

Arbeiten und Leben in Europa

Kümmerling, Angelika

In: IAQ-Report / 2013-02

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: <https://doi.org/10.17185/duepublico/45690>

URN: <urn:nbn:de:hbz:464-20180316-145118-4>

Link: <http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=45690>

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

Angelika Kümmerling

Arbeiten und Leben in Europa

Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus einer Lebensphasenperspektive

2013
02

Auf den Punkt...

- Die Arbeitszeiten von Männern und Frauen unterscheiden sich im EU-Vergleich weiterhin deutlich. Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede in den Niederlanden, Großbritannien und Irland, aber auch in Deutschland liegen sie deutlich über dem EU-Durchschnitt.
- Arbeitszeiten und Beschäftigungsquote von Frauen zeigen einen negativen Zusammenhang. EU-weit gilt: je höher die Beschäftigungsquote von Frauen, desto niedriger die wöchentlichen Arbeitszeiten.
- Kritischer Faktor für die weibliche Erwerbstätigkeit ist weiterhin Mutterschaft und Kinderbetreuung.
- Eine deutliche Mehrheit der abhängig Beschäftigten in der EU gibt an, dass berufliche und private Verpflichtungen gut oder sehr gut zusammenpassen. Dabei sind Männer im Durchschnitt zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance als Frauen.
- Positive Effekte auf die Work-Life-Balance haben sowohl flexible Arbeitszeiten mit Zeitautonomie als auch regelmäßige und vorhersehbare Arbeitszeiten. Negativ auf die Work-Life-Balance wirken sich dagegen atypische Arbeitszeiten sowie das Vorhandensein von Kindern aus.

Geschlechtsspezifische Arbeitszeiten in Europa

Die Stärkung der Integration von Frauen – und insbesondere von Müttern – in den Arbeitsmarkt steht nun bereits seit einigen Jahren auf der politischen Agenda. Nicht zuletzt der demographische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel haben dieses Thema verschärft. Eng damit verbunden ist auch die Frage einer ausgeglichenen Work-Life-Balance. Entsprechend wurde bereits in den sogenannten Lissabonzielen des Jahres 2000 eine EU-weite Frauenquote von 60% bis ins Jahr 2010 anvisiert. Obwohl dieses Ziel, wenn auch knapp, verfehlt wurde – die erreichte Beschäftigungsquote von Frauen lag bei 58,3% (Eurostat 2011) – fehlt in den neu formulierten Beschäftigungszielen der EU für 2020 eine klare Zielsetzung hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration von Frauen. Es wird nur vergleichsweise allgemein formuliert: „75 % der 20- bis 64-Jährigen sollen in Arbeit stehen, durch die stärkere Einbeziehung von Frauen, älteren Arbeitnehmern und die bessere Integration von Migranten in die Erwerbsbevölkerung“ (EU-Kommission).

Viel spricht dafür, dass diese Zielsetzung zu implizit ist und daher nicht dazu beitragen wird, die vollständige Arbeitsmarktintegration von Frauen langfristig zu erhöhen. Vor allem aber wird der neuerliche alleinige Fokus auf die Beschäftigungsquoten den Herausforderungen, vor denen die weitere Arbeitsmarktintegration von Frauen steht, nicht gerecht. Mehrfach wurde von unterschiedlichen AutorInnen bereits darauf hingewiesen, dass die Beschäftigungsquote als alleinige Kennziffer zur Bestimmung der weiblichen Arbeitsmarktpartizipation nur begrenzt aussagefähig ist (u.a. Beckmann 2003, Franz et al. 2012, Kümmerling et al. 2008) und dass es einer gleichzeitigen Betrachtung der Arbeitszeiten bedarf, um zu einer vollständigen Einschätzung der aktuellen Situation weiblicher Arbeitsmarktintegration zu kommen. Denn arbeitet ein hoher Anteil Frauen über eine lange Zeitspanne ihres Erwerbslebens in Teilzeit oder Minijobs, mindert dies nicht nur ihre Chancen, ein von einem Partner finanziell unabhängiges Leben zu führen. Auch das Risiko, einmal unter Altersarmut zu leiden, ist hoch, insbesondere wenn Partnerschaften und/oder Ehen sich auflösen (Frommert / Strauß 2012). Zugleich gibt es Anzeichen dafür, dass die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen in Teilzeit deutlich hinter der ihrer männlichen Kollegen zurückbleiben (Brandt 2012, Schaefer / Vogel 2005).

Dieser Hintergrund gibt Anlass, die Analysen zur Erwerbssituation von Frauen und der tatsächlichen Integration von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt zu aktualisieren. Bereits Ende des letzten Jahrzehnts haben wir auf Basis des Mikrozensus für Deutschland im IAQ-Arbeitszeitmonitor die Entwicklungen der Frauenerwerbsarbeit im Zeitverlauf und für verschiedene Gruppen (Ledige, Verheiratete, Mütter, West- bzw. Ostdeutsche) untersucht (Kümmerling et al. 2008, 2009). Der vorliegende IAQ-Report knüpft an diese Arbeiten an und analysiert die Frauenerwerbstätigkeit und insbesondere die Arbeitszeiten von Frauen im europäischen Vergleich.

Auf Basis des European Working Conditions Survey (EWCS) der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen werden unterschiedliche länderspezifische „Lösungen“ der weiblichen Arbeitsmarktintegration aufgezeigt und in Bezug zur Work-Life-Balance gesetzt¹. Dabei folgt die Argumentationslinie einer Lebensverlaufsperspektive, indem die Arbeitsmarktintegration in Abhängigkeit unterschiedlicher Haushaltskonstellationen, die üblicherweise von einem Großteil der Bevölkerung durchlaufen werden, analysiert wird (siehe unten)².

European Working Conditions Survey

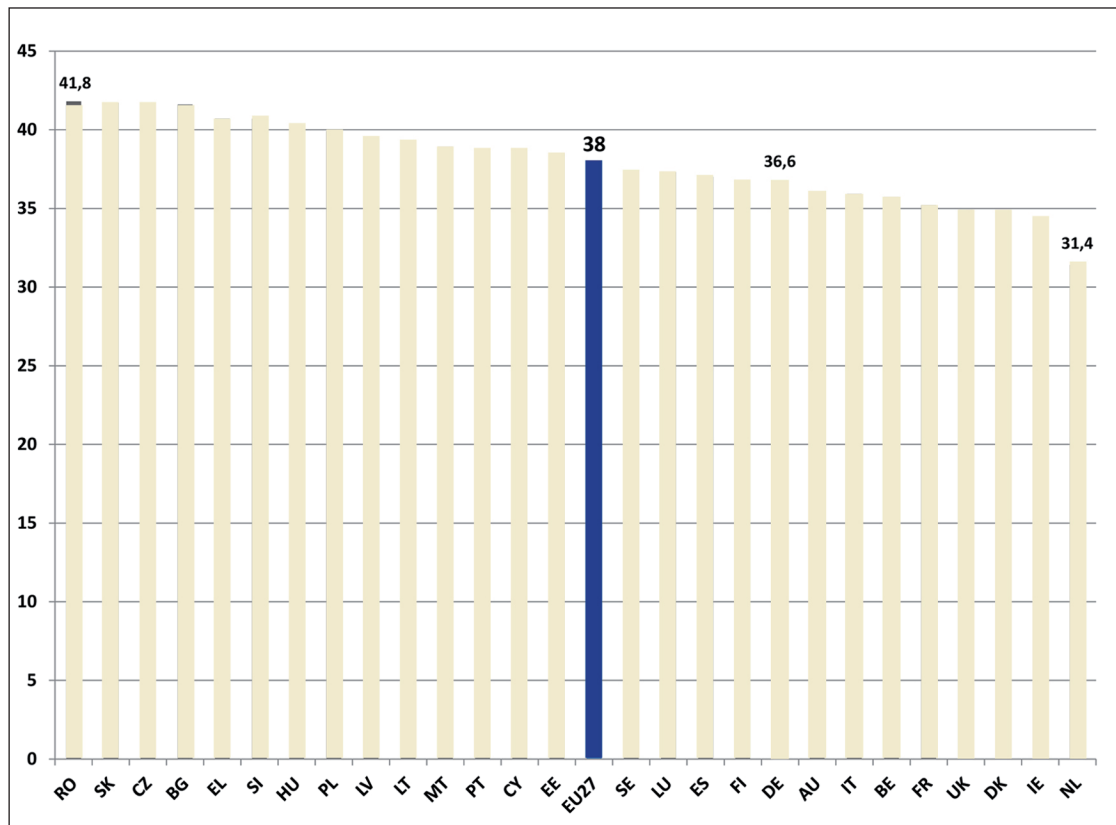
Beim EWCS handelt es sich um eine repräsentative Beschäftigtenbefragung, die in einem Fünfjahresabstand in einer wachsenden Anzahl europäischer Länder erhoben wird. Der aktuelle Survey wurde 2010 erhoben und enthält Daten für die gesamte EU als auch für Kroatien, Norwegen, Mazedonien, der Türkei, Albanien, Montenegro und dem Kosovo. Insgesamt wurden rund 44.000 Erwerbstätige, darunter sowohl Selbständige als auch abhängig Beschäftigte befragt. Themen des EWCS sind u.a.: Arbeitszeit und Organisation, Qualität der Arbeit, Gesundheit/Sicherheit am Arbeitsplatz, Work-Life-Balance, Qualifizierung und Weiterbildung, Gesundheit und Wohlbefinden sowie Führungsstile. Daneben bietet der EWCS zusätzlich profunde Information zu der Haushaltszusammensetzung (siehe auch <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>)

Durchschnittliche Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten in Europa

Die Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter beträgt für das Jahr 2010 in der EU-27 im Durchschnitt 38,0 Stunden. Dabei arbeiten Männer mit durchschnittlich 40,2 Stunden deutlich länger als Frauen (35,4 Stunden). Auffällig ist, dass sich sowohl die durchschnittliche Länge der Arbeitszeiten als auch das Ausmaß der Geschlechterunterschiede über die Länder hinweg deutlich unterscheiden. Wie Abbildung 1 zeigt, sind die Arbeitszeiten im Mittel am längsten in den mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten sowie in Griechenland, am kürzesten sind sie dagegen in den Niederlanden, Irland und Dänemark. Generell gilt, dass die Arbeitszeiten in den Ländern der EU 15 deutlich geringer sind als in den neuen Mitgliedstaaten. Auch Deutschland liegt mit 36,6 Stunden unter dem Durchschnitt der EU-27. Die Differenz zwischen den längsten und den kürzesten Arbeitszeiten beträgt in der EU mehr als zehn Wochenstunden.

- ¹ Die Ergebnisse des Mikrozensus und des EWCS können hinsichtlich absoluter Werte voneinander abweichen und sind deshalb nur in ihrer Tendenz miteinander vergleichbar. Während es sich bei dem Mikrozensus um eine repräsentative Bevölkerungsbefragung handelt, die jährlich erhoben wird, befragt der EWCS ausschließlich Erwerbspersonen. Zudem können unterschiedliche Frageformulierungen in der Erhebung von Arbeitszeiten zu Niveauunterschieden in den Antworten führen.
- ² Die hier präsentierten Daten setzen Auswertungen fort, die im Rahmen eines Projekts für die Europäische Stiftung durchgeführt wurden (vgl. Anxo et al. 2013). Die Autorin bedankt sich bei Dominique Anxo und Christine Franz für die gute Zusammenarbeit bei der Datenauswertung.

Abbildung 1: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten in der EU-27, abhängig Beschäftigte (Voll- und Teilzeit)

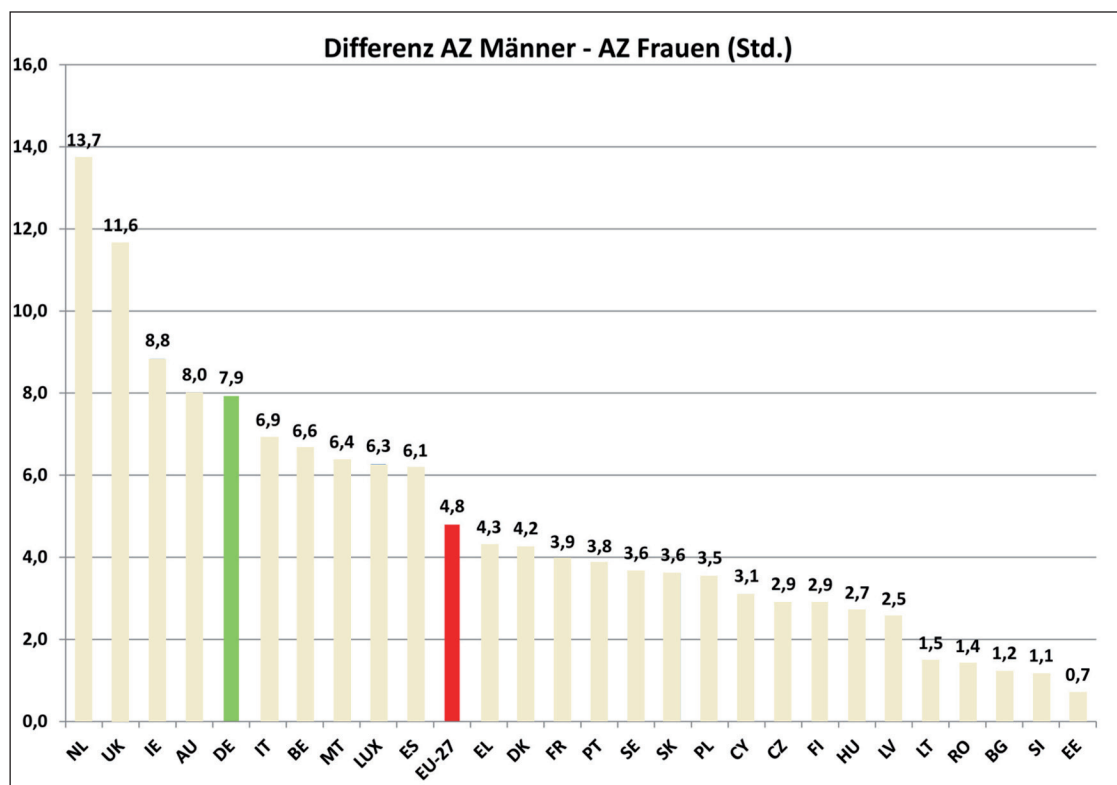


Quelle: EWCS 2010, Berechnungen Anxo et al. (2013)

Ein wichtiger Einflussfaktor hinsichtlich der Variation in den europäischen Arbeitszeiten ist die unterschiedliche Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Frauen arbeiten durchschnittlich deutlich kürzer als Männer. Dieses Muster weist zwar über die Länder hinweg unterschiedliche Intensitäten auf, ist aber in allen Ländern der vorliegenden Stichprobe festzustellen. Abbildung 2 zeigt das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Arbeitszeiten auf, die im Ländervergleich eklatant ausfallen. Besonders deutlich sind die Unterschiede dabei in den Niederlanden, wo Frauen durchschnittlich 13,7 Stunden pro Woche weniger erwerbstätig sind als ihre männlichen Kollegen. Auch in Großbritannien, Irland, Österreich und Deutschland liegen die Unterschiede weit über dem Durchschnitt der EU-27 und selbst in den nordischen Vorreiterstaaten der weiblichen Arbeitsmarktintegration fallen die Unterschiede substantiell aus. Geringe Differenzen in der Wochenarbeitszeit zwischen Männern und Frauen lassen sich dagegen und ausschließlich in den neuen Mitgliedsstaaten finden. Ursächlich für diese Discrepanz ist die in den europäischen Ländern stark unterschiedlich ausgeprägte Teilzeitquote, die wiederum in hohem Maße auf die steigende Erwerbsbeteiligung von Müttern zurückzuführen ist.

Während die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, aber auch aus gleichstellungspolitischen Gründen positiv zu bewerten ist, wirft die starke Verbreitung von Teilzeitarbeit auch Fragen auf. Bekannt ist, dass – insbesondere längere – Phasen der Teilzeitarbeit mit geringeren beruflichen Entwicklungschancen und geringeren Karrierechancen einhergehen (Brandt 2012). Insbesondere die kurze Teilzeit (weniger als 20 Stunden) führt dazu, dass Frauen finanziell auf einen (Haupt)ernährer angewiesen sind und auch ihre finanzielle Absicherung bei Arbeitslosigkeit oder Eintritt in die Rentenphase häufig prekär ist. Entsprechend ist der Anteil von Frauen, die unter Altersarmut leiden, deutlich höher als der entsprechende Anteil der Männer (Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011, Hauser 2008).

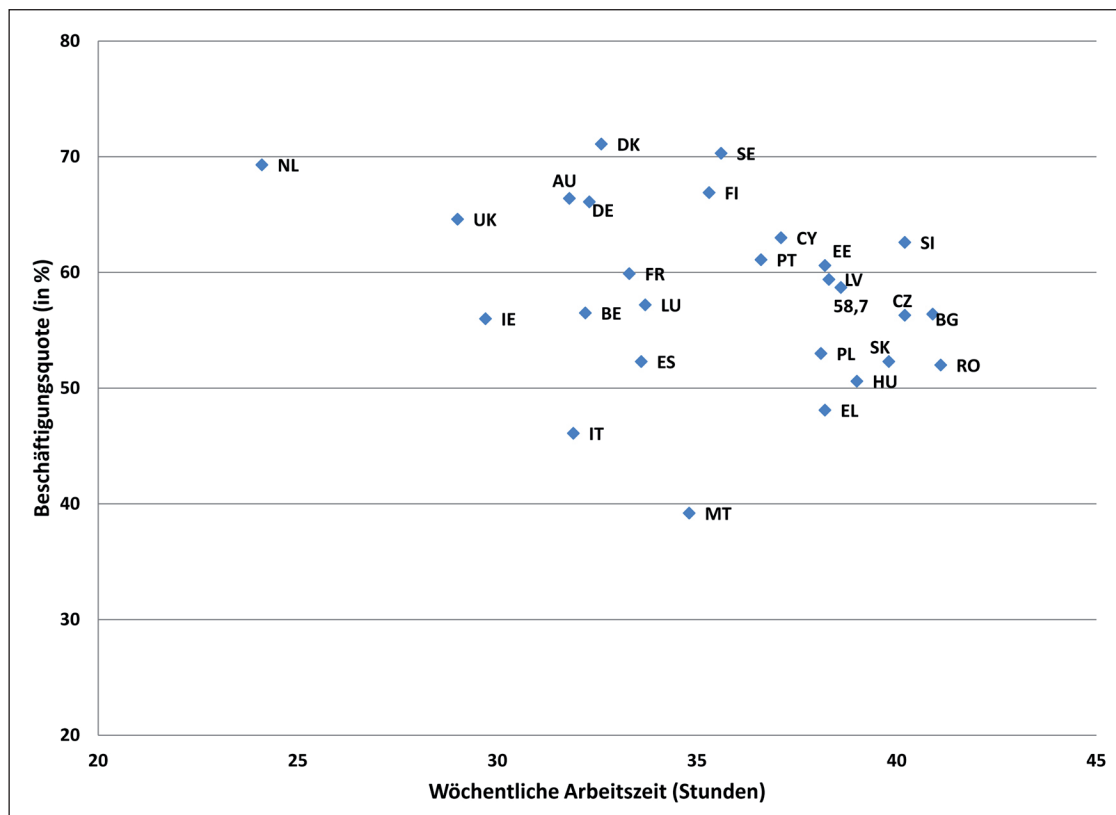
Abbildung 2: Unterschiede in den Arbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen und Männern in der EU-27



Quelle: EWCS (2010), eigene Berechnungen

Zugleich bietet die Option der Teilzeitarbeit insbesondere für viele Mütter eine (und häufig auch die einzige) Möglichkeit, Familien- und Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Um zu einer umfassenden Bewertung der Frauenerwerbstätigkeit zu kommen, ist die Betrachtung beider Aspekte, d.h. Ausmaß und Intensität der Erwerbsbeteiligung unabdingbar. Dabei zeigt bereits der deskriptive internationale Vergleich, dass die Frage der Inklusion von Frauen auf dem Arbeitsmarkt von den europäischen Ländern unterschiedlich gehandhabt wird. Werden Erwerbsquoten und Arbeitszeiten im Zusammenhang betrachtet (Abbildung 3), ist ein schwacher negativer Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Erwerbsbeteiligung von Frauen erkennbar: Je höher die Beschäftigungsquote, desto geringer die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen (vgl. hierzu auch Anxo et al. 2013).

Abbildung 3: Arbeitszeit in Abhängigkeit der Beschäftigungsquote (Frauen)



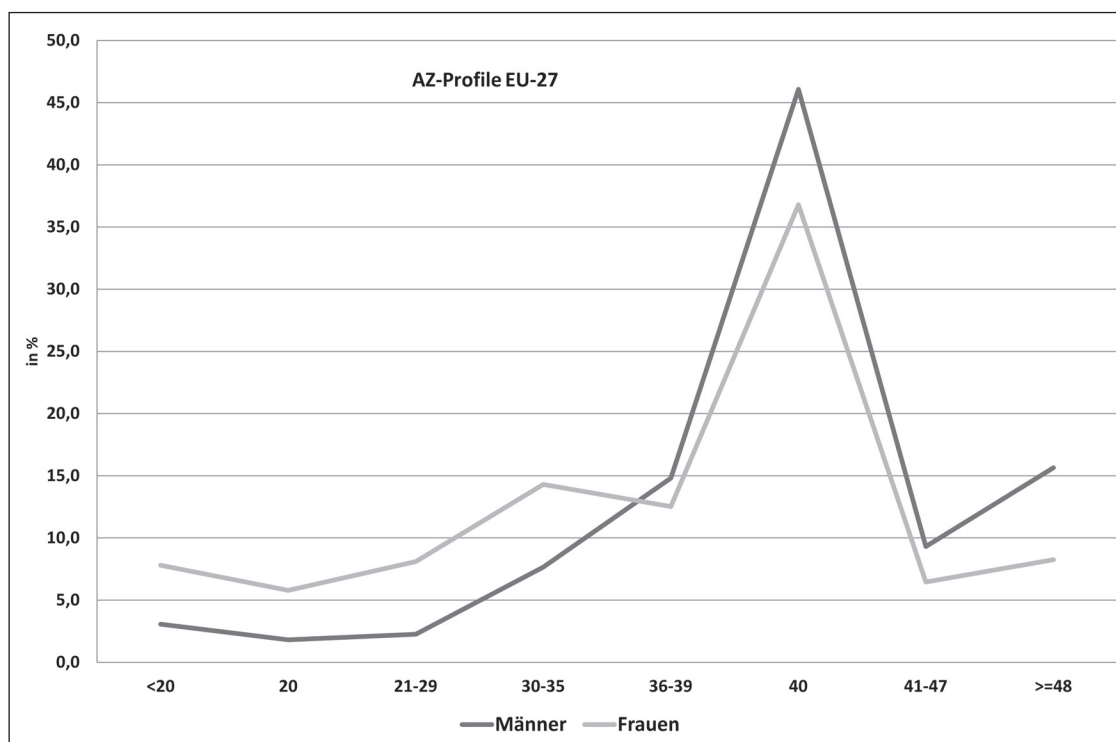
Quelle: Eurostat und EWCS, 2010, eigene Berechnungen

Interessant in diesem Zusammenhang ist die Analyse der Arbeitszeitprofile von Männern und Frauen. Unter Arbeitszeitprofilen verstehen wir den Anteil Beschäftigter in verschiedenen Arbeitszeitformen. Für die vorliegende Darstellung haben wir die Unterteilung in verschiedene Teilzeitformen (kurze Teilzeit, 50% der Standardarbeitszeit und lange Teilzeit) sowie kurze und lange bzw. überlange Vollzeit gewählt³. Abbildung 4 stellt die Arbeitszeitprofile zunächst für die EU-27 dar. Dabei wird deutlich, dass in der EU Vollzeit, insbesondere die 40 Stunden-Woche, der Arbeitszeitstandard sowohl für Männer als auch für Frauen ist. Rund 86% aller abhängig beschäftigten Männer und knapp zwei Drittel aller abhängig beschäftigten Frauen arbeiten Vollzeit, also mindestens 36 Stunden in der Woche. Auffällig ist dabei auch der hohe Anteil von Frauen und Männern, die länger als 48 Stunden arbeiten. Diese Arbeitszeiten sind länger, als es nach der EU Arbeitszeitdirektive gestattet ist. Dabei ist der Anteil Männer mit überlangen Arbeitszeiten (rund 16%) fast doppelt so hoch wie der der Frauen (8%). Insgesamt ist die Varianz in den Arbeitszeiten bei den Frauen deutlich ausgeprägter als bei den Männern.

3 Dabei definieren wir die verschiedenen Teilzeit- und Vollzeitformen wie folgt: kurze Teilzeit: bis zu 20 Wochenstunden, 50% der Standardarbeitszeit: 20 Wochenstunden, lange Teilzeit: 21-29 Wochenstunden, kurze Vollzeit: 30-35 Stunden, Vollzeit: 36-39 Wochenstunden, Standardvollzeit: 40 Wochenstunden, lange Vollzeit: 41-47 Wochenstunden, überlange Vollzeit: 48 oder mehr Wochenstunden.

Dies zeigt sich auch bei der Analyse der Teilzeitformen. Jede zwölfte Frau arbeitet in einem Beschäftigungsverhältnis mit kurzer Teilzeit, bei den Männern sind es nur 3%. Dabei zeigen Untersuchungen, dass sich die Gruppe der Männer in kurzer Teilzeit deutlich von derjenigen der Frauen unterscheidet. Männer arbeiten zu einem deutlich größeren Anteil „unfreiwillig“ in Teilzeit, entweder weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben oder weil sie sich in Aus- und Weiterbildung befinden. Bei Frauen arbeiten vor allem junge Mütter und Wiedereinsteigerinnen in dieser Beschäftigungsform (Statistisches Bundesamt 2013).

Abbildung 4: Arbeitszeitprofile für Männer und Frauen in der EU-27



Quelle: EWCS (2010), Anxo et al. (2013)

Vier Länder im Vergleich

Für die weitere Analyse werden die geschlechtsspezifischen Arbeitszeitprofile von Männern und Frauen in vier europäischen Ländern dargestellt: Deutschland, Großbritannien, Schweden und Slowenien. Das Auswahlkriterium für die Länder war zunächst, dass sie eine überdurchschnittlich hohe Frauenbeschäftigungsquote aufweisen (DE: 66.1%, GB: 64.6%, SE: 70.3%, SI: 62.3%, Eurostat 2011), es ist ihnen also eine vergleichsweise starke Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt gelungen. Zudem repräsentieren die ausgewählten Länder unterschiedliche familialistische Regime, die sich positiv oder negativ auf die Arbeitsmarktaffiliation von Frauen auswirken können (Szikra/ Szelewa 2009: 94). Die Analyse der Ausprägung der Familialisierung bzw. De-Familialisierung untersucht das Ausmaß, in dem eine Gesellschaft Sorgeverpflichtungen primär von der Institution Familie übernehmen lässt (wie z.B. in Italien) oder diese vom Staat organisiert und finanziert werden (wie z.B. in Schweden).

Folgt man der Kategorienbildung von Leitner (2003), so stellen Familialisierung und De-Familialisierung keine bi-polare Skala dar, sondern es handelt sich um zwei unterschiedliche Dimensionen, auf denen sich Politiken verorten lassen (vgl. Tabelle 1). Dabei gilt: je stärker das Ausmaß des in einem Lande herrschenden Grades an Familialisierung, desto stärker ist die (normative) Verpflichtung, Sorgearbeit in der Familie stattfinden zu lassen und desto eher lassen sich geschlechtsspezifische Aufgabenverteilungen finden (Saraceno / Keck 2010). Eine familialistische Politik ist zudem häufig assoziiert mit einer geringen Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und niedrigen Geburtenraten, insbesondere in Westeuropa (Szikra / Szelewa 2009). Bei Anwendung dieses Schemas lassen sich Deutschland und Großbritannien einem Mischtypus mit familialistischen und de-familialistischen Charakteristika zuordnen, Slowenien stellt einen Fall des expliziten Familialismus-Typus dar und Schweden entspricht dem de-familialistischen Politiktypus.

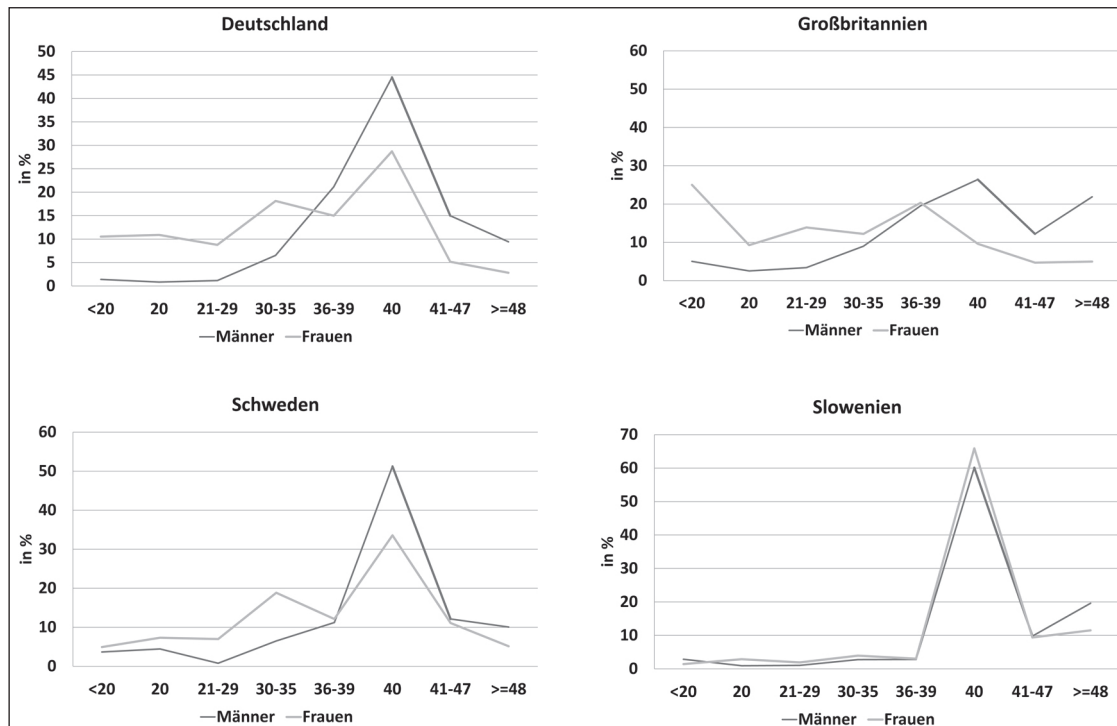
Tabelle 1: Die vier Politiktypen des Familialismus

Familialisierung der Betreuung (der Staat zahlt für die Betreuung durch die Familie)	De-familialisierung der Betreuung (der Staat zahlt für die Betreuung außerhalb der Familie: Kinderbetreuungs-dienste)	
	Stark	Schwach
Stark	Optionaler Familialismus	Expliziter Familialismus
Schwach	De-Familialisierung	Impliziter Familialismus

Quelle: Leitner (2003: 358)

Entsprechend zeigt die Analyse der geschlechtsspezifischen Arbeitszeitprofile, dass die hier untersuchten Länder hinsichtlich der Arbeitsverteilung zu unterschiedlichen Lösungen für beide Geschlechter kommen. Dabei unterscheiden sich auch die Arbeitszeitprofile der Männer im Ländervergleich, besonders stark ausgeprägt sind aber die Differenzen der weiblichen Arbeitszeiten. Während in Deutschland jede fünfte Frau und in Großbritannien sogar jede dritte Frau 20 oder weniger Stunden in der Woche arbeitet, und somit kaum unabhängig von einem Zweitverdiener ist, arbeitet in Schweden nur jede zehnte und in Slowenien nur jede fünfundzwanzigste Frau kurze oder marginale Teilzeit. Deutlich wird auch, dass mit Ausnahme Sloweniens alle untersuchten Länder unterschiedliche Arbeitszeitmuster von Frauen und Männer aufweisen.

Abbildung 5: Geschlechtsspezifische Arbeitszeitprofile in Deutschland und Großbritannien sowie in Schweden und Slowenien



Quelle: EWCS (2010), eigene Berechnungen

Geschlechtsspezifische Arbeitszeiten in verschiedenen Lebensphasen

Als Ursache für die existierenden Arbeitszeitunterschiede von Männern und Frauen wird üblicherweise auf normative Muster verwiesen, die Frauen eine stärkere Verantwortung für den Bereich Haushalt und Familie zuweisen. In diesem Zusammenhang konnten Anxo et al. (2013) zeigen, dass über die EU hinweg erwerbstätige Frauen in der Kinderphase ihre Arbeitszeiten durchschnittlich um vier Stunden reduzieren, während sich der Zeitaufwand für Kinderbetreuung und Haushaltstätigkeiten um 25 Stunden erhöht⁴. Parallel dazu führt die Übernahme von Betreuungsverpflichtungen in vielen Ländern zu einem (teils temporären) Rückzug von Frauen aus dem Arbeitsmarkt. Entsprechend zeigt die Analyse von Beschäftigtenquoten für die Mehrzahl der Länder der EU einen Rückgang der Erwerbstätigenquote für Frauen mit Kind(ern) (Lehndorff et al. 2010). Dabei gibt es jedoch auch Ausnahmen: in Slowenien z.B. weisen Frauen mit ein oder zwei Kindern eine höhere Erwerbstätigenquote als Frauen ohne Kinder auf (Lehndorff et al. 2010).

⁴ Dabei zeigt sich hier im Ländervergleich eine hohe Varianz hinsichtlich des Ausmaßes an Arbeitszeitreduktion und des mit Haushaltsverpflichtungen und Kinderbetreuung verbundenen Zeitaufwandes (vgl. auch Anxo et al. 2013).

Im Folgenden wird in einer auf den Lebensverlauf bezogenen Analyse nachgezeichnet, inwiefern das Arbeitszeitvolumen in den Untersuchungsländern von bestimmten lebensphasenspezifischen Aufgaben bestimmt wird. Da es sich bei dem hier verwendeten EWCS um einen querschnittbasierten Datensatz handelt und die Darstellung eines Lebensverlaufs per Definition nicht möglich ist, greifen wir für die folgenden Analysen auf eine Modifikation des von Anxo et al. entwickelten Ansatzes der lebensphasenspezifischen Haushaltstypologien zurück (Anxo et al. 2007, 2012). Dieser Ansatz beschreibt den Lebensverlauf anhand einer Sequenz von unterschiedlichen Haushaltstypen, die typischerweise von der großen Mehrzahl der Menschen in ihrer Biografie durchlebt werden. Solche Haushaltstypen sind z. B. Singlehaushalte, Parhaushalte ohne oder mit Kindern unterschiedlichen Alters, Paare in der sogenannten Empty-Nest-Phase, also der Phase, in der erwachsene Kinder das Haus verlassen haben, und Paare, die sich vor dem Eintritt in die Rentenphase befinden, etc.

Die durchschnittlichen Arbeitszeiten im Lebenslauf für britische, deutsche, schwedische und slowenische Beschäftigte sind in den Abbildungen 7 und 8 für sieben⁵ unterschiedliche Lebensphasen resp. Haushaltstypologien dargestellt und zeigen stark kontrastierende Muster. Am stärksten ausgeprägt sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Großbritannien, wo Männer und Frauen in jeder Lebensphase deutlich voneinander abweichende Arbeitszeiten aufweisen. Selbst in der Gruppe mit dem geringsten Abstand (Paare ohne Kinder, Gruppe II) beträgt die Arbeitszeitdifferenz sechs Stunden. Kinder jeden Alters im Haushalt erhöhen die Differenz noch einmal deutlich, sodass Frauen in Haushalten mit Kindern im Durchschnitt zwischen elf und 17 Stunden weniger in der Woche erwerbstätig sind als Männer. Aber auch Frauen in der Empty-Nest-Phase arbeiten im Mittel 15 Stunden weniger. Offensichtlich gibt es auch unabhängig von der Frage, ob Kinder im Haushalt leben, eine haushaltstypische Spezialisierung, die sich geschlechtsspezifisch auf die Arbeitszeiten auswirkt (siehe hierzu auch Lehndorff et al. 2010, S. 77, Franz et al. 2012). Auch in Deutschland sind die Arbeitszeiten stark geschlechtsspezifisch geprägt, erreichen aber nicht das Ausmaß an geschlechterspezifischer Spezialisierung, wie es in Großbritannien anzutreffen ist. Typisch für das Arbeitszeitmuster in Deutschland ist, dass die Differenzierung der Arbeitszeiten in dem Moment ansetzt, in dem Paare beschließen, zusammenzuleben, also noch vor der Kinderphase. Während der Betreuungsphase von Kindern arbeiten Frauen in Deutschland zwischen zwölf und 13 Stunden kürzer als Männer mit Kindern, deren Arbeitszeiten sich im gleichen Zeitraum leicht - um etwa 1,5 Stunden - erhöhen. Die deskriptive Analyse gibt auch Hinweise darauf, dass Frauen, ähnlich wie es in Großbritannien der Fall ist, die einmal reduzierte Arbeitszeit nicht mehr aufzuholen scheinen.

5 Anxo et al. (2013) verwenden in ihrer Typologie neun unterschiedliche Haushaltstypologien. Aufgrund kleiner Fallzahlen wurden für den vorliegenden Report die Gruppen „bei den Eltern lebende Singles“ und „Alleinlebende Singles“ sowie „Paare in der Empty-Nest Phase“ und „Paare vor dem Eintritt in die Rentenphase“ in je eine Kategorie „Singles“ und „Paare in der Empty-Nest Phase“ zusammengefasst.

Zwar weisen Frauen in der Empty-Nest Phase und im höheren Alter wieder längere Arbeitszeiten auf, bleiben aber deutlich unter dem „Anfangsniveau“⁶.

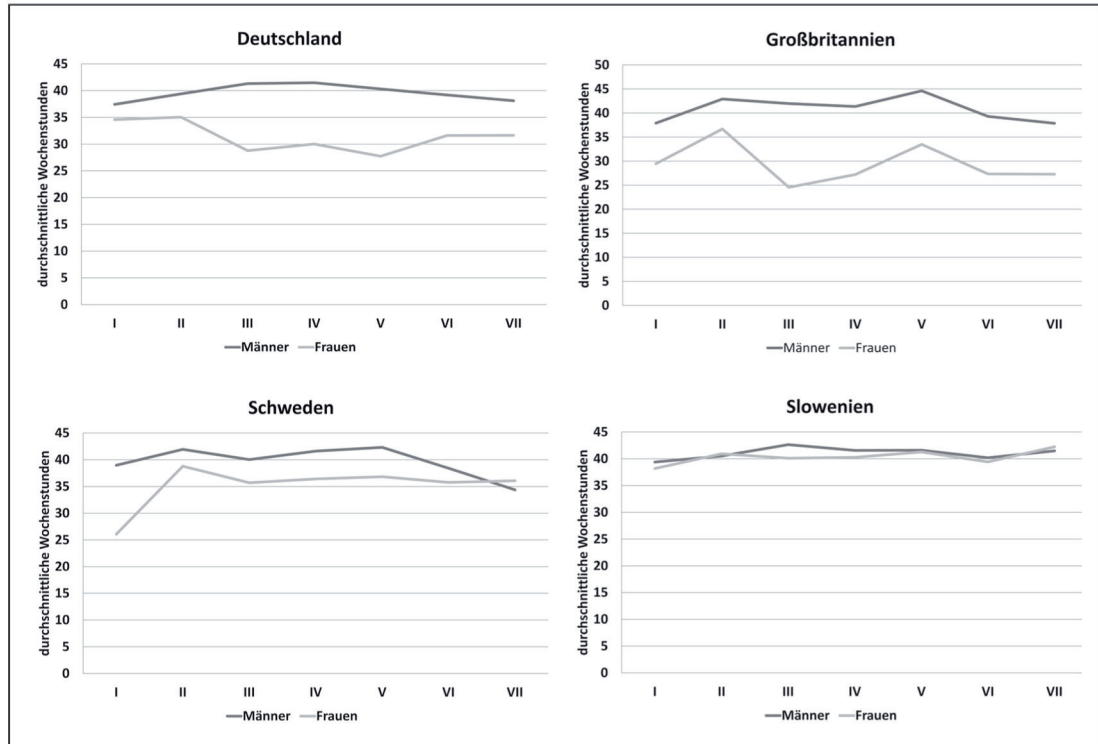
Zusammenhang mit Arbeitszeitverkürzung zeigen auch die Analysen von Klenner und Schmidt (2011) sowie Schmidt und Schmitt (2005). Die Ergebnisse stimmen auch mit Befunden überein, die zeigen, dass der flexible Wechsel zwischen Teilzeit und Vollzeitarbeit in Betrieben nicht durchgängig möglich ist (Kümmerling 2010).

In Schweden verläuft die Entwicklung der Arbeitszeit der Männer weitgehend parallel zu der der Frauen. Eine sowohl theoretisch als auch ad-hoc nur schwer erklärbare Ausnahme dieses Musters bildet hier die Gruppe der Singles⁷. Auch Männer mit kleinen Kindern reduzieren ihre Arbeit temporär – allerdings nicht so stark, wie Frauen dies tun – um sie dann im weiteren Lebensverlauf wieder zu erhöhen. Diese weitgehend parallele Entwicklung von Arbeitszeitmustern führt zu vergleichsweise nur gering ausgeprägten Differenzen in den Arbeitszeiten auch in der Phase der aktiven Kinderbetreuung. Nahezu identische Arbeitszeitverläufe zwischen Männern und Frauen lassen sich dagegen in Slowenien feststellen. Wie bereits anhand der Arbeitszeitprofile erkennbar war, variieren die Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen kaum. Im Vergleich zu in Beziehungen lebenden Frauen ohne Kinder weisen Frauen in Paarhaushalten mit kleinen Kindern eine nur um rund eine Stunde verkürzte Arbeitszeit auf. Der Unterschied zu Männern in Paarhaushalten mit kleinen Kindern liegt bei rund 2,5 Stunden. Zwar haben Männer in der Kinderphase längere Arbeitszeiten als Männer vor der Kinderphase, der Unterschied fällt aber nur gering aus.

6 Dabei ist zu beachten, dass diese Gruppe nicht scharf zwischen Personen trennt, die keine Kinder haben und solchen, deren Kinder nicht mehr im Haushalt leben. Die Erhöhung der durchschnittlichen Stundenzahl muss nicht bedeuten, dass Frauen in der Empty-Nest-Phase ihre Arbeitszeiten aufstocken. Sie kann vielmehr auch auf die Gruppe der Frauen zurückgeführt werden, die, weil sie nie Kinder hatten, durchweg hohe Arbeitszeiten aufwiesen. Zudem soll an dieser Stelle noch einmal daran erinnert werden, dass sich diese Analyse auf Querschnittdaten bezieht und nicht auszuschließen ist, dass Kohorteneffekte für die erhaltenen Ergebnisse eine Rolle spielen.

7 Eine Analyse dieser Gruppe zeigt, dass es vor allem jüngere Frauen sind, die noch bei ihren Eltern bzw. sonstigen Angehörigen leben, die die Durchschnittsarbeitszeit der Singlefrauen drücken.

Abbildung 7: Arbeitszeiten in verschiedenen Lebensphasen: Deutschland und Großbritannien sowie Schweden und Slowenien



Quelle: EWCS (2010), eigene Berechnungen

I Singles (≤ 45 Jahre), ohne Kinder, II Jüngere Paare ohne Kinder (Frau unter 46 Jahre), III Paar, jüngstes Kind < 7 , IV Paar mit Kind(ern) zwischen 7-12 Jahren, V Paar mit Kind(ern) zwischen 13-18 Jahren, VI „Empty-Nest“ und ältere Paare ohne im HH lebende Kinder, VII Singles (≥ 50 Jahre) ohne im HH lebende Kinder

Work-Life-Balance

Nicht zuletzt das Bestreben, die Erwerbstätigkeit von Frauen und insbesondere junger Mütter zu fördern, hat in den letzten Jahren die Aufmerksamkeit auf die sogenannte Work-Life-Balance gelenkt. Allgemein bedeutet eine ausgewogene Work-Life-Balance, dass Individuen die Möglichkeit besitzen, berufliche und private Verpflichtungen zu vereinbaren. Zentral dabei ist, dass die Bedürfnisse nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance individuell unterschiedlich sind und sich in Abhängigkeit des Lebensalters, aber auch der individuellen Lebensphase ausprägen (BMFSFJ 2005, Kümmerling 2010). Damit einher geht die Annahme, dass unterschiedliche Lebensphasen unterschiedliche Zeit- und Flexibilitätsbedarfe haben, denen mit geeigneten Instrumenten begegnet werden kann, um die Vereinbarung der Sphären Privates und Berufliches konfliktfrei zu ermöglichen. Vor dem Hintergrund ist erstaunlich, dass es kaum empirische Evidenz darüber gibt, inwieweit die Einführung bestimmter Work-Life-Balance fördernder Maßnahmen auf betrieblicher Ebene tatsächlich zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit führt (Klenner / Schmidt 2007).

Die Untersuchung von Klenner und Schmidt (2007) zeigt zudem, dass flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit, Überstundenkonten oder Vertrauensarbeitszeit) keinen signifikanten Effekt auf die Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufweisen. Allerdings wirkt sich die Abwesenheit von Gleitzeit negativ auf die Vereinbarkeit aus.

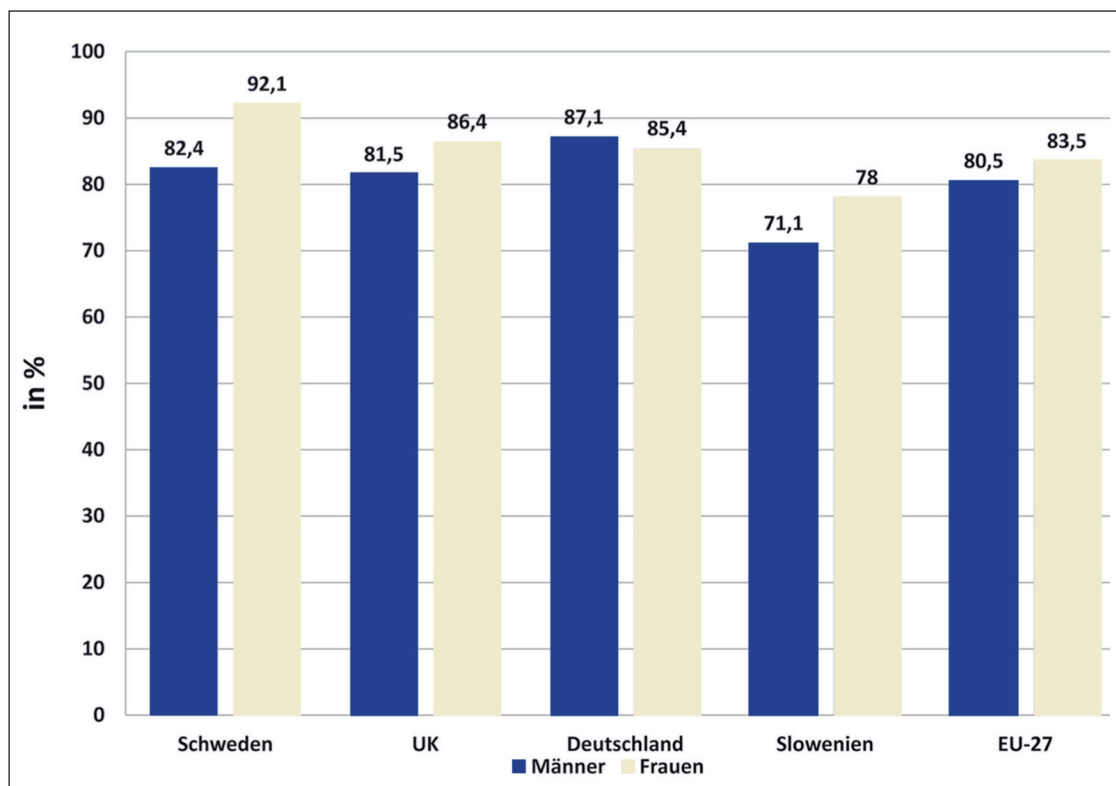
Der EWCS erfasst die Work-Life-Balance durch die Frage „Passt Ihre Arbeitszeit im Allgemeinen sehr gut, ziemlich gut, nicht sehr gut oder gar nicht gut zu Ihrem Familienleben oder gesellschaftlichen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit?“ Abbildung 9 zeigt die Anteile der Beschäftigten mit guter oder sehr guter Work-Life-Balance für die EU-27 insgesamt und die vier Untersuchungsländer. Demnach gibt mit über 80% eine überwältigende Mehrheit der befragten abhängig Beschäftigten in der EU-27 an, private und berufliche Verpflichtungen gut oder sehr gut miteinander vereinbaren zu können. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit drei Prozentpunkten fallen dabei vergleichsweise gering aus. EU-weit und in drei der vier Untersuchungsländer geben Frauen häufiger als Männer an, über eine gute Work-Life-Balance zu verfügen. Dies ist vor dem Hintergrund, dass eines der Hauptziele von Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance darin besteht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und Frauen die Erwerbstätigkeit zu erleichtern, ein interessantes und nicht unbedingt erwartetes Ergebnis⁸. Im Ländervergleich sind die Geschlechterunterschiede am bedeutsamsten in Schweden, wo der Abstand fast zehn Prozentpunkte beträgt, sowie auch in Slowenien mit einem Abstand von rund sieben Prozentpunkten. Schwedische Frauen scheinen am zufriedensten mit ihrer Work-Life-Balance zu sein, slowenische Männer dagegen am unzufriedensten. Bemerkenswert ist, dass offenbar auch in den Ländern, wo Frauen vergleichsweise lange Arbeitszeiten – auch während der aktiven Kinderbetreuungsphase – haben, wie z.B. in Schweden und Slowenien, dennoch Frauen häufiger von einer guten Work-Life-Balance berichten als Männer. Zieht man in Betracht, dass die vorliegende Untersuchung sich auf Erwerbstätige beschränkt, ließe sich die These wagen, dass Frauen mit einer negativen Work-Life-Balance sich bereits aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben.

In multivariaten Analysen haben Anxo et al. (2013) den Einfluss arbeitsorganisatorischer Faktoren, die Dauer und Lage von Arbeitszeiten sowie eine Reihe weiterer betrieblicher (Größe, Branche etc.) und persönlicher Eigenschaften bzw. Haushaltscharakteristika auf die subjektive Einschätzung von Work-Life-Balance untersucht. Sie konnten zeigen, dass sich Autonomie, aber auch Regelmäßigkeit und Vorhersehbarkeit der Arbeitszeiten positiv auf die Work-Life-Balance auswirkten. Demnach können auch inflexible Regelungen zu einer Work-Life-Balance beitragen, wenn sich der/die Beschäftigte ihrer Regelmäßigkeit und Vorhersehbarkeit sicher sein kann. Umgekehrt folgt daraus, dass vom Arbeitgeber induzierte Flexibilität sich nachteilig auf die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen auswirkt.

8 Auch Parent-Thirion et al. (2007, p. 72) kommen in ihrer Auswertung des vierten EWCS zu diesem Ergebnis und schließen, dass: “the main factors contributing to this unexpected outcome are, however, the volume of weekly working hours and the different ways in which working hours are organised between men and women”.

Negativ beeinflusst wird die Work-Life-Balance zudem durch die Dauer und Lage der Arbeitszeiten. Längere Arbeitszeiten erschweren die Work-Life-Balance ebenso wie das Arbeiten in der Nacht (zu konträren Ergebnissen vgl. Klenner / Schmid 2007), am Wochenende oder die Schichtarbeit. Nicht erstaunlich ist das Resultat, dass das Vorhandensein von Kindern mit der Work-Life-Balance konfligiert. Während jedoch bei den Männern vor allem Väter kleiner Kinder unzufrieden mit ihrer Work-Life-Balance sind, sind Mütter von Kindern jedweden Alters unzufriedener mit ihrer Work-Life-Balance als Frauen ohne Kinder. Interessanterweise zeigten die Ergebnisse auch, dass die Arbeitszeit des Partners und die Zeit, die mit Hausarbeit verbracht wird, keine signifikanten Effekte auf die Work-Life-Balance aufweisen. Dies spricht dafür, dass sich Paare (immer noch) auf unterschiedliche Sphären spezialisieren. Männer, denen traditionell die berufliche Sphäre zugewiesen wird, werden durch Hausarbeit nicht oder weitaus geringer als Frauen tangiert (Anxo et al. 2013, Franz et al. 2012). Die Work-Life-Balance von Frauen, könnte durch den mit der Hausarbeit verbundenen Zeitaufwand nicht beeinflusst werden, da sich die Arbeitszeiten von Frauen auch nach ihren anderen Verpflichtungen richten, das heißt, die weibliche Arbeitszeit eine Funktion anderer Zeitbedarfe wie Sorgerverpflichtungen und Hausarbeit darstellt.

Abbildung 9: Work-Life-Balance von abhängig Beschäftigten in der EU-27 und aus gewählten Ländern



Quelle: EWCS (2010), eigene Berechnungen

Fazit

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Arbeitsmarktbeteiligung in der EU-27 sind auch nach jahrzehntelanger politischer Diskussion noch gravierend. Zwar gelingt die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt zunehmend besser, was sich in hohen Beschäftigungsquoten, insbesondere auch von Müttern, widerspiegelt. Betrachtet man aber zusätzlich auch die von Frauen geleisteten Arbeitszeiten, so zeigt sich, dass es noch ein weiter Weg ist, bis Frauen in punkto Arbeitsmarktchancen den Männern gleich gezogen haben. In vielen Ländern, darunter Deutschland und Großbritannien, werden Mütter nur über (kurze) Teilzeitarbeit in den Arbeitsmarkt integriert – mit den bekannten Gefahren für zukünftige Karrierechancen und Renteneinkommen. Dabei gibt die Analyse von Haushaltstypen Hinweise darauf, dass einmal reduzierte Arbeitszeit von den Betroffenen nicht wieder aufgeholt wird, das heißt, der Wechsel von Vollzeit zur Teilzeitarbeit leichter erfolgt als das Wiederaufstocken der Arbeitszeit zur Vollzeitarbeit.

Zunächst kontraintuitiv sind die Befunde hinsichtlich der Work-Life-Balance, nach denen Männer sich stärker unzufrieden mit ihren Möglichkeiten zeigen, Beruf und private Verpflichtungen zu vereinbaren. Dies gilt auch für Slowenien, ein Land, in dem die Arbeitszeiten von Frauen nur unwesentlich von denen der Männer abweichen. In Deutschland dagegen, wo Frauen, insbesondere Mütter, deutlich geringere Arbeitszeiten als Männer haben, sind es Frauen, die eine – wenn auch nur leicht – geringere Work-Life-Balance äußern. Außerdem zeigen die Analysen, dass Frauen durch das Vorhandensein von Kindern über einen deutlich längeren Zeitraum als Männer im Gleichgewicht von Beruf und Privatleben beeinträchtigt werden. Diese scheinbare Diskrepanz weist einmal mehr darauf hin, dass das Konstrukt Work-Life-Balance vielschichtig ist und dass, wie im EWCS, eine einzige Frage zur Messung beider in Beziehung zueinander stehender Dimensionen (berufliche und familiäre Verpflichtungen) die Realität der „Work-Life-Balance“ nicht angemessen abbilden kann. So ist aus der Antwort „unzufrieden“ nicht abzulesen, ob der Befragte nun mit seiner Arbeitszeit unzufrieden ist, weil sie aus seiner Sicht zu lang oder zu kurz ist. In diesem Zusammenhang ergibt eine Studie von Eichhorst et al. (2011), dass erwerbstätige Mütter mit Kindern bis zu einem Alter von 16 Jahren überwiegend längere Arbeitszeiten als kürzere wünschen. Holst und Seifert (2012) können zeigen, dass vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer im Mittel ihre Arbeitszeiten verkürzen möchten, teilzeitbeschäftigte Frauen dagegen ihre Arbeitszeit erhöhen möchten. Auch Anxo et al. (2013) konnten in ihrer Analyse der Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern eine Tendenz zur Konvergenz feststellen. Viel scheint dafür zu sprechen, dass die geschlechtsspezifischen Ausprägungen von Arbeitszeiten eher Ausdruck nicht mehr zeitgemäßer institutioneller und betrieblicher Eigenheiten – wie der Ausgestaltung der Wohlfahrtsstaaten und der betrieblichen Arbeitszeitarrangements – sind, als dass sie den Wünschen von Beschäftigten entsprechen.

Literatur

Anxo, Dominique / Franz, Christine / Kümmerling, Angelika, 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) [Volltext](#)

Beckmann, Petra, 2003: EU-Beschäftigungsquote: Auch richtige Zahlen können in die Irre führen. Nürnberg: IAB-Kurzbericht Nr. 11 [Volltext](#)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005: Work-Life-Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität: Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte - Zusammenfassung der Ergebnisse. Berlin: BMFSFJ [Volltext](#)

Brandt, Gesche, 2012: Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en. HIS-Forum Hochschule 8/2012. Hannover: HIS Hochschul-Informationen-System [Volltext](#)

Eichhorst, Werner / Marx, Paul / Tobsch, Verena, 2011: Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten – ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels. IZA Research Report, 33. Bonn: Inst. zur Zukunft der Arbeit (IZA) [Volltext](#)

Europäische Kommission, 2011: Eurostat [Website](#)

Franz, Christine / Kümmerling, Angelika / Lehndorff, Steffen / Anxo, Dominique, 2012: Arbeitszeiten von Frauen: Lebenslaufperspektive und europäische Trends. In: WSI-Mitteilungen 65 (8), S. 609-617 [Abstract](#)

Frommert, Dina / Strauß, Susanne, 2012: Biographische Einflussfaktoren auf den Gender Pension Gap – Ein Kohortenvergleich für Westdeutschland. Journal of Labour Market Research Online First; Erscheinungsjahr 2012 [Abstract](#)

Hauser, Richard, 2008: Altersarmut in der Europäischen Union. WSI-Mitteilungen 61(3), S. 125-132 [Abstract](#)

Holst, Elke / Seifert, Hartmut, 2012: Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche. In: WSI-Mitteilungen 65 (2), S. 141-149 [Abstract](#)

Klenner, Christina / Schmidt, Tanja, 2011: Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von abhängig beschäftigten Frauen. In Klammer, Ute / Motz, Markus (Hrsg): Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., S. 253-311

Klenner, Christina / Schmidt, Tanja, 2007: Familienfreundlicher Betrieb. Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht. WSI-Mitteilungen 60 (9), S. 494-501 [Abstract](#)

Kümmerling, Angelika, 2010: Flexible Arbeitszeitformen in Europa: ein Datenbericht. In: Groß, Herrmann / Seifert, Hartmut (Hrsg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung ; 115. Berlin: edition sigma, S. 213- 236

Kümmerling, Angelika / Jansen, Andreas / Lehndorff, Steffen, 2009: Die Veränderung der Beschäftigungs- und Arbeitszeitstrukturen in Deutschland 2001 bis 2006: Datenbericht an die Hans-Böckler-Stiftung ; „Arbeitszeit-Monitor“ Projekt-Nr. S-2007-51-3, April 2009 unter Mitarbeit von Christine Franz. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation [Volltext](#)

Kümmerling, Angelika / Jansen, Andreas / Lehndorff, Steffen, 2008: Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. Internet-Dokument. Gelenkirchen: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2008-04 [Volltext](#)

Lehndorff, Steffen / Wagner, Alexandra / Franz, Christine, 2010: Arbeitszeitentwicklung in Europa. Hrsg. von Thomas Händel und Axel Troost ; in Zusammenarbeit mit der Wolfgang-Abendroth-Stiftungs-Gesellschaft, Fürth. Brüssel: Fraktion der Vereinigten Europäischen Linken / Nordisch Grüne Linke - GUE/NGL [Volltext](#)

Parent-Thirion, Agnès / Fernández Macías, Enrique / Hurley, John / Vermeulen, Greet, 2007: Fourth European Working Conditions Survey. Luxemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Volltext](#)

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung, 2011: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin [Volltext](#)

Saraceno, Chiara / Keck, Wolfgang, 2010: Can We Identify Intergenerational Policy Regimes in Europe? In: European Societies 12 (5), pp. 675- 696

Schaefer, Andrea / Vogel, Claudia, 2005: Teilzeitbeschäftigung als Arbeitsmarktchance. In DIW-Wochenbericht, 7/2005, S. 131-138 [Volltext](#)

Schmidt, Tanja / Schmitt, Christoph, 2005: Erwerbsverläufe. In: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI); Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF); Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., S. 303–322

Statistisches Bundesamt, 2013: Teilzeitquote von Frauen in Deutschland deutlich über EU-Durchschnitt. Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung. Wiesbaden: Destatis, 10.06.2013 [Website](#)

Szikra, Dorottya / Szelewa, Dorota, 2009: Passen die mittel- und osteuropäischen Länder in das „westliche“ Bild? Das Beispiel der Familienpolitik in Ungarn und Polen. In: Klenner, Christina / Leiber, Simone (Hrsg.): Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterungleichheit in Mittel- und Osteuropa: Kontinuität und postsozialistische Transformation in den EU-Mitgliedstaaten. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., S. 85-120

Die Autorin:



Dr. Angelika Kümmerling

ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsschwerpunkt Arbeitszeit und Arbeitsorganisation (AZAO) des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen
Kontakt: angelika.kuemmerling@uni-due.de

IAQ-Report 2013-02

Redaktionsschluss: 03.07.2013

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Redaktion:

Claudia Braczko
claudia.braczko@uni-due.de

Thomas Haipeter
thomas.haipeter@uni-due.de

IAQ im Internet

<http://www.iaq.uni-due.de>

IAQ-Reports:

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.