

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 054, November 2017

Zufriedenheit mit der Arbeitszeit – wie kann sie gelingen?

**Eine Analyse der Arbeitszeiten nach Geschlecht und
Statusgruppen**

Angelika Kümmerling, Dominik Postels und
Christine Slomka

© Hans-Böckler-Stiftung 2017
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Zufriedenheit mit der Arbeitszeit – wie kann sie gelingen?“ von Angelika Kümmerling, Dominik Postels und Christina Slomka ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative Commons Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	6
Auf einen Blick	9
1. Einleitung	12
1.1 Methodische Vorbemerkung	13
2. Die Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen unterschiedlicher Statusgruppen und Lebensphasen	19
2.1 Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten von Frauen und Männern im Zeitvergleich	20
2.2 Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Anzahl der Kinder im Haushalt	26
2.3 Arbeitszeiten von Männern und Frauen in Abhängigkeit spezifischer Lebensphasen	31
2.4 Branchenunterschiede in den Arbeitszeiten	37
2.5 Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten nach Erwerbsstatus und Betriebsgröße	50
3. Der Einfluss der Qualifikation auf die Arbeitszeiten abhängig Beschäftigter	54
3.1 Arbeitszeiten nach Qualifikation und Wirtschaftszweigen	59
3.2 Der Einfluss von Kinderanzahl und Lebensphase auf die Arbeitszeiten Hochqualifizierter	62
4. Exkurs: Erwerbstätigenquoten in Vollzeitäquivalenten	65
5. Tatsächliche, übliche, vertragliche und gewünschte Arbeitszeiten	68
5.1 Gründe für Diskrepanzen zwischen der tatsächlichen und normalerweise gearbeiteten Arbeitszeit	70
5.2 Vereinbarte, tatsächliche und Wunscharbeitszeiten	73
6. Zusammenfassung und Fazit	80
Literaturverzeichnis	83
Anhang Tabellen	86
Die Autorinnen und der Autor	98

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten: Vergleich der Ergebnisse in Abhängigkeit der Fragestellung und Survey im Zeitvergleich.....	16
Abbildung 2: Die Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten zwischen 2005 und 2014 nach Geschlecht, abhängig Beschäftigte in Voll- und Teilzeit (Mittelwerte)	21
Abbildung 3: Teilzeitanteile von Männern und Frauen in Deutschland (2001–2015)	22
Abbildung 4: Die Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen im Zeitvergleich (Mittelwerte)	23
Abbildung 5: Die Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten von teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen im Zeitvergleich (Mittelwerte)	24
Abbildung 6: Übliche Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Frauen im EU-Vergleich (2015) (Mittelwerte)	25
Abbildung 7: Tatsächliche Arbeitszeiten von Frauen und Männern nach Anzahl der Kinder (< 15 Jahren im Haushalt) (Mittelwerte)	27
Abbildung 8: Arbeitszeit von Männern und Frauen in verschiedenen Lebensphasen (2005 und 2014) (Mittelwerte)	33
Abbildung 9: Teilzeitbeschäftigung in verschiedenen Lebensphasen und im Zeitvergleich	35
Abbildung 10: Geschlechtsspezifische Unterschiede in den tatsächlichen Arbeitszeiten nach Branchenzugehörigkeit (2014) (Mittelwerte)	38
Abbildung 11: Anteile Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Branchen.....	42
Abbildung 12: Tatsächliche Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Erwerbsstatus im Zeitvergleich (Mittelwerte).....	51
Abbildung 13: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Erwerbsstatus im Zeitverlauf	52
Abbildung 14: Tatsächliche Arbeitszeiten nach Betriebsgröße (2014) (Mittelwerte)	53
Abbildung 15: Tatsächliche Arbeitszeiten nach Qualifikation im Geschlechter- und Zeitvergleich (Mittelwerte).....	55

Abbildung 16: Teilzeitbeschäftigung nach Qualifikation im Zeitverlauf	56
Abbildung 17: Vollzeitäquivalenzraten für Männer und Frauen im Zeitvergleich (2014).....	66
Abbildung 18: Gründe für Abweichungen von der normalerweise gearbeiteten Arbeitszeit nach Geschlecht (2014)	72

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung des Gender Time Gap (GTG) von Frauen und Männern nach Anzahl der Kinder im Haushalt (Mittelwerte)	28
Tabelle 2: Teilzeitquoten für Männer und Frauen nach Anzahl der Kinder im Zeitvergleich.....	29
Tabelle 3: Arbeitszeiten und GTG für vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen nach Anzahl der Kinder im Haushalt	29
Tabelle 4: Arbeitszeiten und GTG für teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen nach Anzahl der Kinder im Haushalt	30
Tabelle 5: Arbeitszeiten und Arbeitszeitdifferenzen von Männern und Frauen in verschiedenen Lebensphasen (Mittelwerte).....	34
Tabelle 6: Entwicklung der geschlechtsspezifischen tatsächlichen Arbeitszeiten in den Wirtschaftszweigen im Beobachtungszeitraum) (Mittelwerte)	40
Tabelle 7: Entwicklung von Voll- und Teilzeitarbeit in verschiedenen Wirtschaftszweigen	43
Tabelle 8: Entwicklung von Voll- und Teilzeitarbeit in verschiedenen Wirtschaftszweigen nach Geschlecht	44
Tabelle 9: Tatsächliche Arbeitszeiten für Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Branchen (2014) (Mittelwerte)	44
Tabelle 10: Arbeitszeiten von Frauen und Männern mit und ohne Kindern nach Branchen (2014) (Mittelwerte)	48
Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigung nach Qualifikation und Geschlecht im Zeitverlauf	57
Tabelle 12: Tatsächliche Arbeitszeiten und GTG vollzeitbeschäftigter Männer und Frauen nach Qualifikation und im Zeitverlauf.....	57
Tabelle 13: Tatsächliche Arbeitszeiten und GTG teilzeitbeschäftigter Männer und Frauen nach Qualifikation und im Zeitverlauf.....	58
Tabelle 14: Tatsächliche Arbeitszeiten von Männern nach Qualifikation und Wirtschaftszweig im Zeitverlauf (Mittelwerte)	60
Tabelle 15: Tatsächliche Arbeitszeiten von Frauen nach Qualifikation und Wirtschaftszweig im Zeitverlauf (Mittelwerte)	60
Tabelle 16: GTG nach Qualifikationsgruppen und Branchenzugehörigkeit (Mittelwerte)	62

Tabelle 17: Tatsächliche Arbeitszeiten und Gender Time Gap von hochqualifizierten Männern und Frauen nach Anzahl der Kinder im Haushalt und im Zeitverlauf (Mittelwerte).....	63
Tabelle 18: Vollzeitäquivalenzzraten nach Geschlecht und Anzahl der Kinder im Haushalt im Zeitvergleich	67
Tabelle 19: Tatsächliche und normalerweise geleistete Wochenarbeitszeiten nach Geschlecht (Mittelwerte)	69
Tabelle 20: Tatsächliche und normalerweise geleistete Wochenarbeitszeiten nach Geschlecht und Anzahl der Kinder im Haushalt (Mittelwerte).....	70
Tabelle 21: Gründe für Abweichungen von der normalerweise gearbeiteten Arbeitszeit nach Geschlecht und Kinder im Haushalt (2014).....	73
Tabelle 22: Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit von Männern und Frauen (2014) (Mittelwerte)	76
Tabelle 23: Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit von Männern mit und ohne Kinder bis 16 Jahren im Haushalt (2014) (Mittelwerte)	77
Tabelle 24: Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit von Frauen mit und ohne Kinder bis 16 Jahren im Haushalt (2014) (Mittelwerte)	77
Tabelle 25: Gender Time Gap vereinbarte, tatsächliche und präferierte Arbeitszeiten (Mittelwerte), alle abhängig Beschäftigte	78
Tabelle 26: Die Entwicklung der normalerweise gearbeiteten Arbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen im Zeitvergleich (Mittelwerte)	86
Tabelle 27: Die Entwicklung der normalerweise gearbeiteten Arbeitszeiten von teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen im Zeitvergleich (Mittelwerte).	86
Tabelle 28: Normalerweise geleistete Arbeitszeiten und Arbeitszeitdifferenzen von Männern und Frauen in verschiedenen Lebensphasen (2005, 2010 und 2014) normalerweise gearbeiteten	87
Tabelle 29: Entwicklung der geschlechtsspezifischen normalerweise geleisteten Arbeitszeiten in den Wirtschaftszweigen im Zeitverlauf (Mittelwerte).....	88

Tabelle 30: Normalerweise geleistete Arbeitszeiten von Frauen und Männern mit und ohne Kindern nach Branchen (2014) (Mittelwerte)	90
Tabelle 31: Normalerweise geleistete Arbeitszeiten von Männern und Frauen im Zeitvergleich und nach Erwerbsstatus (Mittelwerte)	91
Tabelle 32: Normalerweise geleistete Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Betriebsgröße (2014) (Mittelwerte)	92
Tabelle 33: Normalerweise geleistete Arbeitszeiten nach Qualifikation im Geschlechter- und Zeitvergleich (Mittelwerte)	92
Tabelle 34: Normalerweise geleistete Arbeitszeiten von Männern nach Qualifikation und Wirtschaftszweig im Zeitverlauf (Mittelwerte)	93
Tabelle 35: Normalerweise geleistete Arbeitszeiten von Frauen nach Qualifikation und Wirtschaftszweig im Zeitverlauf (Mittelwerte)	94
Tabelle 36: Arbeitszeiten und GenderTime Gap von hochqualifizierten Männern und Frauen nach Anzahl der Kinder im Haushalt und im Zeitverlauf (Mittelwerte).....	94
Tabelle 37: Tatsächliche Arbeitszeiten für Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Branchen (2014) (Mittelwerte)	95
Tabelle 38: Anteile von Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Branchen (2014)	96
Tabelle 39: Teilzeitbeschäftigung in verschiedenen Lebensphasen (2014).....	97

Auf einen Blick

1. Annäherung in den Arbeitszeiten von Männern und Frauen, Gender Time Gap gesunken

Die durchschnittlichen Arbeitszeiten aller abhängig Beschäftigten, d. h. Voll- und Teilzeitbeschäftigte insgesamt, sind im Beobachtungszeitraum gesunken. Im Mittel arbeiteten abhängig Beschäftigte 2014 35,1 Stunden in der Woche. Dabei geht der Rückgang in den Arbeitszeiten zu Lasten der Männer, die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Frauen sind dagegen gestiegen. Auch wenn sich die Kluft in den Arbeitszeiten von Männern dadurch verringert hat, ist der Gender Time Gap mit 8,9 Stunden immer noch substantiell. Der Grund für die Diskrepanz in den durchschnittlichen Arbeitszeiten liegt im hohen Teilzeitanteil von Frauen – 2014 arbeitete fast jede zweite Frau aber nur knapp jeder zehnte Mann Teilzeit.

Auch die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten hat sich im Beobachtungszeitraum verringert. Hier stellen wir einen Rückgang der Vollzeitarbeitszeiten im Jahr 2010 im Vergleich zu 2005 fest, während die Arbeitszeiten zwischen 2010 und 2014 nahezu unverändert geblieben sind. Vollzeitbeschäftigte Männer arbeiteten 2014 41,1 Stunden, vollzeitbeschäftigte Frauen 39,4 Stunden.

Ein gegenteiliger Effekt ist für die Teilzeitarbeit festzustellen. Hier haben sich die Wochenstunden für beide Geschlechter 2014 im Vergleich zu 2005 deutlich erhöht, die der Männer sogar noch stärker als die der Frauen. In der Folge sind die Geschlechterdifferenzen nur noch gering ausgeprägt (Männer 20,2 Stunden, Frauen 20,5 Stunden).

Die Dauer der Arbeitszeit, geschlechtsspezifische Unterschiede und Effekte von Kindern im Haushalt variieren deutlich über die verschiedenen Branchen hinweg.

2. Mütter auch über die Zeit stärker in den Arbeitsmarkt integriert – Hinweis auf einen Trend zur Konvergenz in den Arbeitszeiten von Müttern und Vätern?

Elternschaft wirkt sich nach wie vor deutlich stärker auf Frauen als auf Männer aus: Je mehr Kinder Frauen haben, desto geringer sind ihre Arbeitszeiten. Bei Männern gilt – mit der Einschränkung von Vätern von drei oder mehr Kindern – hingegen das Gegenteil. Allerdings haben sich die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Müttern im Vergleich zu 2005 substantiell erhöht, während sich die der Väter leicht verringert haben. Trotz der weiterhin großen Kluft in den Arbeitszeiten von Müttern und Vätern ist also eine, wenn auch langsame, Annäherung in ihren Arbeitszeiten zu erkennen – und dies unabhängig von der Kinderanzahl im Haushalt.

Der Zeitvergleich zeigt auch, dass sich insbesondere die Arbeitszeiten von Müttern von kleinen, noch nicht schulpflichtigen, Kindern erhöht haben.

Die stärkere und bessere Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt und die längere Arbeitszeitdauer von Müttern kleiner Kinder kann ein Hin-

weis darauf sein, dass das breitere Angebot an institutioneller Kinderbetreuung, der Rechtsanspruch für einen Betreuungsplatz für Kinder nach dem abgeschlossenen ersten Lebensjahr und das Elterngeld Wirkung zeigen.

3. Teilzeitarbeit weiterhin ein frauen- und branchenspezifisches Phänomen

Vollzeitbeschäftigung nimmt im Beobachtungszeitraum ab, 2014 arbeiteten nicht einmal drei Viertel aller Beschäftigten in einem Vollzeitverhältnis. Trotz des höheren Ausgangsniveaus ist der Teilzeitanteil bei den Frauen im Beobachtungsintervall stärker gestiegen als bei den Männern.

Teilzeitarbeit ist ein branchenspezifisches Phänomen. Während sie in der Metall- und Elektro- sowie der Chemischen Industrie quasi keine Rolle spielt, arbeitet im Einzelhandel und im Gastgewerbe schon nahezu jeder zweite abhängig Beschäftigte Teilzeit. Im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt hat sich der Anteil der Teilzeitarbeit in den letzten zehn Jahren sogar reduziert.

Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen ist die Teilzeitquote am höchsten in der Gruppe der Geringqualifizierten. Während bei den Frauen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit dem Qualifikationsniveau sinkt, ist der Teilzeitanteil bei den hochqualifizierten Männern dagegen etwas höher als bei denjenigen mit mittlerer Qualifikation.

Teilzeitarbeit ist für Frauen ein Lebensphasenphänomen und eng mit Familie und Betreuungsverpflichtungen verbunden. Der Effekt ist im Jahr 2014 noch stärker als zehn Jahre zuvor. Für Männer ist Teilzeitarbeit dagegen eine Arbeitsform, die vor allem am Anfang und Ende des Arbeitslebens eine Rolle spielt.

4. Arbeitszeitpräferenzen: Kurze Teilzeit bei Männern und Frauen unerwünscht, Frauen präferieren kurze Vollzeitmodelle

Arbeitswünsche von Männern und Frauen liegen näher an den vereinbarten als an den tatsächlichen Arbeitszeiten.

Frauen würden im Durchschnitt lieber etwas länger als ihre vereinbarten Arbeitszeiten arbeiten, Männer im Mittel etwas kürzer.

Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer präferieren eine Arbeitszeit, die deutlich unter ihrer tatsächlichen Arbeitszeit liegt (Männer -0,9 Stunden, Frauen -4,0 Stunden). Frauen mit Wunsch nach kurzer Vollzeit.

Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer wünschen sich dagegen durchschnittlich eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit. Kurze Teilzeit spielt in den Wünschen der abhängig Beschäftigten im Mittel keine Rolle.

5. Überstunden sind Männersache, Mütter bevorzugen „atmende“ Arbeitszeiten

Männer und Frauen mit flexiblen Arbeitszeiten berichten häufiger, dass sie diese zum Stundenaufbau nutzen als dass sie weniger arbeiten.

Mütter sind die Befragtengruppe, die am häufigsten Gebrauch von den Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten macht. Dies gilt sowohl für den Aufbau als auch den Abbau von Arbeitszeitguthaben.

Während Väter genau so häufig wie Männer ohne Kinder berichten, Zeitguthaben aufzubauen, bauen sie diese Guthaben deutlich seltener ab als alle anderen Befragtengruppen. Die Diskrepanz ist besonders hoch im Vergleich zu Müttern.

6. Trotz aller Fortschritte nach wie vor klare geschlechtsspezifische Rollenaufteilung – mit mehr Bewegung bei den Frauen

Sieben Jahre nach Einführung des Elterngeldes und ein Jahr nach dem Rechtsanspruch für einen Betreuungsplatz für ein- und zweijährige Kinder, haben sich die Arbeitszeiten von Müttern deutlich erhöht.

Allerdings zeigen die Daten auch, dass für Mütter und Väter weiterhin unterschiedliche Arbeitszeitstandards existieren. Verantwortlich dafür mag die Tatsache sein, dass Elterngeld und ein breiteres (ganztägiges) Kinderbetreuungsangebot im Widerspruch zu der arbeitszeitverkürzenden Wirkung des Ehegattensplittings stehen.

1. Einleitung

Der Druck des demographischen Wandels hat gemeinsam mit der gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit dazu geführt, dass die Themen Vereinbarkeit, Work-Life-Balance und lebensphasensensible Arbeitszeiten ihren Status als Randgruppen- oder Frauenthemen verloren haben und von einer breiten Öffentlichkeit diskutiert werden. Bei der Suche nach Lösungen für die sich mit diesen Themen ergebenden Herausforderungen werden die Arbeitszeitrealitäten der Gruppen der Frauen und Mütter sowie Männer und Väter jedoch oftmals als homogener dargestellt als sie sind. Grund hierfür ist, dass sich Analysen in der Regel auf Aggregate konzentrieren und die Situation von Subgruppen ausblenden. Die festzustellende hohe Varianz in den Arbeitszeiten, insbesondere in der Gruppe der Frauen, deutet darauf hin, dass die bestehenden Analysen für ein umfassendes Verständnis von Arbeitszeitentscheidungen nicht ausreichend sind: so sind z. B. nicht alle Frauen Mütter und nicht alle Mütter haben zwangsläufig Vereinbarkeitsprobleme. Der vorliegende Bericht will dazu beitragen, diese Lücke im Wissensstand um die gruppenspezifische Arbeitszeitverteilung zu verringern.

Die längerfristige Betrachtung zeigt, wie sehr sich die Arbeitszeitentwicklung in Deutschland im Umbruch befindet (Absenger et al. 2014). Bis in das letzte Viertel des 20. Jahrhunderts hinein stand der übergreifende Trend im Zeichen der Standardisierung und Verkürzung der Arbeitszeiten – und Arbeitszeit war weitgehend deckungsgleich mit Vollzeit-Arbeitszeit. Seit den 1980er Jahren ändert sich die Szenerie grundlegend (Lehndorff et al. 2009). Tertiarisierung und Globalisierung, rasch anwachsende Frauenerwerbstätigkeit und der zunehmende Anteil von Angestellten und Beschäftigten mit Hochschulausbildung, aber auch politische Veränderungen wie der zunehmende Druck auf staatliche oder kollektivvertragliche Regulierungen in der Arbeitswelt und die damit zusammenhängende abnehmende Bindungswirkung von Tarifverträgen haben die Arbeitszeiten wesentlich beeinflusst. Dies ist erkennbar an drei zentralen Prozessen der Arbeitszeit: dem kontinuierlichen Anstieg von Teilzeitarbeit und dem stabil hohen Anteil der Minijobs insbesondere unter Frauen, mit dem Ergebnis unterschiedlicher Arbeitszeitstandards von Männern und Frauen; der Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten nach Beschäftigten- und Qualifikationsgruppen, sowie schließlich der Flexibilisierung der betrieblichen und individuellen Arbeitszeitorganisation. Die gesellschaftliche Standardisierung früherer Jahrzehnte ist durch eine als „Individualisierung“ erscheinende, tatsächlich aber gruppenspezifische Einschränkungen und Dispositionen widerspiegelnde, Vielfalt abgelöst worden.

Dies hat zufolge, dass die üblicherweise auf hoher Aggregatsebene erfolgende Arbeitszeitberichterstattung wie sie z. B. die regelmäßigen Veröffentlichungen von Eurostat oder des Statistischen Bundesamts darstellen an Legitimation verliert: Reine Durchschnittsdaten von Arbeitszeiten sind

durch ihre gestiegene Varianz (zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen aber auch im Lebenslauf) immer weniger aussagekräftig und haben deshalb nur eine geringe politische Reichweite. Dies wiederum schränkt die Handlungsfähigkeit der Tarif- und Betriebsparteien ein, deren Arbeitszeitpolitik sich vorrangig ausdifferenzierten Problemlagen zugewandt hat. Vor diesem Hintergrund ist datengestütztes Wissen – über die tatsächlichen Arbeitszeiten, ihre Bedarfe und Veränderungen im Zeitverlauf sowie über unterschiedliche Beschäftigtengruppen hinweg – unerlässlich für die stattfindende Diskussion und die Entwicklung von Lösungen, die allen Gruppen eine ihren Präferenzen entsprechende Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht.

Ziel des Forschungsprojekts ist es, einen Überblick über gruppenspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten von Männern und Frauen zu geben. Im Mittelpunkt des Vorhabens steht dabei die detaillierte Beschreibung der aktuellen Arbeitszeiten abhängig Beschäftigter sowie ihrer Präferenzen. Darüber hinaus wollen wir, zweitens, Erkenntnisse darüber gewinnen, welche Arbeits- und Privatzusammenhänge für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt besonders förderlich bzw. hemmend sind. Hieraus lassen sich, drittens, Handlungsbedarf und -empfehlungen für eine gleichberechtigtere Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbs- und Familienleben ableiten.

1.1 Methodische Vorbemerkung

Die Analyse und Berichterstattung der in einem Land geleisteten Arbeitszeiten ist komplexer als es den Anschein hat, wofür unterschiedliche Ursachen verantwortlich sind.

Dies liegt einmal daran, dass es keine einheitliche übergreifende und repräsentative betriebliche Arbeitszeiterfassung gibt. Nicht alle Betriebe erfassen für all ihre Beschäftigten ihre Arbeitszeiten objektiv und systematisch und auch wenn dies der Fall wäre, gäbe es keine Stelle, die diese Arbeitszeiten sammeln und aufbereiten würde. (Außerdem würde sich die Frage stellen, ob eine solche betriebliche Zeiterfassung wirklich so objektiv und genau wäre, wie erwartet.) In Ermangelung solcher betrieblicher Kennzahlen wird sich bei der Arbeitszeitberichterstattung in der Regel auf Selbsteinschätzungen und -auskünfte der Beschäftigten verlassen, wie sie z. B. im Mikrozensus¹, der größten repräsentativen Bevölkerungsbefragung

1 Im Mikrozensus werden jährlich 1 % der Bevölkerung Deutschlands befragt, was rund 839.000 Personen in etwa 370.000 Haushalten entspricht. Für die meisten Fragen besteht Auskunftspflicht. Die Befragung erfolgt in der Regel im CAPI Verfahren, aber auch die schriftliche Beantwortung der Fragen ist möglich. Eine weitere Eigenschaft des Mikrozensus ist es, sogenannte Proxy-Interviews zu gestatten, d. h. ein erwachsenes Haushaltsmitglied darf stellvertretend für andere Haushaltsmitglieder antworten. Fremdaus-

Deutschlands oder dem Sozio-oekonomischen Panel² erhoben werden. Dieses Vorgehen ist voraussetzungslos, denn es wird implizit davon ausgegangen, dass die Befragten in der Lage sind eine realistische Einschätzung ihrer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zu geben. Wie gehen die Befragten bei einer solchen Einschätzung vor, wenn z. B. regelmäßig Überstunden anfallen, aber nicht in gleichbleibender Höhe? Offen bleiben auch alle Besonderheiten, die sich aus der flexiblen oder unregelmäßigen Organisation der Wochenarbeitszeiten ergeben können – etwa die Bündelung freier Tage oder das „Parken“ zu viel gearbeiteter Stunden auf Arbeitszeitkonten. Es wird für Beschäftigte heutzutage immer schwieriger, eine präzise Antwort auf die Frage zu geben, wie viele Stunden sie üblicherweise pro Woche arbeiten: Die Flexibilisierung der Arbeitszeit macht für viele ArbeitnehmerInnen die Wochenarbeitszeit zu einer abstrakter werdenden Größe. Viele derjenigen, die antworten, kennen die „richtige“ Antwort, den „wahren Wert“ selber nicht. Die Antwort auf die Frage nach der gewöhnlichen Wochenarbeitszeit erfolgt also nicht in der Präzision, wie man sie sich insbesondere aus einer wissenschaftlichen Perspektive wünschen würde. Trotz der beschriebenen Unschärfen ist davon auszugehen, dass die Selbsteinschätzung von Beschäftigten ein vergleichsweise realistisches Bild der *Entwicklung* der Arbeitszeiten im Zeitverlauf bietet. Die mangelnde Präzision und die ihr zugrunde liegende Problematik in der Sache müssen aber im Blick behalten werden.

Neben diesen im Befragten liegenden Effekten existieren auch unterschiedliche Herangehensweisen der Forscher, welche für ihre Berichterstattung Maßzahlen, die auf unterschiedlichen Fragekonzeptionen beruhen, heranziehen (vgl. hierzu sowie zu methodischen Problemen der unterschiedlichen Konzepte Schief 2003 sowie Kümmerling/Lazarevic 2016). So werden im Mikrozensus z. B. sowohl die tatsächlichen als auch die normalerweise geleisteten Arbeitszeiten erfasst, während das SOEP zwischen den vertraglichen Arbeitszeiten und den tatsächlichen fragt³.

Die drei Fragenkonzepte sind auf unterschiedlichen Abstraktionsniveaus angesiedelt. Am komplexesten ist sicherlich die Frage nach den normalerweise geleisteten Arbeitszeiten (Mikrozensus)⁴, die von den Befragten verlangt sich von aktuellen Arbeitszeiten zu lösen, aktuelle Mehrarbeit oder Ruhephasen zu ignorieren und einen Durchschnitt zu generieren. Dabei

künfte lagen 2014 für 26 % der Personen ab 15 Jahren vor (Statistisches Bundesamt 2015).

- 2 Das Sozio-Oekonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland, die seit 1984 jährlich durchgeführt wird und bereits mehrfach durch zusätzliche Stichprobenauffrischungen ergänzt wurde. Mit fast 30 Erhebungswellen ist das SOEP die größte und am längsten laufende Langzeitstudie in Deutschland.
- 3 Um das Ganze weiter zu komplizieren sind die tatsächlichen Arbeitszeiten in SOEP und Mikrozensus unterschiedlich definiert.
- 4 Wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise pro Woche, einschließlich regelmäßiger Mehrstunden und Bereitschaftszeiten?

bleibt auch der Zeitrahmen offen, auf denen sich die Frage nach den durchschnittlichen Arbeitszeiten bezieht: auf die letzte Woche, den letzten Monat oder gar das letzte Jahr?

Im Mikrozensus werden auch die tatsächlichen, d. h. letzte Woche geleisteten Arbeitsstunden abgefragt, die wir als weniger voraussetzungsvoll für die Befragten einstufen⁵. Die Befragten sind angehalten, nur die tatsächlichen Arbeitszeiten in der letzten Woche anzugeben. Bis 2005 unterlag diese Art der Fragestellung starken branchenspezifischen und saisonbedingten Verzerrungen, da die Daten für den Mikrozensus in der Regel im ersten oder zweiten Quartal eines Jahres erhoben wurden. Seit 2005 erfolgt die Erhebung jedoch unterjährig, sodass dieser Bias jetzt vermieden wird, allerdings um den Preis, dass der Vergleich mit den Jahren davor nun mehr nur noch schwer möglich ist.

Auch das SOEP erfasst die Arbeitszeiten auf zweierlei Weise. Zunächst werden die vertraglichen Arbeitszeiten erhoben und in einer daran anschließenden Frage die tatsächliche Arbeitszeit pro Woche, einschließlich der Überstunden⁶. Die Erfassung der vertraglichen Arbeitszeiten verlangt sicherlich von den Befragten das geringste Abstraktionsniveau, wobei natürlich auch hier Erinnerungslücken bezüglich der genauen Arbeitszeit bestehen können. Etwas problematischer wird es wieder in Hinsicht auf die Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeiten, da die Fragestellung auch wieder impliziert, dass die Befragten in der Lage sind von der aktuell geleisteten Arbeitszeit zu abstrahieren und eine Durchschnittsarbeitszeit zu bilden.

Die Wahl der im Fokus stehenden Messgrößen hängt vom Anliegen der Berichterstattung ab. Wir haben für den vorliegenden Bericht (wie in früheren Publikationen auch, z. B. Kümmerling/Postels/Slomka 2015) die tatsächlichen Arbeitszeiten des Mikrozensus in den Mittelpunkt gestellt, da sie uns einerseits weniger anfällig für Verzerrungen aufgrund von Effekten der sozialen Erwünschtheit (Schnell/Hill/Esser 2011) erscheinen und andererseits gezeigt werden konnte, dass sie sensibler auf aktuelle singuläre Ereignisse reagieren (wie z. B. den Einbruch der Arbeitszeiten in der Wirtschaftskrise, der sich in der Frage nach den normalerweise gearbeiteten Arbeitszeiten nicht widerspiegelte (Kümmerling/Lazarevic 2016). In einer Untersuchung zu methodischen Problemen der Arbeitszeitmessung am Beispiel der Europäischen Arbeitskräftestichprobe kommen Robinson et al. (2002) zudem zu dem Schluss, dass die Frage nach den gewöhnlichen oder normalerweise geleisteten Arbeitsstunden bei Befragten zu Überschätzungen führt (vgl. auch Bruyère/Chagny (2002).

5 Wie viele Stunden haben Sie in der letzten Woche tatsächlich gearbeitet? Berücksichtigen Sie bitte auch Mehrarbeit und weniger geleistete Stunden z. B. wegen Urlaub, Feiertagen oder Krankheit.

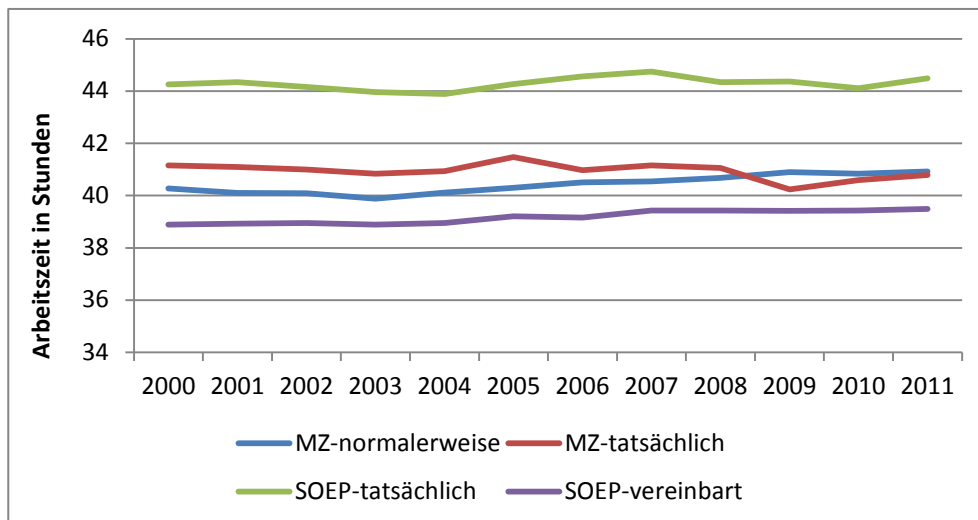
6 Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden? Und wie viel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?

Aus unserer Sicht spricht außerdem die Tatsache, dass sich die Formulierung der Frage nach den tatsächlichen Arbeitszeiten im Zeitverlauf weniger häufig verändert hat als die Frage nach den normalerweise gearbeiteten Arbeitsstunden für die Verwendung der tatsächlichen Arbeitszeiten⁷.

Auch ein dritter Punkt hängt wesentlich davon ab, welches Anliegen die Berichterstattung verfolgt. Es handelt sich dabei um die Frage, wessen Arbeitszeit berichtet wird – die aller Erwerbstätigen oder nur die der abhängig Beschäftigten? Wird unterschieden zwischen Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten oder werden diese beiden Gruppen gemeinsam betrachtet?

Je nachdem welche Herangehensweise gewählt wird, verändern sich die Ergebnisse.

Abbildung 1: Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten: Vergleich der Ergebnisse in Abhängigkeit der Fragestellung und Survey im Zeitvergleich



Quelle: Kümmerling/Lazarevic (2016)

So kann es passieren, dass sich die Arbeitszeiten, die in der Öffentlichkeit referiert werden, z. T. widersprechen, weil unterschiedliche Konzepte, Daten und Berechnungsgrundlagen verwendet werden (siehe Kasten). Zum Beispiel liegen die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen und Män-

7 In dem hier betrachteten Sample befinden sich nur abhängige beschäftigte Personen aus Privathaushalten im Alter von 15–65 Jahren. Um inplausible Werte zu vermeiden und eine Vergleichbarkeit zwischen den jeweiligen Datenquellen zu gewährleisten, wurde die maximal geleistete Arbeitszeit auf 80 Stunden pro Woche beschränkt. Die Ergebnisse des MZ sind gewichtet und hochgerechnet. Die Hochrechnung basiert dabei auf einem zweistufigen Verfahren: Erstens werden nicht erreichbare Haushalte durch Kompensationsfaktoren ausgeglichen. Zweitens werden die mit dem Kompensationsfaktor gewichteten Stichprobenwerte an Populationswerte aus der laufenden Bevölkerungsforschung angepasst (für Details siehe Statistisches Bundesamt (2015))

nen deutlich näher beieinander, wenn man Vollzeitbeschäftigte getrennt von den Teilzeitbeschäftigten betrachtet – allerdings um den Preis, dass die Arbeitszeitrealität von ca. 50 Prozent der Frauen ignoriert wird. Arbeitszeiten liegen generell niedriger, wenn man die Selbständigen aus der Analyse ausschließt und nicht zwischen den Geschlechtern trennt. Kurz: Arbeitszeiten sind nicht gleich Arbeitszeiten. Deshalb wählen wir für die folgende Analyse aus den genannten Gründen für unsere Auswertungen die tatsächlichen Arbeitszeiten des Mikrozensus⁸. Wir betrachten nur abhängig Beschäftigte im Alter von 15–65 Jahren, die in der letzten Woche mindestens eine Stunde gearbeitet haben (ILO-Konzept). Um aktuelle Arbeitszeiten einzuordnen ist der Zeitvergleich wichtig. Die aktuellsten Daten des Statistischen Bundesamts liegen für das Jahr 2014 vor⁹, als Referenzjahre dienen uns die Jahre 2005 und 2010. Dieser, eine Dekade umfassende Zeitraum, wurde gewählt, da er einerseits lang genug ist, um die Einführung arbeitszeitrelevanter Instrumente wie Kinderbetreuungseinrichtungen und Elterngeld zu umfassen, auf der anderen Seite nicht eine so breite Spanne umfasst, dass die Daten aufgrund unterschiedlicher Gruppenzusammensetzungen nicht mehr verglichen werden können¹⁰. Ein dritter Grund liegt darin, dass, wie oben beschrieben, der Mikrozensus seit 2005 unterjährig erhoben wird und seitdem die Arbeitszeiten insbesondere die „tatsächlichen“ nicht mehr durch saisonale Effekte verzerrt werden. Dennoch machen wir darauf aufmerksam, dass die Festlegung von Vergleichsjahren immer auch eine willkürliche Komponente enthält und die Wahl anderer Ausgangsjahre u. a. aufgrund der Konjunkturabhängigkeit der Daten zu anderen Ergebnissen führen kann (Abbildung 1, Kümmerling/Lazarevic 2016).

Vollzeitkräfte arbeiten in Deutschland 2012 durchschnittlich 39,1 Stunden pro Woche (Statistisches Bundesamt, 2014)
 42 Stunden pro Woche arbeiteten Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2012 (Statistisches Bundesamt, 2014)
 Deutsche arbeiten vergleichsweise wenig [rund 1400 Stunden im Jahr] (Zeit online, 13.05.2014)
 Deutsche arbeiten so viel wie lange nicht mehr – Jahresarbeitszeit jedoch gesunken (Wirtschaftswoche online, 14.03.2014)
 Arbeitszeit im EU-Vergleich: Deutsche leisten die meisten Überstunden (Süddeutsche.de, 08.09.2014)

-
- 8 Die analogen Daten für die normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden finden sich im Anhang.
- 9 Allerdings noch nicht als Scientific Use File – die Datenauswertungen für das Jahr 2014 erfolgten daher mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung, für die Analysen der Jahre 2005 und 2010 wurden scientific use files genutzt.
- 10 Zum Beispiel waren die Arbeitszeiten von Frauen zu Beginn der 1990er Jahre deshalb länger, weil die meisten Mütter kleiner Kinder nicht erwerbstätig waren und Teilzeitangebote die Ausnahme darstellten.

Überstunden: Weniger als vermutet (IW 26.06.2014)
Arbeitszeitschere zwischen Frauen und Männern öffnet sich weiter
[1991–2011] (Statistisches Bundesamt 2013)
Trend zu längeren Arbeitszeiten bei Teilzeitmitarbeiterinnen [2001–
2009] (Bertelsmannstiftung, 2011)

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus dem Internet

2. Die Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen unterschiedlicher Statusgruppen und Lebensphasen

Der Gesetzgeber hat in den letzten Jahren einiges unternommen, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen – als wichtigste Instrumente sind hier die Einführung des Elterngeldes ab 1.1.2007 und der Rechtsanspruch für die Betreuung von ein- und zweijährigen Kindern seit dem 1.8.2013 zu nennen. Ein Indiz für den Erfolg dieser Maßnahmen kann in der Entwicklung der weiblichen Erwerbstätigenquote gesehen werden, die sich in der letzten Dekade noch einmal deutlich erhöht hat und im Jahr 2015 mit knapp 70 Prozent auf dem dritten Rang im EU-Vergleich lag¹¹. Im Jahr 2006, also ein Jahr vor der Einführung des Elterngeldes, lag die Erwerbstätigenquote noch bei 61,5 Prozent und Deutschland auf Rang 11. Zwar hatte sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen auch vor der Einführung des Elterngeldes bereits erhöht, aber deutlich langsamer.

Die Erwerbsquote stellt jedoch nur eine Dimension der Erwerbstätigkeit dar, die andere ist die Dauer der Arbeitszeit – nach ihr bemisst sich die Höhe des Lohns und der erworbenen Rentenansprüche. Zudem ist sie, wie Untersuchungen zeigen, auch verbunden mit Karriereaussichten und Weiterbildungsangeboten (Seifert/Mauer 2004, Vedder/Vedder 2017).

In einer Analyse zur Frauenerwerbsbeteiligung, die sich auf den Zeitraum vor der Einführung des Elterngeldes konzentrierte, konstatierten Kümmerling et al. (2008) noch, dass die steigende Erwerbstätigenquote zu einer Umverteilung von Arbeitsstunden in der Gruppe der Frauen geführt habe, da der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit keine Entsprechung in dem von Frauen geleisteten Arbeitsvolumen fand. Kluge und Schmitz (2014) konnten in ihrer Analyse der Wirkung des Elterngelds jedoch eine Veränderung im Erwerbsverhalten von Frauen feststellen: nicht nur waren mehr Frauen in den Arbeitsmarkt integriert, sie arbeiteten durchschnittlich auch länger als in früheren Jahren. Bezüglich des Gender Time Gap (GTG), d. h. der Differenz zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern, fand Kümmerling (2015), dass sich diese im Beobachtungsintervall 2003 bis 2011 nur verringert hatte, weil sich vor allem die Arbeitszeiten der Männer reduziert hatten, während die Arbeitszeiten der Frauen weiterhin auf vergleichsweise niedrigem Niveau stabil geblieben waren.

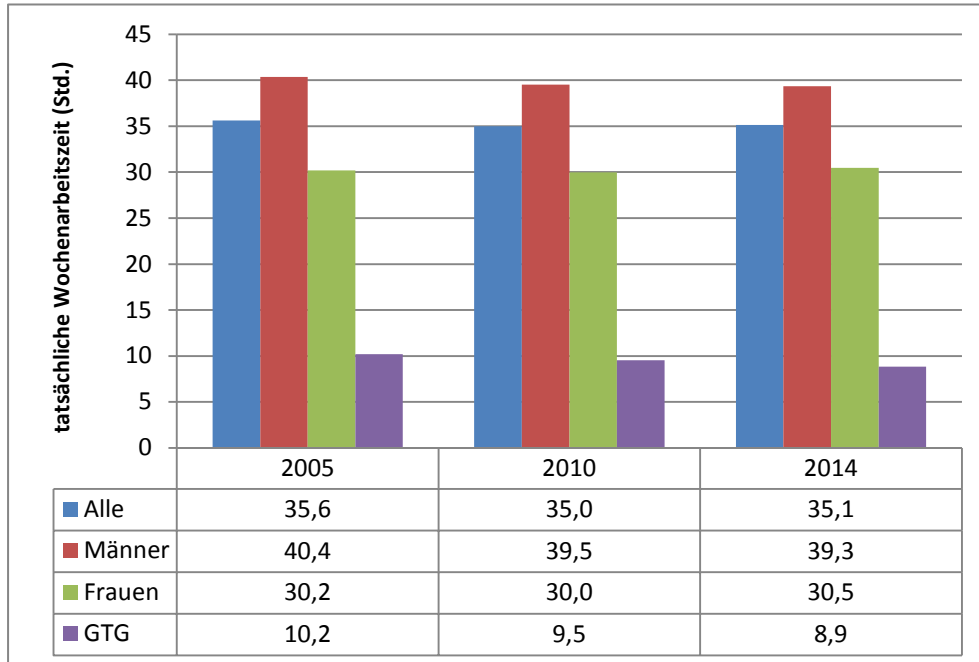
11 Auch die Erwerbsbeteiligung der Männer ist im Zeitvergleich gestiegen. Da sich nach wie vor der Großteil der Männer in ihrer Arbeitszeit an der Vollzeitnorm orientiert und die beschriebenen familienpolitischen Instrumente vor allem die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Müttern zum Ziel haben, liegt der Schwerpunkt der folgenden Darstellung auf den Geschehnissen bei den Frauen.

Vor diesem Hintergrund analysieren wir im Folgenden die Entwicklung der Arbeitszeiten von Frauen aus zwei Perspektiven – zum einen betrachten wir die Entwicklung gruppenintern im Beobachtungszeitraum – ist die durchschnittliche Arbeitszeit von Männern und Frauen in der letzten Dekade gesunken, gestiegen oder gleichgeblieben? Und zum anderen betrachten wir den sogenannte Gender Time Gap, d. h. die Entwicklung der Arbeitszeiten von Männern und Frauen im direkten Vergleich. Daneben legen wir in unserer Analyse ein verstärktes Augenmerk auf die Entwicklung der Arbeitszeiten und des GTG innerhalb von Subgruppen (Mütter, Väter und Beschäftigte ohne Kinder, Männer und Frauen in bestimmten Lebensphasen). Außerdem beschreiben wir die Entwicklung der Arbeitszeiten nach Branchenzugehörigkeit, Betriebsgröße, Erwerbsstatus und Qualifikation der Befragten.

2.1 Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten von Frauen und Männern im Zeitvergleich

In der Zehnjahresbetrachtung sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten abhängig Beschäftigter zurückgegangen und betragen im Jahr 2014 im Mittel 35,1 Stunden. Dabei offenbart die Analyse nach Geschlecht weiterhin substantielle Unterschiede: 2014 arbeiteten Männer im Durchschnitt 8,9 Stunden länger als Frauen, damit ist der Gender Time Gap 2014 deutlich geringer als in den Jahren 2010 und 2005 (vgl. hierzu auch die Zahlen von Kümmerling 2015, 2016 sowie Klenner/Lillemeier 2015, die in einem längeren Zeitvergleich feststellen konnten, dass der GTG im Beobachtungszeitraum erstaunlich stabil geblieben ist). Während zwischen 2005 und 2010 die Annäherung der Arbeitszeiten vor allem auf eine Reduzierung der Arbeitsstunden bei den Männern zurückzuführen war, haben sich seit 2010 die Vorzeichen umgekehrt: Die Arbeitszeiten der Frauen steigen deutlicher als die der Männer zurückgehen (Abbildung 1).

Abbildung 2: Die Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten zwischen 2005 und 2014 nach Geschlecht, abhängig Beschäftigte in Voll- und Teilzeit (Mittelwerte)



Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

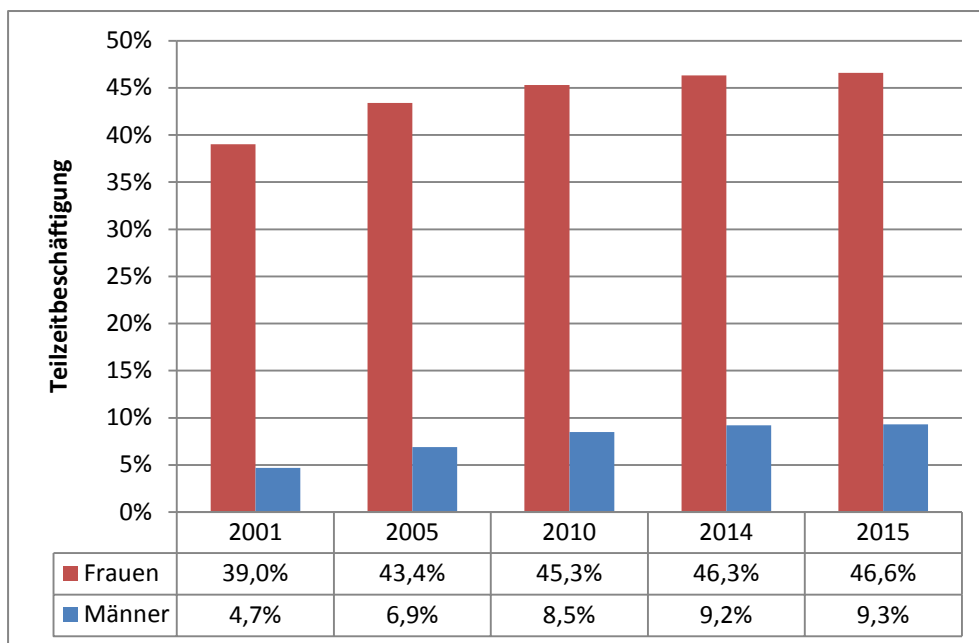
Die Hauptursache für die Unterschiede in den durchschnittlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen ist der hohe Teilzeitanteil von Frauen, insbesondere der von Müttern, der auch in der letzten Dekade weiter angestiegen ist und 2014 46,6 Prozent betrug¹². Nahezu jede zweite Frau in Deutschland ist also „nur“ über Teilzeitarbeit in den Arbeitsmarkt eingebunden, was gleichbedeutend damit ist, dass für Frauen, anders als bei den Männern, keine Vollzeit-Arbeitszeitnorm existiert. Im EU-Vergleich ist der Teilzeitanteil unter Frauen nur in den Niederlanden und Österreich höher (Eurostat 2017). Der Zeitvergleich, den wir für den vorliegenden Zweck etwas erweitert haben, zeigt dabei, dass der Trend zur Teilzeit ungebrochen ist, sich jedoch seit 2010 das Wachstum verlangsamt hat¹³. Dies gilt für Frauen wie für Männer (Abbildung 2). Jedoch nimmt die Teilzeitarbeit bei den Frauen – trotz des höheren Ausgangsniveaus – stärker zu als bei den Männern. Teilzeit ist also nach wie vor eine Frauendomäne, von einer

12 Auch die Teilzeitquote der Männer ist im Beobachtungszeitraum gestiegen: lag sie im Jahr 2005 noch bei 6,3 %, betrug sie 2015 immerhin schon 9,3 % – nahezu jeder zehnte Mann in Deutschland arbeitete also Teilzeit.

13 Das Jahr 2014 haben wir aufgeführt, da unsere Berechnungen zur Arbeitszeit darauf fußen.

„Aufholjagd“ der Männer oder einem häufig zitierten Trend zur Konvergenz, kann angesichts der geringen Steigerungsraten kaum gesprochen werden, betrachtet man nur die Arbeitsform und nicht die Dauer der Arbeitszeiten. Wie Abbildung 2 zeigt, arbeitete 2014 etwa jeder zwölfte Mann und jede zweite Frau aus den verschiedensten Gründen Teilzeit. Teilzeitarbeit gilt nach wie vor in Deutschland als *die* Möglichkeit, Berufstätigkeit und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. Dabei wird diese Option jedoch hauptsächlich von Frauen zur Vereinbarkeit genutzt. Wie Berechnungen des Statistischen Bundesamt zeigen, sind Männer häufiger als Frauen unfreiwillig in Teilzeit beschäftigt (24 % vs. 13 %) und zumeist aus anderen Gründen. Während bei Frauen Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen der wichtigste Grund für Teilzeitarbeit ist, ist es für Männer eine parallel stattfindende berufliche Aus- oder Fortbildung (Statistisches Bundesamt 2016).

Abbildung 3: Teilzeitanteile von Männern und Frauen in Deutschland (2001–2015)



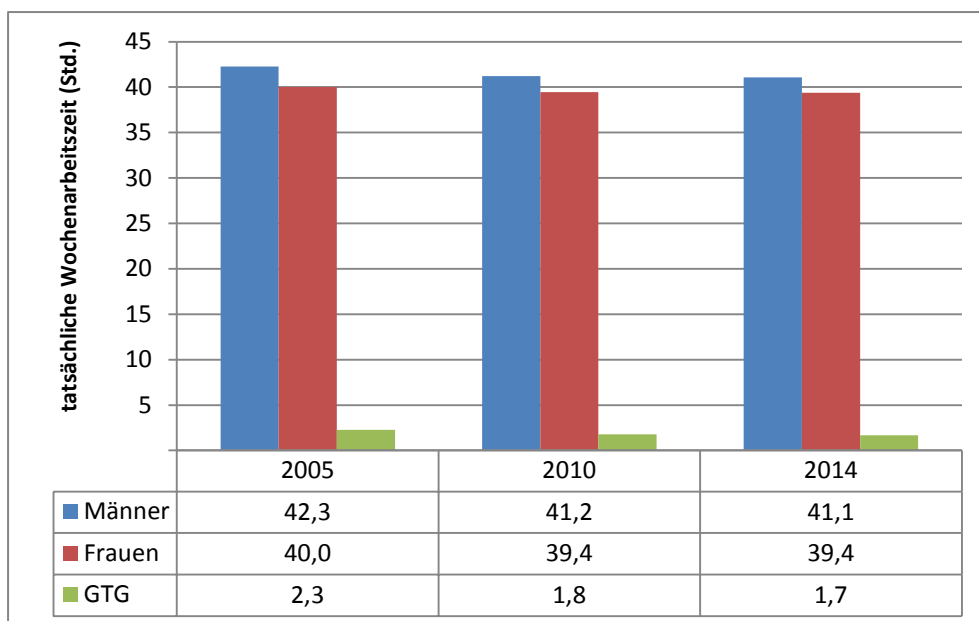
Quelle: Eurostat (Tabellentool)

Wie in Abschnitt 1.1 ausgeführt, stellen die durchschnittlichen allgemeinen Arbeitszeiten Daten auf hohem Aggregatsniveau dar, da sie ohne Hintergrundwissen über die Verteilung von Teilzeitbeschäftigung kaum interpretierbar sind. Ist eine Beschäftigtengruppe besonders von Teilzeit betroffen, reduziert das die durchschnittlichen Arbeitszeiten dieser Gruppe. Im Folgenden analysieren wir deshalb die Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach der Art ihrer Beschäftigung, d. h. danach ob sie Voll- oder Teilzeit arbeiten. Im Mikrozensus werden die Befragten gebeten selbst einzuschät-

zen, ob sie Voll- oder Teilzeit tätig sind, es handelt sich dabei also um Selbsteinschätzungen, die jedoch im Nachhinein noch einmal vom Statistischen Bundesamt auf Plausibilität überprüft werden¹⁴.

Abbildung 3 zeigt, dass sich die Arbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen in der letzten Dekade reduziert haben, wobei der Effekt für Männer stärker ausfällt als für Frauen und die Arbeitszeit sich vor allem zwischen 2005 und 2010 verringert hat, während sie im zweiten Beobachtungsintervall (2010–2014) nahezu stabil geblieben ist. Im Jahr 2014 haben vollzeitbeschäftigte Männer im Mittel 41,1 Stunden, vollzeitbeschäftigte Frauen 39,4 Stunden in der Woche gearbeitet. Auch in Vollzeitbeschäftigung arbeiten Frauen also kürzer als Männer, allerdings hat sich der Unterschied in den letzten zehn Jahren deutlich reduziert. Betrug der Gender Time Gap im Jahr 2005 noch 2,3 Stunden, waren es 2014 nur noch 1,7 Stunden.

Abbildung 4: Die Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen im Zeitvergleich (Mittelwerte)

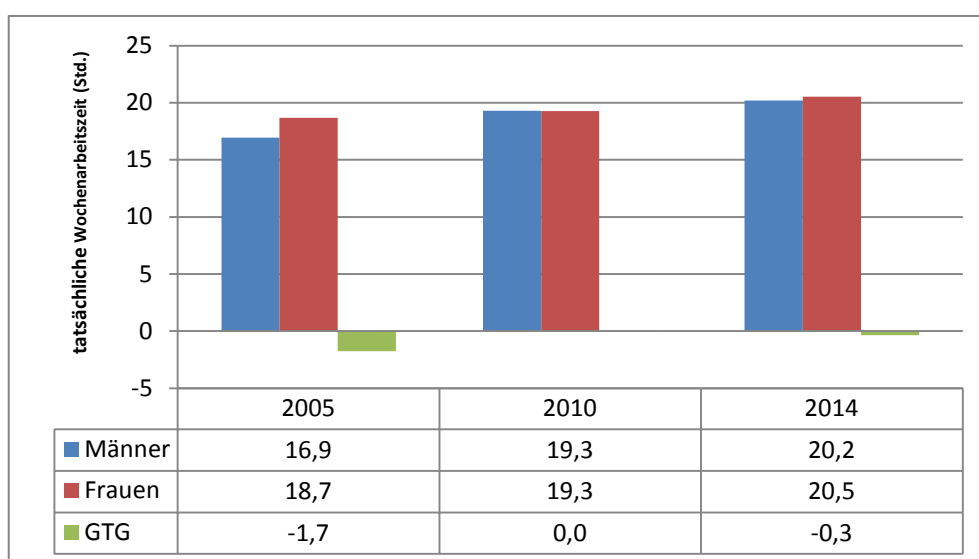


Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

14 „Die Ergebnisse zur Teilzeit beruhen zunächst auf einer Selbsteinstufung der Befragten. In Verbindung mit der Angabe zu den normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden wird diese Angabe dahingehend korrigiert, dass Personen mit 1 bis einschließlich 24 Wochenarbeitsstunden als teilzeitbeschäftigt in den Veröffentlichungen ausgewiesen werden. Personen mit 37 Wochenarbeitsstunden und mehr werden als Vollzeittätige eingestuft, für Personen, die zwischen 25 und 36 Wochenarbeitsstunden leisten, gilt die Selbsteinstufung der Befragten als vollzeit- oder teilzeittätig“ (Keller/Hausstein 2014, S. 738).

Während sich die durchschnittliche Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter im Beobachtungszeitraum reduziert hat, ist bei der Teilzeitarbeit ein gegenteiliger Effekt festzustellen. Arbeiteten teilzeitbeschäftigte Frauen 2005 im Durchschnitt nur 18,7 Stunden, so sind es neun Jahre später bereits 20,5 Stunden, dabei scheint sich der Trend zur längeren Teilzeitarbeit seit 2010 noch einmal verstärkt zu haben (Abbildung 4). Noch deutlicher fällt die Veränderung bei der Gruppe der Männer aus, die im Jahr 2014 mit 20,2 Stunden in der Woche im Mittel 3,2 Stunden länger arbeiteten als noch 2005.

Abbildung 5: Die Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten von teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen im Zeitvergleich (Mittelwerte)



Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Fazit Kapitel 2.1

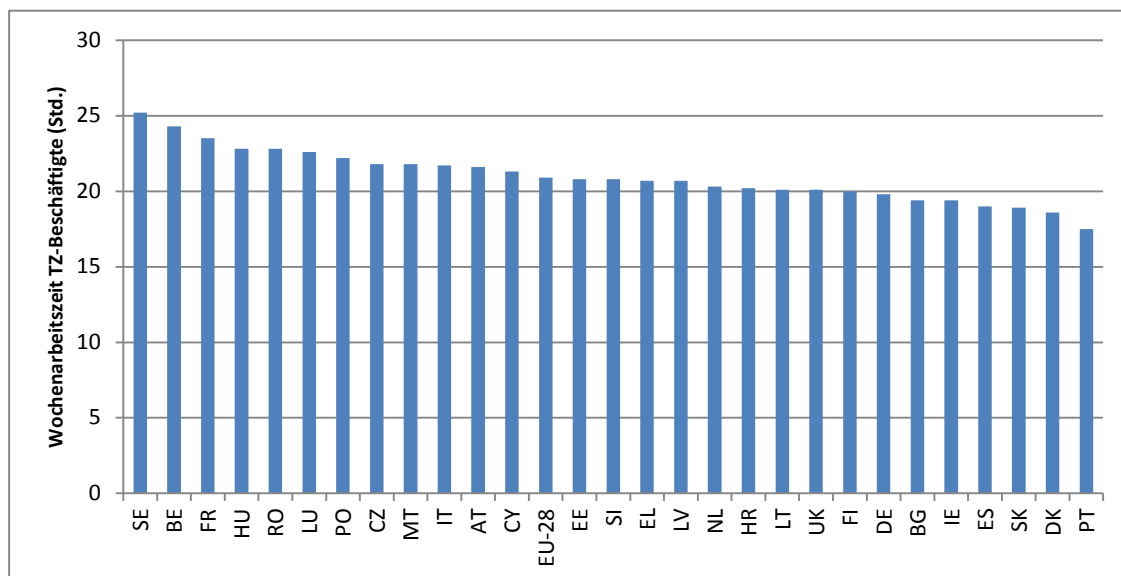
Die durchschnittlichen Arbeitszeiten aller abhängig Beschäftigten, d. h. Voll- und Teilzeitbeschäftigte insgesamt, sind im Beobachtungszeitraum gesunken, im Mittel arbeiteten abhängig Beschäftigte 2014 35,1 Stunden in der Woche. Dabei geht der Rückgang in den Arbeitszeiten zu Lasten der Männer. Die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Frauen sind – trotz einer sich weiter erhöhenden Teilzeitquote – dagegen gestiegen. Auch wenn sich die Kluft in den Arbeitszeiten zwischen Frauen und Männern dadurch verringert hat, ist der Gender Time Gap mit 8,9 Stunden immer noch substantiell. Der Grund für die Diskrepanz in den durchschnittlichen Arbeitszeiten

liegt im hohen Teilzeitanteil von Frauen – 2014 arbeitete fast jede zweite Frau, aber nur knapp jeder zehnte Mann, Teilzeit.

Auch die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten hat sich im Beobachtungszeitraum verringert, auch hier stellen wir, ausgehend von einem hohen Basisniveau, stärkere Effekte auf Seiten der Männer fest. Ein gegenteiliger Effekt ist für die Teilzeitarbeit zu verzeichnen, hier haben sich die Wochenstunden für beide Geschlechter im Vergleich zu 2005 deutlich erhöht, die der Männer sogar noch stärker als die der Frauen. In der Folge sind die Geschlechterdifferenzen nur noch gering ausgeprägt.

Die Veränderungen bei den Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten sind von besonderem Interesse: Deutschland ist aufgrund der besonderen Kombination aus Ehegattensplitting und Minijobs dafür bekannt sehr kurze Arbeitszeiten insbesondere für verheiratete Frauen (mit Kindern) attraktiv zu machen. In der Tat waren die durchschnittlichen Arbeitszeiten weiblicher Teilzeitbeschäftigter lange Zeit Schlusslicht im EU-Vergleich (Kümmerling et al. 2009). Ihre Arbeitszeiten liegen zwar weiterhin deutlich unter dem EU-Mittelwert (Abbildung 6), mittlerweile aber nur noch an siebtletzter Stelle.¹⁵

Abbildung 6: Übliche Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Frauen im EU-Vergleich (2015) (Mittelwerte)



Quelle: Eurostat (Tabellentools)

Da Ehegattensplitting und Mini-Job Regelung in Deutschland weiterhin Bestand haben, stellt sich die Frage nach den Ursachen für die Erhöhung der

¹⁵ Dies ist allerdings nicht nur dem Aufholen der weiblichen Beschäftigten in Deutschland geschuldet, sondern auch der Tatsache, dass die mittleren Arbeitszeiten weiblicher Teilzeitbeschäftigter sich in einigen Ländern deutlich verringert haben.

Arbeitszeiten Teilzeitbeschäftigter. Handelt es sich um einen allgemeinen Trend, geboren aus einem neuen Selbstverständnis teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen? Denn die starke Nachfrage von Teilzeitarbeit, gepaart mit dem demographischen Wandel und dem in einigen Branchen schon zu spürenden Fachkräftemangel, führt in einigen Betrieben und Unternehmen zunehmend dazu, dass Teilzeitbeschäftigte nicht mehr nur als primär Familienorientierte wahrgenommen werden. Zwar sind es noch wenige, aber zunehmend mehr Unternehmen, die auch ihren Teilzeitbeschäftigten Karriereoptionen anbieten (Fauth-Herkner/Wiebrock 2016).

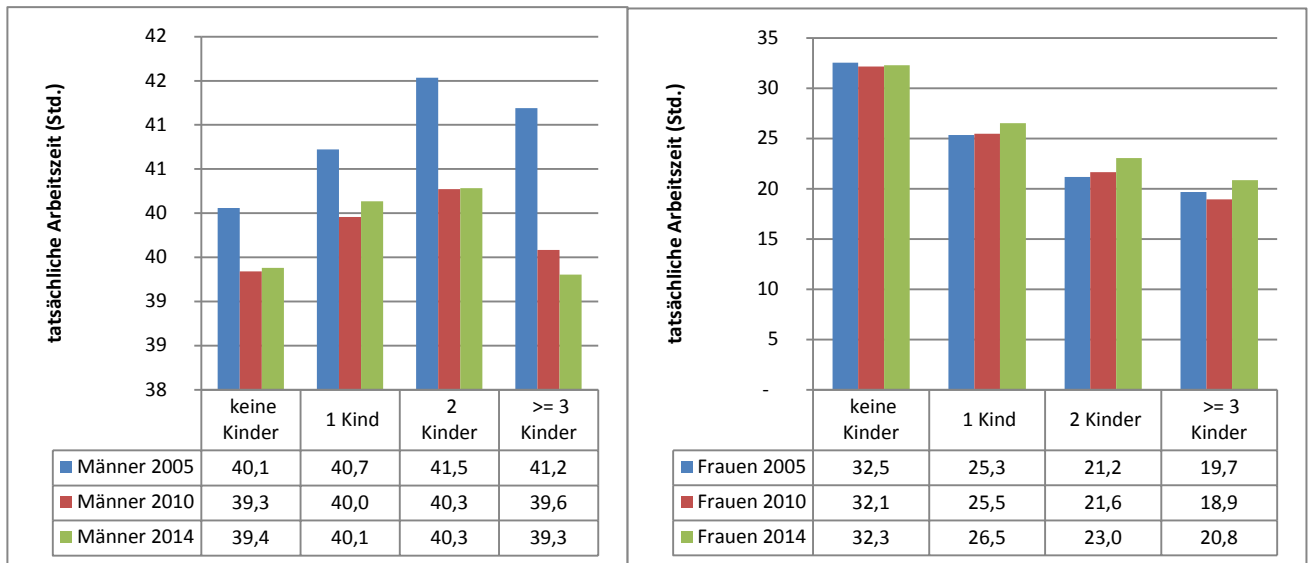
Im folgenden Kapitel betrachten wir die Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach der Anzahl der Kinder im Haushalt. Inwieweit sind geänderte Arbeitszeitmuster von Müttern und Vätern verantwortlich für die beschriebenen Veränderungen?

2.2 Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Anzahl der Kinder im Haushalt

Die Erwerbstätigkeit von Frauen wird in Deutschland stärker als in den meisten anderen Ländern (Kümmerling/Postels 2017) davon beeinflusst, ob betreuungspflichtige Kinder im Haushalt leben. In diesem Zusammenhang konstatierten Kümmerling et al. (2008, S. 5) in einer früheren Analyse der Arbeitszeitentwicklung zwischen 2001 und 2006, also noch vor Einführung des Elterngeldes: „Insgesamt gilt die Regel: je mehr Kinder ein Mann hat, desto länger sind seine Arbeitszeiten, je mehr Kinder dagegen eine Frau hat, desto kürzer sind ihre Arbeitszeiten“. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass diese Aussagen auch heute noch im Wesentlichen zutreffen, es sich aber doch einige Veränderungen ergeben haben, die Anlass geben, die Daten im Lichte eines neuen Trends zu interpretieren.

Abbildung 6 zeigt die durchschnittlichen geleisteten Wochenstunden von Männern und Frauen in Abhängigkeit der Anzahl der Kinder unter 15 Jahren im Haushalt. Zunächst ist festzustellen, dass die Varianz in den Arbeitszeiten der Männer in Abhängigkeit der Kinderzahl deutlich geringer ist als die der Frauen. Bis zum Jahr 2014 galt die o.g. Regel, nach der Männer umso länger arbeiteten je mehr Kinder im Haushalt leben. Im Jahr 2014 hat sich das verändert, nun haben die Männer mit drei oder mehr Kindern sogar die kürzesten Arbeitszeiten. Im Beobachtungszeitraum ist zudem auffällig, dass sich die Arbeitszeiten von Vätern mit mehr als einem Kind (Männer mit zwei Kindern $-1,3$ Stunden, Männer mit mehr als 2 Kindern $-1,0$ Std.) im Vergleich zu Männern mit nur einem ($-0,6$ Std.) oder keinem Kind ($-0,7$ Std.) sehr viel stärker verringert haben.

Abbildung 7: Tatsächliche Arbeitszeiten von Frauen und Männern nach Anzahl der Kinder (< 15 Jahren im Haushalt) (Mittelwerte)



Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Wie auch aus früheren Studien bekannt, sind die Arbeitszeiten von Frauen sehr viel stärker als die der Männer auch von der *Anzahl* der Kinder im Haushalt abhängig. Anders als bei den Männern können wir feststellen, dass sich die Arbeitszeiten der Frauen mit Kindern im Vergleich zum Jahr 2005 deutlich erhöht haben. Frauen mit einem Kind und Frauen mit mehr als zwei Kindern arbeiteten 2014 je 1,1 Stunden mehr und Frauen mit zwei Kindern sogar 1,8 Stunden länger. Lediglich die Arbeitszeit der Frauen ohne Kinder hat sich im Vergleich zu 2005 geringfügig reduziert (–0,2 Std.). In der Konsequenz sind die Arbeitszeitunterschiede von Vätern und Müttern in Deutschland zwar auch im Jahr 2014 substantiell, aber der Trend – zumindest der letzten Dekade – zeigt und gibt Anlass zur Vermutung, dass die Zeit des Auseinanderdriftens der Arbeitszeiten von Männern und Frauen vorbei zu sein scheint und sich die Arbeitszeiten von Männern und Frauen langsam aufeinander zubewegen (vgl. Tabelle 1)¹⁶. Dabei sind von der Verlängerung der Arbeitszeit insbesondere Frauen mit Kindern betroffen, während die Wochenstunden von Frauen ohne Kinder vergleichsweise konstant geblieben sind.

¹⁶ Die Ergebnisse der Analysen der GTG sind stark vom gewählten Vergleichsjahr abhängig.

Tabelle 1: Entwicklung des Gender Time Gap (GTG) von Frauen und Männern nach Anzahl der Kinder im Haushalt (Mittelwerte)

	GTG 2005 (Std.)	GTG 2010 (Std.)	GTG 2014 (Std.)
keine Kinder	7,5	7,2	7,1
ein Kind	15,4	14,5	13,6
zwei Kinder	20,4	18,6	17,2
drei oder mehr Kinder	21,5	20,6	18,5

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

2.2.1 Arbeitszeiten nach Anzahl der Kinder im Haushalt getrennt für Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Der Anstieg der durchschnittlichen Arbeitszeiten bei Frauen mit Betreuungspflichtigen Kindern im Haushalt wird noch bedeutsamer, wenn man sich vor Augen hält, dass im gleichen Zeitraum die Teilzeitquote von Müttern gestiegen ist. Tabelle 2 zeigt, dass im Jahr 2014 fast zwei Drittel aller Frauen mit einem Kind, mehr als drei Viertel aller Frauen mit zwei Kindern und über 80 % der Frauen mit mindestens drei Kindern im Haushalt Teilzeit arbeiteten. Das trotzdem ihre durchschnittlichen Arbeitszeiten gestiegen sind ist ein Anzeichen dafür, dass mehr und mehr auch längere Teilzeitwünsche realisiert werden können.

Betrachtet man dagegen die Entwicklung der Teilzeitquoten der Männer nach Anzahl der Kinder im Haushalt, ist auffällig, dass sich die Teilzeitquote im Zeitverlauf nicht gleichermaßen systematisch verändert hat. Während sich die Teilzeitquote von Vätern zwischen 2005 und 2010 durchgängig erhöht hat, ist diese Entwicklung für Väter mit bis zu zwei Kindern im Haushalt zwischen 2010 und 2014 rückläufig. Eine umgekehrte Entwicklung ist für die Männer ohne Kinder im Haushalt festzustellen, hier ist die Teilzeitquote zwischen 2005 und 2010 zunächst gesunken, um bis 2014 wieder knapp über das Ausgangsniveau anzusteigen. Dies passt mit der Beobachtung zusammen, dass Männer Teilzeit vor allem aufgrund von Aus- und Weiterbildung wählen und weniger wegen familiärer Verpflichtungen.

Tabelle 2: Teilzeitquoten für Männer und Frauen nach Anzahl der Kinder im Zeitvergleich

	Frauen			Männer		
	2005	2010	2014	2005	2010	2014
keine Kinder	36,6 %	37,6 %	38,8 %	8,7 %	8,2 %	8,8 %
ein Kind	62,7 %	63,4 %	64,2 %	5,8 %	6,0 %	5,7 %
zwei Kinder	74,7 %	76,0 %	78,1 %	4,1 %	5,7 %	5,3 %
drei oder mehr Kinder	76,1 %	80,4 %	81,6 %	5,7 %	8,3 %	8,4 %

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Im Folgenden betrachten wir die Entwicklung der Arbeitszeiten für Voll- und Teilzeitbeschäftigte Mütter und Väter getrennt, wobei wir jedoch auf die Entwicklung der GTG fokussieren. Tabelle 3 zeigt, dass sich im Beobachtungszeitraum die Arbeitszeiten aller betrachteten Beschäftigungsgruppen verringert haben. Dabei liegt die Dynamik der Veränderung vor allem zwischen 2005 und 2010, während wir zwischen 2010 und 2014 vor allem bei Frauen mit drei oder mehr Kindern im Haushalt starke Veränderungen feststellen können.

Insgesamt ist es im Beobachtungszeitraum zu einer Annäherung der Arbeitszeiten vollzeitbeschäftigter Männer und Frauen, Väter und Mütter gekommen. Dabei fällt die GTG im Jahr 2014 mit 1,4 Stunden am geringsten für die Beschäftigtengruppe ohne Kinder aus und am höchsten für die klassische Konstellation, in der Mütter und Väter zusammen mit zwei Kindern im Haushalt leben. Am stärksten verringert hat sich die GTG für die Gruppe der Beschäftigten mit drei oder mehr Kindern.

Tabelle 3: Arbeitszeiten und GTG für vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen nach Anzahl der Kinder im Haushalt

	2005	2010	2014	Differenz 2014– 2005
Männer Vollzeit				
keine Kinder	42,2	41,2	41,0	–1,3
ein Kind	42,1	41,3	41,2	–1,0
zwei Kinder	42,5	41,5	41,3	–1,2

drei oder mehr Kinder	42,6	41,5	41,4	-1,2
Frauen Vollzeit				
keine Kinder	40,1	39,6	39,5	-0,6
ein Kind	39,0	38,4	38,6	-0,4
zwei Kinder	39,3	38,4	38,5	-0,8
drei oder mehr Kinder	39,3	38,4	39,0	-0,3
GTG				
keine Kinder	2,1	1,6	1,4	-0,6
ein Kind	3,1	2,9	2,6	-0,5
zwei Kinder	3,2	3,1	2,8	-0,4
drei oder mehr Kinder	3,3	3,1	2,5	-0,8

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Tabelle 4 weist die Arbeitszeiten und ihre Entwicklung für teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen, Väter und Mütter aus. Die durchschnittlichen Arbeitszeiten haben sich im Beobachtungszeitraum für alle Untersuchungsgruppen substantiell erhöht. Auffällig ist, dass die Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Väter länger sind als die von Männern ohne Kinder im Haushalt, was wieder für die unterschiedliche Motivationslage beider Gruppen sprechen kann. Bei den Frauen ist dieses Muster nicht in gleicher Weise zu erkennen, während die Arbeitszeiten von Frauen mit einem Kind und denjenigen ohne Kind im Haushalt noch relativ nahe beieinander liegen, driften sie um so mehr auseinander, je mehr Kinder im Haushalt sind. Insgesamt ist die Gruppe teilzeitarbeitender Männer zu wenig erforscht, um die Entwicklungen in den Arbeitszeiten stärker einordnen zu können.

Tabelle 4: Arbeitszeiten und GTG für teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen nach Anzahl der Kinder im Haushalt

	2005	2010	2014	Differenz 2014– 2005
Männer Teilzeit				
keine Kinder	16,7	19,2	18,9	2,2
ein Kind	17,8	19,3	21,1	3,3
zwei Kinder	18,7	20,1	21,4	2,7
drei oder mehr Kinder	16,9	19,2	20,2	3,3

Frauen Teilzeit				
keine Kinder	19,3	19,9	20,8	1,5
ein Kind	18,7	19,3	21,1	2,4
zwei Kinder	16,7	17,5	19,4	2,7
drei oder mehr Kinder	15,2	15,6	17,4	2,2
GTG				
keine Kinder	-2,7	-0,6	-1,9	-0,8
ein Kind	-0,9	-0,1	0,0	-0,9
zwei Kinder	2,0	2,7	1,9	0,0
drei oder mehr Kinder	1,7	3,6	2,8	1,1

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010, gewichtet)

Fazit Kapitel 2.2

Trotz im Zeitverlauf gestiegener Teilzeitquote von Müttern sind ihre durchschnittlichen Arbeitszeiten gestiegen. Während die Arbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Beobachtungszeitraum gesunken sind, haben sich die Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten deutlich erhöht

Auch wenn die deskriptive Analyse Ursachenzuschreibungen aufgrund der Gefahr den Einfluss unbeobachteter Drittvariablen zu übersehen eigentlich verbietet, scheint einiges dafür zu sprechen, dass die stärkere Verbreitung von Kinderbetreuungseinrichtungen – nicht nur für Kinder unter drei Jahren, sondern auch für schulpflichtige Kinder – gepaart mit dem Elterngeld, das die Anbindung an die Erwerbstätigkeit für Mütter erhöht, sich nun auch in längeren Arbeitszeiten von Müttern widerspiegelt (vgl. dazu Kümmerling 2015, die zunächst nur sehr geringe Auswirkungen der neuen Instrumente auf die Arbeitszeiten von Frauen feststellen konnte, gegenteilig Kluge/Schmitz 2014).

2.3 Arbeitszeiten von Männern und Frauen in Abhängigkeit spezifischer Lebensphasen

Die Analyse der Arbeitszeiten nach der Anzahl der Kinder im Haushalt gibt einen nur groben Anhaltspunkt darüber, wie Paare mit Betreuungsverpflichtungen ihre Arbeitszeit organisieren. Eine detaillierte Auskunft über das Arbeitszeitgeschehen und Arbeitszeitentscheidungen von Männern und Frauen, Vätern und Müttern leistet dagegen die Analyse der Arbeitszeit nach

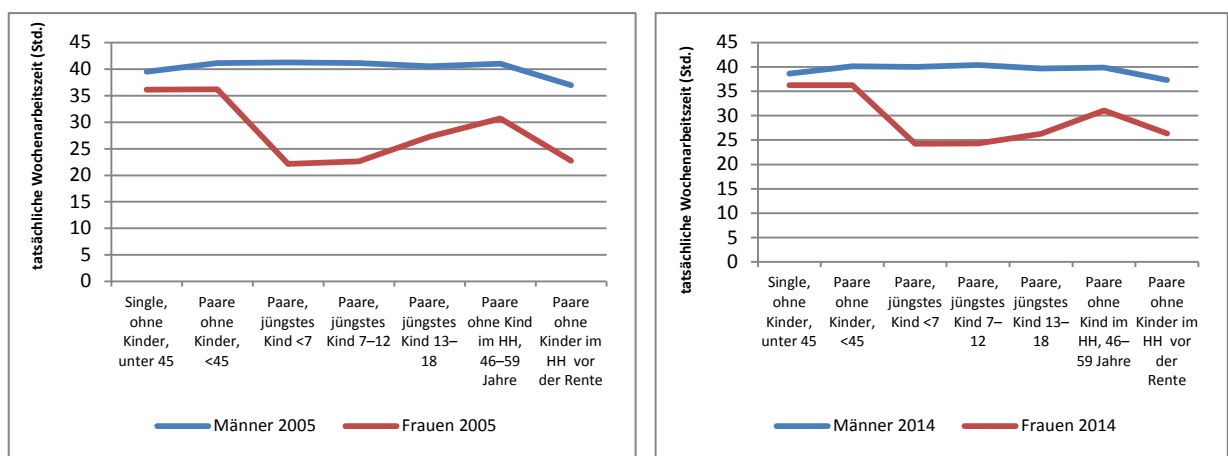
spezifischen Lebensphasen. Da uns hierfür keine Längsschnittuntersuchungen zur Verfügung stehen, nutzen wir, wie auch in früheren Publikationen, das Lebensphasenmodell von Anxo et al. (2007, auch 2012), das den Lebensverlauf in verschiedene Haushaltstypen kategorisiert und so durch Querschnittbefragungen fassbar macht. Dabei geht das Model nicht davon aus, dass jeder Mensch im Laufe seines Lebens notwendigerweise alle diese Lebensphasen durchläuft, sondern das Augenmerk liegt darauf, dass der Großteil der Bevölkerung durch diese Lebensphasen abgebildet werden kann. Für die folgende Analyse haben wir sieben Lebensphasen oder Haushaltsformen unterschieden: Singlehaushalte ohne Kinder, Paarhaushalte ohne Kinder, Paarhaushalte mit Kindern, wobei jeweils das Alter des jüngsten Kindes entscheidend für die Zuordnung zu einer bestimmten Lebensphase/Haushaltssituation war (jüngstes Kind bis sechs Jahre, jüngstes Kind zwischen sieben und zwölf Jahren, jüngstes Kind zwischen 13 und 18 Jahren), Paare¹⁷ ohne Kinder im Haushalt – der sogenannten Empty-Nest-Phase und Paare ohne Kinder im Haushalt vor dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben.

Die spezifische Lebensphase wirkt sich deutlich stärker auf die Arbeitszeiten von Frauen als von Männern aus, dabei sind die Arbeitszeiten von Männern in jeder Lebensphase, d. h. auch bei Alleinstehenden ohne familiäre Verpflichtungen, länger als die von Frauen (vgl. Abbildung 7/Tabelle 5). Während Männer kurz vor dem Eintritt in die Rente die geringsten Wochenstunden aufweisen, sind die Arbeitszeiten der Frauen wiederum vor allem dadurch geprägt, ob Kinder im Haushalt aufwachsen. Die Arbeitszeitlücke zwischen Männern und Frauen weitet sich aber nicht erst mit dem ersten Kind, sondern bereits zu einem früheren Zeitpunkt, wenn feste Partnerschaften gebildet werden. Offenbar führt bereits das Zusammenleben im Paarhaushalt zu einer Spezialisierung beider Partner (vgl. Kümmerling 2015). Dabei unterscheiden sich die Arbeitszeiten der Männer in Paarbeziehungen im Vergleich zu Singles stärker als die von Frauen. Im Vergleich zu dem Effekt den betreuungspflichtige Kinder auf die Arbeitszeiten von Frauen haben, ist derjenige der Paarbeziehung jedoch marginal. Frauen mit Kindern unter sieben Jahren im Haushalt arbeiteten 2014 mit 24,2 Stunden in der Woche 12,1 Stunden weniger als ihre Geschlechtsgenossinnen in Paarbeziehungen ohne Kinder und 15,8 Stunden kürzer als Männer. Die Arbeitszeit von Frauen mit 7 bis 12 jährigen Kindern unterscheidet sich davon nicht signifikant. Allerdings steigt die Differenz zu den Vätern mit gleichaltrigen Kindern, da diese wiederum länger arbeiten als Väter mit kleineren Kindern im Haushalt (Tabelle 5). Sind ältere Kinder zwischen 13 und 18 Jahren im Haushalt vorhanden, sind die Arbeitszeiten von Müttern mit 26,3 Stunden pro Woche wieder etwas länger, während Väter mit Kin-

¹⁷ Hier kann aufgrund der Datenlage nicht zwischen Paarhaushalten in denen noch nie Kinder gelebt haben und denjenigen, wo keine Kinder mehr leben unterschieden werden.

dem dieser Altersgruppe etwas kürzere Arbeitszeiten aufweisen (39,7 Stunden), aber auch hier ist die Gender Time Gap mit 13,4 Stunden substantiell, die Annäherung in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern nur marginal. Interessant ist, dass auch in etwas älteren Paarhaushalten (46–59 Jahre) ohne Kinder der Unterschied mit 8,8 Stunden vergleichsweise hoch ist. Wie die Arbeitszeitdifferenz bei Paaren mit Kindern im Haushalt zustande kommt ist mit den geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen gut zu erklären (Boeckmann et al. 2014). Unklarer ist, wie sich die Unterschiede in den Arbeitszeiten in Haushalten der sogenannten Empty-Nest-Phase erklären lassen. Hier sind zwei Effekte denkbar: es handelt sich um Klebeeffekte der Teilzeitarbeit. Die Arbeitszeit wurde aufgrund der Betreuungsverpflichtungen reduziert: je länger die Teilzeitphase anhält, desto mehr werden weitere Verpflichtungen eingegangen, die Haushaltsarbeit immer weniger geteilt, eventuell kommen noch Ehrenamt, Pflegeaufgaben oder die Betreuung von Enkelkindern hinzu. Eine andere Erklärungsmöglichkeit hat den Arbeitgeber im Blick, die den Teilzeitbeschäftigten keine Vollzeitstelle anbieten (können).

Abbildung 8: Arbeitszeit von Männern und Frauen in verschiedenen Lebensphasen (2005 und 2014) (Mittelwerte)



Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005), gewichtet

Betrachtet man die Entwicklung der lebensphasenspezifischen Arbeitszeiten im Zeitvergleich, fällt auf den ersten Blick auf, dass sich das *Muster* der geschlechtsspezifischen Arbeitszeiten kaum verändert hat (Abbildung 8). Kleine Kinder führen zu einem fast dramatischen Einbruch in den Arbeitszeiten von Frauen, wobei es – jedenfalls von der Aggregatsebene aus betrachtet – fast gleichgültig zu sein scheint, ob die Kinder 2 oder 12 Jahre alt

sind¹⁸. Die detailliertere Betrachtung zeigt jedoch, dass sich der Verlauf der Kurve 2014 im Vergleich zu 2005 deutlich abgeflacht hat: Frauen mit kleinen, noch nicht schulpflichtigen Kindern arbeiteten im Jahr 2014 2,1 Stunden und Mütter von Kindern bis zu zwölf Jahren 1,7 Stunden länger als noch 2005. Dagegen hat sich die Stundenanzahl von Frauen mit älteren Kindern um eine Stunde reduziert.

Tabelle 5: Arbeitszeiten und Arbeitszeitdifferenzen von Männern und Frauen in verschiedenen Lebensphasen (Mittelwerte)

	Single, ohne Kinder, unter 45 Jah- re	Paare ohne Kinder, <45 Jahre	Paare, jüngs- tes Kind <7 Jah- re	Paare, jüngs- tes Kind 7–12 Jahre	Paare, jüngs- tes Kind 13–18 Jahre	Paare ohne Kind im HH, 46–59 Jahre	Paare ohne Kinder im HH vor der Rente
Männer 2005	39,5	41,1	41,2	41,1	40,5	41,0	36,9
Frauen 2005	36,1	36,2	22,2	22,6	27,3	30,7	22,7
GTG 2005	3,4	4,9	19,1	18,5	13,2	10,3	14,2
Männer 2010	39,1	40,3	40,2	40,1	39,9	39,9	37,7
Frauen 2010	36,4	36,0	22,7	23,1	25,4	30,3	25,3
GTG 2010	2,7	4,3	17,4	17,0	14,5	9,6	12,4
Männer 2014	38,6	40,1	40,0	40,4	39,7	39,9	37,3
Frauen 2014	36,2	36,3	24,2	24,3	26,3	31,1	26,3
GTG 2014	2,4	3,9	15,8	16,1	13,4	8,8	10,9

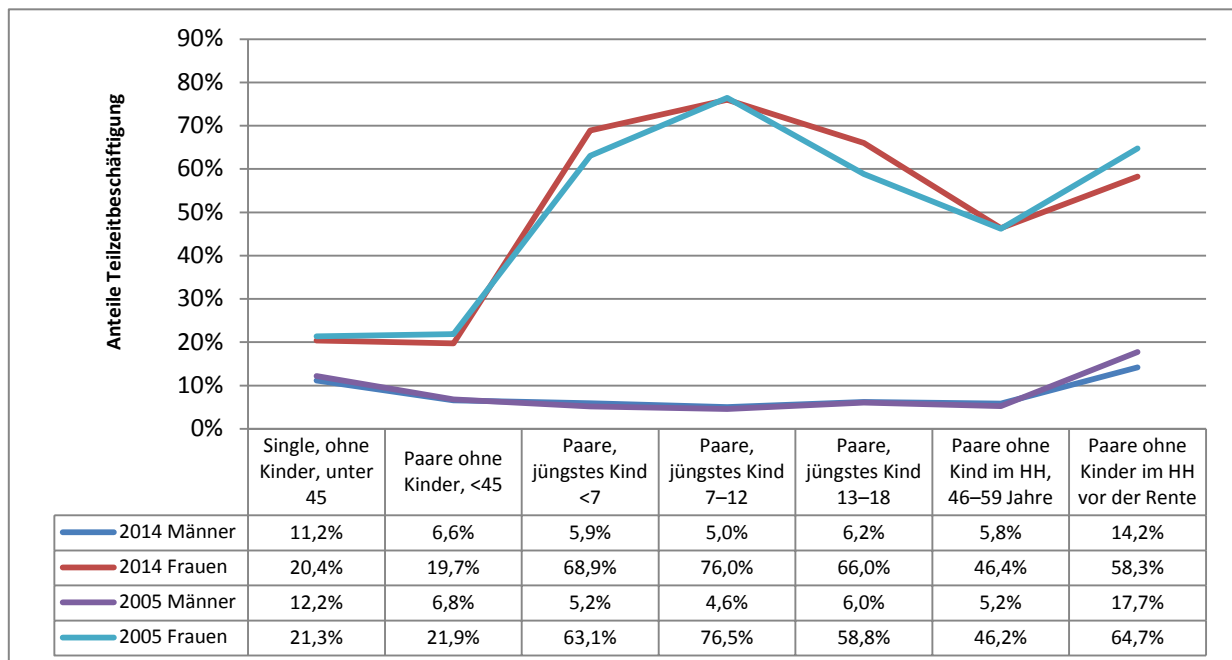
Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

¹⁸ Das Alter der Kinder scheint eher Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung an sich zu haben als auf die Anzahl Stunden.

2.3.1 Teilzeitbeschäftigung in verschiedenen Lebensphasen

Wir haben oben gesehen, dass durchschnittliche Arbeitszeiten stark von (teil)gruppenspezifischen Teilzeitanteilen beeinflusst werden. Wenn sich nun die Arbeitszeiten in der Gruppe der Mütter mit Kindern bis zu zwölf Jahren deutlich erhöht haben – liegt das daran, dass die Teilzeitquote in dieser Gruppe gesunken ist und ein höherer Anteil Mütter von kleinen Kindern jetzt vollzeitbeschäftigt ist? Oder speist sich die Verlängerung der Arbeitszeit aus einem Trend zur längeren Teilzeitarbeit in dieser Gruppe? Abbildung 9 weist die Teilzeitanteile für Männer und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen für die Jahre 2014 und 2005 aus¹⁹.

Abbildung 9: Teilzeitbeschäftigung in verschiedenen Lebensphasen und im Zeitvergleich



Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005), gewichtet

Analog der lebensphasenspezifischen Arbeitszeiten (vgl. Abbildung 8) ergibt sich ein geschlechtsspezifisches Muster. Teilzeitarbeit ist in jeder Lebensphase, auch in der ohne Kinder im Haushalt, deutlich prominenter bei den Frauen als bei den Männern. Die Beschäftigungsform der Männer wird stärker von der Situation zu Beginn und Ende der Berufstätigkeit beeinflusst als von der familiären Situation oder der Tatsache, dass betreu-

¹⁹ Die Ergebnisse für das Jahr 2010 finden sich im Anhang.

ungspflichtige Kinder im Haushalt leben. Im Zeitvergleich zeigen sich zudem für die Gruppe der Väter kaum Veränderungen. Anders ist dies bei den Frauen: Hier zeigt die zeitliche Analyse eine deutliche Zunahme der Teilzeitarbeit in den Gruppen der Mütter mit kleinen, noch nicht schulpflichtigen Kindern und Müttern mit Kindern zwischen 13 und 18 Jahren. Keine Veränderung zeigt sich bei der Gruppe der Mütter mit Kindern zwischen 7 und 12 Jahren. In dieser Gruppe war der Teilzeitanteil bereits 2005 so hoch, dass hier wahrscheinlich Deckeneffekte zum Tragen kommen. Insgesamt gilt: Mehr Mütter arbeiten als 2005, aber wenn Mütter arbeiten, dann vermehrt Teilzeit (BMFSFJ 2012, Kluge/Schmitz 2014), wobei sich, und das ist bemerkenswert, die durchschnittliche Dauer der Teilzeitarbeit im Beobachtungszeitraum erhöht hat.

Fazit Kapitel 2.3

Zusammengenommen sprechen die Daten dafür, dass sich unter Müttern ein neues Arbeitszeitideal herauszubilden scheint, das Abschied von dem Modell der kurzen Teilzeit nimmt. Inwieweit dies tatsächlich ein Resultat der familienpolitischen Instrumente darstellt, kann die deskriptive Analyse nicht beantworten. Denkbar wäre auch, dass das durchschnittlich gestiegene Alter der Mütter, ein höheres Qualifikationsniveau von Frauen sowie andere, vereinbarkeitsfördernde Arbeitszeitangebote der Unternehmen die Arbeitszeitscheidungen von Frauen und Müttern beeinflussen. Auch wenn sich die Arbeitszeit von Müttern im Durchschnitt deutlich erhöht hat, ist sie dennoch weit davon entfernt, vollzeitnah zu sein. Teilzeit bleibt die Arbeitszeitform für Mütter, manifestiert sich vielleicht sogar immer stärker als solche. Daran haben auch Instrumente wie Elterngeld, der Ausbau von Kindertagesstätten oder die Förderung von Ganztagschulen nichts geändert. Studien kommen sogar zu dem Ergebnis, dass Ganztagschulen keinen Effekt auf die Erwerbsbeteiligung von Müttern haben, der Ausbau der Kindertagesstätten dagegen schon (Dehos/Paul 2017, vgl. zu gegensätzlichen Befunden Gambaro/Marcus/Peter 2016). Viel spricht dafür, dass dies am Ehegattensplitting liegt, das weiterhin Ein- oder Hauptverdienerhaushalte begünstigt und in Widerspruch zu allen Reformen steht, die die Erwerbsbeteiligung von Frauen fördern sollen (vgl. hierzu auch Kümmerling/Postels 2017).

Arbeitszeiten variieren jedoch nicht nur über die Geschlechter, sondern auch über andere relevante Kategorien hinweg. Deshalb befassen wir uns im nächsten Kapitel mit den Arbeitszeitdifferenzen zwischen Branchen.

2.4 Branchenunterschiede in den Arbeitszeiten

Die durchschnittlich geleisteten Arbeitszeiten – und auch der Gender Time Gap – variieren deutlich über die verschiedenen Branchen hinweg. Das gilt sowohl für die Dauer als auch für die Entwicklung über die Zeit. Ursache hierfür sind u. a. unterschiedliche Tarifverträge (so vorhanden), aber auch ein unterschiedlich hoher und in unterschiedlicher Geschwindigkeit wachsender Teilzeitanteil in den Branchen (vgl. Kapitel 3).

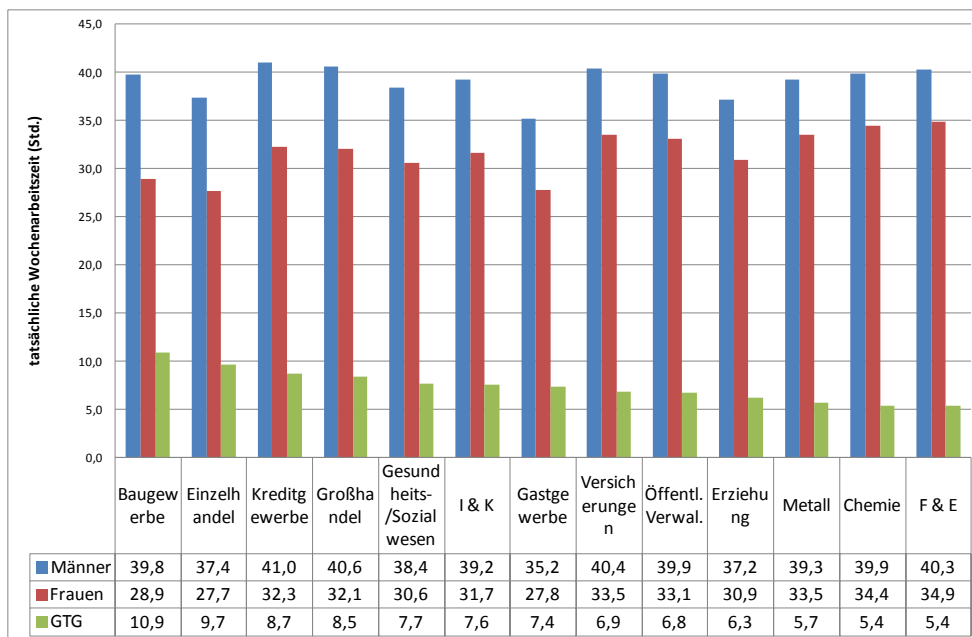
Abbildung 9 stellt die im Jahr 2014 geleisteten durchschnittlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Branchen dar. In allen Branchen sind die mittleren Arbeitszeiten von Männern länger als die der Frauen – und in allen Branchen ist diese Differenz deutlich ausgeprägt.

Am längsten arbeiteten Männer 2014 mit Arbeitszeiten zwischen 40,3 und 41,0 Wochenstunden in den Wirtschaftszweigen Kreditwesen, Großhandel, Versicherungswesen sowie Forschung und Entwicklung (F&E), am kürzesten, mit wöchentlichen Arbeitszeiten zwischen 35,2 und 37,4 Stunden, im Einzelhandel, Erziehung und Unterricht sowie dem Gastgewerbe. Die Arbeitszeiten der Frauen sind am längsten in den Wirtschaftszweigen F&E, der Chemischen Industrie, dem Versicherungswesen und der Metallindustrie (Arbeitszeiten zwischen 33,5 Std. und 34,9 Std.). Am kürzesten arbeiten Frauen im Einzelhandel, dem Gast- und dem Baugewerbe (zwischen 28,9 und 27,7 Std. pro Woche)²⁰.

Auch das Ausmaß der Geschlechterunterschiede in den Arbeitszeiten variiert über die Branchen hinweg. Am höchsten ist der Gender Time Gap im Baugewerbe (10,9 Std.), dem Einzelhandel (9,7 Std.), dem Kreditgewerbe (8,7 Std.) und dem Großhandel (8,5 Std.). Am kürzesten dagegen in den Wirtschaftszweigen F&E (5,4 Std.), der Chemischen Industrie (5,4 Std.) und der Metallindustrie (5,7 Std.).

20 Die Anteile der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit finden sich im Anhang.

Abbildung 10: Geschlechtsspezifische Unterschiede in den tatsächlichen Arbeitszeiten nach Branchenzugehörigkeit (2014) (Mittelwerte)



Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014), gewichtet

Tabelle 6 stellt die Entwicklung der Arbeitszeiten für Frauen und Männern in unterschiedlichen Branchen im Beobachtungszeitraum dar. Die Entwicklung der Arbeitszeiten in den verschiedenen Wirtschaftszweigen verläuft für Männer und Frauen unterschiedlich: Mit Ausnahme des Gastgewerbes sind die Arbeitszeiten der Männer in allen Branchen im Vergleich zum Jahr 2005 gesunken, am stärksten im Versicherungswesen (–2,4 Std.), in der Informations- und Kommunikationsbranche (–2,0 Std.) und der Chemischen Industrie (–1,8 Std.). Die geringste Reduzierung der Arbeitszeit fand in der öffentlichen Verwaltung statt (–0,8 Std.). Auch im Branchenvergleich fällt die Arbeitszeitentwicklung in der Gruppe der Frauen heterogener aus. In sechs der 13 untersuchten Branchen haben sich die Arbeitszeiten der Frauen im Vergleich zu 2005 erhöht, in weiteren sechs reduziert. Besonders deutlich fielen die Kürzungen in der Informations- und Kommunikationsbranche (–2,6 Std.), der Chemischen Industrie (–1,7 Std.) sowie dem Kredit- und dem Baugewerbe (jeweils –1,0 Std.) aus. Mit Ausnahme des Baugewerbes haben sich die Arbeitszeiten der Frauen im Vergleich zu 2005 damit vor allem in den Branchen verringert, in denen die durchschnittliche Arbeitszeit zuvor überdurchschnittlich hoch war. Auffällig erhöht haben sich die Arbeitszeiten der Frauen vor allem im Versicherungswesen (+3,5 Std.) und dem Einzelhandel (+1,0 Std.) – wiederum von einem vergleichsweise geringen Ausgangsniveaus aus. Tabelle 6 zeigt auch, dass sich der GTG im Beobachtungszeitraum in fast allen Branchen verringert hat. Deutliche Ver-

änderungen mit Reduzierungen von mehr als zwei Stunden in der letzten Dekade lassen sich im Versicherungsgewerbe (–5,9 Std.) und dem Einzelhandel (–2,5 Std.) sowie in F&E (–2,2 Std.) und der Metallindustrie (–2,1 Std.) finden. Auf der anderen Seite hat sich in der Informations- und Kommunikationsbranche die Schere in den Arbeitszeiten von Männern und Frauen weiter geöffnet (+0,5 Std.), während die Arbeitszeitunterschiede im Gastgewerbe und im Kreditgewerbe (nahezu) unverändert geblieben sind.

Auffällig sind wieder die deutlichen Unterschiede in den Arbeitszeiten bei den Frauen. Handelt es sich hierbei wieder um einen hauptsächlich statistischen Effekt, der aufgrund unterschiedlicher Teilzeitquoten in den Branchen zustande kommt? Oder bieten einige Branchen Frauen bessere Vereinbarkeitsoptionen, etwa aufgrund einer höheren Verbreitung flexibler Arbeitszeiten oder Telearbeitsplätzen? Im folgenden Kapitel analysieren wir daher wieder die Verbreitung von Teilzeitarbeitsplätzen in Abhängigkeit der Branchen. Im Anschluss daran stellen wir die Arbeitszeiten nach Branchen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte separat dar.

Tabelle 6: Entwicklung der geschlechtsspezifischen tatsächlichen Arbeitszeiten in den Wirtschaftszweigen im Beobachtungszeitraum (Mittelwerte)

	Männer 2014	Männer 2010	Männer 2005	Diffe- renz 2014– 2005	Frauen 2014	Frauen 2010	Frauen 2005	Diffe- renz 2014– 2005	GTG 2014	GTG 2005
Chemische In- dustrie	39,9	40,4	41,7	–1,8	34,4	34,9	36,1	–1,7	5,4	5,6
Metallindustrie	39,3	39,1	40,5	–1,2	33,5	32,9	32,7	0,8	5,7	7,8
Baugewerbe	39,8	39,6	41,0	–1,2	28,9	27,6	29,9	–1,0	10,9	11,1
Handelsvermitt- lung und Groß- handel	40,6	41,3	42,0	–1,5	32,1	32,1	31,6	0,6	8,5	10,5
Einzelhandel	37,4	38,0	38,9	–1,5	27,7	26,7	26,7	1,0	9,7	12,2
Gastgewerbe	35,2	35,5	35,1	0,1	27,8	27,7	27,7	0,0	7,4	7,3
Kreditgewerbe	41,0	41,5	42,0	–1,0	32,3	32,5	33,4	–1,0	8,7	8,7
Versicherungsge- werbe	40,4	41,1	42,8	–2,4	33,5	31,9	30,1	3,5	6,9	12,7
Information und Telekommunikati- on	39,2	40,2	41,3	–2,0	31,7	31,1	34,3	–2,6	7,6	7,0

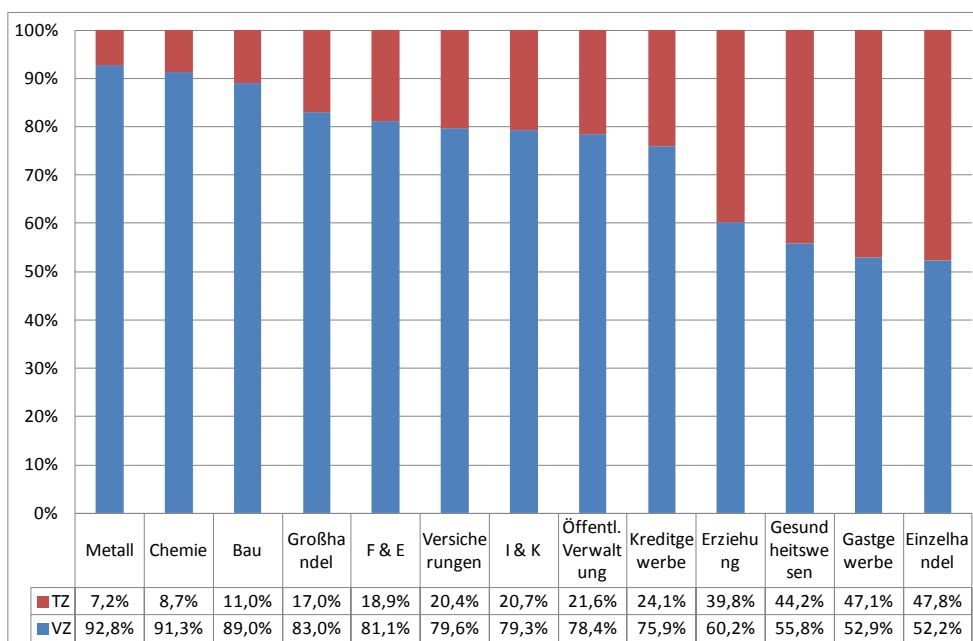
Forschung und Entwicklung	40,3	39,5	41,9	-1,6	34,9	34,7	34,4	0,5	5,4	7,6
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherer	39,9	40,1	40,7	-0,8	33,1	32,8	33,3	-0,2	6,8	7,4
Erziehung und Unterricht	37,2	37,9	38,5	-1,3	30,9	30,8	30,6	0,3	6,3	7,9
Gesundheits- und Sozialwesen	38,4	38,6	39,5	-1,1	30,6	30,4	30,8	-0,2	7,7	8,7

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

2.4.1 Teilzeitbeschäftigung und ihre Veränderung über die Zeit nach Branchen und Wirtschaftszweigen

Teilzeitarbeit verteilt sich in unterschiedlicher Weise über die Branchen hinweg. Abbildung 11 zeigt, wie eklatant diese Unterschiede ausfallen. Eine nur untergeordnete Rolle spielt Teilzeit in der Metall- und Chemischen Industrie, wo die Anteile jeweils unter 10 Prozent liegen. Ganz anders sieht es im Einzelhandel und im Gastgewerbe aus, hier arbeitet nahezu jeder Zweite nur noch Teilzeit.

Abbildung 11: Anteile Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Branchen



Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014), gewichtet

Leider liegen uns die detaillierten Branchendaten nicht im Beobachtungszeitraum vor, weshalb wir für diese Analyse nur zwischen dem Verarbeitenden- und Dienstleistungsgewerbe unterscheiden können (Tabelle 7). Am stärksten vertreten ist Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst, wo 2014 deutlich mehr als jeder Dritte teilzeitbeschäftigt war. Dagegen ist Teilzeitarbeit im Verarbeitenden Gewerbe nach wie vor nur vergleichsweise gering verbreitet und Vollzeitbeschäftigung mit knapp 90 Prozent die Norm. Interessant ist auch die Entwicklung im Beobachtungszeitraum, denn hier lässt sich nur für den Öffentlichen Dienst ein kontinuierlicher Anstieg der Teilzeitarbeit feststellen. Im allgemeinen Dienstleistungsgewerbe fiel das Wachstum zwischen 2005 und 2010 bereits nur geringfügig aus und ist zwischen 2010 und 2014 fast wieder auf das Ausgangsniveau zurückgefallen. Im Verarbei-

tenden Gewerbe ist der Teilzeitanteil im Beobachtungsintervall sogar – wenn auch nur geringfügig – gesunken.

Tabelle 7: Entwicklung von Voll- und Teilzeitarbeit in verschiedenen Wirtschaftszweigen

	verarbeitendes Gewerbe			Dienstleistungsgewerbe			öffentliche und sonstige Dienste		
	2005	2010	2014	2005	2010	2014	2005	2010	2014
VZ	88,9 %	89,3 %	89,3 %	69,4 %	69,1 %	69,3 %	65,6 %	64,3 %	62,2 %
TZ	11,1 %	10,7 %	10,7 %	30,6 %	30,9 %	30,7 %	34,4 %	35,7 %	37,8 %

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Zwar ist, wie wir gesehen haben, Teilzeitarbeit generell eine Domäne der Frauen, aber es gibt bedeutende Geschlechterunterschiede über die Branchen hinweg (Tabelle 8). So ist Teilzeitarbeit, auch bei den Männern, in den Dienstleistungsbranchen deutlich stärker verbreitet als im Verarbeitenden Gewerbe. Der Zeitvergleich zeigt zudem, dass die Teilzeitanteile für beide Geschlechter im Verarbeitenden Gewerbe vergleichsweise stabil bleiben, während sie sich in den Dienstleistungsbranchen weiter erhöhen. Der höchste Teilzeitanteil bei den Männern findet sich mit rund 13 Prozent im Öffentlichen Dienst, bei den Frauen ist der Teilzeitanteil in den Dienstleistungsbranchen außerhalb des Öffentlichen Dienstes mit etwas über 50 Prozent am höchsten. Im Verarbeitenden Gewerbe spielt Teilzeitarbeit für Männer keine maßgebliche Rolle, ihr Anteil beträgt rund 3 Prozent, und auch bei den Frauen sind etwa zwei von drei Frauen in Vollzeit beschäftigt.

Tabelle 8: Entwicklung von Voll- und Teilzeitarbeit in verschiedenen Wirtschaftszweigen nach Geschlecht

	verarbeitendes Gewerbe			Dienstleistungsgewerbe			öffentliche und sonstige Dienstleistungen		
	2005	2010	2014	2005	2010	2014	2005	2010	2014
VZ-Männer	97,0 %	97,2 %	97,1 %	89,3 %	89,3 %	88,8 %	87,7 %	87,1 %	86,7 %
TZ-Männer	3,0 %	2,8 %	2,9 %	10,7 %	10,7 %	11,2 %	12,3 %	12,9 %	13,3 %
	2005	2010	2014	2005	2010	2014	2005	2010	2014
VZ-Frauen	65,3 %	65,0 %	65,1 %	50,2 %	49,6 %	49,6 %	53,9 %	53,7 %	51,3 %
TZ-Frauen	34,7 %	35,0 %	34,9 %	49,8 %	50,4 %	50,4 %	46,1 %	46,3 %	48,7 %

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

2.4.2 Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten nach Branchenzugehörigkeit für Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 9 stellt die Arbeitszeiten für Männer und Frauen getrennt nach ihrer Arbeitsform dar. Wieder verändern sich die durchschnittlichen Arbeitszeiten insbesondere von Frauen deutlich, wenn die Arbeitszeiten von Voll- und Teilzeitkräften gesondert betrachtet werden. Dennoch gilt auch hier, dass in allen Branchen vollzeitbeschäftigte Männer über längere Arbeitszeiten berichten als vollzeitbeschäftigte Frauen. Das Ausmaß dieser Lücke in der Arbeitszeit variiert auch für Vollzeitbeschäftigte erheblich. Die mit Abstand längsten Arbeitszeiten berichten Männer und Frauen im Gastgewerbe, gefolgt von der F&E Branche. Am kürzesten arbeiten vollzeitbeschäftigte Männer im Mittel vor allem in der Metallindustrie und der Chemischen Industrie, die Arbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Frauen sind in der Metallindustrie und im Einzelhandel am kürzesten.

Tabelle 9: Tatsächliche Arbeitszeiten für Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Branchen (2014) (Mittelwerte)

	VZ Männer	VZ Frauen	GTG-VZ	TZ- Männer	TZ- Frauen	GTG-TZ
Chemische Industrie	40,1	39,4	0,7	n.A.	21,1	n.A.
Metallindustrie	39,6	38,3	1,3	20,0	21,2	-1,2
Baugewerbe	40,8	39,2	1,6	18,3	18,1	0,2
Handelsvermittlung und Großhandel	41,8	39,4	2,3	17,9	20,6	-2,7
Einzelhandel und Re- paratur von Ge- brauchsgütern	41,3	39,1	2,2	18,3	20,4	-2,0
Gastgewerbe	42,8	41,1	1,6	17,9	17,9	0,0
Kreditgewerbe	41,6	39,2	2,4	24,4	22,1	2,3
Versicherungsgewerbe	41,0	39,3	1,8	n.A.	22,9	n.A.
Information und Tele- kommunikation	41,7	39,9	1,8	17,2	19,2	-2,0
Forschung und Ent- wicklung	42,2	40,2	2,0	23,5	22,5	1,0
Öffentliche Verwal- tung, Verteidigung, Sozialversicherer	40,6	39,2	1,4	24,5	23,3	1,2
Erziehung und Unter- richt	41,7	39,4	2,3	19,8	21,5	-1,7
Gesundheits- und So- zialwesen	41,7	39,2	2,5	23,2	22,4	0,7

Anmerkung: n.A. ungewichtete Fallzahlen < 50

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014), gewichtet

Die Arbeitszeitlücke zwischen Männern und Frauen fällt mit nur 0,7 Stunden auffällig gering in der Chemischen Industrie aus, bereits mit einigem Abstand folgen die Metallindustrie und der Öffentliche Dienst. Auf der anderen Seite ist der GTG bei Vollzeitbeschäftigten in den Branchen Gesund-

heit, Handel, dem Kreditgewerbe sowie Erziehung und Unterricht besonders ausgeprägt.

Das Arbeitszeitmuster für Teilzeitbeschäftigte ist deutlich heterogener. Die mittleren Arbeitszeiten schwanken über die Branchen und Geschlechter hinweg deutlich, in einigen Branchen sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten von teilzeitbeschäftigten Männern länger als die der Frauen, in anderen ist es umgekehrt (vgl. Spalte 7, Tabelle 9). Teilzeitbeschäftigte Männer arbeiten am längsten im Öffentlichen Dienst und im Kreditgewerbe. Mit durchschnittlichen Arbeitszeiten um die 24 Wochenstunden fallen die Arbeitszeiten insgesamt für Teilzeitbeschäftigte vergleichsweise hoch aus. Sehr kurze Arbeitszeiten von im Durchschnitt unter 18 Wochenstunden weisen Männer dagegen in den Branchen Gastgewerbe, Telekommunikation und Handel auf. Bei den Frauen sind die Arbeitszeiten am längsten im Öffentlichen Dienst und im Versicherungsgewerbe, am kürzesten im Gast- und Baugewerbe.

Der GTG variiert bei den Teilzeitbeschäftigten zwischen plus 2,3 Stunden im Kreditgewerbe, in welchem Männer durchschnittlich längere Arbeitszeiten als Frauen aufweisen und minus 2,7 Stunden im Handel, wo Frauen im Mittel länger als Männer arbeiten.

Die hohe Varianz bei den Teilzeitbeschäftigten und das fehlende einheitliche geschlechtsspezifische Muster, wie wir es von Vollzeitbeschäftigten kennen, sind interessant. Anzunehmen ist, dass hierfür vor allem zwei Gründe verantwortlich sind: Zum einen fehlende Tarifverträge, die zu einer stärkeren Verbreitung von Arbeitszeitstandards führen, zum anderen eine unterschiedliche Verbreitung von Minijobs über die Branchen hinweg, die die Arbeitszeiten herunterziehen.

2.4.3 Geschlechterunterschiede in den Arbeitszeiten nach Anzahl der Kinder im Haushalt und Branchenzugehörigkeit

Da, wie wir oben gezeigt haben, Elternschaft einen großen Einfluss auf die Arbeitszeiten insbesondere von Frauen hat, betrachten wir im Folgenden inwieweit sich hier Unterschiede in Abhängigkeit der Branchenzugehörigkeit ergeben²¹. Der Schwerpunkt der folgenden Analyse soll jedoch nicht auf der Dauer der einzelnen Arbeitszeiten sondern des GTG sowie den geschlechtsimmanenten Unterschieden in den Arbeitszeiten liegen.

Als Faustregel gilt auch hier wieder, dass der GTG umso größer ausfällt, je mehr Kinder unter 15 Jahren in einem Haushalt leben. Allerdings gibt es

²¹ Aufgrund zu geringer Fallzahlen konnten nicht für jede Branche alle Gruppen analysiert werden.

branchenspezifische Unterschiede in den Geschlechterdifferenzen, auch bei denjenigen ohne Kinder im Haushalt.

- Keine Kinder unter 15 Jahren im Haushalt: Bereits in dieser Gruppe sind die Unterschiede eklatant und variieren deutlich in Abhängigkeit der Branche – am höchsten sind die Arbeitszeitunterschiede im Baugewerbe (8,5 Std.), im Einzelhandel (7,4 Std.) und dem Großhandel (6,4 Std.). Am geringsten sind sie in der Metallindustrie und Erziehung (je 3,8 Std.), F&E (3,7 Std.) und der Chemischen Industrie (3,1 Std.).
- 1 Kind unter 15 Jahren im Haushalt: In dieser Gruppe fallen die Geschlechterunterschiede noch deutlicher aus, am geringsten sind sie im Gastgewerbe (10.1 Std.), gefolgt von F&E (10.4 Std.) und der Metallindustrie (10.8), am höchsten sind sie im Versicherungswesen (14.4 Std.), dem Kredit- (14.7 Std.) und Baugewerbe (15.2 Std.).
- 2 Kinder im Haushalt: Die geringsten Geschlechterdifferenzen in den Arbeitszeiten findet sich in Forschung und Entwicklung (9.2 Std.), dem Gastgewerbe (11.7 Std.) und der Öffentlichen Verwaltung (13.8 Std.), während der Einzelhandel (18.3 Std), das Baugewerbe (19.1 Std) und das Kreditgewerbe (19.2 Std) den höchsten GTG aufweisen.
- 3 und mehr Kinder unter 15 Jahren im Haushalt: nicht für alle Branchen sind die Fallzahlen in dieser Gruppe ausreichend, um Analysen der Arbeitszeit durchzuführen. Die Zahlen für die Branchen, in denen die Auswertung zulässig war, finden sich in Spalte 5 von Tabelle 10.

Bezüglich der Arbeitszeitunterschiede zwischen Eltern und Nicht-Eltern finden sich z. T. große Variationen über die verschiedenen Branchen hinweg. Nicht für alle Branchen gilt die Faustregel, dass Männer umso länger arbeiten, je mehr Kinder sie haben– zudem fallen die Arbeitszeitabstände zwischen Vätern und Männern ohne Kinder in den Branchen sehr unterschiedlich aus (Spalte 7, Tabelle 10). Auffällig sind hier das Gastgewerbe und die Versicherungsbranche, in denen Väter sogar kürzer arbeiten als Männer ohne Kinder. Zu nennen sind auch die Branchen Erziehung und Gesundheit, in denen die Arbeitszeitdifferenzen zwischen Vätern und Nichtvätern deutlich höher liegen als in anderen Branchen. Die Unterschiede zwischen Müttern und Frauen ohne Kinder sind in allen Branchen deutlich höher als bei den männlichen Vergleichsgruppen (Spalte 8, Tabelle 10). Dies gilt auch für Branchen, in denen generell der GTG nur vergleichsweise gering ausgeprägt ist, wie z. B. in der Metall- und Chemischen Industrie. Für alle untersuchten Branchen gilt, dass die Arbeitszeiten von Frauen kürzer sind, je mehr Kinder sie haben. Auffällig sind hier das Gastgewerbe und „Erziehung und Unterricht“, wo die Arbeitszeitdifferenz zwischen Müttern mit einem Kind und Frauen ohne Kinder mit unter fünf Stunden vergleichsweise gering ausfällt sowie F&E, in der Frauen mit einem oder zwei Kindern fast die gleichen durchschnittlichen Arbeitszeiten haben.

Tabelle 10: Arbeitszeiten von Frauen und Männern mit und ohne Kindern nach Branchen (2014) (Mittelwerte)

	Kinder im HH < 15 Jahre	Männer	Frauen	GTG	Differenz AZ Männer (Kinder – keine Kin- der im HH)	Differenz AZ Frauen (Kinder – keine Kin- der im HH)
Chemische In- dustrie	keine	39,8	36,6	3,1		
	1	40,1	27,8	12,3	0,3	-8,9
	2	40,4	24,5	15,9	0,6	-12,2
	>= 3	n.A.	n.A.	n.A.	n.A.	n.A.
Metallindustrie	keine	39,1	35,3	3,8		
	1	39,6	28,8	10,8	0,5	-6,5
	2	39,6	25,2	14,3	0,5	-10,0
	>= 3	39,6	23,2	16,4	0,5	-12,0
Baugewerbe	keine	39,7	31,1	8,5		
	1	40,4	25,2	15,2	0,7	-5,9
	2	40,2	21,1	19,1	0,5	-10,1
	>= 3	39,6	n.A.	n.A.	0,0	n.A.
Handelsvermitt- lung und Groß- handel	keine	40,3	33,9	6,4		
	1	41,3	28,0	13,3	1,0	-6,0
	2	41,2	23,6	17,6	0,9	-10,3
	>= 3	41,0	21,5	n.A.	0,7	n.A.
Einzelhandel	keine	36,8	29,3	7,4		
	1	38,4	24,2	14,2	1,6	-5,1
	2	39,8	21,6	18,3	3,1	-7,8
	>= 3	39,7	18,6	21,0	2,9	-10,7
Gastgewerbe	keine	35,5	29,2	6,2		
	1	35,7	25,5	10,1	0,2	-3,7
	2	33,2	21,5	11,7	-2,2	-7,8
	>= 3	32,3	19,8	12,5	-3,1	-9,4
Kreditgewerbe	keine	40,6	34,8	5,8		
	1	42,0	27,3	14,7	1,4	-7,5
	2	41,7	22,6	19,2	1,1	-12,3
	>= 3	43,1	n.A.	n.A.	2,5	n.A.
Versicherungs- gewerbe	keine	40,2	36,2	4,0		
	1	41,6	27,1	14,4	1,4	-9,1
	2	39,8	23,3	16,5	-0,4	-12,9
	>= 3	n.A.	n.A.	n.A.	n.A.	n.A.
Information und Telekommuni- kation	keine	38,6	33,7	4,8		
	1	40,5	27,7	12,8	1,9	-6,0
	2	41,4	23,4	18,0	2,8	-10,4
	>= 3	40,2	n.A.	n.A.	1,7	n.A.

	Kinder im HH < 15 Jahre	Männer	Frauen	GTG	Differenz AZ Männer (Kinder – keine Kin- der im HH)	Differenz AZ Frauen (Kinder – keine Kin- der im HH)
Forschung und Entwicklung	keine	40,2	36,5	3,7	n.A.	n.A.
	1	40,7	30,4	10,4	0,5	-6,1
	2	39,5	30,3	9,2	-0,7	-6,2
	>= 3	n.A.	n.A.	n.A.	n.A.	n.A.
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversiche- rer	keine	39,9	34,9	5,0	n.A.	n.A.
	1	40,3	28,8	11,5	0,4	-6,1
	2	40,1	26,3	13,8	0,2	-8,6
	>= 3	39,0	23,9	15,1	-0,8	-11,0
Erziehung und Unterricht	keine	36,4	32,6	3,8	n.A.	n.A.
	1	38,9	28,0	10,9	2,5	-4,6
	2	40,1	24,6	15,4	3,7	-8,0
	>= 3	40,9	22,7	18,2	4,5	-9,9
Gesundheits- und Sozialwe- sen	keine	37,6	32,4	5,3	n.A.	n.A.
	1	40,6	27,4	13,2	2,9	-5,0
	2	41,0	23,9	17,1	3,4	-8,5
	>= 3	39,4	22,6	16,8	1,7	-9,8

Anmerkung: n.A. ungewichtete Fallzahlen < 50

Quelle: Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Fazit Kapitel 2.4

Die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen, sowie der GTG variieren deutlich über die Branchen hinweg, was zum einen unterschiedlichen Tarifverträgen (bzw. dem Fehlen selbiger), zum anderen unterschiedlichen Teilzeitanteilen geschuldet ist. Teilzeitquoten sind vor allem im Einzelhandel, dem Gastgewerbe und dem Gesundheitswesen hoch – hier ist rund jeder Zweite in Teilzeit beschäftigt, während in der Metall- und Chemischen Industrie nicht einmal jeder zehnte Teilzeit arbeitet. Analysen über die Zeit zeigen sogar, dass der Teilzeitanteil im Verarbeitenden Gewerbe in den letzten zehn Jahren leicht gesunken ist. Betrachtet man Voll- und Teilzeitbeschäftigte getrennt voneinander so zeigt sich, dass die Arbeitszeiten bei den vollzeitbeschäftigten Männern in jeder Branche länger sind als die der Frauen, während bei den Teilzeitbeschäftigten kein ver-

gleichbares Muster festzustellen ist. Mögliche Gründe hierfür liegen in der unterschiedlichen und branchenspezifischen Nutzung der Möglichkeit von Minijobs. Zudem gibt es Hinweise dafür, dass die Motivationslage von teilzeitbeschäftigten Männern heterogener ist, als die von teilzeitbeschäftigten Frauen, was wiederum zu einer stärkeren Varianz in den Arbeitszeiten führen könnte (Brenke 2011).

2.5 Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten nach Erwerbsstatus und Betriebsgröße

2.5.1 Arbeitszeiten nach Erwerbsstatus

Zwar ist die Trennung in Arbeiter und Angestellte seit 2005 auf der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Ebene aufgehoben, allerdings sind die Begriffe ‚Arbeiter und Angestellte‘ noch fest im Alltagsbewusstsein, der Alltagssprache und der betrieblichen Wahrnehmung verankert (Meine 2005).

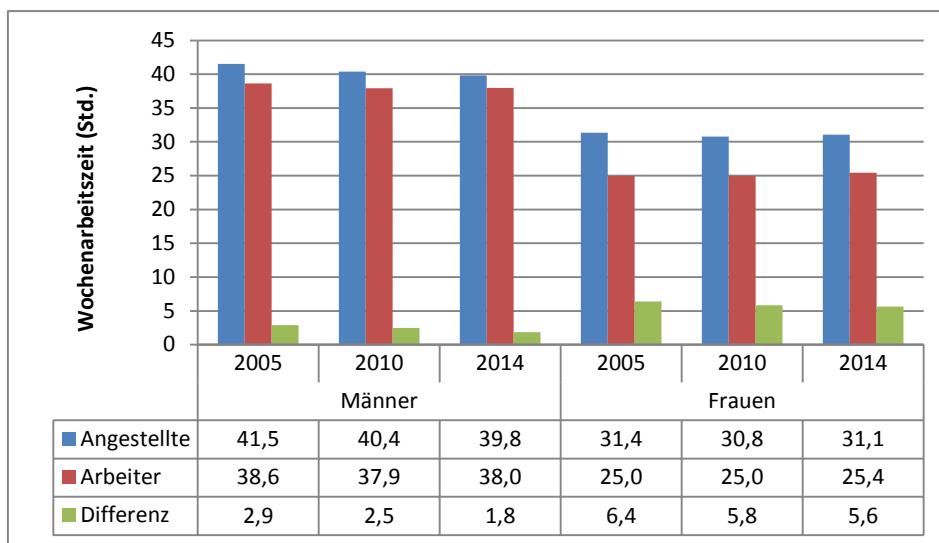
Im Mikrozensus wird der Erwerbsstatus der Befragten durch Selbsteinschätzung erfasst. Abbildung 12 zeigt die Entwicklung der Arbeitszeiten für Arbeiter und Angestellte im Beobachtungszeitraum und nach Geschlecht. Die Arbeitszeiten von Angestellten sind für beide Geschlechter länger als bei den Arbeitern – im Jahr 2014 betragen die Arbeitszeiten für männliche Angestellte 39,8 Stunden, die der Arbeiter waren im Mittel 1,8 Stunden kürzer. Der Zeitvergleich zeigt, dass sich die Arbeitszeiten von männlichen Angestellten und Arbeitern in den letzten Jahren angenähert haben. Während die Differenz beider Gruppen im Jahr 2005 noch 2,9 Stunden betrug, belief sie sich im Jahr 2014 nur noch auf 1,8 Stunden. Die Annäherung ist vor allem durch die stärkere Verkürzung der Arbeitszeiten auf Seiten der männlichen Angestellten zu verzeichnen.

Bei den Frauen fallen die Arbeitszeitunterschiede zwischen Arbeiterinnen und Angestellten stärker aus als bei den Männern. Weibliche Angestellte arbeiteten 2014 im Mittel 31,1 Stunden, Arbeiterinnen dagegen nur 25,6 Stunden, womit sie 5,6 Stunden kürzer als ihre angestellten Kolleginnen arbeiteten. Im Vergleich zu den männlichen Kollegen fallen die Veränderungen in den Arbeitszeiten im Beobachtungszeitraum weniger stark und weniger einheitlich aus. Bei den weiblichen Angestellten können wir zunächst eine Verringerung der Arbeitszeiten zwischen 2005 und 2010 von 0,6 Stunden feststellen – aber einen Aufwärtstrend zwischen 2010 und 2014, sodass sich insgesamt die Arbeitszeiten in der letzten Dekade nur um 0,3 Stunden reduziert haben. Dagegen haben sich die Arbeitszeiten der Arbeiterinnen im Zeitvergleich um 0,4 Stunden erhöht und sich mithin der Unterschiede in den geleisteten Wochenstunden von Arbeiterinnen und Angestellten verringert.

Der GTG ist zu jedem Beobachtungszeitpunkt höher in der Gruppe der Arbeiter als bei den Angestellten, 2014 betrug sie für die Angestellten 12,6 und für die Arbeiter 8,8 Stunden, wobei sie sich im Zeitvergleich bei den Angestellten stärker verringert hat (–1,4 im Vergleich zu 2005) als bei den Arbeitern (–1,1 Std. im Vergleich zu 2005).

Woran liegt es, dass die durchschnittlichen Arbeitszeiten von angestellten Frauen so viel höher sind als die der Arbeiterinnen? Handelt es sich hierbei wieder vor allem um einen statistischen Effekt unterschiedlicher Teilzeitquoten?

Abbildung 12: Tatsächliche Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Erwerbsstatus im Zeitvergleich (Mittelwerte)



Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Wie Abbildung 13 zeigt, ist Teilzeitbeschäftigung unter Angestellten verbreiteter als unter Arbeitern; ihr Anteil ist in der letzten Dekade sogar noch weiter gestiegen, während der der Arbeiter entsprechend gesunken ist.

Abbildung 13: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Erwerbsstatus im Zeitverlauf



Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Ein geringer Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter der Gruppe der Angestellten kann also nicht Ursache für die kürzeren Durchschnittsarbeitszeiten von Arbeiter(innen) sein.

Mögliche weitere Gründe können unterschiedlich ausgeprägte berufliche Orientierungen zwischen Arbeiterinnen und Angestellten sein. Oder „lohnt“ sich eine höhere Stundenanzahl für weibliche Angestellte stärker, weil die Effekte des Ehegattensplittings für diese Gruppe weniger von Bedeutung sind? Ursächlich könnten auch die im Angestelltenbereich stärker verbreiteten flexiblen Arbeitszeiten oder Telearbeitsplätze sein, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch bei einer höheren Stundenanzahl erleichtern. Um eine befriedigende Antwort auf die Frage zu erhalten, sind jedoch weitere Untersuchungen notwendig.

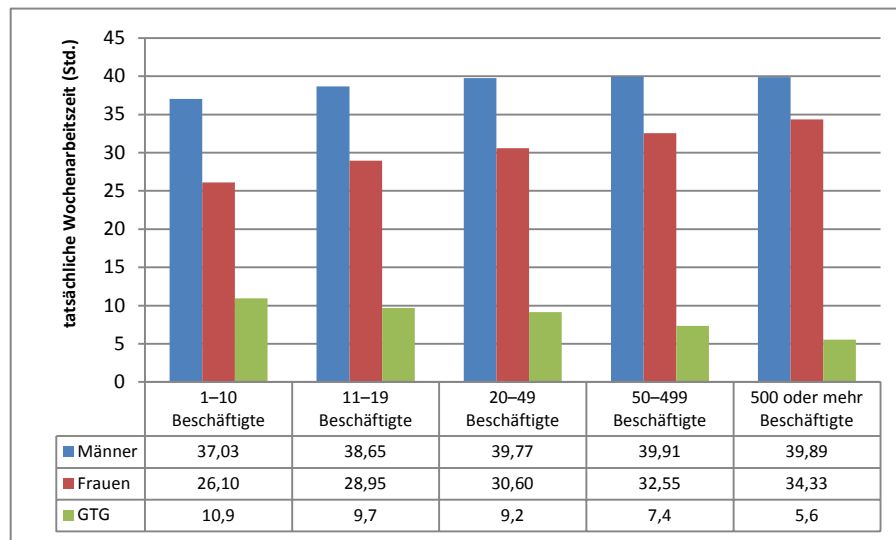
2.5.2 Arbeitszeiten nach der Größe des Betriebes

Die Arbeitszeiten variieren mit der Größe des Betriebes²²: je größer der Betrieb, desto länger sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Angestellten. Männer in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten arbeiten im Mittel fast drei Stunden in der Woche länger, als Männer in Kleinbetrieben mit nur bis zu zehn Beschäftigten. Der Unterschied fällt bei den Frauen noch deut-

²² Der Zeitvergleich muss hier unterbleiben, da die Erfassung der Betriebsgröße in den Jahren 2010 und 2005 weniger detailliert erfolgte.

licher aus (Abbildung 14). Frauen in Großunternehmen mit über 500 Beschäftigten arbeiten durchschnittlich 8,2 Stunden länger als ihre Kolleginnen in Kleinbetrieben. Der Geschlechtervergleich zeigt zudem, dass die Arbeitszeitunterschiede umso geringer sind, je größer der Betrieb ist. In Großbetrieben beträgt der GTG nur 5,6 Stunden, während er in Kleinbetrieben mit 10,9 Wochenstunden fast doppelt so hoch ausfällt. Auch hier könnte eine mögliche Ursache für die höhere Arbeitszeit von Frauen in größeren Betrieben in der stärkeren Verbreitung von flexiblen Arbeitszeiten liegen (Riedmann et al. 2011), die eine bessere Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen ermöglichen.

Abbildung 14: Tatsächliche Arbeitszeiten nach Betriebsgröße (2014)
(Mittelwerte)



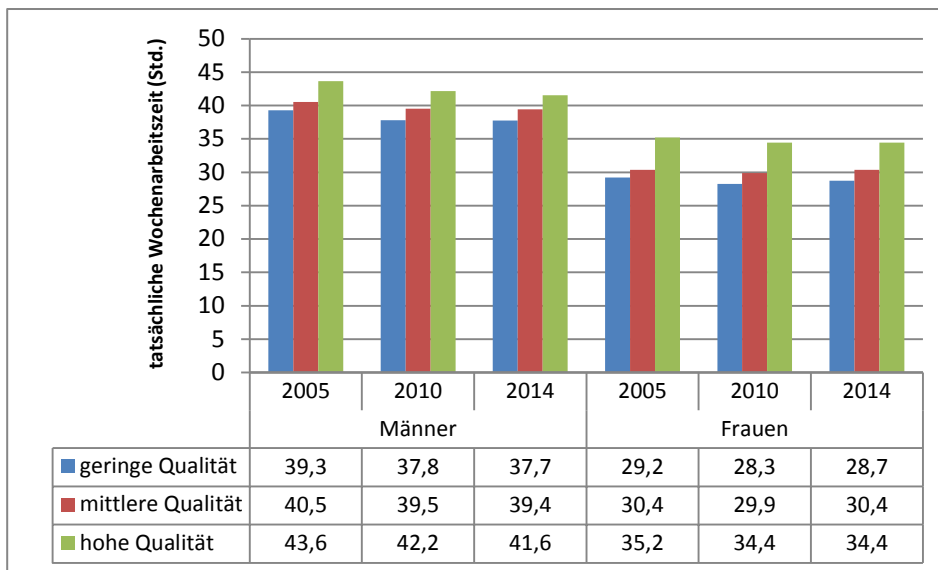
Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

3. Der Einfluss der Qualifikation auf die Arbeitszeiten abhängig Beschäftigter

Die Qualifikation der Beschäftigten ist eng mit ihren Arbeitszeiten verbunden (Abbildung 15). Für Frauen und Männer gilt, je höher die Qualifikation, desto länger ist ihre wöchentliche Arbeitszeit. Dabei ist die Arbeitszeit für alle Qualifikationsgruppen im Zeitvergleich geringer geworden, wobei jedoch die Arbeitszeit der Hochqualifizierten die stärkste Kürzung erfahren hat. 2014 betrug die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit der Männer 41,6 Stunden und war damit 3,9 Stunden länger als die der Beschäftigten mit geringer und 2,2 Stunden länger als die der Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation. Beide Differenzen haben sich im Beobachtungszeitraum reduziert, sodass sich die Arbeitszeiten der verschiedenen Qualifikationsgruppen langsam annähern. Ein ähnliches Muster kann für die Frauen festgestellt werden. Hochqualifizierte Frauen arbeiten deutlich länger als Frauen der anderen Qualifikationsstufen. 2014 arbeiteten sie durchschnittlich 34,4 Stunden in der Woche und damit vier Stunden länger als Angehörige der mittleren Qualifikationsgruppen und sogar 5,7 Stunden länger als Frauen mit geringer Qualifikation. Auch hier hat sich die Differenz zwischen den Qualifikationsgruppen im Zeitvergleich verringert, allerdings weniger stark als bei den Männern.

Der Gender Time Gap der beiden unteren Qualifikationsgruppen ist mit neun Stunden im Jahr 2014 deutlich höher ausgeprägt als bei den Hochqualifizierten (7,1 Std.). Zwar zeigt der Zeitvergleich, dass sich der GTG in allen Qualifikationsgruppen verringert hat, aber auch hier fällt die Reduzierung deutlich höher bei den Hochqualifizierten als bei den mittleren und niedrigen Qualifikationsgruppen aus.

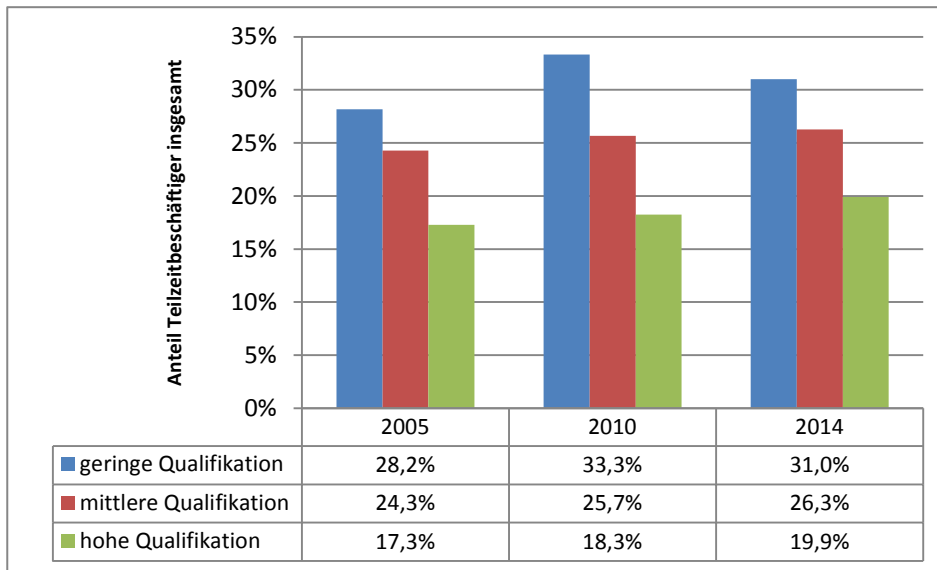
Abbildung 15: Tatsächliche Arbeitszeiten nach Qualifikation im Geschlechter- und Zeitvergleich (Mittelwerte)



Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Ob abhängig Beschäftigte Teilzeit oder Vollzeit arbeiten ist auch eine Frage ihrer Qualifikation. Je höher die Beschäftigten qualifiziert sind, desto seltener arbeiten sie Teilzeit (Abbildung 15). Von den Beschäftigten mit nur geringer Qualifikation arbeitete 2014 fast jeder Dritte, von den Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation noch rund jeder Vierte Teilzeit. Jedoch war nur jeder fünfte Arbeitnehmer mit einer hohen Qualifikation teilzeitbeschäftigt. Die Analyse über die Zeit zeigt zudem, dass der Anteil an Teilzeitbeschäftigung seit 2005 in allen Qualifikationsgruppen gestiegen ist – wobei jedoch die Entwicklung in der Gruppe der nur gering qualifizierten rückläufig zu sein scheint. Dennoch fiel das Wachstum in dieser Gruppe am höchsten aus (+2,8 Prozentpunkte), gefolgt von der Gruppe der Hochqualifizierten (+2,6 Prozentpunkte).

Abbildung 16: Teilzeitbeschäftigung nach Qualifikation im Zeitverlauf



Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Sowohl bei den Frauen wie auch bei den Männern ist die Teilzeitquote am höchsten in der Gruppe der Geringqualifizierten. Allerdings ist bei den hochqualifizierten Männern Teilzeitarbeit stärker verbreitet als bei den Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation (wenn auch auf niedrigem Niveau). Ein anderes Muster ergibt sich für die Frauen, bei denen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit dem Qualifikationsniveau sinkt. Der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung verteilt sich im Beobachtungszeitraum ungleich zwischen den Geschlechtern und dem Qualifikationsniveau (Tabelle 11), wobei das Wachstum in jeder Gruppe bei den Frauen höher ausfällt als bei den Männern. Am stärksten fällt es bei Frauen und Männern in der geringsten Qualifikationsgruppe aus, am geringsten ist der Anstieg bei den Männern in der Gruppe mit mittlerem Qualifikationsniveau, bei den Frauen in der Gruppe der Hochqualifizierten.

Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigung nach Qualifikation und Geschlecht im Zeitverlauf

	Männer				Frauen			
	2005	2010	2014	Differenz 2014– 2005	2005	2010	2014	Differenz 2014– 2005
gering	8,8 %	13,0 %	12,7 %	3,9 %	47,9 %	53,3 %	52,9 %	5,0 %
mittel	5,1 %	5,6 %	5,7 %	0,6 %	45,0 %	46,6 %	47,9 %	2,9 %
hoch	6,0 %	6,2 %	6,9 %	0,9 %	33,6 %	33,3 %	35,4 %	1,8 %

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010)

Im Folgenden betrachten wir die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Arbeitszeiten in Abhängigkeit der Qualifikation getrennt für Voll- und Teilzeitbeschäftigte. Tabelle 12 zeigt, dass für beide Geschlechter die Arbeitszeiten mit der Qualifikation steigen, also hochqualifizierte vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen die längsten Arbeitszeiten haben. Dabei haben sich seit 2005 die Arbeitszeiten Hochqualifizierter stärker reduziert als die der abhängig Beschäftigten mit mittlerer oder geringer Qualifikation. Obwohl hochqualifizierte Frauen länger arbeiten als ihre Kolleginnen mit mittlerer und geringer Qualifikation, weist diese Qualifikationsgruppe dennoch (und zu jedem Beobachtungszeitpunkt) die höchste GTG auf.

Tabelle 12: Tatsächliche Arbeitszeiten und GTG vollzeitbeschäftigter Männer und Frauen nach Qualifikation und im Zeitverlauf

	2005	2010	2014	Differenz 2014–2005
Männer Vollzeit				
gering	41,4	40,3	40,6	–0,8
mittel	41,7	40,7	40,6	–1,2
hoch	45,0	43,5	42,9	–2,1
Frauen Vollzeit				
gering	39,3	38,9	38,8	–0,5
mittel	39,7	39,0	39,0	–0,7
hoch	42,0	41,1	40,8	–1,2
GTG				
gering	2,1	1,5	1,8	0,3
mittel	2,1	1,7	1,6	0,5
hoch	3,0	2,5	2,1	0,9

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010)

Bei den Teilzeitbeschäftigten findet sich zunächst ein ähnliches Muster, nach dem die Arbeitszeiten für Männer und Frauen mit der Qualifikation steigen (Tabelle 13). Dabei sind im Jahr 2014 die Arbeitszeiten gering und mittel qualifizierter Frauen länger als die der Männer mit gleicher Qualifikation. Nur die Arbeitszeiten hochqualifizierter männlicher Teilzeitkräfte sind länger als die von Frauen. Die Arbeitszeiten aller Qualifikationsgruppen haben sich bei den teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen im Zeitverlauf erhöht. Sowohl bei den Männern als auch den Frauen fällt der Anstieg am höchsten in der mittleren, am geringsten in der höchsten Qualifikationsgruppe aus.

Tabelle 13: Tatsächliche Arbeitszeiten und GTG teilzeitbeschäftigter Männer und Frauen nach Qualifikation und im Zeitverlauf

	2005	2010	2014	Differenz 2014–2005
Männer Teilzeit				
gering	17,2	21,2	18,9	1,7
mittel	18,0	19,8	20,1	2,1
hoch	21,8	21,8	22,9	1,1
Frauen Teilzeit				
gering	18,6	19,2	19,8	1,2
mittel	19,3	19,7	21,1	1,8
hoch	21,6	21,3	22,7	1,1
GTG				
gering	–1,4	2	–0,9	0,5
mittel	–1,3	0,1	–1,0	0,3
hoch	0,2	0,5	0,2	0

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010)

3.1 Arbeitszeiten nach Qualifikation und Wirtschaftszweigen

Für die Analysen der Arbeitszeit nach Branchen lässt das Statistische Landesamt aufgrund von Anonymitätsbedenken nur Auswertungen auf hoher Aggregatsebene zu. Tabelle 14 macht deutlich, dass die Arbeitszeit abhängig Beschäftigter in allen Wirtschaftszweigen mit der Qualifikation zunimmt. Am längsten sind sie für hochqualifizierte Frauen und Männer im Verarbeitenden Gewerbe, am geringsten bei Frauen und Männern mit nur niedriger Qualifikation. Die Unterschiede in den Arbeitszeiten zwischen den Qualifikationsgruppen sind auch ein Resultat unterschiedlicher Teilzeitanteile (s.o). Besonders hoch ist der Arbeitszeitunterschied zwischen hoch und niedrig Qualifizierten im Dienstleistungsgewerbe (Männer: 4,5, Frauen 7,1 Std.). Da die Löhne gerade im Dienstleistungsgewerbe und in den unteren Qualifikationsgruppen häufig nur gering ausfallen (Kalina/Weinkopf 2013), wäre hier interessant zu sehen, inwieweit die Teilzeitarbeit freiwillig oder eher gezwungenermaßen erfolgt, weil z. B. kein Vollzeitarbeitsplatz zur Verfügung stand.

Tabelle 14 zeigt auch die Veränderung der Arbeitszeit nach Qualifikationsgruppe und Wirtschaftszweig im Beobachtungszeitraum. Durchschnittlich gesehen hat sich die Arbeitszeit hochqualifizierter Männer im Verarbeitenden und Dienstleistungsgewerbe am stärksten reduziert (im Mittel um

2,4 Std.), dennoch sind ihre Arbeitszeiten immer noch am längsten. Noch deutlichere Veränderungen haben sich für die Männer mit geringer Qualifikation im Dienstleistungsgewerbe ergeben, die 2014 im Durchschnitt drei Stunden kürzer arbeiteten als noch 2005.

Tabelle 14: Tatsächliche Arbeitszeiten von Männern nach Qualifikation und Wirtschaftszweig im Zeitverlauf (Mittelwerte)

	Jahr	Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen	Öffentliche und sonstige Dienstleistungen
hohe Qualifikation	2005	44,4	44,4	42,5
	2010	42,9	42,7	41,2
	2014	42,0	41,9	40,8
mittlere Qualifikation	2005	40,4	41,3	39,3
	2010	39,3	40,1	38,4
	2014	39,4	39,8	38,3
geringe Qualifikation	2005	39,4	40,4	36,9
	2010	38,3	38,0	34,9
	2014	38,6	37,4	36,6

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Die Analyse der zeitlichen Entwicklung der Arbeitszeiten der Frauen nach Qualifikationsgruppe und Branche offenbart wieder ein leicht von den Männern abweichendes Muster (Tabelle 15).

Tabelle 15: Tatsächliche Arbeitszeiten von Frauen nach Qualifikation und Wirtschaftszweig im Zeitverlauf (Mittelwerte)

	Jahr	Verarbei- tendes Ge- werbe	Dienstleis- tungsge- werbe	Öffentliche und sonsti- ge Dienst- leistungen
hohe Qualifika- tion	2005	38,6	35,6	34,5
	2010	36,7	34,4	34,1
	2014	36,6	34,7	33,8
mittlere Qualifika- tion	2005	32,1	29,7	30,3
	2010	31,6	29,3	29,8
	2014	32,0	29,9	30,2
geringe Qualifika- tion	2005	31,8	28,7	28,7
	2010	32,6	27,0	27,5
	2014	31,7	27,6	28,9

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Zunächst ist festzustellen, dass die Arbeitszeiteffekte bei den Frauen sowohl geringer als auch weniger einheitlich als bei den Männern ausfallen. Insgesamt gesehen sind die Veränderungen bei den hochqualifizierten Frauen am stärksten. Die größte Arbeitszeitreduzierung findet sich hier im Verarbeitenden Gewerbe (-2,0 Std.). Auch bei den Frauen mit geringer Qualifikation im Dienstleistungsgewerbe fällt die Reduzierung der Arbeitszeit überdurchschnittlich aus. Überdies zeigt sich bei Frauen mit mittlerer Qualifikation im Dienstleistungsgewerbe und geringqualifizierten Frauen im öffentlichen Dienst eine leichte Erhöhung der Arbeitszeiten im Beobachtungszeitraum.

Der Gender Time Gap fällt zu jedem Beobachtungszeitpunkt in der Gruppe der Hochqualifizierten am geringsten aus (Tabelle 16) und ist im Verarbeitenden Gewerbe am geringsten ausgeprägt. Seit dem Jahr 2005 hat sich der GTG durchgängig über die Branchen und Qualifikationsgruppen hinweg reduziert.

Tabelle 16: GTG nach Qualifikationsgruppen und Branchenzugehörigkeit (Mittelwerte)

	GTG Hochqualifizierte			GTG mittel Qualifizierte			GTG gering Qualifizierte		
	2005	2010	2014	2005	2010	2014	2005	2010	2014
Verarbeitendes Gewerbe	5,8	6,2	5,4	8,3	7,7	7,4	7,6	5,7	6,9
Dienstleistungsgewerbe	8,7	8,2	7,2	11,7	10,8	9,9	11,6	11,0	9,8
Öffentliche und sonstige Dienstleistung	8,0	7,2	7,0	9,0	8,6	8,1	8,2	7,4	7,7

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

3.2 Der Einfluss von Kinderanzahl und Lebensphase auf die Arbeitszeiten Hochqualifizierter

Es konnte gezeigt werden, dass sich die Arbeitszeiten substanziell in Abhängigkeit der Qualifikation der Beschäftigten unterscheiden. Hochqualifizierte Männer und Frauen weisen die längsten Arbeitszeiten auf, zudem ist der GTG geringer ausgeprägt als in den anderen Qualifikationsniveaus. Auf der anderen Seite zeigen Studien, dass hochqualifizierte Frauen häufiger keine oder nur wenige Kinder haben (BiB 2014), was auch darauf zurückgeführt wird, dass die Anforderungen hochqualifizierter Jobs sich nur schlecht mit familiären Verpflichtungen vereinbaren lassen. Mit der Einführung des Elterngeldes waren mehrere politische Ziele verbunden, einige davon richteten sich explizit auf hochqualifizierte Frauen: So sollte es insgesamt eine frühere Rückkehr in den Beruf von jungen Müttern fördern, insbesondere aber die Rückkehr hochqualifizierter Mütter in eine Vollzeitbeschäftigung. Im Folgenden betrachten wir daher, wie sich die Arbeitszeiten hochqualifizierter Männer und Frauen mit und ohne Kinder im Beobachtungszeitraum entwickelt haben (Tabelle 17). Auch für Hochqualifizierte gilt das oben bereits beschriebene Muster, dass Kinder im Haushalt die Arbeitszeit von Männern erhöhen, während sie die von Frauen verringern. Allerdings sind die Arbeitszeiten hochqualifizierter Frauen mit Kindern deutlich höher, als die von Frauen mit Kindern insgesamt (vgl. Abbildung 7). Zwar gilt das auch für die Gruppe der Männer, die Unterschiede sind aber bei den Frauen sehr viel stärker ausgeprägt. Insbesondere Frauen mit nur

einem Kind zeigen eine klare Orientierung hin zu einer Arbeitszeit, die man als lange Teilzeit oder kurze Vollzeit klassifizieren könnte. Auch die GTG fällt in allen Beobachtungskategorien geringer aus als für Mütter und Väter allgemein. Der Zeitvergleich offenbart Veränderungen, die im Sinne einer arbeitszeitverlängernden Wirkung des Elterngeldes interpretiert werden können²³, zumindest für Mütter in Haushalten mit ein oder zwei Kindern. Mütter mit drei oder mehr Kindern weisen 2014 kürzere Arbeitszeiten auf als noch 2005²⁴. Dagegen haben sich die Arbeitszeiten der Männer ohne und mit Kindern im Beobachtungszeitraum deutlich verringert. Die Folge der Verringerung der Arbeitszeit von Vätern und der durchschnittlichen Erhöhung der Arbeitszeit von Müttern ist eine Reduzierung des GTG in allen Kategorien.

Tabelle 17: Tatsächliche Arbeitszeiten und Gender Time Gap von hochqualifizierten Männern und Frauen nach Anzahl der Kinder im Haushalt und im Zeitverlauf (Mittelwerte)

	2005			2014		
	Männer	Frauen	GTG	Männer	Frauen	GTG
keine Kinder	43,3	37,6	5,7	41,3	36,7	4,6
ein Kind	43,5	29,7	13,8	42,0	30,0	12,0
zwei Kinder	45,0	25,9	19,1	42,4	26,8	15,6
drei oder mehr Kinder	45,0	24,6	20,4	42,3	23,8	18,5

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005), gewichtet

23 Wir weisen noch einmal darauf hin, dass es sich bei unseren Analysen um rein deskriptive Auswertungen handelt und die vorgenommenen Interpretationen nur Vermutungen darstellen können.

24 Als Mütter und Väter werden hier Frauen und Männer in Haushalten mit Kindern bis zu 14 Jahren bezeichnet. Wir haben hier auf die Darstellung des Jahres 2010 verzichtet, da wir aufgrund dieser Definition noch keine Effekte des Elterngeldes erwarten können.

Fazit Kapitel 3

Die Arbeitszeiten von Männern und Frauen hängen deutlich mit ihrer Qualifikation zusammen. Je höher die Qualifikation abhängig Beschäftigter ist, desto länger sind ihre Arbeitszeiten. Je höher Frauen qualifiziert sind, desto seltener arbeiten sie Teilzeit. Bei den Männern ist dieses Muster nicht ganz so deutlich ausgeprägt, zwar ist auch bei den Männern ist Teilzeitarbeit bei den Geringqualifizierten am weitesten verbreitet, aber Männer mit mittlerer Qualifikation sind seltener teilzeitbeschäftigt als Männer mit hoher Qualifikation. Hochqualifizierte Frauen mit Kindern haben deutlich längere Wochenarbeitszeiten als ihre geringer qualifizierten Kolleginnen. Insbesondere Frauen mit nur einem Kind zeigen eine klare Orientierung hin zu einer Arbeitszeit, die man als lange Teilzeit oder kurze Vollzeit klassifizieren könnte.

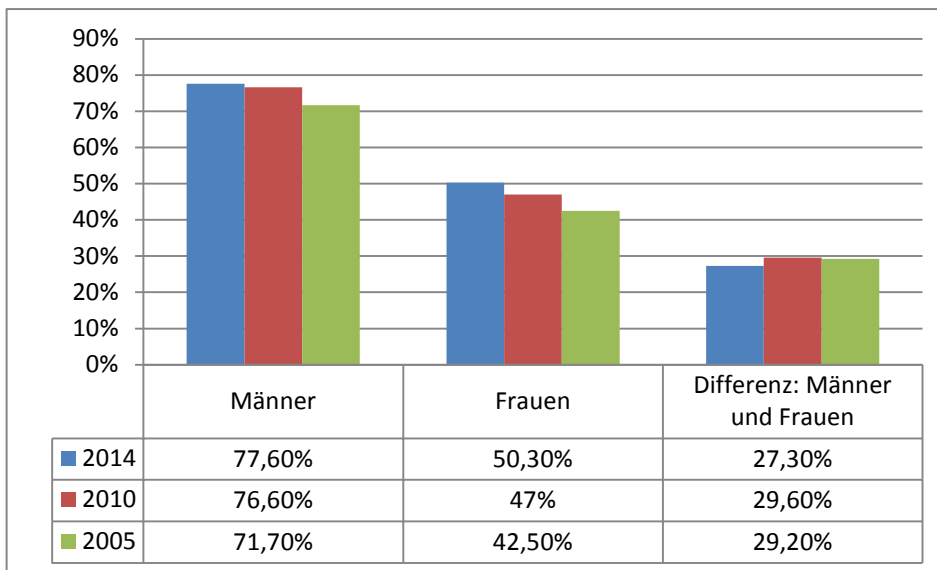
4. Exkurs: Erwerbstätigenquoten in Vollzeitäquivalenten

Vollzeitäquivalenzraten sind eine gute Ergänzung zur üblichen systematischen Erfassung der gruppenspezifischen Erwerbsbeteiligung durch Erwerbstätigenquote und Arbeitszeit, da sie die insgesamt gearbeiteten Wochenstunden auf Vollzeitstellen (in so genannte „Vollzeitäquivalente“) umrechnen.

Hierdurch lässt sich – differenzierter als es die Erwerbstätigenquote ermöglichen würde – in Erfahrung bringen, inwieweit bestimmte Bevölkerungsgruppen in den Arbeitsmarkt integriert sind und wie sich diese Integration bzw. Inklusion zeitlich entwickelt. Insbesondere in Bezug auf das Geschlecht, die Branche oder die Region finden Vollzeitäquivalenzraten Beachtung, da diese Maßzahl auch gruppenspezifische Arbeitsmarktstrategien und -chancen, also hier die Aufnahme von geringfügiger und Teilzeitbeschäftigung, widerspiegelt. Für die Berechnung der Vollzeitäquivalenzraten verwenden wir die von Kümmerling und Lazarevic (2016) entwickelte Methode, die „statt des gruppenspezifischen Durchschnittswerts der Vollzeitarbeitszeit [den] (bezogen auf die verwendete Datenbasis) ‚globale‘[n] Durchschnittswert zur Standardisierung [nutzt]. Durch diesen einheitlichen Referenzwert sind folglich auch die resultierenden Maßzahlen – unter den genannten Vorbehalten – miteinander vergleichbar und es lassen sich als Konsequenz Gruppenvergleiche anstellen, wie z. B. nach Geschlecht, Altersgruppen, Branchen oder Regionen“ (Kümmerling/Lazarevic 2016, S. 5).

Die Vollzeitäquivalenzraten von Männern und Frauen sind im Beobachtungszeitraum gestiegen und betragen im Jahr 2014 für die Männer 77,8 Prozent und für Frauen 50,3 Prozent (Abbildung 16). Da die Vollzeitäquivalenzraten der Frauen etwas stärker gestiegen sind als die der Männer, hat sich der Abstand zwischen den Geschlechtern verringert, ist aber mit 27,3 Prozentpunkten immer noch sehr hoch.

Abbildung 17: Vollzeitäquivalenzraten für Männer und Frauen im Zeitvergleich (2014)



Quelle: Labour Force Survey (Scientific Use File) (2014), Berechnung der AutorInnen, gewichtet

Wieder geben die allein nach Geschlecht ausgewiesenen hochaggregierten Daten nur ein ungefähres Bild und keine Auskunft über die spezifische Situation in den Subgruppen. Tabelle 18 zeigt die Entwicklung der Vollzeitäquivalenzraten nach Geschlecht und Anzahl der Kinder im Haushalt im Beobachtungszeitraum. Allgemein haben sich die Vollzeitäquivalenzraten für alle Gruppen im Beobachtungszeitraum – und z. T. deutlich – erhöht. Die Vollzeitäquivalenzrate für Väter ist deutlich höher als die für Männer ohne Kinder. Am höchsten ist sie zu jedem Zeitpunkt für Väter von zwei Kindern. Für die Frauen gilt die Regel, dass ihre Vollzeitäquivalenzraten mit steigender Kinderzahl sinken. Allerdings sind auch die Werte für Frauen ohne Kinder im Haushalt deutlich geringer als die der Männer. Auch wenn sich die Differenzen in den Vollzeitäquivalenzraten im Beobachtungszeitraum in allen Gruppen verringert haben, sind sie dennoch beachtlich. Insgesamt weisen die Daten darauf hin, dass die vollständige Inklusion von Frauen und insbesondere Müttern deutlich hinter den Ansprüchen hinterhinkt.

Tabelle 18: Vollzeitäquivalenzraten nach Geschlecht und Anzahl der Kinder im Haushalt im Zeitvergleich

	Männer 2005	Männer 2010	Männer 2014	Frauen 2005	Frauen 2010	Frauen 2014
keine Kinder	68,0 %	73,0 %	74,6 %	47,8 %	51,4 %	54,9 %
ein Kind	78,3 %	82,3 %	83,3 %	35,2 %	39,9 %	42,3 %
zwei Kinder	87,3 %	92,6 %	92,2 %	26,1 %	32,9 %	36,7 %
>= drei Kinder	81,6 %	90,1 %	85,8 %	17,1 %	23,1 %	22,1 %

Quelle: Labour Force Survey (Scientific Use File) (2014), Berechnung der AutorInnen, gewichtet

5. Tatsächliche, übliche, vertragliche und gewünschte Arbeitszeiten

Obwohl die Arbeitszeitforschung inzwischen eine lange Tradition hat und zur Einordnung der gegenwärtigen Arbeitszeiten internationale Vergleiche oder Zeitreihenanalysen Usus sind, gibt es nur eine erstaunlich geringe Anzahl von Publikationen, die sich mit den Implikationen der spezifischen Messungen beschäftigen (Ausnahmen: Schief 2003, Kümmerling/Lazarevic 2016). Dabei zeigte bereits Schief auf, dass sich die Arbeitszeiten der Befragten erheblich in Abhängigkeit der Frageformulierung und der Position der Frage im Fragebogen (Halo-Effekt) unterscheiden. Kümmerling und Lazarevic wiederum machten auf wiederholte Änderungen der Frageformulierung im Mikrozensus aufmerksam und wiesen darauf hin, dass die Frage nach den normalerweise geleisteten Arbeitszeiten nicht in der Lage war, die krisenbedingten Arbeitszeitkürzungen in Deutschland abzubilden.

In Tabelle 19 setzen wir die normalerweise gearbeiteten und die tatsächlichen, d. h. in der Berichtswoche geleisteten Arbeitszeiten in Bezug zueinander. Zunächst fällt auf, dass die Unterschiede in den Arbeitszeiten in Abhängigkeit der Frageart 2005 deutlich stärker ausfallen als in den beiden Vergleichsjahren. Ursächlich hierfür ist vermutlich die Tatsache, dass im Jahr 2005 die Frage nach den tatsächlichen Arbeitszeiten ausdrücklich Überstunden mit einbezog, während diese in der Frage nach den normalerweise gearbeiteten Stunden nicht erwähnt wurden. 2010 und 2014 dagegen war der Hinweis, Mehrarbeit in die Kalkulation der Arbeitszeiten einzubeziehen, in beiden Fragen vorhanden. Weiter ist auffällig, dass es deutliche Geschlechterunterschiede gibt: Bei den Männern sind die tatsächlichen Arbeitszeiten im Mittel etwas länger als die normalerweise geleisteten Stunden, bei Frauen ist es umgekehrt. Zudem ist die Diskrepanz zwischen den tatsächlichen und den normalerweise geleisteten Arbeitszeiten bei den Frauen deutlich höher ausgeprägt als bei den Männern.

Tabelle 19. Tatsächliche und normalerweise geleistete Wochenarbeitszeiten nach Geschlecht (Mittelwerte)

	Jahr	tatsächliche AZ	übliche AZ	Differenz
Insgesamt	2005	35,6	34,3	1,3
	2010	35,0	35,1	-0,1
	2014	35,1	35,2	0,0
Männer	2005	40,4	38,7	1,7
	2010	39,5	39,4	0,1
	2014	39,3	39,3	0,1
Frauen	2005	30,2	29,6	0,6
	2010	30,0	30,4	-0,4
	2014	30,5	30,7	-0,3

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Wie eingangs erwähnt, geben Arbeitszeiten auf hoher Aggregatsebene nur ein ungefähres Bild. Genauerer Aufschluss über Unterschiede hinter den Durchschnittszahlen erlaubt der Blick auf einzelne Beschäftigtengruppen. Wir betrachten deshalb im Folgenden, wie sich diese Diskrepanz in Abhängigkeit der familiären Situation²⁵ darstellt, da Elternschaft einer der großen Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit ist. Ist die Abweichung bei Müttern und Vätern besonders hoch? In Tabelle 20 sind die tatsächlichen und normalerweise gearbeiteten Wochenstunden für Frauen und Männer in Abhängigkeit der Kinderzahl für die Jahre 2014 und 2010 dargestellt²⁶.

25 Weitere Gegenüberstellungen von normalerweise und tatsächlichen Arbeitszeiten finden sich im Anhang.

26 Aufgrund der beschriebenen Veränderungen im Fragebogen verzichten wir hier auf die Auswertung des Jahres 2005.

Tabelle 20: Tatsächliche und normalerweise geleistete Wochenarbeitszeiten nach Geschlecht und Anzahl der Kinder im Haushalt (Mittelwerte)

2010						
	Männer			Frauen		
	tatsächliche AZ	normale AZ	Differenz	tatsächliche AZ	normale AZ	Differenz
keine Kinder	39,3	39,2	0,1	32,2	32,4	-0,2
ein Kind	40,0	39,8	0,1	25,5	26,8	-1,3
zwei Kinder	40,3	40,3	0,0	21,6	23,0	-1,3
>= 3 Kinder	39,6	39,6	0,0	18,9	20,8	-1,9
2014						
	Männer			Frauen		
	tatsächliche AZ	normale AZ	Differenz	tatsächliche AZ	normale AZ	Differenz
keine Kinder	39,4	39,3	0,1	32,3	32,5	-0,2
ein Kind	40,1	40,1	0,1	26,5	27,5	-0,9
zwei Kinder	40,3	40,2	0,0	23,0	23,6	-0,6
>= 3 Kinder	39,3	39,6	-0,3	20,8	21,3	-0,4

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2010), gewichtet

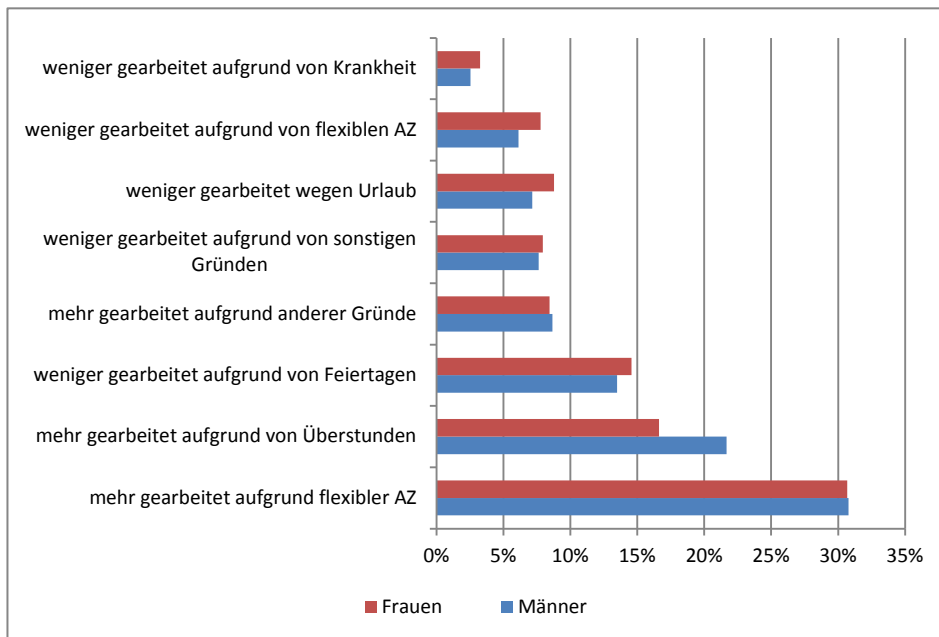
Allgemein gibt es bei den Männern nur sehr geringfügige Abweichungen zwischen tatsächlichen und normalerweise geleisteten Arbeitszeiten. Eine Ausnahme stellt die Gruppe der Väter mit drei oder mehr Kindern dar, die im Mittel üblicherweise etwas länger arbeiten als sie es tatsächlich tun. Bei den Frauen kommt es in Abhängigkeit der Kinderzahl im Haushalt wiederum zu größeren Abweichungen. Während Frauen ohne Kinder nur geringfügig kürzere als gewöhnliche Arbeitszeiten angeben, ist die Abweichung bei Müttern deutlich höher. Dies gilt sowohl für das Jahr 2010 als auch für das Jahr 2014, wobei die Differenzen 2014 deutlich geringer als noch 2010 ausfallen. Offen bleibt an dieser Stelle, ob dies ein Hinweis dafür ist, dass Müttern im Jahr 2014 die Vereinbarkeit besser gelingt als noch im Jahr 2010 und deshalb Abweichungen von der üblichen Arbeitszeit weniger häufiger vorkommen.

5.1 Gründe für Diskrepanzen zwischen der tatsächlichen und normalerweise gearbeiteten Arbeitszeit

Befragte, die im Mikrozensus angeben, dass ihre Arbeitszeit in der Berichtswoche von ihrer üblichen Arbeitszeit abwich, werden nach den Gründen gefragt. In Abbildung 18 sind diejenigen Gründe abgetragen, die von mehr als ein Prozent der befragten Männer oder Frauen angegeben wurden.

Mehr als jeder zweite Mann (52 %) und rund 47 Prozent der Frauen geben an, dass Abweichungen von der Normalarbeitszeit aufgrund von flexiblen Arbeitszeitregelungen oder Überstunden erfolgten. Während Abweichungen nach oben aufgrund von variablen Arbeitszeiten von Männern und Frauen zu nahezu gleichen Teilen berichtet werden, leisten Männer deutlich häufiger als Frauen Überstunden im klassischen Sinne. Das heißt Mehrarbeit, die nicht später durch Freizeit ausgeglichen werden kann. Wie die Grafik zeigt, gibt es bei keinem anderen Grund eine so hohe Geschlechterdifferenz. Insgesamt weichen Frauen eher als Männer in ihrer Arbeitszeit nach unten ab. Dabei ist interessant, dass Frauen häufiger als Männer angeben, aufgrund von Urlaub oder Feiertagen weniger gearbeitet zu haben, dies umso mehr als unsere Stichprobe nur abhängig Beschäftigte enthält. Die Frage, die hier nicht beantwortet werden kann, ist, ob Männer tatsächlich häufiger als Frauen Urlaub verfallen lassen bzw. feiertags arbeiten, oder inwieweit hier Effekte der sozialen Erwünschtheit wirken (vgl. Bruyere/Odile 2002, Robinson et al. 2002). Auffällig ist auch, dass Frauen flexible Arbeitszeiten aktiver zu nutzen scheinen als Männer – zwar gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede, was die Häufigkeit des Aufbaus an Zeitguthaben anbetrifft. Jedoch berichten Frauen deutlich häufiger als Männer darüber, dass sie Stundenkontingente auch abgebaut haben.

Abbildung 18: Gründe für Abweichungen von der normalerweise gearbeiteten Arbeitszeit nach Geschlecht (2014)



Anmerkung: $N > 50$, nur Antworten, die von mindestens 1 % der Befragten genannt wurden, werden berichtet.

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014), gewichtet

In Tabelle 21 sind die Gründe für Abweichungen von der Normalarbeitszeit nach Geschlecht und Kinder im Haushalt dargestellt. Im Großen und Ganzen scheint es so, dass die Gründe für Abweichungen von der Normalarbeitszeit eher nach Geschlecht denn nach Elternschaft variieren. Dabei gibt es Ausnahmen von der Regel, die insbesondere vor dem Hintergrund der Diskussion über die Wichtigkeit flexibler Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Berufstätigkeit interessant sind. Mütter sind die Befragten-gruppe, die am häufigsten Gebrauch von den Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten machen. Dies gilt sowohl für den Aufbau als auch für den Abbau von Arbeitszeitguthaben. Während Väter genau so häufig wie Männer ohne Kinder berichten, Zeitguthaben aufgebaut zu haben, bauen sie diese Guthaben deutlich seltener ab als alle anderen Befragtengruppen. Die Diskrepanz ist besonders hoch im Vergleich zu Müttern. Dagegen berichten Mütter seltener als Frauen ohne Kinder und Männer allgemein, dass sie aufgrund von klassischer Überstunden mehr gearbeitet haben, zudem werden ihre Arbeitszeiten stärker durch Elternzeiten und Sonderurlaube negativ beeinflusst.

Tabelle 21: Gründe für Abweichungen von der normalerweise gearbeiteten Arbeitszeit nach Geschlecht und Kinder im Haushalt (2014)

	Männer		Frauen	
	ohne Kinder	mit Kindern	ohne Kinder	mit Kindern
mehr gearbeitet aufgrund von flexiblen AZ	30,8 %	30,8 %	30,4 %	31,4 %
mehr gearbeitet aufgrund von sonstigen Gründen	8,6 %	8,9 %	8,8 %	7,4 %
weniger gearbeitet aufgrund von flexiblen AZ	6,3 %	5,6 %	7,3 %	9,1 %
weniger gearbeitet aufgrund von Krankheit	2,5 %	2,7 %	3,2 %	3,3 %
weniger gearbeitet aufgrund von Elternzeit				1,4 %
weniger gearbeitet aufgrund von Sonderurlaub (aus persönlichen oder familiären Gründen)				2,0 %
weniger gearbeitet aufgrund von Urlaub	7,0 %	7,5 %	8,8 %	8,8 %
weniger gearbeitet aufgrund von Feiertagen	13,6 %	13,3 %	14,7 %	14,0 %
weniger gearbeitet aus anderen Gründen	8,0 %	6,7 %	8,2 %	7,1 %
mehr gearbeitet aufgrund von Überstunden	21,4 %	22,3 %	17,1 %	15,1 %

Anmerkung: $N > 50$, nur Antworten, die von mindestens 1 % der Befragten genannt wurden, werden berichtet.

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014), gewichtet

Die Ergebnisse geben einen deutlichen Hinweis, dass Mütter „atmende“ Arbeitszeiten benötigen, um zu einer Passung ihrer Arbeitszeiten zu kommen.

5.2 Vereinbarte, tatsächliche und Wunscharbeitszeiten

Vereinbarte Arbeitszeiten bezeichnen die in einem Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitszeiten. Die vertraglichen Arbeitszeiten werden nach wie vor stark durch die Entwicklung der tariflichen Arbeitszeiten geprägt. „Allerdings schlagen sich hier auch individuell vereinbarte Teilzeitarbeitszeiten nieder“ (Sopp/Wagner 2017, S. 9²⁷).

Die vereinbarten Arbeitszeiten, wie auch der Wunsch nach Verringerung der individuellen Arbeitszeit, werden im Mikrozensus²⁸ nicht oder nicht repräsentativ erfasst, weshalb wir für die folgenden Analysen auf das SOEP zurückgreifen. Das SOEP erfasst die vertraglichen Arbeitszeiten mit der Frage:

„Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden?“ Während die Frage nach den tatsächlichen Arbeitszeiten „und wie viel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?“ lautet. Der Wunsch nach einer anderen Arbeitszeit wird mit der Frage „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“ operationalisiert.

Aufgrund der unterschiedlichen Fragestellungen kommen die Analysen zu Arbeitszeiten auf Basis des SOEP und dem Mikrozensus in der Regel zu voneinander abweichenden Ergebnissen (vgl. Schief 2003 sowie Kümmeling/Lazarevic 2016). Es geht uns hier daher nicht um einen direkten Vergleich der Dauer der Arbeitszeiten, sondern wir wollen einen Bezug herstellen zwischen vereinbarten/vertraglichen, tatsächlich gearbeiteten und gewünschten Wochenarbeitszeiten. Dabei weisen wir darauf hin, dass die Interpretation von Wunscharbeitszeiten nicht ganz einfach ist. Auch die geäußerten Arbeitszeitpräferenzen stellen Kompromisse dar, die sich an der individuellen oder familiären Situation orientieren: Zum einen spielen finanzielle Erwägungen eine Rolle bei der Abwägung, zum anderen die Haushaltssituation, z. B. wenn zu betreuende Kinder oder pflegebedürftige Verwandte im Haushalt sind und einer der Partner bereits beruflich stark eingebunden ist. Es ist anzunehmen, dass die geäußerten Präferenzen diese spezifischen Haushaltskonstellationen widerspiegeln.

27 Sopp und Wagner (2017) geben zudem einen umfassenden Überblick über die Entwicklung der vereinbarten Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen im Zeitverlauf.

28 Auch der Mikrozensus fragt nach den Wunscharbeitszeiten, allerdings ist hier nur die Frage nach dem Wunsch einer Erhöhung der eigenen Arbeitszeit für die Befragten verpflichtend zu beantworten. Die Beantwortung der Frage nach dem Wunsch einer Verringerung der eigenen Arbeitszeit ist den Teilnehmern des Mikrozensus dagegen freigestellt. Da sich die Fallzahlen beider Fragen erheblich unterscheiden und Plausibilitätsanalysen von uns nicht durchgeführt werden konnten, verzichten wir hier auf die Darstellung der Ergebnisse.

Tabelle 22 zeigt, dass sowohl bei Männern als auch bei Frauen zwischen vertraglichen, tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten eine teils beträchtliche Diskrepanz liegt. Für beide Geschlechter liegen die tatsächlichen Arbeitszeiten, d. h. Arbeitszeiten einschließlich Überstunden und Mehrarbeit, deutlich über dem vereinbarten Stundenvolumen, wobei die Abweichung bei den Männern noch höher ausfällt als bei den Frauen. Betrachtet man Voll- und Teilzeitkräfte getrennt voneinander, so ist die Abweichung von der vertraglichen Arbeitszeit bei den vollzeitbeschäftigten Männern höher als bei den teilzeitbeschäftigten, während es bei den Frauen umgekehrt der Fall ist. Dabei liegen die Arbeitszeitwünsche der männlichen und weiblichen Befragten insgesamt deutlich näher an den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten als an den tatsächlichen, wobei Frauen im Mittel lieber etwas länger als ihre vereinbarte Zeit arbeiten würden, Männer dagegen etwas kürzer. Deutliche Unterschiede ergeben sich in Abhängigkeit davon, ob die Befragten Teilzeit oder Vollzeit arbeiten. Männliche Vollzeitkräfte würden ihre Arbeitszeit gerne um nahezu eine Stunde verringern, weibliche Vollzeitbeschäftigte sogar um durchschnittlich vier Stunden. Anders sieht es bei den Teilzeitbeschäftigten aus: Männer wie Frauen wünschen sich hier eine deutliche Erhöhung, im Mittel liegt die präferierte Arbeitszeit der Frauen bei 24,4 Stunden, bei den Männern mit 24,7 Wochenstunden etwas höher. Kurze Teilzeit entspricht also nicht den Wünschen der Befragten. Männliche wie weibliche Teilzeitbeschäftigte zeigen dagegen eine Präferenz für eine Arbeitszeit die deutlich über der „klassischen“ Teilzeit von 20 Stunden liegt.

Tabelle 22: Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit von Männern und Frauen (2014) (Mittelwerte) ²⁹

Männer						
	vereinbarte AZ	tatsächliche AZ	Wunsch -AZ	Differenz vereinbarte und tatsächliche AZ	Differenz vereinbarte und Wunsch -AZ	Differenz tatsächliche und Wunsch -AZ
Alle	37,8	41,6	37,6	-3,8	0,2	4,0
Vollzeit	39,5	43,3	38,6	-3,8	0,9	4,7
Teilzeit	19,2	21,5	24,7	-2,3	-5,5	-3,2
Frauen						
	vereinbarte AZ	tatsächliche AZ	Wunsch -AZ	Differenz vereinbarte und tatsächliche AZ	Differenz vereinbarte und Wunsch -AZ	Differenz tatsächliche und Wunsch -AZ
Alle	29,3	31,5	30,0	-2,2	-0,7	1,5
Vollzeit	38,8	40,0	34,8	-1,2	4,0	5,2
Teilzeit	19,9	21,9	24,4	-2,1	-4,5	-2,5

Quelle: SOEP, Auswertungen der AutorInnen, gewichtet

Männer mit Kindern haben, unabhängig davon ob sie Vollzeit oder Teilzeit arbeiten, höhere vertragliche Arbeitszeiten als Männer ohne Kinder. Zudem fällt auch die Abweichung von der vereinbarten Arbeitszeit bei ihnen höher aus (Tabelle 23). Männer mit Kindern arbeiten durchschnittlich vier Stunden in der Woche länger als vereinbart, Männer ohne Kinder 3,6 Stunden. Befragt nach den Arbeitszeitpräferenzen, geben Männer mit Kindern eine höhere wöchentliche Stundenzahl an als ihre Kollegen ohne Kinder. Die Differenz ist besonders ausgeprägt bei den männlichen Teilzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte Väter wünschen sich im Mittel eine Arbeitszeit, die über

²⁹ Für diese und folgende Auswertungen haben wir folgenden Filter verwendet: Abhängig Beschäftigte (inklusive geringfügig Beschäftigte) im Alter von 18–65 Jahren. Teilzeit: 1–31 Stunden in der Woche, Vollzeit über 31–80 Stunden in der Woche. Diese Einteilung orientiert sich an den Grenzen der Selbsteinschätzung des Mikrozensus 2012. Die Ergebnisse des SOEP sind auf Personenebene gewichtet (für Details siehe Goebel et al. (2008))

7 Stunden länger als ihre vertragliche ist, auch Männer ohne Kinder wollen länger arbeiten, allerdings nur 2,1 Stunden.

Betrachten wir nun die analogen Zahlen für die Frauen, so finden wir wieder ein zu den Männern umgekehrtes Muster (Tabelle 24). Im Vergleich zu Müttern sind sowohl die vereinbarten als auch die tatsächlichen Arbeitszeiten höher bei Frauen ohne Kinder. Vollzeitbeschäftigte Frauen wünschen sich generell deutlich geringere Arbeitszeiten als ihre vertraglichen, bei Müttern ist die Diskrepanz zwischen präferierten und vereinbarten Wochenstunden jedoch noch mal stärker ausgeprägt.

Tabelle 23: Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit von Männern mit und ohne Kinder bis 16 Jahren im Haushalt (2014) (Mittelwerte)

Männer mit Kindern						
	vereinbarte AZ	tatsächliche AZ	Wunsch -AZ	Differenz vereinbarte und tatsächliche AZ	Differenz vereinbarte und Wunsch -AZ	Differenz tatsächliche und Wunsch -AZ
Allgemein	38,6	42,6	38,5	-4,0	0,1	4,2
Vollzeit	39,7	43,8	39,0	-4,1	0,8	4,8
Teilzeit	21,8	24,8	29,0	-2,9	-7,1	-4,2
Männer ohne Kinder						
	vereinbarte AZ	tatsächliche AZ	Wunsch -AZ	Differenz vereinbarte und tatsächliche AZ	Differenz vereinbarte und Wunsch -AZ	Differenz tatsächliche und Wunsch -AZ
Allgemein	37,5	41,1	37,3	-3,6	0,2	3,8
Vollzeit	39,4	43,0	38,5	-3,6	0,9	4,6
Teilzeit	18,4	20,5	23,6	-2,1	-5,1	-3,1

Quelle: SOEP, Auswertungen der AutorInnen, gewichtet

Tabelle 24: Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit von Frauen mit und ohne Kinder bis 16 Jahren im Haushalt (2014) (Mittelwerte)

Frauen mit Kindern						
	vereinbarte AZ	tatsächliche AZ	Wunsch -AZ	Differenz vereinbarte und tatsächliche AZ	Differenz vereinbarte und Wunsch -AZ	Differenz tatsächliche und Wunsch h-AZ
Alle	24,8	26,7	26,6	-1,9	-1,8	0,1
Vollzeit	38,4	37,9	33,4	0,5	5,0	4,5
Teilzeit	19,6	21,4	23,3	-1,8	-3,8	-1,9
Frauen ohne Kinder						
	vereinbarte AZ	tatsächliche AZ	Wunsch -AZ	Differenz vereinbarte und tatsächliche AZ	Differenz vereinbarte und Wunsch -AZ	Differenz tatsächliche und Wunsch h-AZ
Alle	31,1	33,5	31,3	-2,4	-0,2	2,2
Vollzeit	38,9	40,4	35,0	-1,6	3,8	5,4
Teilzeit	20,1	22,3	25,1	-2,2	-5,0	-2,8

Quelle: SOEP, Auswertungen der AutorInnen, gewichtet

Tabelle 25: Gender Time Gap vereinbarte, tatsächliche und präferierte Arbeitszeiten (Mittelwerte), alle abhängig Beschäftigte

	GTG vereinbarte AZ	GTG tatsächliche AZ	GTG Wunsch-AZ
Alle	8,5	10,1	7,6
Vollzeit	0,7	3,3	3,8
Teilzeit	-0,7	-0,4	0,3

Quelle: SOEP, Auswertungen der AutorInnen, gewichtet

Angenommen, die von Müttern und Vätern geäußerten Arbeitszeitwünsche ließen sich realisieren – käme es zu einer weiteren Annäherung in den Arbeitszeiten oder drifteten die Wochenstunden weiter auseinander? Die Gender Time Gaps für die vereinbarten, tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten sind in Tabelle 25 wiedergegeben und bestätigen den schon

in vorherigen Kapiteln dargestellten Befund, dass die Arbeitszeiten von Müttern und Vätern zwar derzeit eine Tendenz zur Konvergenz aufweisen, aber sich gleichzeitig die unterschiedlichen Arbeitszeitstandards zu manifestieren scheinen. Zwar suggeriert der vergleichsweise geringe GTG der Wunscharbeitszeiten einen Trend zur Annäherung, allerdings handelt es sich hierbei eher um einen statistischen Effekt zu Lasten teilzeitarbeitender Frauen und Männer. Betrachtet man Vollzeit und Teilzeitbeschäftigte getrennt, wird deutlich, dass die Wunscharbeitszeiten sogar eine stärkere Diskrepanz als aktuell vorhanden bedeuten würden. Väter orientieren sich in ihrer Wunscharbeitszeit an bestehenden Vollzeitnormen oder streben lange Teilzeitmodelle an. Vollzeitbeschäftigte Mütter dagegen präferieren Arbeitszeiten, die sich mit kurzer Vollzeit beschreiben lassen, auch in ihren Teilzeitwünschen bleiben sie deutlich unter den Arbeitszeiten von Vätern.

Fazit Kapitel 5

Unterschiede in den Arbeitszeiten in Abhängigkeit der Frageart waren im Mikrozensus 2005 noch deutlich stärker ausgeprägt als in den Jahren 2010 und 2014. Anzunehmen ist, dass die Änderung in der Frageformulierung zu einer Anpassung führte (vgl. auch Abbildung 1). Unsere Gegenüberstellung offenbarte deutliche Geschlechterunterschiede: Bei den Männern sind die tatsächlichen Arbeitszeiten im Mittel etwas länger als die normalerweise geleisteten Stunden, bei Frauen ist es umgekehrt. Betrachtet man die Gründe, die Männer und Frauen als Ursache für Abweichungen von der üblichen Arbeitszeit angeben, so fällt auf, dass Männer häufiger als Frauen angeben, Überstunden zu machen und seltener angeben aufgrund von Feiertagen oder Urlaub weniger gearbeitet zu haben. Ob dies den Tatsachen entspricht oder unterschiedliche Normen, kann hier nicht beantwortet werden. Während Männer und Frauen gleichermaßen berichten, aufgrund von flexiblen Arbeitszeiten länger gearbeitet zu haben, geben Mütter häufiger an, aufgebaute Arbeitszeitguthaben auch abzubauen. Dies ist ein Hinweis auf die höheren Flexibilitätsbedarfe von Müttern im Vergleich zu anderen Beschäftigungsgruppen.

Die Analyse der Arbeitszeitwünsche von abhängig Beschäftigten zeigt, dass die Befragten zufriedener mit ihren tatsächlichen Arbeitszeiten wären, wenn diese näher an den vereinbarten liegen würden. Vollzeitbeschäftigte möchten in der Regel kürzer, Teilzeitbeschäftigte länger arbeiten. Dabei kristallisiert sich insbesondere bei vollzeitbeschäftigten Müttern der Wunsch nach kurzer Vollzeit heraus. Die kurze Teilzeit, wie sie sich z. B. in der Form von Minijobs findet, wird dagegen im Durchschnitt nicht gewünscht.

6. Zusammenfassung und Fazit

Ziel des vorgelegten Berichts ist es durch die detaillierte Analyse der Arbeitszeiten unterschiedlicher Beschäftigtengruppen ein möglichst genaues Bild der existierenden Arbeitszeitrealitäten und ihrer Entwicklung über die Zeit in Deutschland zu zeichnen. Insbesondere durch die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit, aber auch aufgrund der abnehmenden Tarifbindung, sind die Arbeitszeiten in Deutschland heterogener geworden. Die klassische 40-Stundenwoche wird im Jahr 2014 von nicht einmal jedem zweiten Mann und nur jeder vierten Frau gearbeitet (Kümmerling 2016). In der Konsequenz, so haben wir ausgeführt, verlieren reine Durchschnittsdaten von Arbeitszeiten zunehmend ihre Aussagekraft und haben deshalb nur eine geringe politische Reichweite. In der Tat zeigen unsere Analysen, wie vielfältig die Arbeitszeiten und ihre Entwicklung in Deutschland sind. Trennlinien verlaufen insbesondere zwischen Männern und Frauen, unterschiedlichen Branchen, zwischen Hochqualifizierten und Geringqualifizierten sowie zwischen Müttern und Frauen ohne Kinder. Aus einer globalen Perspektive betrachtet, zeigt sich dabei, dass die Arbeitszeiten von Frauen von jedem untersuchten Faktor stärker beeinflusst werden als die der Männer.

Unsere Befunde lassen sich in folgende zentrale Punkte zusammenfassen, wobei wir bei der Auswahl die Geschlechterperspektive in den Mittelpunkt stellen:

Zunächst können wir, erstens, feststellen, dass die Arbeitszeit in unserem Beobachtungsintervall insgesamt weiter zurückgegangen ist. Dies ist zu einem großen Teil, aber nicht nur, auf die weiter steigende Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Betrachten wir die Arbeitszeiten von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten getrennt voneinander, stellen wir einen Rückgang der Vollzeitarbeitszeiten im Jahr 2010 im Vergleich zu 2005 fest, während die Arbeitszeiten zwischen 2010 und 2014 weitestgehend stabil geblieben sind. Angestiegen sind dagegen die Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten, wobei wir hier stärkere Effekte bei den Männern als bei den Frauen finden. In der Summe führt das, trotz einer weiterhin bestehenden Kluft, dazu, dass sich die Arbeitszeiten von Männern und Frauen in den letzten zehn Jahren wieder angenähert haben.

Zweitens zeigen unsere Daten eine klare Tendenz zu längeren Arbeitszeiten von Müttern, unabhängig von der Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder. Die zeitvergleichende Analyse aus einer Lebensphasenperspektive heraus bestätigt den Befund: Auch die Arbeitszeiten von Müttern kleiner Kinder haben sich substantiell erhöht. Die stärkere und bessere Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt und die längere Arbeitszeitdauer von Müttern kleiner Kinder kann ein Hinweis darauf sein, dass das breitere Angebot an institutioneller Kinderbetreuung, der Rechtsanspruch für einen Betreuungsplatz für Kinder nach dem abgeschlossenen ersten Lebensjahr und das Elterngeld Wirkung zeigen.

Allerdings zeigen die Daten, drittens, auch, dass für Mütter und Väter weiterhin unterschiedliche Arbeitszeitstandards existieren. Bei allen Fortschritten bezüglich der weiblichen Arbeitszeit ist der Trend zu Teilzeitarbeit – und zwar über einen langen Zeitraum – ungebrochen. Unsere Analysen zeigen auch, dass für Männer und Frauen Teilzeit über die verschiedenen Lebensphasen und Haushaltssituationen hinweg eine unterschiedliche Rolle spielt. Teilzeitarbeit ist für Frauen eng mit Familie und Betreuungsverpflichtungen verbunden. Für Männer ist Teilzeitarbeit dagegen eine Arbeitsform, die vor allem an den Rändern des Arbeitslebens, also bei jungen Beschäftigten und denjenigen, die am Ende ihres Erwerbslebens stehen, eine Rolle spielt. Zudem sind mehr Männer als Frauen unfreiwillig in Teilzeit beschäftigt.

Dabei ist Teilzeit ein branchenspezifisches Phänomen, das vor allem das Dienstleistungsgewerbe betrifft. Im Verarbeitenden Gewerbe ist der Anteil Teilzeitbeschäftigter im Zeitvergleich sogar zurückgegangen. Teilzeitarbeit ist zudem bei den Geringqualifizierten besonders ausgeprägt. Trotz der Risiken, die mit Teilzeitarbeit verbunden sind (geringere Karriereperspektiven, niedriges Einkommen und damit verbunden geringe Rentenansprüche) stellt Teilzeitarbeit für viele Frauen, insbesondere Mütter, die Wunscharbeitsform dar. Dabei liegen ihre Arbeitszeitpräferenzen jedoch deutlich höher als die aktuellen Arbeitszeiten. Wir stellen die These auf, dass die Wirkungen von Elterngeld und dem breiteren Kinderbetreuungsangebot im Widerspruch zu der arbeitszeitverkürzenden Wirkung des Ehegattensplittings stehen. Das Ehegattensplitting, gemeinsam mit der Tatsache, dass Frauen häufig in weniger gut bezahlten Berufen anzutreffen sind, führt dazu, dass die Erhöhung der Arbeitszeit einem Grenznutzenmodell folgt und sich Teilzeitarbeit als „weibliches Arbeitszeitmodell“ weiter manifestiert.

Viertens stellen wir fest, dass es geschlechts- und elternschaftsspezifische Unterschiede in der Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle und dem Aufbau von Überstunden gibt. Die Arbeitszeit von Frauen und Müttern zeigt stärkere Abweichungen von der üblichen Arbeitszeit, insbesondere nach unten. Betrachtet man die Gründe für diese Abweichungen unter einer geschlechtsvergleichenden Perspektive, so fällt auf, dass Mütter auf der einen Seite stärker Gebrauch von ihren flexiblen Arbeitszeiten machen, auf der anderen Seite aber auch häufiger angeben aufgrund von Urlaub, Feiertagen oder Sonderurlaub nicht zu arbeiten. Frauen und Mütter haben also stärkere außerberufliche Zeitbedarfe als Männer und Väter oder weniger Befürchtungen ihrer Karriere zu schaden, wenn sie diesen Zeitbedarfen nachgeben.

Während Männer häufiger Überstunden als Frauen machen, nutzen beide Geschlechter die Möglichkeit, Zeitguthaben aufzubauen, gleichermaßen. Mütter machen von flexiblen Arbeitszeiten dynamischer Gebrauch: sie berichten sowohl am häufigsten Zeitguthaben aufzubauen als auch abzu-

bauen. Väter nutzen dagegen die Möglichkeit, aufgrund flexibler Arbeitszeiten weniger zu arbeiten, am seltensten.

Aus den Ergebnissen lässt sich dringender Handlungsbedarf auf verschiedenen Ebenen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbs- und Familienleben ableiten.

Elterngeld und ein breiteres Kinderbetreuungsangebot haben dazu geführt, dass sich die Arbeitszeiten von Frauen in den letzten Jahren deutlich erhöht haben und auch die Arbeitswünsche zeigen, dass Frauen moderne Arbeitszeitmodelle wie längere Teilzeit oder kurze Vollzeit präferieren. Dennoch besteht weiterhin eine Kluft zwischen realisierten und präferierten Arbeitszeiten von Frauen und Männern, die wir zu einem großen Teil auf das in Deutschland geltende Ehegattensplitting zurückführen (Kümmerling/Postels 2017), das das zweite Einkommen steuerlich „bestraft“ und so eine Erhöhung der Arbeitszeit einem abnehmenden Grenznutzen unterzieht. Zieht man zudem die weithin bestehenden Defizite in der institutionellen Kinderbetreuung (limitierte und starre Öffnungszeiten, Ferienschlusszeiten etc.) mit in Betracht, so wird klar, dass die Wirkung der verschiedenen familienpolitischen Modelle insgesamt eine Vollzeitorientierung von Müttern unwahrscheinlich macht.

Handlungsempfehlungen:

- Politik: weiterer Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, Abschaffung des Ehegattensplittings, Einführung eines Rückkehrrechts auf Vollzeitstellen nach Teilzeitphasen
- Gewerkschaften/Betriebsräte: Teilzeitstellen aufwerten, lange Teilzeit, kurze Vollzeit etablieren, lebensphasensensible Arbeitszeiten, Aufklärung der Frauen über die Nachteile von Teilzeit (niedrige Rente, Karrierehemmnis, weniger Weiterbildungsmöglichkeiten)
- Unternehmen/Betriebsräte: Abschaffung der Kultur langer Anwesenheitszeiten, Schaffung eines familienfreundlichen Betriebsklimas, Einführung flexibler Arbeitszeiten für möglichst viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Literaturverzeichnis

- Absenger, N./Ahlers, E./Bispinck, R./Kleinknecht, A./Klenner, C./Lott, Y./Pusch, T./Seifert, H. (2014): Arbeitszeiten in Deutschland Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI-Report 19. November 2014.
- Anxo, D./Fagan, C./Cebrian, I./Moreno, G. (2007): Patterns of labour market integration in Europe – a life course perspective on time policies. In: *Socio-Economic Review* (5), 233–260.
- Anxo, D./Franz, C./Kümmerling, A. (2013): Working time and work–life balance in a life course perspective. A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Project: Fifth European Working Conditions Survey. Dublin: Eurofound (2012).
- Brenke, Karl (2011): Anhaltender Strukturwandel zur Teilzeitbeschäftigung. In: *DIW-Wochenbericht* 42, S. 3–12.
- Bruyère M., Chagny O. (2002), „La fragilité des comparaisons internationales des volumes de travail. Une tentative de construction d'un indicateur homogène“, *Travail et Emploi*, n° 90, p. 55–69.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Ausgeübte Erwerbstätigkeit von Müttern. Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2010. Dossier. Berlin: BMFSFJ.
- Boeckmann, I./Misra, J./Budig, M. J. (2014): Mother's employment in wealthy countries. Cultural and Institutional factors shaping mother's employment and working hours in postindustrial countries. In: *Social Forces*, 93 (4), 1301–1333.
- Dehos, F./Paul, M. (2017): The Effects of After-School Programs on Maternal Employment. *Ruhr Economic Papers* (686).
- Fauth-Herkner, A./Wiebrock, S. (2016): Führen in Teilzeit. In: *Sozialwirtschaft* 26 (4).
- Goebel, J./Grabka, M. M./Krause, P./Kroh, M./Pischner, R./Sieber, I./Spieß, M. (2008): Mikrodaten, Gewichtung und Datenstruktur der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). In: *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, 77 (3), 77–109.
- Keller, M./Hausstein, T. (2014): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013. In: *Statistisches Bundesamt* (Hrsg.). *Auszug aus Wirtschaft und Statistik*. Wiesbaden: 733–753.
- Klenner, C./Lillemeier, S. (2015): Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern – Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal. In: *WSI-Report* 22. März 2015.
- Kluge, J./Schmitz, S. (2014): Social Norms and Mothers' Labor Market Attachment: The Medium-Run Effects of Parental Benefits. *IZA Discussion Paper* 8115.
- Kalina, T./Weinkopf, C. (2013): Niedriglohnbeschäftigung 2011: Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen

- Niedriglohn. Internet-Dokument. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2013–01.
- Kümmerling, A. (2015): Beschäftigungsentwicklung und Arbeitszeiten von Frauen in Deutschland – eine Erfolgsstory? In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 69 (1), 23–30.
- Kümmerling, A./Lazarevic, P. (2016): Die Erhebungspraxis und Berechnung von Maßzahlen in der Arbeitszeitforschung. Über die Gefahr von Artefakten durch unterschiedliche Messkonzepte und Berechnungsmethoden. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 66 (1), S. 1–9
- Kümmerling, A./Postels D. (2017): Determinanten der weiblichen Erwerbstätigkeit. Zur Veröffentlichung eingereicht.
- Kümmerling, A./Postels, D./Slomka, C. (2015): Arbeitszeiten von Männern und Frauen – alles wie gehabt? Analysen zur Erwerbsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland. Internet-Dokument. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2015–02.
- Lehndorff, S./Jansen, A./Kümmerling, A. (2009): Arbeitszeiten wieder so lang wie vor 20 Jahren – IAQ/HBS Arbeitszeit-Monitor 2001 bis 2006: Auf Personalabbau folgten Arbeitszeitverlängerungen. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2009–01.
- Lehndorff, S./Wagner, A./Franz, C. (2010): Arbeitszeitentwicklung in Europa. In: Händel, T./Troost, A. (Hrsg.); in Zusammenarbeit mit der Wolfgang-Abendroth-Stiftungs-Gesellschaft, Fürth. Brüssel: Fraktion der Vereinigten Europäischen Linken/Nordisch Grüne Linke – GUE/NGL.
- Meine, H. (2005): „Arbeiter und Angestellte“: Vom Ende und Beharrungsvermögen alter Scheidelinien. In: WSI-Mitteilungen (2), 76–81.
- Riedmann, A./Kümmerling, A./Seifert, H. (2011): Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“-Gesetz). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht (418).
- Robinson, John P., Alain Chenu, Anthony S. Alvarez (2002): Measuring the complexity of hours at work: the weekly work grid. Monthly Labor Review, Vol. 125, No. 4: 44–54.
- Schief, S. (2003): Arbeitszeiten in Deutschland – Eine Frage der Messung? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (36), 187–198.
- Schnell, R./Hill, P. B./Esser, E. (2011): Methoden der empirischen Sozialforschung. 9., aktualisierte Auflage. München.
- Seifert, H./Mauer, A. (2004): Investive Arbeitszeitpolitik – Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Weiterbildung.
- Sopp, P./Wagner, A. (2017): Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten. soeb-Working-Paper 2017–1.

- Statistisches Bundesamt (2015): Mikrozensus 2014. Qualitätsbericht. Internetdokument. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2016): Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa. Wiesbaden.
- Vedder, G./Vedder, M. (2017): Chancengleichheit zwischen Teilzeit- und Vollzeitführungs Kräften.
- WSI Report (2015): Gender News – Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern.

Anhang Tabellen

Tabelle 26: Die Entwicklung der normalerweise gearbeiteten Arbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen im Zeitvergleich (Mittelwerte)

	2005	2010	2014
Männer	40,5	41,1	41,0
Frauen	39,2	39,9	39,8
GTG	1,4	1,2	1,3

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Tabelle 27: Die Entwicklung der normalerweise gearbeiteten Arbeitszeiten von teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen im Zeitvergleich (Mittelwerte).

	2005	2010	2014
Männer	15,9	19,0	19,9
Frauen	18,1	19,3	20,6
GTG	-2,2	-0,3	-0,7

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Tabelle 28: Normalerweise geleistete Arbeitszeiten und Arbeitszeitdifferenzen von Männern und Frauen in verschiedenen Lebensphasen (2005, 2010 und 2014) normalerweise gearbeiteten

	Sin- gle, ohne Kin- der, unter 45	Paare ohne Kin- der, <45	Paare, jünger- es Kind <7	Paare, jünger- es Kind 7–12	Paare, jünger- es Kind 13–18	Paar- e oh- ne Kind im HH, 46– 59 Jah- re	Paar- e ohne Kin- der im HH vor der Ren- te
Männer 2014	38,6	39,9	40,0	40,3	39,6	39,8	37,4
Frauen 2014	36,4	36,5	26,1	24,4	26,3	31,2	27,3
GTG 2014	2,2	3,3	13,9	15,9	13,2	8,6	10,1
Männer 2010	38,9	39,9	40,0	40,1	39,8	39,8	38,3
Frauen 2010	36,6	36,3	25,7	23,2	25,5	30,5	27,1
GTG 2010	2,3	3,6	14,3	16,9	14,3	9,3	11,2
Männer 2005	37,6	39,0	39,5	39,3	38,9	39,3	36,0
Frauen 2005	34,8	35,1	24,8	22,1	26,6	30,0	23,2
GTG 2005	2,8	3,9	14,6	17,2	12,2	9,3	12,8

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Tabelle 29: Entwicklung der geschlechtsspezifischen normalerweise geleisteten Arbeitszeiten in den Wirtschaftszweigen im Zeitverlauf (Mittelwerte)

	Männer 2014	Männer 2010	Männer 2005	Differenz 2014– 2005	Frauen 2014	Frauen 2010	Frauen 2005	Differenz 2014– 2005	GTG 2014	GTG 2005
Chemische Industrie	40,3	40,4	40,2	0,1	35,0	35,2	35,4	–0,4	5,3	4,8
Metallindustrie	39,3	39,2	38,9	0,4	34,0	33,5	32,2	1,8	5,3	6,7
Baugewerbe	39,8	39,8	39,6	0,2	29,5	28,1	29,4	0,1	10,3	10,2
Handelsvermittlung und Großhandel	40,3	40,9	40,0	0,3	32,5	32,5	30,9	1,6	7,8	9,1
Einzelhandel	37,2	37,8	37,2	0	27,8	27,1	26,3	1,5	9,4	10,9
Gastgewerbe	34,8	35,1	33,5	1,3	27,5	27,8	27,0	0,5	7,3	6,5
Kreditgewerbe	40,9	41,1	40,1	0,8	32,6	32,9	32,7	–0,1	8,3	7,4
Versicherungsgewerbe	40,6	41,3	40,9	–0,3	34,0	32,1	29,5	4,5	6,6	11,4
Information und Tele- kommunikation	39,3	39,8	39,0	0,3	32,1	31,5	33,2	–1,1	7,2	5,8
Forschung und Ent- wicklung	39,7	39,3	39,2	0,5	35,2	34,8	32,8	2,4	4,5	6,4
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozial- versicherer	40,2	40,2	39,6	0,6	33,6	33,5	32,8	0,8	6,6	6,8

Erziehung und Unterricht	37,4	38,5	36,8	0,6	31,3	31,4	30,0	1,3	6,1	6,8
Gesundheits- und Sozialwesen	37,7	38,0	37,1	0,6	30,6	30,5	29,8	0,8	7,1	7,3

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Tabelle 30: Normalerweise geleistete Arbeitszeiten von Frauen und Männern mit und ohne Kindern nach Branchen (2014) (Mittelwerte)

	Kinder im HH < 15 Jah- ren	Männer	Frauen	GTG
Chemische Industrie	keine	40,2	36,9	3,2
	1	40,4	30,0	10,4
	2	41,0	26,0	15,0
	≥3			
Metallindustrie	keine	39,1	35,7	3,4
	1	39,5	29,9	9,6
	2	39,8	26,0	13,8
	≥3	39,5	24,6	14,8
Baugewerbe	keine	39,7	31,6	8,1
	1	40,0	26,0	14,0
	2	40,4	22,4	17,9
	≥3	40,1		
Handelsvermittlung und Großhandel	keine	40,0	34,3	5,8
	1	40,8	29,1	11,8
	2	41,1	23,9	17,2
	≥3	40,4		
Einzelhandel	keine	36,6	29,4	7,2
	1	38,1	24,9	13,3
	2	39,3	21,8	17,6
	≥3	39,8	20,5	19,3
Gastgewerbe	keine	34,9	28,8	6,0
	1	35,8	25,9	9,9
	2	33,4	22,1	11,3
	≥3	33,0	19,0	14,0
Kreditgewerbe	keine	40,5	35,2	5,3
	1	41,8	28,4	13,4
	2	41,5	22,8	18,7
	≥3	43,1		
Versicherungsgewerbe	keine	40,5	36,4	4,1
	1	41,4	29,3	12,1
	2	40,4	24,8	15,5
	≥3			

	Kinder im HH < 15 Jah- ren	Männer	Frauen	GTG
Information und Tele- kommunikation	keine	38,7	34,1	4,7
	1	40,5	28,5	12,0
	2	41,3	25,1	16,2
	≥3	40,3	18,2	22,2
Forschung und Ent- wicklung	keine	39,2	36,7	2,5
	1	41,3	31,9	9,3
	2	40,1	30,1	10,0
	≥3			
Öffentliche Verwal- tung, Verteidigung, Sozialversicherer	keine	40,1	35,3	4,8
	1	40,6	29,6	11,0
	2	40,2	26,7	13,5
	≥3	40,0	24,9	15,1
Erziehung und Unter- richt	keine	36,5	33,0	3,6
	1	39,2	29,2	10,0
	2	40,7	25,3	15,3
	≥3	41,3	23,4	18,0
Gesundheits- und So- zialwesen	keine	37,1	32,3	4,8
	1	39,8	28,1	11,8
	2	40,0	24,3	15,7
	≥3	39,3	22,1	17,2

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014), gewichtet

Tabelle 31: Normalerweise geleistete Arbeitszeiten von Männern und Frauen im Zeitvergleich und nach Erwerbsstatus (Mittelwerte)

		Angestell- te	Arbeiter	GTG An- gestellte	GTG Ar- beiter
2005	Männer	39,3	37,5	8,7	12,6
	Frauen	30,6	24,9		
2010	Männer	40,0	38,1	8,9	12,7
	Frauen	31,1	25,5		
2014	Männer	39,6	38,1	8,4	12,3
	Frauen	31,3	25,8		

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Tabelle 32: Normalerweise geleistete Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Betriebsgröße (2014) (Mittelwerte)

	Männer	Frauen
1–10 Beschäftigte	37,0	26,4
11–19 Beschäftigte	38,6	29,2
20–49 Beschäftigte	39,6	30,8
50–499 Beschäftigte	39,9	32,7
500 oder mehr Beschäftigte	39,7	34,4

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Tabelle 33: Normalerweise geleistete Arbeitszeiten nach Qualifikation im Geschlechter- und Zeitvergleich (Mittelwerte)

	2005			2010			2014		
	Männer	Frauen	GTG	Männer	Frauen	GTG	Männer	Frauen	GTG
geringe Qualität	38,3	29,0	9,3	38,4	28,9	9,5	38,0	28,9	9,0
mittlere Qualität	38,9	29,8	9,1	39,5	30,2	9,2	39,4	30,6	8,7
hohe Qualität	40,9	33,6	7,3	41,6	34,7	6,9	41,2	34,5	6,7

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Tabelle 34: Normalerweise geleistete Arbeitszeiten von Männern nach Qualifikation und Wirtschaftszweig im Zeitverlauf (Mittelwerte)

		verarbeiten- des Gewerbe	Dienstleis- tungen	öffentliche und sonstige DL
hohe Qualifikation	2005	41,4	41,6	40,1
	2010	42,0	41,9	41,0
	2014	41,7	41,6	40,4
mittlere Qualifikation	2005	38,9	39,4	38,2
	2010	39,5	39,8	38,4
	2014	39,5	39,6	38,4
geringe Qualifikation	2005	38,7	38,8	36,1
	2010	38,7	38,5	36,6
	2014	38,8	37,7	36,7

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Tabelle 35: Normalerweise geleistete Arbeitszeiten von Frauen nach Qualifikation und Wirtschaftszweig im Zeitverlauf (Mittelwerte)

		Verarbeiten- des Gewerbe	Dienstleis- tungen	öffentliche und sonstige DL
hohe Qualifikation	2005	36,3	34,0	33,0
	2010	36,9	34,6	34,4
	2014	36,8	34,7	33,9
mittlere Qualifikation	2005	31,6	29,2	29,7
	2010	32,1	29,6	30,1
	2014	32,5	30,2	30,4
geringe Qualifikation	2005	31,5	28,4	28,6
	2010	32,9	28,1	27,9
	2014	32,8	27,6	28,8

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus (2005 und 2010), gewichtet

Tabelle 36: Arbeitszeiten und GenderTime Gap von hochqualifizierten Männern und Frauen nach Anzahl der Kinder im Haushalt und im Zeitverlauf (Mittelwerte)

	2005			2014		
	Männer	Frauen	GTG	Männer	Frauen	GTG
	40,7	35,8	4,9	40,9	36,8	4,1
	40,8	29,6	11,2	41,7	31,2	10,6
	41,8	26,0	15,8	42,2	27,3	14,9
	42,3	24,0	18,3	42,2	24,3	17,9

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014) und des Scientific Use Files des Mikrozensus(2010), gewichtet

Tabelle 37: Tatsächliche Arbeitszeiten für Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Branchen (2014) (Mittelwerte)

	VZ Männer	VZ Frauen	GTG-VZ	TZ- Männer	TZ- Frauen	GTG-TZ
Chemische Industrie	40,10	39,40	0,7		21,14	
Metallindustrie	39,64	38,34	1,3	19,96	21,19	-1,2
Baugewerbe	40,78	39,16	1,6	18,32	18,14	0,2
Handelsvermittlung und Großhandel	41,75	39,41	2,3	17,88	20,55	-2,7
Einzelhandel und Re- paratur von Ge- brauchsgütern	41,26	39,06	2,2	18,34	20,39	-2,0
Gastgewerbe	42,78	41,13	1,6	17,89	17,93	0,0
Kreditgewerbe	41,60	39,19	2,4	24,37	22,11	2,3
Versicherungsgewerbe	41,03	39,25	1,8		22,94	
Information und Tele- kommunikation	41,71	39,92	1,8	17,16	19,18	-2,0
Forschung und Ent- wicklung	42,21	40,19	2,0	23,46	22,48	1,0
Öffentliche Verwal- tung, Verteidigung, Sozialversicherer	40,59	39,18	1,4	24,48	23,26	1,2
Erziehung und Unter- richt	41,73	39,44	2,3	19,82	21,54	-1,7
Gesundheits- und So- zialwesen	41,68	39,21	2,5	23,17	22,44	0,7

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014), gewichtet

Tabelle 38: Anteile von Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Branchen (2014)

	Vollzeit	Teilzeit
Chemische Industrie	91,3 %	8,7 %
Metallindustrie	92,8 %	7,2 %
Baugewerbe	89,0 %	11,0 %
Handelsvermittlung und Großhandel	83,0 %	17,0 %
Einzelhandel und Reparatur von Gebrauchsgütern	52,2 %	47,8 %
Gastgewerbe	52,9 %	47,1 %
Kreditgewerbe	75,9 %	24,1 %
Versicherungsgewerbe	79,6 %	20,4 %
Information und Telekommunikation	79,3 %	20,7 %
Forschung und Entwicklung	81,1 %	18,9 %
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherer	78,4 %	21,6 %
Erziehung und Unterricht	60,2 %	39,8 %
Gesundheits- und Sozialwesen	55,8 %	44,2 %

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014), gewichtet

Tabelle 39: Teilzeitbeschäftigung in verschiedenen Lebensphasen (2014)

	Single, ohne Kinder, unter 45	Paare ohne Kinder, <45	Paare, jüngs- tes Kind <7	Paare, jüngs- tes Kind 7– 12	Paare, jüngs- tes Kind 13–18	Paare ohne Kind im HH, 46– 59 Jah- re	Paare ohne Kinder im HH vor der Rente
Männer 2010	10,6 %	6,5 %	6,0 %	5,6 %	5,7 %	5,7 %	11,7 %
Frauen 2010	19,5 %	20,6 %	65,2 %	75,9 %	67,0 %	47,1 %	56,7 %

Quelle: Auswertungen der Autoren auf Basis des Mikrozensus (2014), gewichtet

Die Autorinnen und der Autor

Dr. Angelika Kümmerling ist Soziologin und seit 2005 Mitarbeiterin in der Abteilung „Arbeitszeit und Arbeitsorganisation“ des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich der Arbeitszeitentwicklung, den Determinanten der (weiblichen) Erwerbstätigkeit, dem Pflegesektor und methodischen Fragen des (internationalen) Vergleichs.

Dominik Postels, M.A., studierte Soziologie an der Universität Duisburg-Essen und ist seit 2014 wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung „Arbeitszeit und Arbeitsorganisation“ am Institut Arbeit und Qualifikation. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Themenbereichen Ungleichheiten im Erwerbsverlauf, der Determinanten der Erwerbstätigkeit sowie der Arbeitszeitforschung.

Christine Slomka ist seit 2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung „Arbeitszeit und Arbeitsorganisation“ am Institut Arbeit und Qualifikation. Ihren Soziologieabschluss erwarb sie ebenfalls an der Universität Duisburg-Essen. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören die Arbeitszeitentwicklung (insbesondere von weiblichen Erwerbstätigen) und ihre Einflussfaktoren sowie das Feld der industriellen Beziehungen.

Das Working Paper gibt einen Überblick über gruppenspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten von Männern und Frauen. Im Mittelpunkt steht die detaillierte Beschreibung der aktuellen Arbeitszeiten abhängig Beschäftigter sowie ihrer Präferenzen. Welche Arbeits- und Privatzusammenhänge sind für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt besonders förderlich bzw. hemmend? Handlungsbedarf und -empfehlungen für eine gleichberechtigtere Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbs- und Familienleben lassen sich aus den Analysen ableiten.
