies für Teilzeitkräfte (49 Prozent) und Frauen (47 Prozent) zu.

Die Bedeutung der veränderten familiären Situation für teilzeitbeschäftigte Frauen bestätigt, dass die Betreuungssituation – und deren Änderung – für die Arbeitszeitwünsch von Frauen eine wichtige Rolle spielen (vgl. Abb. 10.7). Die weiteren Motive variieren demgegenüber deutlich weniger.

Für die **Umsetzung des Erhöhungswunsches** streben die allermeisten Befragten eine Aufstockung der bisherigen Arbeitszeit an (82 Prozent). Einen Arbeitgeberwechsel oder einen neue Tätigkeit möchte hingegen nur jeweils ein starkes Drittel der Beschäftigte. Überdurchschnittlich häufig werden diese Varianten vor allem von geringfügig Beschäftigten genannt (42 bzw. 55 Prozent). Immerhin jede_r vierte Beschäftigte mit Wunsch nach längeren Arbeitszeiten will eine weitere Tätigkeit annehmen. Besonders Vollzeitbeschäftigte mit befristeter Stelle (37 Prozent) wollen diesen Weg wählen (vgl. Fischer et al. 2015: S.232 f.).

Im Rahmen des Forschungsprojektes wurden auch **multivariate Analysen zum Wunsch nach längeren Arbeitszeiten** durchgeführt,

mit denen der Einfluss einzelner Einflussfaktoren unter gleichzeitiger Berücksichtigung weiterer (möglicher) Einflussfaktoren erfolgen kann.[42]

10.9 Hinderungsgründe bei gewünschter Verlängerung der Arbeitszeit

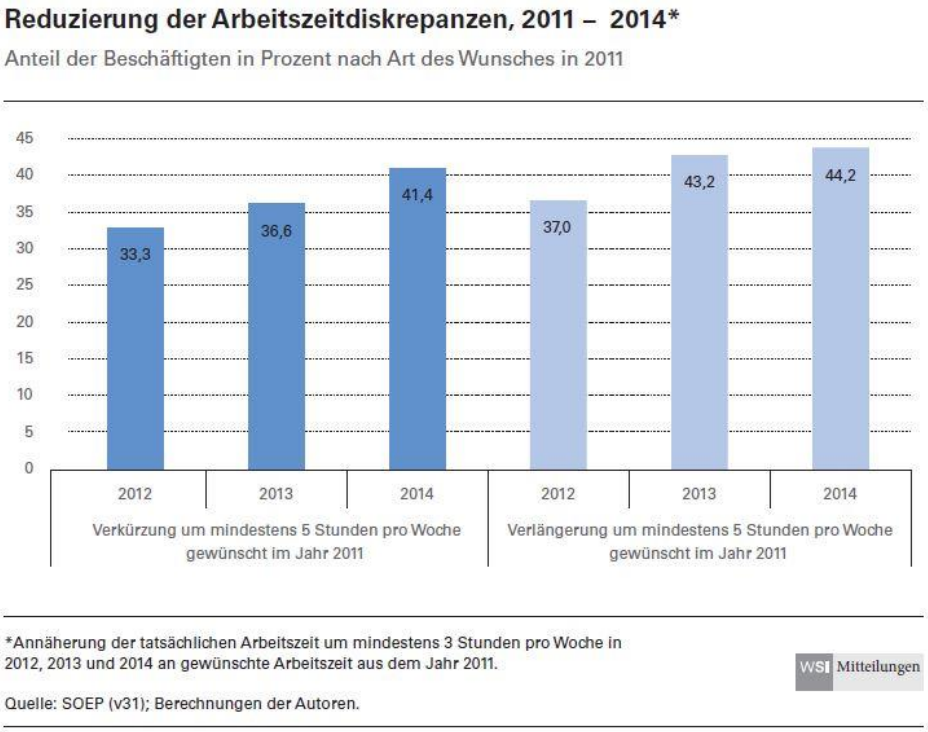
Als Hindernis erweisen sich bei der Realisierung längerer Arbeitszeiten sehr häufig arbeitsorganisatorische Gründe (60 Prozent) oder die fehlende Erlaubnis des Arbeitgebers (47 Prozent). Sofern eine Ausbildung absolviert wird, stellt diese noch häufiger ein Hindernis dar (73 Prozent).

Deutlich seltener steht einer Verlängerung der Arbeitszeit entgegen, dass es sich finanziell nicht lohne (16 Prozent), oder dass gesundheitliche Einschränkungen vorliegen (9 Prozent). Steuerliche Gründe verhindern bei einem Drittel der geringfügig Beschäftigten (39 Prozent) eine Verlängerung.

Familiäre Betreuungsaufgaben werden von einem Drittel der Beschäftigten angeführt, dabei hängt die Nennung stark vom aktuellen Arbeitsvolumen ab: Ein Viertel der geringfügig Beschäftigten und sogar ein Drittel der Teilzeitkräfte geben diesen Grund an, jedoch nur sehr wenige Vollzeitbeschäftigte – rund 6 Prozent (vgl. Fischer et al. 2015: S. 249 f.). Hier ist zu vermuten, dass dieser Hinderungsgrund besonders häufig von Frauen mit Kleinkindern genannt wird, die bisher in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung arbeiten.

42 Die nach Geschlecht getrennten Modellrechnungen belegen, dass der Erhöhungswunsch bei Frauen nicht durch Kinder (oder deren Alter) beeinflusst wird, sondern durch ihren Partnerschaftsstatus: „Frauen in Paarbeziehungen wünschen sich – unabhängig vom Vorhandensein von Kindern – seltener eine Erhöhung ihrer vereinbarten Arbeitszeit als Frauen ohne Partner.“ (Fischer et al. 2015: S. 237) Bei Frauen wie Männern ist der Wunsch nach längeren Arbeitszeiten aber vor allem durch den Umfang der bisherigen Arbeitszeit geprägt. Diese Effekte fallen bei den Frauen allerdings deutlich höher aus als bei den Männern. Für andere soziostrukturelle Faktoren sowie Betriebsmerkmale ergeben sich insgesamt nur geringe Zusammenhänge mit dem Verlängerungswunsch (vgl. Fischer et al. 2015: S. 237 ff.).

10.10 Reduzierung von Arbeitszeitdiskrepanzen



Quelle: Seifert et al. (2016): S. 304, Abb.2.

Für Deutschland liegen bislang nur wenige Ergebnisse darüber vor, ob die Realisierung von Arbeitszeitwünschen auch gelingt. Auf der Basis von individuellen Längsschnittdaten haben Seifert et al. (2016) untersucht, unter welchen Bedingungen der Wunsch nach längeren oder kürzeren Arbeitszeiten innerhalb von 3 Jahren realisiert wird. Als Wunsch nach einer Veränderung der Arbeitszeit wurden dabei nur Diskrepanzen von mindestens 5 Stunden gewertet. Dieser Definition nach wünscht sich etwa jeder achte Beschäftigte (etwa 12 Prozent) längere Arbeitszeiten, während mehr als 40 Prozent der Beschäftigte ihre Arbeitszeit gerne reduzieren würden.[43]

Mehr als 40 Prozent der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit im Jahr 2011 verkürzen wollten, reduzieren ihre Arbeitszeit innerhalb der darauffolgenden 3 Jahre – bis 2014 – tatsächlich um mindestens 3 Stunden. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit verlängern wollten sind im gleichen

43 Diese Anteile bleiben zwischen 2011 und 2014 fast konstant.

Zeitraum sogar etwas erfolgreicher, denn 44 Prozent von ihnen verlängern ihre Arbeitszeit um mindestens 3 Stunden (siehe Abb. 11.8).

Die Realisierung einer angestrebten **Verlängerung der Arbeitszeit** gelingt folgenden Gruppen – bzw. unter folgenden Rahmenbedingungen – in überdurchschnittlichem Maße (also zu einem Anteil von mehr als 44 Prozent):

- Beschäftigte ohne Partner (50 Prozent) und Beschäftigte mit einem Kind (49 Prozent) oder mehreren Kindern (55 Prozent) sowie Beschäftigte mit hohem Bildungsabschluss (55 Prozent) realisieren ihren Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit weitaus häufiger.
- Bei den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen sind es vor allem kurze tatsächliche Arbeitszeiten unter 20 Stunden (54 Prozent) und eine Beschäftigung in einem Kleinbetrieb mit weniger als 5 Mitarbeiter_innen (51 Prozent), die eine längere Arbeitszeit wahrscheinlicher machen.
- Eine Verlängerung der Arbeitszeit gelingt auch eher in den Bereichen Erziehung und Unterricht (56 Prozent), Gesundheit- und Sozialwesen (50 Prozent), sowie im öffentlichen Dienst (51 Prozent).

Das umgekehrte Ziel - eine angestrebte **Verkürzung der Arbeitszeit** - gelingt folgenden Gruppen, bzw. unter folgenden Rahmenbedingungen in überdurchschnittlichem Maße (also zu einem Anteil von mehr als 41 Prozent):

- Soziostrukturelle Faktoren scheinen kaum einen Einfluss darauf zu haben, ob kürzere Arbeitszeiten erreicht werden können.
- Bei den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen sind es vor allem lange Arbeitszeiten über 45 Stunden (57 Prozent) und eine Beschäftigung in einem Betrieb mit weniger als 20 Mitarbeiter_innen (51 Prozent), die eine Realisierung des Wunsches nach kürzeren Arbeitszeiten erleichtern.
- Sehr gute Chancen zu einer Verkürzung der Arbeitszeiten finden Beschäftigte auch im Gastgewerbe (63 Prozent), im Bereich Energieversorgung und Entsorgung (53 Prozent) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (47 Prozent).

Schließlich ist ein **Jobwechsel** – auch innerhalb desselben Betriebs – ein äußerst erfolgreiches Mittel, um den Wunsch nach Verlängerung (66 Prozent) oder Verkürzung (55 Prozent) der Arbeitszeit umzusetzen.[44]

44 Die vorgestellten Ergebnisse beruhen auf bivariaten Verteilungen und haben daher einen eher explorativen Charakter. Die eigentliche Überprüfung der möglichen Einflussfaktoren in Form von multivariater Analysen steht damit noch aus (vgl. Seifert et al. 2016: S. 307).

10.11 Zusammenfassung

Der Wunsch nach längeren oder kürzeren Arbeitszeiten variiert stark mit dem Erwerbsumfang der Beschäftigten. Vollzeitbeschäftigte streben häufiger eine Reduktion – vor allem ihrer Überstunden – an, während Teilzeitbeschäftigte häufiger länger arbeiten wollen.

Der Wunsch nach längeren Arbeitszeiten gehen besonders häufig mit finanziellen Motiven einher (höhere Einkommen, höhere Rente und Beendigung des Bezugs staatlicher Transferleistung). Eine Veränderung der familiären Situation wird besonders häufig von Frauen genannt, die bisher in (geringfügiger) Teilzeit arbeiteten. Bei Frauen hängt der Wunsch nach längeren Arbeitszeiten auch vom Partnerschaftsstatus ab, vor allem Frauen ohne Partner wollen ihre Arbeitszeit verlängern.

Ihren Wunsch nach längeren Arbeitszeiten will die Mehrheit über eine Aufstockung der Arbeitszeit beim bisherigen Arbeitgeber erreichen, aber jede_r dritte Beschäftigte erwägt auch einen Wechsel des Arbeitgebers.

Gründe, die eine gewünschte Verlängerung der Arbeitszeit verhindern, sind vor allem die fehlende Erlaubnis des Arbeitgebers und arbeitsorganisatorische Gründe. Familiäre Betreuungsaufgaben nennen besonders Frauen mit einer Teilzeitbeschäftigung.

Ihren Wunsch nach längeren (oder kürzeren) Arbeitszeiten realisiert weniger als die Hälfte der Beschäftigten innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren:

Den **Wunsch nach längeren Arbeitszeiten** realisieren überdurchschnittlich häufig: Beschäftigte ohne Partner mit Kindern und hohem Bildungsabschluss. Förderlich sind zudem eine bisher kurze Arbeitszeit, und eine Beschäftigung in einem Kleinstbetrieb, sowie in den Branchen Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen und öffentlicher Dienst.

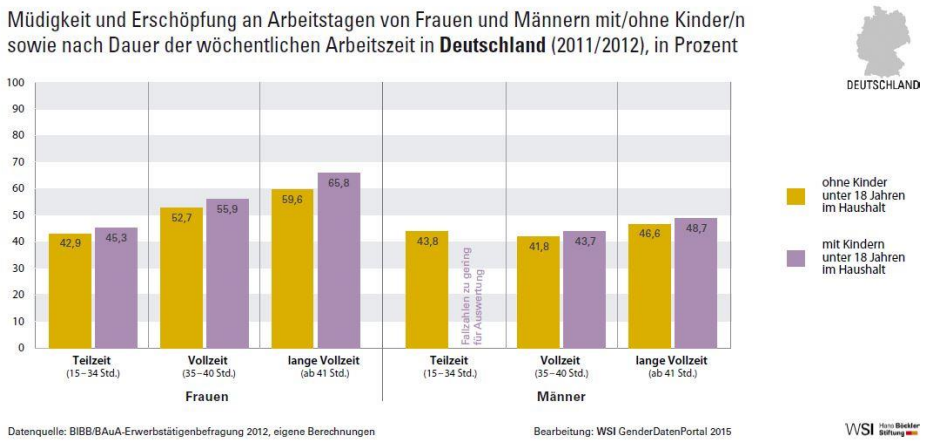
Bei der Realisierung des **Wunsches nach kürzeren Arbeitszeiten** spielen vor allem arbeitsplatzbezogene Merkmale eine Rolle: Bessere Chancen auf eine Verkürzung der Arbeitszeit haben Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten aus kleineren Betrieben (weniger als 20 Mitarbeiter_innen), sowie Beschäftigte in den Branchen Gastgewerbe und Energie und Entsorgung.

Insbesondere bei einem **Wechsel des Arbeitsplatzes** können Beschäftigte eine gewünschte Veränderung der Arbeitszeit – egal ob Verkürzung oder Verlängerung – realisieren.

11. Umfang der Arbeitszeit und Ausmaß der Belastungen

Der Umfang der Arbeitszeit nimmt Einfluss auf die physische und psychische Beanspruchung von Beschäftigten. Typische Beanspruchungsfolgen, die in Zusammenhang mit der Arbeitszeitdauer stehen, sind: Erschöpfung, Gefühle von Überforderung, Leistungs- und Zeitdruck sowie Probleme beim Abschalten nach der Arbeit. Im Folgenden werden die Beanspruchungsdimensionen für beschäftigte Frauen und Männern dargestellt.

11.1 Müdigkeit und Erschöpfung – nach Arbeitszeitdauer und Geschlecht



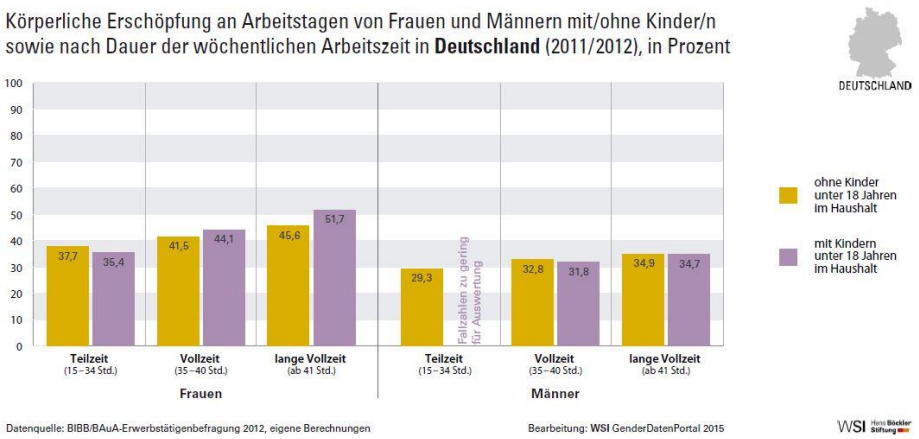
Quelle: Pfahl et al. (2015c): Müdigkeit und Erschöpfung nach Erwerbsumfang 2011/12, Abb. 1.

Vollzeitbeschäftigte Frauen – insbesondere mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt – sind deutlich häufiger von Müdigkeit/Erschöpfung[45] (Abb. 11.1) sowie körperlicher Erschöpfung (Abb. 11.2) und emotionaler Erschöpfung (Abb. 11.3) an Arbeitstagen betroffen als in Vollzeit tätige Männer.

45 Müdigkeit und Erschöpfung an Arbeitstagen wird mit folgender Frage erfasst: „Sagen Sie mir bitte, ob allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung bei Ihnen in den letzten 12 Monaten während der Arbeit bzw. an Arbeitstagen aufgetreten ist. Uns interessieren die Beschwerden, die häufig vorkamen.“ Personen, die diese Frage mit „ja“ beantworten, gelten als von Müdigkeit und Erschöpfung an Arbeitstagen betroffen (vgl. BIBB/BAuA 2011/12: S. 58).

Während sich für Männer kaum Unterschiede je nach dem Umfang der Arbeitszeit (oder dem Vorhandensein von Kindern) zeigen, wachsen **Müdigkeit/Erschöpfung von Frauen mit steigender Arbeitszeit deutlich an**. So berichten zwei Drittel aller Frauen mit Kindern, die in langer Vollzeit arbeiten, von Müdigkeit/Erschöpfung – im Vergleich zu weniger als die Hälfte der Männer. Es ist anzunehmen, dass die besondere Erschöpfung von vollzeitbeschäftigen Frauen im Wesentlichen aus ihrer doppelten Verantwortung in Beruf und Familie resultiert.

11.2 Körperliche Erschöpfung – nach Arbeitszeitdauer und Geschlecht

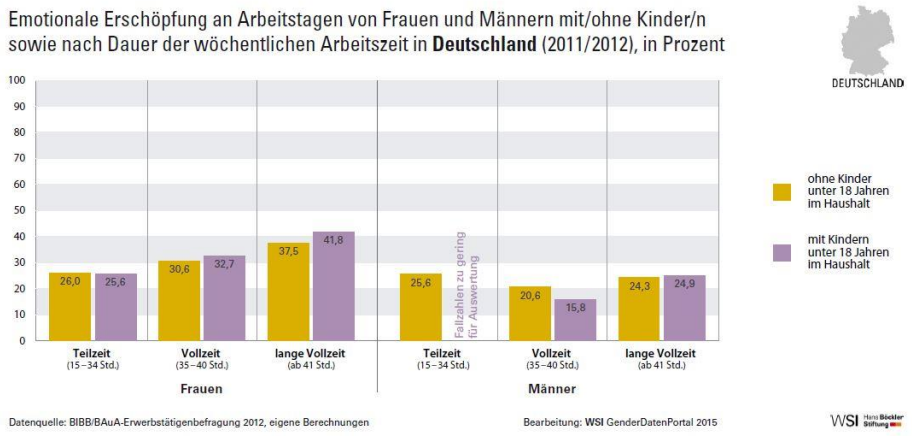


Quelle: Pfahl et al. (2015c): Müdigkeit und Erschöpfung nach Erwerbsumfang 2011/12, Abb. 2.

Die **körperliche Erschöpfung**[46] ist unter den Beschäftigten etwas weniger weit verbreitet als die allgemeine Müdigkeit/Erschöpfung. Hier gelten die bereits für Abb. 11.1 beschriebenen Zusammenhänge: Auch die körperliche Erschöpfung **nimmt bei Frauen mit dem Arbeitszeitumfang und der Verantwortung für Kinder zu**, während die Werte der Männer insgesamt niedriger liegen und zudem weniger stark danach differieren, wie lange die Männer arbeiten und ob sie Kinder haben oder nicht.

46 Körperliche Erschöpfung an Arbeitstagen wird mit folgender Frage erfasst: „Sagen Sie mir bitte, ob körperliche Erschöpfung bei Ihnen in den letzten zwölf Monaten während der Arbeit bzw. an Arbeitstagen aufgetreten ist. Uns interessieren die Beschwerden, die häufig vorkamen.“ Personen, die diese Frage mit „ja“ beantworten, gelten als von körperlicher Erschöpfung an Arbeitstagen betroffen (vgl. BIBB/BAuA 2011/12: S. 58).

11.3 Emotionale Erschöpfung – nach Arbeitszeitdauer und Geschlecht



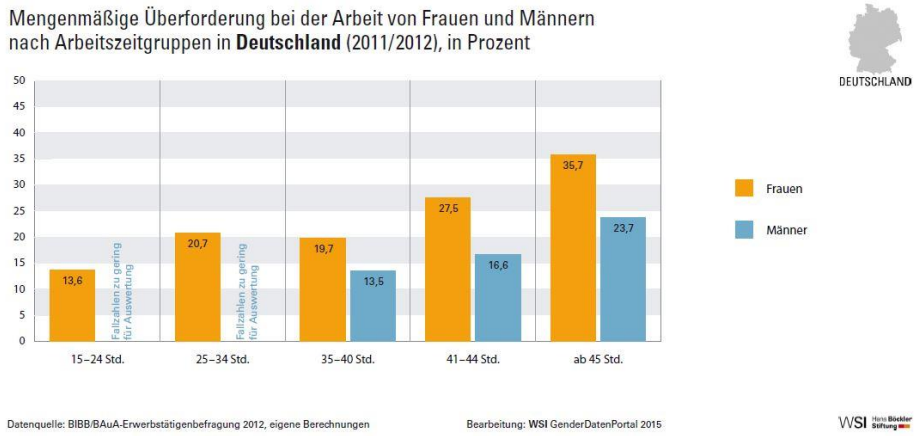
Quelle: Pfahl et al. (2015c): Müdigkeit und Erschöpfung nach Erwerbsumfang 2011/12, Abb. 3.

Die **emotionale Erschöpfung**[47] ist unter abhängig Beschäftigten insgesamt weniger weit verbreitet als Müdigkeit/Erschöpfung (Abb. 11.1) oder körperliche Erschöpfung (Abb. 11.2). Auch hier gelten aber ähnliche Zusammenhänge wie zuvor geschildert: **Bei Frauen** nimmt emotionale Erschöpfung **mit dem Arbeitszeitumfang und der Verantwortung für Kinder zu**, während die Männer insgesamt weitaus niedrigere Werte haben, die zudem weniger stark danach differieren wie lange sie arbeiten und ob sie Kinder haben oder nicht.

Auffallend ist, dass gerade vollzeitbeschäftigte Männer mit Kindern seltener von emotionaler Erschöpfung betroffen sind, als vollzeitbeschäftigte Männer ohne Kinder. Möglicherweise lässt sich für die (große) Gruppe der **vollzeitbeschäftigten Männer die emotional entlastende Wirkung von Kindern** auf die Art der häuslichen Arbeitsteilung zurückführen. Es wäre denkbar, dass sich für Männer (stärker als für Frauen) am Abend und an den Wochenenden entspannende und Auszeiten mit den Kindern ergeben, die einer emotionalen Erschöpfung entgegenwirken. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf.

47 Emotionale Erschöpfung an Arbeitstagen wird mit folgender Frage erfasst: „Sagen Sie mir bitte, ob emotionale Erschöpfung bei Ihnen in den letzten zwölf Monaten während der Arbeit bzw. an Arbeitstagen aufgetreten ist. Uns interessieren die Beschwerden, die häufig vorkamen.“ Personen, die diese Frage mit „ja“ beantworten, gelten als von emotionaler Erschöpfung an Arbeitstagen betroffen (vgl. BIBB/BAuA 2011/12: S. 58).

11.4 Mengenmäßige Überforderung – nach Arbeitszeitgruppen und Geschlecht



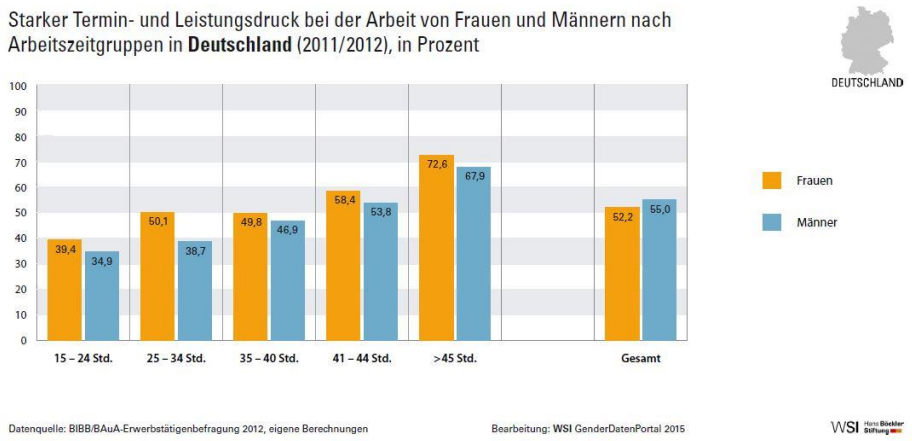
Quelle: Pfahl et al. (2015b): Mengenmäßige Überforderung nach Arbeitszeitgruppen 2011/12, Abb. 1.

Viele Beschäftigte sind von mengenmäßiger Überforderung in ihrer Arbeit[48] betroffen. Frauen fühlen sich deutlich häufiger als Männer **durch das Arbeitspensum überfordert** – das gilt generell, unabhängig vom jeweiligen Arbeitszeitumfang. Während sich bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 bis 40 Stunden jede fünfte Frau überfordert fühlt, gilt dies in derselben Arbeitszeitgruppe nur für jeden siebten Mann.

Mit zunehmendem Arbeitszeitumfang steigt der Anteil an Beschäftigten mit Überforderungserfahrungen an – dies gilt für Frauen wie Männer. Ab 45 Stunden pro Woche sind mehr als ein Drittel der Frauen und knapp ein Viertel der Männer durch das Arbeitspensum überfordert. Die niedrigsten Werte weisen einerseits teilzeitbeschäftigte Frauen mit weniger als 25 Wochenarbeitsstunden auf sowie andererseits Männer, die in normaler Vollzeit beschäftigt sind.

48 Die mengenmäßige Überforderung bei der Arbeit wird mit folgender Frage erfasst: „Fühlen Sie sich den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?“ Als Personen mit mengenmäßiger Überforderung bei der Arbeit gelten diejenigen, die angeben, sich „eher überfordert“ zu fühlen (vgl. BIBB/BAuA 2011/12: S. 21).

11.5 Starker Termin- und Leistungsdruck – nach Arbeitszeitgruppen und Geschlecht



Quelle: Pfahl et al. (2015d): Starker Termin- und Leistungsdruck nach Arbeitszeitgruppen 2011/12, Abb. 1.

Ein Großteil der Beschäftigten ist von **starkem Termin- und Leistungsdruck bei der Arbeit**[49] betroffen. Der Anteil der Frauen und Männer, die davon berichten, **steigt mit zunehmendem Arbeitszeitumfang merklich an**. Insgesamt bewegt er sich auf sehr hohem Niveau. Etwas mehr als die Hälfte aller Frauen und Männer sind von starkem Termin- und Leistungsdruck betroffen, Frauen in den gleichen Arbeitszeitgruppen jeweils noch etwas stärker als Männer.

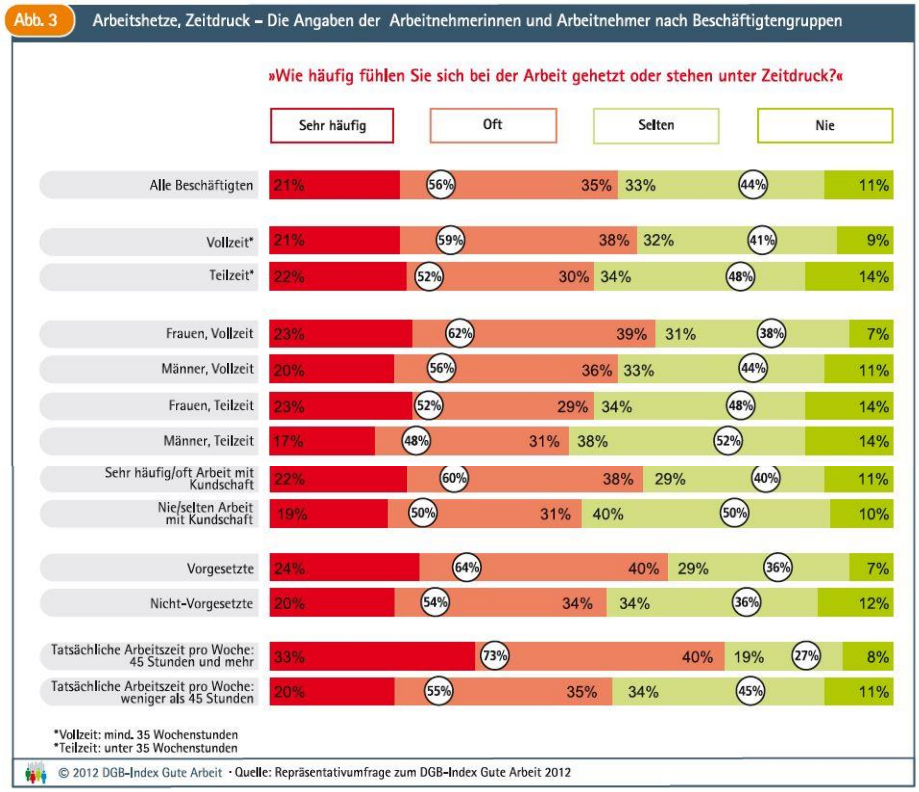
Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 bis 34 Stunden pro Woche berichtet bereits jede zweite Frau über starken Termin- und Leistungsdruck. Die Angaben der Männer fallen dagegen etwas geringer aus. Am stärksten erleben Frauen mit 45 und mehr Arbeitsstunden pro Woche Termin- und Leistungsdruck: fast drei Viertel sind betroffen. In langer und überlanger Vollzeit steigt der Druck auch für Männer, wenn auch weniger stark als für Frauen.

Der erlebte Termin- und Zeitdruck bei der Arbeit variiert zudem mit der **Bewertung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit** (vgl. Pfahl et al. 2015e). Gut die Hälfte der Frauen und Männer, die ihren eigenen Ar-

49 Starker Termin- und Leistungsdruck bei der Arbeit wird mit folgender Frage erfasst: „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen?“ Als Antwortmöglichkeiten stehen folgende Kategorien zur Verfügung: „häufig“, „manchmal“, „selten“ und „nie“. Als Personen mit starkem Termin- und Leistungsdruck bei der Arbeit gelten diejenigen, die angeben, „häufig“ unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten zu müssen (vgl. BIBB/BAuA 2011/12: S. 22).

beitsplatz als *sicher* betrachten, berichten von starkem Termin- und Leistungsdruck. Beschäftigte, die ihre eigene Arbeitsplatzsicherheit als *gering* einschätzen, stehen jedoch häufiger unter Termin- und Leistungsdruck; dies gilt verstärkt für Männer. Möglicherweise sind gesteigerte Leistungsbemühungen von Frauen und Männer, deren Arbeitsplatz gefährdet ist, hierfür verantwortlich (hier besteht weiter Forschungsbedarf).

11.6 Arbeitshetze und Zeitdruck – nach Erwerbsumfang und Geschlecht

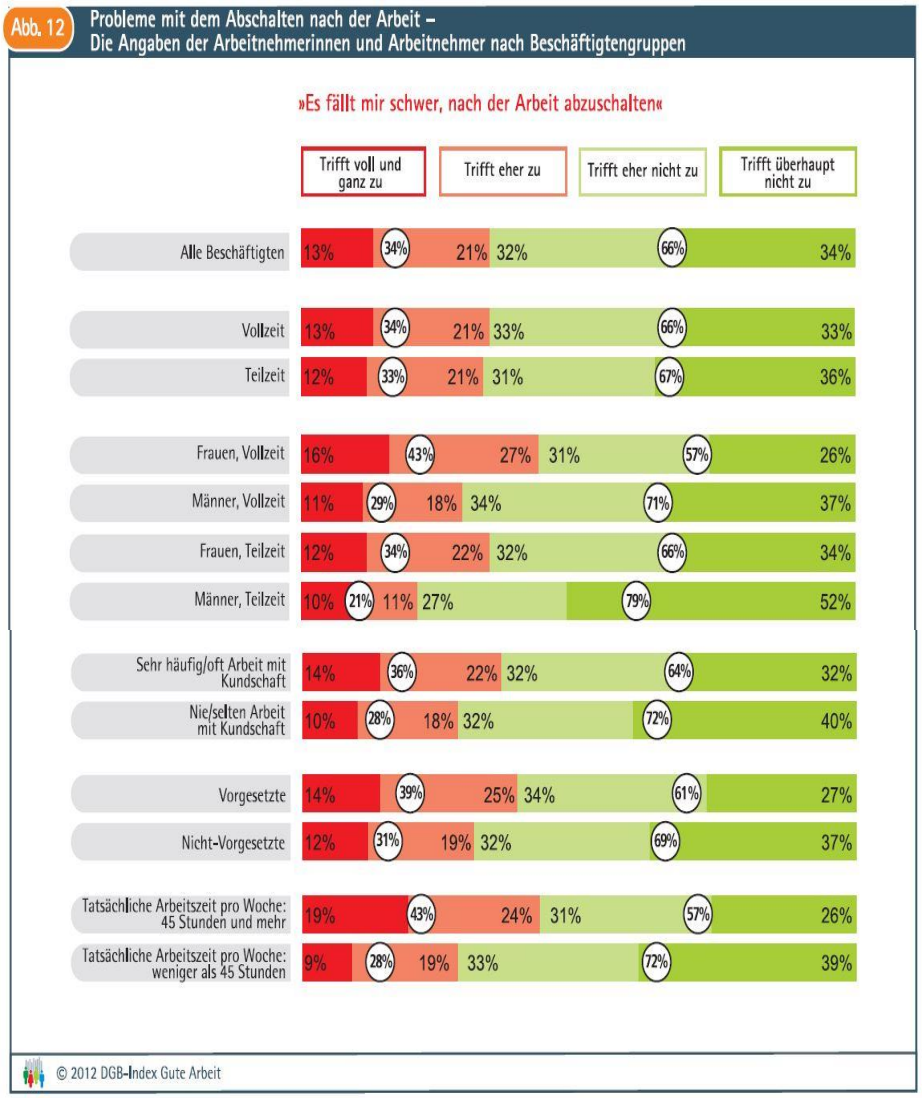


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2013): S. 6, Abb. 3, eigener Zuschnitt der Abbildung.

Über die Hälfte der im DGB-Index Gute Arbeit (2012) befragten Beschäftigten gibt an, sich „sehr häufig“ oder „oft“ **bei der Arbeit gehetzt zu fühlen oder unter Zeitdruck zu stehen** (56 Prozent). Für sie ist Hetze und Zeitdruck in der Arbeit Bestandteil des normalen Arbeitsalltages. Nur ein Zehntel der Befragten steht „nie“ unter Zeitdruck. Der Anteil

der von Arbeitshetze und Zeitdruck Betroffenen **variiert mit der Arbeitszeitdauer**: Er ist unter Vollzeitbeschäftigten höher als unter Teilzeitbeschäftigten. Insbesondere Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten von mindestens 45 Stunden pro Woche (73 Prozent) sind überdurchschnittlich stark von Arbeitshetze und Zeitdruck betroffenen. Gleichzeitig **erleben Frauen** – egal ob Vollzeit oder Teilzeit – jeweils **häufiger Zeitdruck und Arbeitshetze** bei der Arbeit als die vergleichbaren Männer. Zu vermuten ist, dass dies auch mit den jeweiligen Berufen und Tätigkeitsfeldern zu tun hat, in denen Frauen und Männer jeweils arbeiten. Darauf deutet die stärkere Verbreitung von Arbeitshetze/Zeitdruck unter Beschäftigten mit Kundenkontakt hin.

11.7 Probleme mit dem Abschalten nach der Arbeit



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2012): S. 16, Abb. 12, eigener Zuschnitt der Abbildung.

Zu den relevanten Beanspruchungsfolgen der Erwerbsarbeit gehört auch das **Problem des Nicht-Abschaltens-Könnens nach der Arbeit**. Etwa einem Drittel aller Beschäftigten fällt es schwer, sich nach der Arbeit nicht länger gedanklich mit den beruflichen Inhalten und Problemen zu befassen, sondern davon abzuschalten. **Frauen sind davon stärker betroffen als Männer** – dies gilt sowohl für Teilzeit- als auch für Vollzeitbeschäftigte. Zu vermuten ist, dass dies auch mit den jeweiligen Be-

rufen und Tätigkeitsfeldern zu tun hat, in denen Frauen und Männer jeweils arbeiten. Darauf deutet die stärkere Verbreitung des Nicht-Abschalten-Könnens unter Beschäftigten mit Kundenkontakt hin.

Das Problem des Nicht-Abschalten-Könnens betrifft insbesondere **Beschäftigte mit sehr langen Arbeitszeiten** von 45 Wochenstunden und mehr.

11.8 Zusammenfassung

Wenn es um die Beanspruchungen von Beschäftigten geht, die in Zusammenhang mit der Arbeitszeitdauer stehen, lassen sich verschiedene Beanspruchungsarten identifizieren: Mit steigendem Arbeitszeitvolumen nehmen Müdigkeit/Erschöpfung sowie körperliche und emotionale Erschöpfung zu, dies gilt ebenfalls auch für Überforderung durch das Arbeitspensum, Termin- und Leistungsdruck in der Arbeit bzw. Arbeitshetze und Zeitdruck sowie das Nicht-Abschalten-Können nach der Arbeit. Durchgängig sind **Vollzeitbeschäftigte** bzw. überlang in Vollzeit Tätige in besonderem Maße von diesen Beanspruchungen betroffen.

Innerhalb der einzelnen Arbeitszeitgruppen erweisen sich die **Frauen** jeweils stärker beansprucht als die Männer. Zudem lässt sich zeigen, dass gerade Frauen mit Kindern stärker unter Müdigkeit/Erschöpfung bzw. körperlicher oder emotionaler Erschöpfung leiden als Frauen ohne Kinder, was auf eine stärkere Doppelbelastung von Frauen in Erwerbsarbeit und Familie und das Zusammenspiel von beruflichen und außerberuflichen Beanspruchungen verweist. Für Männer ergeben sich dagegen kaum Unterschiede in der Beanspruchungshäufigkeit, egal ob sie Kinder haben oder nicht (im Falle von vollzeitbeschäftigten Männern fällt die Beanspruchung mit Kindern sogar teilweise geringer aus als ohne Kinder).

Literaturverzeichnis

Absenger, Nadine/Ahlers, Elke/Bispinck, Reinhard/Kleinknecht, Alfred/Klenner, Christina/Lott, Yvonne/Pusch, Toralf/Seifert, Hartmund (2014): Arbeitszeiten in Deutschland, WSI-Report, Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

BARMER GEK (2015): Barmer GEK Pflegebericht. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 36. Schwerpunktthema: Pflegen zu Hause. Siegburg.

BIBB/BAuA (2011/12): Erwerbstätigenbefragung, Fragebogen, Version Hauptbefragung. Bonn/Dortmund.

BMAS (2015): Monitor „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Berlin.

BMFSFJ (2014): Dossier Müttererwerbstätigkeit. Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012. Berlin.

BMFSFJ (2012): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Paderborn.

Böckler-Impuls (2015): Freiheit zur Selbstausbeutung, Nr. 15-2015.

Bossler, Mario (2016): Auswirkungen des Mindestlohns im Jahr 2015, IAB Aktuelle Berichte 1/2016, Nürnberg. Online unter: http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1601.pdf [letzter Zugriff: 30.08.2016]

Brautzsch, Hans-Ulrich/Drechsel, Katja/Schultz, Birgit (2012): Unbezahlte Überstunden in Deutschland. In: IWH, Wirtschaft im Wandel, Jg. 18, 10/2012, S. 308-315.

Brenke, Karl (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. In: DIW-Wochenbericht, Jg. 83, 5/2016, S. 95-105.

Brenke, Karl (2014): Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach. In: DIW-Wochenbericht, Jg. 81, 8/2014, S. 130-140.

Bujard, Martin/Panova, Ralina (2016): Zwei Varianten der Rushhour des Lebens: Lebensentscheidungen bei Akademiker/innen und Zeitbelastung bei Familien mit kleinen Kindern. In: Bevölkerungsforschung Aktuell 1/2016. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, S. 11-20.

DGB: DGB einblick, 21/2015. Kassel.

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (2015): Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten. 6. Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit. Berlin.

DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2014): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2014. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Berlin.

DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2013): Wachsender Psycho-Stress, wenig Prävention – wie halten die Betriebe es mit dem Arbeitsschutzgesetz? So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zum DGB-Index Gute Arbeit. Berlin.

DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2012a): Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung. So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2011 der DGB-Index Gute Arbeit GmbH zum Thema »Arbeitshetze - Arbeitsintensivierung - Entgrenzung«. Berlin.

DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2012b): Stressfaktor Wochenendarbeit. So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2011 der DGB-Index Gute Arbeit GmbH. Berlin.

Fischer, Gabriele/Gundert, Stefanie/Kawalec, Sandra/Sowa, Frank, Stegmaier, Jens/Tesching, Karin/Theuer, Stefan (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. IAB-Forschungsbericht. Nürnberg.

Franz, Christine/Kümmerling, Angelika/Lehndorff, Steffen/Anxo, Dominique (2012): Arbeitszeiten von Frauen: Lebenslaufperspektive und europäische Trends. In: WSI-Mitteilungen 8/2012, S. 601-608.

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Horvath, Sandra (2016): Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit 2004–2014. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/53504.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Horvath, Sandra (2015a): Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten 2013. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/53496.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Horvath, Sandra (2015b): Minijobs und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2004–2014. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/53503.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Horvath, Sandra (2014): Erwerbsumfang nach Alter 2012. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/53505.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Weeber, Sonja (2016a): Wochenarbeitszeiten von 41 und mehr Stunden 1991–2014. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/51980.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Weeber, Sonja (2016b): Wochenarbeitszeiten unter 15 Stunden 1991–2014. In: WSI-GenderDatenPortal. On-

line unter: http://www.boeckler.de/51981.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Weeber, Sonja (2016c): Wochenarbeitszeiten und Erwerbstätigenquoten 1991–2014. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/51977.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Weeber, Sonja (2016d): Wochenarbeitszeiten nach beruflichem Status 1991–2015. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/51976.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Weeber, Sonja (2016e): Gewünschte Arbeitszeiten nach Erwerbsumfang 2012. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/53808.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Weeber, Sonja (2016f): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2014. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/51985.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Weeber, Sonja (2016g): Teilzeitquoten nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes 2015. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/51974.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Weeber, Sonja (2016h): Teilzeitbeschäftigung der Erwerbstätigen nach Alter 2014. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: https://www.boeckler.de/51984.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Weeber, Sonja (2016i): Abhängig beschäftigter Frauen nach Arbeitszeitgruppen 1991–2014. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/51989.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Weeber, Sonja (2016j): Abhängig beschäftigter Männer nach Arbeitszeitgruppen 1991–2014. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/51988.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Institut für Demoskopie Allensbach (2015a): Weichenstellungen für die Aufgabenverteilung in Familie und Beruf. Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Allensbach.

Institut für Demoskopie Allensbach (2015b): Zu Hause arbeiten. Chancen der Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bericht über eine Befragung im Herbst 2015. Allensbach.

Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Monitor Familienleben 2010. Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. Berichtsband. Allensbach.

Jacob-Puchalska, Anita (2013): ifo Personalleiterbefragung: Sonderfrage zum Thema Home Office. In: ifo Schnelldienst, Jg. 66, 22/2013, S. 70-71.

Maschke, Manuela (2016): Flexible Arbeitszeitgestaltung, WSIO-Diskurs 04/2016, Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.

Matta, Vanita Irene (2015): Führen selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitszeiten? In: Zeitschrift für Soziologie, 04/2015, 253-271.

Pfahl, Svenja/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2016a): Nacht- und Abendarbeit von abhängig Beschäftigten 1996–2014. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/46021.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Pfahl, Svenja/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2016b): Wechselschicht von abhängig Beschäftigten 1996–2014. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/46013.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Pfahl, Svenja/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2016c): Wochenendarbeit von abhängig Beschäftigten 1996–2014. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: www.boeckler.de/46017.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Pfahl, Svenja/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2015a): Einfluss auf eigene Arbeitszeiten nach Erwerbsumfang 2011/12. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/60246.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Pfahl, Svenja/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2015b): Mengenmäßige Überforderung nach Arbeitszeitgruppen 2011/12. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/60244.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Pfahl, Svenja/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2015c): Müdigkeit und Erschöpfung nach Erwerbsumfang 2011/12. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/60242.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Pfahl, Svenja/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2015d): Starker Termin- und Leistungsdruck nach Arbeitszeitgruppen 2011/12. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/60243.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Pfahl, Svenja/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2015e): Zufriedenheit von (un-)sicher Beschäftigten 2011/12. Online unter: https://www.boeckler.de/60247.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Pfahl, Svenja/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja: (2012): Arbeitszeitregelungen abhängig Beschäftigter 2010. [Derzeit nicht online verfügbar]

Seifert, Hartmut/Holst, Elke/Matiaske, Wenzel/Tobsch, Verena (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung. In: WSI Mitteilungen 4/2016, S. 300-308.

Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2016a): Arbeitszeit nach Alter des jüngsten Kindes 2001 und 2015. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/66767.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2016b): Arbeitszeit nach Anzahl der Kinder 2001 und 2015. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/51975.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2016c): Arbeitszeit nach Qualifikation der Vollzeitbeschäftigten 2001–2015. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/51986.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2016d): Veränderung der Arbeitszeitformen – 2001 bis 2015. In: WSI-GenderDatenPortal. Online unter: http://www.boeckler.de/67041.htm [letzter Zugriff: 31.08.2016]

Statistisches Bundesamt (2015): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, Fachserie 1 Reihe 4.1.1.

Statistisches Bundesamt (2010): Arbeiten, wenn andere schlafen, STAT Magazin.

Statistisches Bundesamt (1997): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit 1996. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland, Fachserie 1 Reihe 4.1.2.

Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, IAB Kurzbericht 4/2015. Nürnberg.

Wanger, Susanne/Bauer, Frank (2015): Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Paarbeziehungen, IAB-Stellungnahme 3/2015. Nürnberg.

Wanger, Susanne/Weigand, Roland/Zapf, Ines (2014): Revision der IAB-Arbeitszeitrechnung 2014. Grundlagen, methodische Weiterentwicklungen sowie ausgewählte Ergebnisse im Rahmen der Revision der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen, IAB-Forschungsbericht 9/2014. Nürnberg.

Weber, Enzo/Wanger, Susanne/Weigand, Roland/Zapf, Ines (2014a): Verbreitung von Überstunden in Deutschland, Aktuelle Berichte des IAB. Nürnberg.

Weber, Enzo/Wanger, Susanne/Weigand, Roland/Zapf, Ines (2014b): Überstunden in der IAB-Arbeitszeitrechnung nach der Revision der

Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. Hintergrundinformation zur Methode, Aktuelle Berichte des IAB. Nürnberg.

Zapf, Ines (2015): Individual and workplace-specific determinants of paid and unpaid overtime in Germany, IAB-Discussion Paper 15/2015. Nürnberg.

Zapf, Ines (2012): Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten. Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung, IAB-Forschungsbericht 3/2012. Nürnberg.

Autorinnen und Autoren

Dietmar Hobler (Dipl.-Soz.) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei SowiTra (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer) in Berlin mit den Arbeitsschwerpunkten geschlechterbezogene Arbeitsmarktanalysen, Entgeltungleichheit und Quantitative Datenanalyse. Er ist Autor für das WSI-GenderDatenPortal.

Svenja Pfahl (Dipl.-Soz.) ist Geschäftsführerin von SowiTra mit den Arbeitsschwerpunkten Arbeitszeit, Familie und Lebensformen und Vereinbarkeit. Sie ist Autorin für das WSI-GenderDatenPortal.

Laura Rauschnick (MA Gender Studies) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei SowiTra mit den Arbeitsschwerpunkten Gleichstellung, Arbeitszeit und Partnerschaftliche Arbeitszeitkonstellation.