

Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten

Kümmerling, Angelika

In: IAQ-Report / 2018-08

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/47961>

URN: <urn:nbn:de:hbz:464-20190116-121204-8>

Link: <https://duepublico.uni-duisburg-essen.de:443/servlets/DocumentServlet?id=47961>

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

Angelika Kümmerling

Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten

Fortschritt auf der einen, Stagnation auf der anderen Seite

2018

08

Auf den Punkt ...

- Zwischen 2010 und 2016 sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten in Deutschland stabil geblieben. Im Mittel arbeiteten abhängig Beschäftigte 2016 35,2 Stunden in der Woche. Von einem unterschiedlichen Niveau ausgehend, haben sich die Arbeitszeiten von Männern seit 2010 leicht verringert, während Frauen heute länger arbeiten. Als Folge davon hat sich der Gender Time Gap (von 9,3 Std. auf 8,7 Std.) deutlich reduziert. Grund hierfür ist ein Trend zu längerer Teilzeit bei den Frauen, insbesondere bei Müttern.
- Frauen und Männer und vor allem Mütter und Väter haben weiterhin grundsätzlich andere Arbeitszeitrealitäten. Teilzeit hat sich dabei als die Arbeitszeitform von Müttern weiter manifestiert.
- Im EU-Vergleich sind die Arbeitszeiten von Frauen in Deutschland die zweitkürzesten. Nur in den Niederlanden arbeiten Frauen weniger Stunden in der Woche.
- Mütter in Deutschland sind im EU-Vergleich deutlich schlechter in den Arbeitsmarkt eingebunden als Frauen ohne Kinder. Kinder zu haben stellt also einen Risikofaktor für die Erwerbstätigkeit und finanzielle Absicherung von Frauen dar.
- Das Ehegattensplitting steht im Widerspruch zu familienpolitischen Maßnahmen wie KiTa-Ausbau und Elterngeld und erweist sich als Hemmschuh für eine gleichberechtigte Arbeitsteilung von Frauen und Männern.

Einleitung

Die Einführung des Elterngeldes zum 1.1.2007 gilt gemeinhin sicherlich als ein Meilenstein in Hinblick auf die bessere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Die Zahlen in diesem Zusammenhang scheinen eine eindeutige Sprache zu sprechen: Nicht nur sind seitdem die Beschäftigtenquoten von Müttern gestiegen – die Müttererwerbstätigkeit in Deutschland liegt laut dem Statistischen Bundesamt über dem EU-Durchschnitt –, auch die Phasen der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit sind kürzer als noch im Jahr 2006 (Destatis, 2018a; BMFSFJ, 2016a). Zwar arbeiten die meisten Rückkehrerinnen in Teilzeit, aber auch hier gibt es Hinweise darauf, dass sich ihre durchschnittliche Stundenanzahl erhöht hat (Kluve/Schmitz, 2014; Kümmerling/Postels/Slomka, 2017). Das Ziel des Elterngeldes sei damit erreicht, es stelle einen „Gewinn für die Gleichstellung der Geschlechter“ dar, konstatiert Geis-Thöne (2018). Die positiven Folgen der Einführung des Elterngelds und der es seit 2013 flankierenden Ausweitung der Betreuungsplätze für ein- bis zweijährige Kinder auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Müttern sind weitgehend unstrittig (Menke/Klammer 2017). Die gleichen Statistiken zeigen aber auch, dass die Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit der Väter ungleich geringer sind. Zwar steigt der Anteil der Männer, die Elternzeit nehmen, seit seiner Einführung stetig, dennoch nahm nur rund jeder dritte Vater der 2014 geborenen Kinder Elternzeit in Anspruch¹. Der Zeitvergleich zeigt dabei, dass die Bezugsdauer seit 2008 von durchschnittlich 3,7 auf 3,1 Monate gesunken ist und Väter in der Mehrheit vor allem die beiden zusätzlichen Partnermonate in Anspruch nehmen (BMFSFJ, 2016a). Ist dies ein Indiz dafür, dass die Maßnahmen der Familienpolitik alleine an der „Schraube“ Frau/ Mutter drehen, während gleichzeitig die bestehende Rollenverteilung kaum angegriffen, in Teilen vielleicht sogar manifestiert wird? So steht das in Deutschland geltende Ehegattensplitting weiterhin im Widerspruch zu den beschriebenen familienpolitischen Maßnahmen, die die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen fördern sollen. Da die Vorteile des Ehegattensplittings umso größer sind, je unterschiedlicher die Gehälter der Eheleute sind, scheint es sich häufig für den Partner mit dem geringeren Verdienst² nicht zu lohnen, die Arbeitszeit zu erhöhen, da die Verlängerung der Arbeitszeit nicht zu einer Erhöhung des Haushaltsnettoeinkommens führt. Dies, gepaart mit den weiterhin bestehenden Unwägbarkeiten der Kinderbetreuung³ sowie gesellschaftlich geteilten Vorstellungen über das Ausmaß der Erwerbstätigkeit von Müttern kleiner Kinder (z.B. Pfau-Effinger, 2012) führt, so unsere These, dazu,

¹ Neuere Statistiken sind aufgrund der seit dem 1.1.2015 geltenden Elterngeld Plus-Regelung aktuell nicht verfügbar. Allerdings scheint sich die Bezugsdauer von Vätern beim Elterngeld Plus zu verlängern (BMFSFJ, 2016a).

² Aufgrund der Geschlechtersegregation bei der Berufswahl sowie dem Gender-Bias bei der Bewertung der Arbeitsanforderungen meist die Frau (vgl. Lillemeier, 2016).

³ Dazu zählen unflexible Öffnungszeiten, Schließzeiten, Krankheit etc.

dass Mütter weiterhin vor allem Teilzeit arbeiten, auch wenn der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen und die Ausweitung der Betreuungszeiten eine darüber hinaus gehende Erhöhung der Arbeitszeiten ermöglichen. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass Väter ihre Arbeitszeiten weitgehend beibehalten und es (vorerst) nicht zu einer Konvergenz in den Arbeitszeiten von Müttern und Vätern kommt.

Um diese These zu untersuchen, wird im vorliegenden Beitrag zunächst die Entwicklung der Arbeitszeiten seit 2010 in einer geschlechtsvergleichenden Perspektive untersucht. Der zweite Abschnitt befasst sich mit den Auswirkungen unterschiedlicher Lebensphasen auf die Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Dabei wird auch die Entwicklung über die Zeit mit Blick auf die Frage untersucht, inwieweit Elternzeit und KiTa-Ausbau dazu führen, den geschlechtsspezifischen Einfluss der Lebensphase abzumildern. Im Abschnitt drei verlassen wir die nationale Ebene und setzen die Arbeitszeiten von Frauen in Deutschland in Vergleich zu den anderen EU-Staaten. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit und ohne Kinder gelegt. Schließlich werden die Ergebnisse der vorgenommenen Analysen und ihre Implikationen diskutiert.

Datengrundlage

Der vorliegende Beitrag reiht sich ein in regelmäßige Veröffentlichungen des IAQ zu Analysen der Arbeitszeitrealität in Deutschland und im europäischen Vergleich. Basis der vorliegenden Analyse ist der Scientific Use File des European Labour Force Survey (Arbeitskräfteerhebung). Der Labour Force Survey (LFS) ist eine repräsentative Haushaltsstichprobenerhebung, die seit 1983 vierteljährlich zu verschiedenen arbeits(markt)relevanten Themen erhoben wird. Zur Stichprobe gehören alle in Privathaushalten lebenden Personen ab 15 Jahren, wobei Erwerbstätigkeit keine Voraussetzung darstellt. Wehr- oder Zivildienstleistende sowie Personen aus institutionellen/Anstalts-Haushalten sind nicht Teil der Stichprobe. Die nationalen statistischen Ämter sind zuständig für die Auswahl der Stichproben, die Ausarbeitung der Fragebögen, die Durchführung der direkten Haushaltsbefragungen und die Übermittlung der Ergebnisse an Eurostat. Damit wird eine harmonisierte Datenbasis auf europäischer Ebene erreicht (<http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/european-union-labour-force-survey>).

Für die hier dargestellte Arbeitszeitanalyse wurden die Angaben aller abhängig Beschäftigten im Alter von 15–65 Jahren auf die Frage nach der *normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitszeit in der Haupttätigkeit* ausgewertet. Dabei wurden Personen, die sich noch in Ausbildung befinden, aus der Analyse ausgeschlossen. Während wir in den letzten Jahren aufgrund von methodischen Erwägungen statt der „gewöhnlichen“ Arbeitszeiten die „tatsächlich in der letzten Woche geleisteten“ Arbeitszeiten untersucht haben (vgl. hierzu Kümmerling/Postels/Slomka, 2015 und 2017; Kümmerling 2015), können wir in dieser Veröffentlichung wieder zur Analyse der „gewöhnlichen“ oder „normalerweise“ geleisteten Arbeitszeit zurückkehren⁴.

⁴ In der auf Selbstauskünften der Beschäftigten basierenden Arbeitszeitberichterstattung werden üblicherweise drei verschiedene Größen unterschieden (auf unterschiedliche Operationalisierungen dieser Größen kann hier nicht eingegangen werden, vgl. hierzu u.a. Kümmerling/Lazarevic 2016; Schief, 2003): die tariflichen oder vertraglichen Arbeitszeiten, die normalerweise geleisteten und die tatsächlich in einer festgelegten Berichtswoche gearbeiteten Arbeitsstunden. Der Mikrozensus, die größte deutsche repräsentative Datenbasis, bildet jedoch nur die letzten beiden Größen ab. In der Literatur (auch in unseren eigenen Veröffentlichungen) sowie der amtlichen Berichterstattung werden üblicherweise die normalerweise geleisteten Arbeitszeiten dargestellt. Die wiederholte und deutliche Veränderung der Frage nach den normalerweise geleisteten Arbeitszeiten in den Jahren 2008 bis 2010 und die sich daraus ergebende mangelnde Vergleichbarkeit der Antworten hat dazu geführt, dass wir für Zeitvergleiche vermehrt auf die Darstellung der tatsächlichen Arbeitszeiten zurückgegriffen haben. Da sich die Frage nach den Arbeitszeiten seit 2010 nicht mehr verändert hat und so die Entwicklung der Arbeitszeit seit diesem Zeitpunkt methodisch ordentlich abgedeckt werden kann, kehren wir in dieser Studie zu der Analyse der üblichen Arbeitszeiten zurück (Kümmerling/Lazarevic 2016).

Die Entwicklung der Arbeitszeit in Deutschland im Zeit- und Geschlechtervergleich

Seit 2010 sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten in Deutschland stabil geblieben (Tabelle 1). Im Mittel arbeiteten die abhängig Beschäftigten 2016 35,2 Stunden und damit genau so lang wie sechs Jahre zuvor. Dabei zeigt der Geschlechtervergleich einen unterschiedlichen Entwicklungstrend: während sich die Arbeitszeiten der Frauen im Beobachtungszeitraum verlängert haben (+0,5 Std.), haben sich die der Männer verkürzt, wenn auch nur geringfügig (-0,2 Std.). Dies hat zur Folge, dass der sogenannte Gender Time Gap (GTG) – also der Unterschied in den Arbeitszeiten von Männern und Frauen – sich im Zeitvergleich substantziell verringert hat. 2016 arbeiteten Männer im Mittel „nur noch“ 8,7 Stunden länger als ihre weiblichen Kolleginnen, während die Differenz 2010 noch bei durchschnittlich 9,3 Stunden pro Woche lag.

Tabelle 1: Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten abhängig Beschäftigter (2010–2016), Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Diff. 2016-2010
insgesamt	35,2	35,2	35,3	35,2	35,2	35,2	35,2	0,0
Männer	39,6	39,8	39,7	39,6	39,5	39,5	39,4	-0,2
Frauen	30,3	30,2	30,4	30,5	30,6	30,6	30,8	0,5
GTG	-9,3	-9,6	-9,3	-9,2	-8,9	-8,9	-8,7	0,6

Quelle: Scientific use files des Labour Force Survey (2010–2016), eigene Auswertungen

Nun stellen durchschnittliche Arbeitszeiten komplexe Konstrukte dar (Kümmerling/Lazarovic 2016), da ihre Ausprägung auch vom Teilzeitanteil der erwerbstätigen Bevölkerung abhängig ist: Steigt der Teilzeitanteil, so sinken normalerweise als Folge die durchschnittlichen Arbeitszeiten, auch wenn die Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten unverändert bleiben. Tatsächlich sind die Teilzeitquoten seit 2010 in Deutschland leicht gestiegen. Insgesamt arbeitete 2016 mehr als jede_r Vierte in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (26,7%, +1,1 Prozentpunkte seit 2010). Die Geschlechterunterschiede sind jedoch nach wie vor eklatant. Im Jahr 2017 arbeitete fast jede zweite Frau (46,5%, +1,2 Prozentpunkte seit 2010), aber nur knapp jeder zehnte Mann (9,4% + 0,9 Prozentpunkte seit 2010) Teilzeit. Dabei zeigen die Entwicklungstrends bei Frauen und Männer unterschiedliche Muster – bei den Frauen ist die Entwicklung seit 2013 rückläufig, bei den Männern nimmt der Anteil langsam, aber stetig zu.

Interessanterweise korrespondiert in diesem Fall der Anstieg in der Teilzeitarbeit nicht mit der Entwicklung bei den Arbeitszeiten. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass sich zwar die Teilzeitquoten erhöht haben, aber es insgesamt zu einer Arbeitszeitverlängerung gekommen ist – entweder, weil die Vollzeitbeschäftigten längere Arbeitszeiten leisten oder weil sich die Arbeitszeiten innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten erhöht haben. Um dies zu überprüfen, sind in Tabelle 2 die Arbeitszeiten nach der Art der Beschäftigung in Voll- und Teilzeit⁵ aufgeschlüsselt und für alle Beschäftigten sowie nach Geschlecht getrennt dargestellt.

Tabelle 2: Entwicklung der wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden für Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht

	Vollzeitbeschäftigte							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Diff. 2016- 2010
insgesamt	40,7	40,8	40,8	40,7	40,6	40,5	40,5	-0,2
Männer	41,1	41,3	41,3	41,1	41,0	41,0	40,9	-0,2
Frauen	39,8	39,8	39,9	39,8	39,8	39,7	39,6	-0,2
GTG	-1,3	-1,4	-1,4	-1,3	-1,3	-1,3	-1,3	0,0
	Teilzeitbeschäftigte							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Diff. 2016- 2010
insgesamt	19,6	19,3	19,5	20,2	20,4	20,6	20,9	1,3
Männer	20,0	18,8	19,2	19,6	19,9	20,1	20,3	0,3
Frauen	19,5	19,4	19,5	20,3	20,5	20,7	21,0	1,5
GTG	-0,5	0,6	0,3	0,7	0,6	0,6	0,7	1,2

Quelle: Scientific use files des Labour Force survey (2010–2016), eigene Auswertungen

Die Analyse der Arbeitszeitentwicklung der Vollzeitbeschäftigten zeigt sowohl für Frauen als auch für Männer einen leichten Rückgang der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten: Seit 2012 haben sich die Arbeitszeiten in dieser Gruppe nicht mehr erhöht. Dabei ist aus einer geschlechtsvergleichenden Perspektive interessant, dass der GTG von diesem Trend unbeeinflusst bleibt. Im gesamten Beobachtungszeitraum arbeiten vollzeitbeschäftigte Männer ungefähr 1,3 Stunden länger als ihre Kolleginnen. Dass sich die Arbeitszeiten vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer nicht weiter angleichen, konnten Kümmerling/Postels/Slomka (2017) schon in einer Analyse des Mikrozensus bis 2014 feststellen.

⁵ Dabei kategorisieren sich die Befragten selbst als Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte.

Ein Grund für die weiter bestehenden Unterschiede liegt demnach darin, dass Männer häufiger als Frauen Mehrarbeit leisten und Frauen eher als Männer auf dem Arbeitszeitkonto kumulierte Stunden auch wieder entnehmen.

Tatsächlich wird die Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitszeiten aktuell durch den Trend zu längeren Arbeitszeiten bei den Teilzeitbeschäftigten geprägt. Im Beobachtungszeitraum hat sich die wöchentliche Arbeitszeit um 1,3 Stunden auf im Mittel 20,9 Stunden erhöht. Dieser Anstieg ist vor allem den längeren Arbeitszeiten von Frauen geschuldet, die 2016 durchschnittlich 1,5 Stunden länger arbeiteten als noch 2010 (Männer: 20,3 Stunden, +0,3). Damit hat sich der GTG bei den Teilzeitbeschäftigten seit 2010 gedreht.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Verteilung der Arbeitszeit

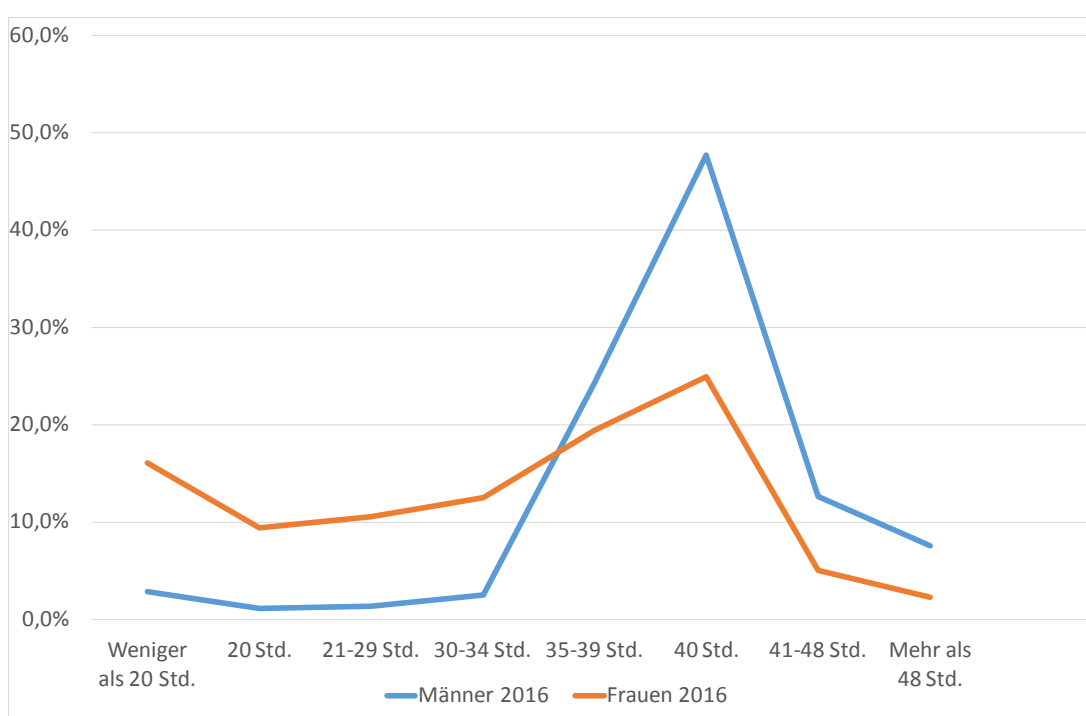
Um die Entwicklungen bei den Arbeitszeiten genauer zu verstehen, werden im Folgenden die sogenannten „Arbeitszeitprofile“ analysiert, also der Anteil Beschäftigter in verschiedenen *Arbeitszeitformen*. Die geschlechtsvergleichende Analyse enthüllt dabei einmal mehr, wie unterschiedlich Männer und Frauen nach wie vor in den Arbeitsmarkt eingebunden sind – und dass Teilzeit nicht gleich Teilzeit ist. Für die vorliegende Darstellung haben wir, analog zu früheren Vorgehensweisen, die Unterteilung in verschiedene Teilzeitformen (kurze Teilzeit, 50% der Standardarbeitszeit und lange Teilzeit) sowie kurze und lange bzw. überlange Vollzeit gewählt⁶. Abbildung 1 zeigt, dass sich die Arbeitszeitprofile von Männern und Frauen in Deutschland diametral voneinander unterscheiden. Während es bei Männern nur wenig Varianz in den Arbeitszeiten gibt, streuen die Arbeitszeiten der Frauen so stark, dass von einem allgemeinen Arbeitszeitstandard nicht die Rede sein kann. Mehr als jede vierte abhängig beschäftigte Frau arbeitet nicht länger als 20 Stunden in der Woche, wird also sehr wahrscheinlich auf einen zusätzlichen Verdienst angewiesen sein. Weitere 20% der Frauen arbeiten in Arbeitszeitmodellen, die der langen Teilzeit bzw. kurzen Vollzeit zuzuordnen sind. Ca. 45% aller weiblichen abhängig Beschäftigten arbeiten „normale Vollzeit“, d.h. zwischen 35 und 40 Wochenstunden. Eine kleine Minderheit von rund 5% weist überlange Wochenarbeitszeiten von bis zu 48 Std. auf, rund 2% der Frauen sogar Arbeitszeiten, die gegen die EU-Arbeitszeitdirektive verstoßen (länger als 48 Std.).

⁶ 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.

Dabei ist es wichtig festzuhalten, dass es international keine einheitliche Definition von Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung gibt: „Gebräuchlich sind, je nach Fragestellung und Analysekontext, unterschiedliche Definitionen“ (Destatis, 2018b). So wird z.B. in vielen Publikationen der OECD 30 Stunden als Grenze für Vollzeitbeschäftigung angenommen. Das Statistische Bundesamt richtet sich in seiner Darstellung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nach dem Europäischen Statistischen System (ESS) und verwendet die Selbsteinschätzung der Befragten (Destatis, 2018b).

Im Vergleich dazu zeigt das Profil der Männer deutlich weniger Variation. Aber auch wenn das Arbeitszeitmodell der Männer klar das der Vollzeitwerbstätigkeit ist – 92% der Männer arbeiten 35 oder mehr Stunden in der Woche –, so enthüllt die Aufschlüsselung nach verschiedenen Arbeitszeitformen doch, dass die klassische 40 Stunden-Woche auch bei den Männern nicht einmal mehr von jedem zweiten abhängig Beschäftigten geleistet wird. Rund 12% der abhängig beschäftigten Männer berichten von überlangen Wochenarbeitszeiten von bis zu 48 Stunden und 7% arbeiten sogar regelmäßig länger als 48 Stunden. Damit übertrifft der Anteil Männer mit gesetzlich nicht erlaubten Arbeitszeiten den der Männer mit sehr kurzen Arbeitszeiten.

Abbildung 1: Geschlechtsspezifische Arbeitszeitprofile (2016)*

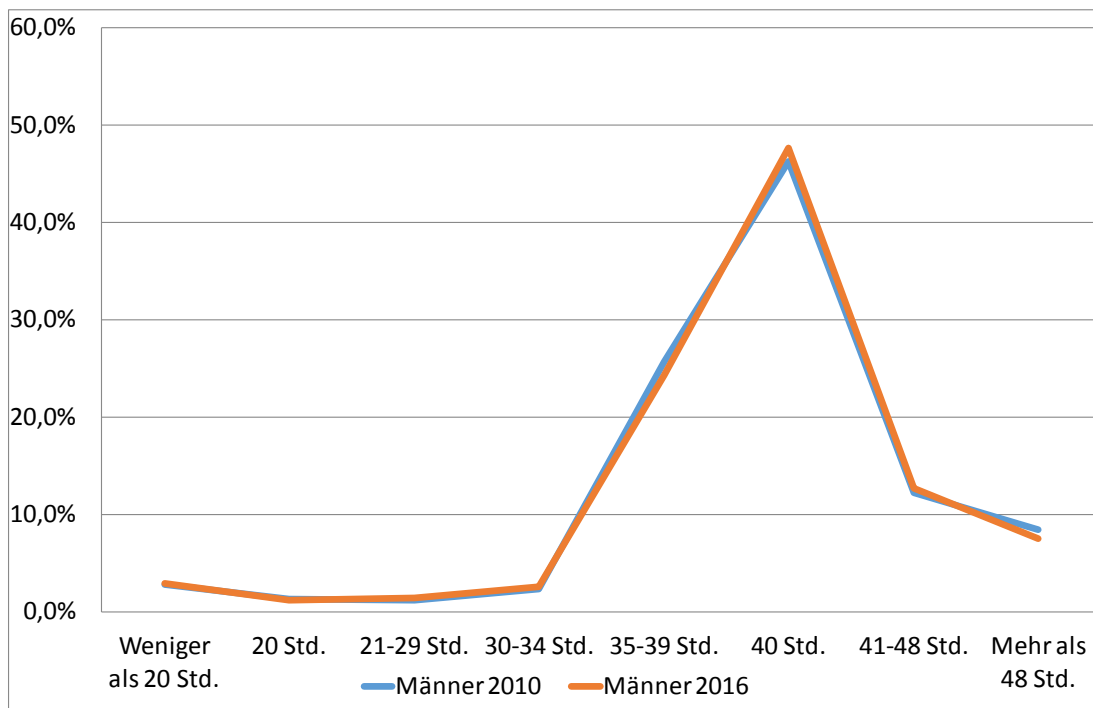
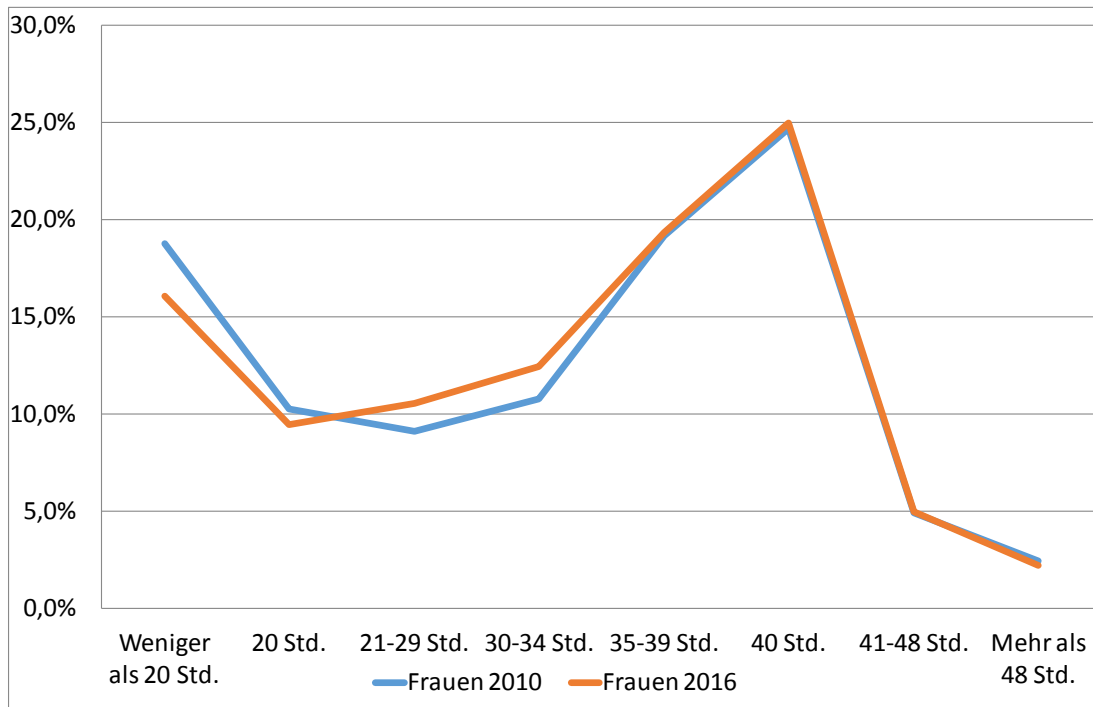


*normalerweise geleistete Stunden pro Woche, abhängig Beschäftigte

Quelle: Scientific use file des Labour Force Survey (2016), eigene Auswertungen

Welche Entwicklung gab es im Zeitvergleich bei den geschlechtsspezifischen Arbeitszeitprofilen? Wie Abbildung 2 zeigt, haben sich bei den männlichen Beschäftigten im Zeitvergleich nur geringfügige Veränderungen ergeben – in diesem Zusammenhang ist vor allem der Rückgang des Anteils derjenigen, die 48 Stunden und länger arbeiten, zu nennen. Dagegen sind die Verschiebungen bei den Frauen weitaus umfassender, hier lässt sich generell ein Trend zu längeren Arbeitszeiten feststellen, allerdings vor allem innerhalb des Teilzeitgeschehens. Auffallend ist, dass insbesondere der Anteil Frauen mit sehr kurzen Arbeitszeiten bis zu 20 Stunden (der klassische Minijob-Bereich) rückläufig ist, während sich ihr Anteil in den längeren Teilzeitformen erhöht hat.

Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Arbeitszeitprofile im Zeitvergleich*



*normalerweise geleistete Stunden pro Woche, abhängig Beschäftigte

Quelle: Scientific use file des Labour Force Survey (2010 und 2016), eigene Auswertungen

Arbeitszeiten in Abhängigkeit der Lebensphasen

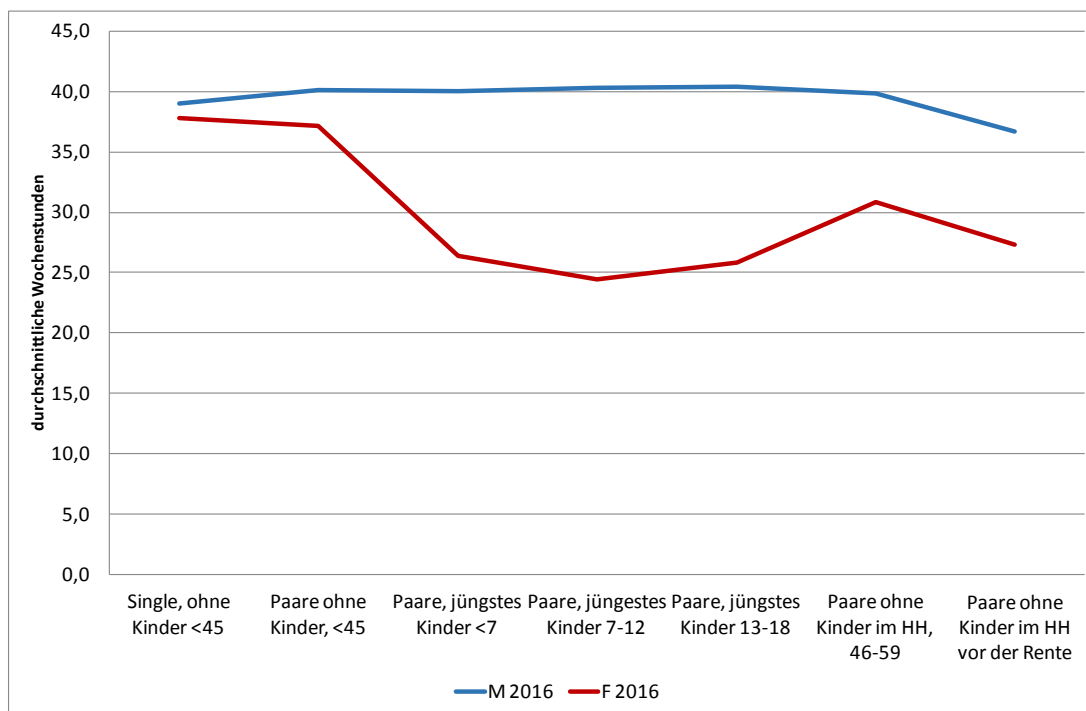
Die Entscheidung erwerbstätig zu sein und das gewählte Arbeitszeitvolumen von Frauen wird in Deutschland stärker als in den meisten anderen Ländern vom Familienstand und der Tatsache, dass betreuungspflichtige Kinder im Haushalt leben, beeinflusst (vgl. Kümmerling/Postels i.E.). Hinzu kommt, dass in vielen Fällen ein einmal gewähltes Arbeitszeitmodell nur schlecht reversibel ist – Stichwort: Teilzeitfalle (Bundesregierung 2011, 2017; Gensicke et al. 2010). Ursache hierfür sind auf der einen Seite Unternehmen, die Teilzeitbeschäftigten die Rückkehr oder Stundenaufstockung auf einen Vollzeitarbeitsplatz nicht ermöglichen, auf der anderen Seite aber auch die Spezialisierung der Partner auf bestimmte Lebensbereiche, die eine Neuorganisation der familiären Arbeitsteilung erschweren⁷. Die folgenden Analysen sollen zeigen, ob und inwieweit die Arbeitszeiten von Männern und Frauen sich weiterhin lebensphasenspezifisch deutlich unterscheiden oder ob der Einfluss der Lebensphase auf Arbeitszeitentscheidungen abgemildert werden konnte.

Wie in früheren Publikationen von uns auch wird für die folgenden Analysen das Lebensphasenmodell von Anxo et al. (2007, auch Anxo/Franz/Kümmerling 2013) verwendet, das den Lebensverlauf in verschiedene Haushaltstypen kategorisiert und so für Querschnittsbefragungen fassbar macht. Dabei geht das Modell nicht davon aus, dass jeder Mensch im Laufe seines Lebens notwendigerweise alle diese Lebensphasen durchläuft, sondern das Augenmerk liegt darauf, dass ein größerer Teil der Bevölkerung durch diese Lebensphasen abgebildet werden kann.⁸

⁷ Dies kann bspw. der Fall sein, wenn der teilzeitbeschäftigte Partner zusätzlich zur Kinderbetreuung und Haushaltsführung auch noch die Pflege der Eltern übernimmt.

⁸ 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), Paare ohne Kinder im Haushalt – die sogenannte Empty-Nest-Phase – und Paare ohne Kinder im Haushalt vor dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben.

Abbildung 3: Arbeitszeiten von Männern und Frauen in verschiedenen Lebensphasen (2016)*



*normalerweise geleistete Stunden pro Woche, abhängig Beschäftigte

Quelle: Scientific use files des Labour Force Survey (2016), eigene Auswertungen

Abbildung 3 zeigt deutlich, dass die Arbeitszeiten von Frauen auch in der Mitte der zweiten Dekade des 21. Jahrhunderts signifikant durch die spezifische Haushaltssituation oder Lebensphase determiniert sind, während die Arbeitszeiten der Männer davon nahezu unbeeinflusst bleiben. Zwar arbeiten Männer in jeder Lebensphase länger als Frauen, aber die Unterschiede sind vergleichsweise gering bei Männern und Frauen, die noch keine festen Partnerschaften eingegangen sind bzw. keinen gemeinsamen Haushalt gegründet haben. Im Vergleich dazu fallen die Arbeitszeitunterschiede in Paarhaushalten bereits höher aus⁹. Väter mit schulpflichtigen Kindern weisen etwas höhere Arbeitszeiten auf als Väter von Kleinkindern, wobei die Arbeitszeiten insgesamt bis kurz vor dem Eintritt in die Rentenphase vergleichsweise stabil sind. In Kontrast dazu unterscheiden sich die Arbeitszeiten von Müttern von denen von Frauen ohne Kinder eklatant. Es zeigt sich das typische „Badewannenmuster“.

⁹ Der Befund, dass der GTG in Paarhaushalten auch ohne Kinder deutlich höher ist als in Singlehaushalten wurde wiederholt festgestellt (z.B. Anxo/Franz/Kümmerling, 2013). Da den dargestellten Analysen keine Längsschnittdaten zugrundeliegen, können wir nur mutmaßen, ob dieses Muster einer rollenspezifischen Logik folgt, nach der Frauen in Paarhaushalten auch ohne Kinder mehr Zeit in den Haushalt und Männer in die berufliche Laufbahn investieren oder ob dies die Folge eines Selektionseffekts ist, in dessen Folge beruflich erfolgreiche Männer bessere Chancen auf dem Partnermarkt haben (Ludwig/Brüderl, 2018).

Frauen mit kleinen Kindern unter 7 Jahren im Haushalt arbeiten fast 10 Stunden kürzer als Frauen in Partnerschaften ohne Kinder und mehr als 13 Stunden weniger als Väter in der gleichen Lebensphase. Die Arbeitszeiten sind noch geringer für Frauen, deren jüngstes Kind zwischen 7 und 12 Jahre alt ist – inwieweit das darauf zurückzuführen ist, dass sich in dieser Gruppe auch Mütter befinden, deren Kinder noch nicht vom KiTa-Ausbau profitiert haben (Kohorteneffekt), oder die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass Mütter in dieser Gruppe mehrere Kinder haben, kann hier nicht überprüft werden. Auffällig ist jedoch: Während die Arbeitszeiten von Vätern, deren Kinder mit im Haushalt leben, konstant hoch sind, sind die der Mütter über die gesamten entsprechenden Lebensphasen hinweg konstant niedrig. Höhere Arbeitszeiten finden sich bei Frauen erst wieder in einer Lebensphase, in der entweder keine Kinder mehr im Haushalt leben oder die prokreative Phase vorbei ist. Auffallend ist jedoch, dass auch bei diesen Beschäftigtengruppen die durchschnittlichen Arbeitszeiten vergleichsweise gering sind und nicht an diejenigen von Frauen ohne Kinder oder Partnerschaft heranreichen.

Auf den ersten Blick lässt sich damit zunächst feststellen, dass sich an den grundlegenden lebensphasenspezifischen Unterschieden in den Arbeitszeiten von Männern und Frauen kaum Veränderungen ergeben haben: Kinder im Haushalt führen bei Frauen zu substantiellen Einschränkungen ihrer Arbeitszeit – die Arbeitszeiten von Vätern sind dagegen von ihren Kindern kaum beeinflusst (zu ähnlichen Ergebnissen auf Basis der tatsächlichen Arbeitszeiten vgl. u.a. Kümmerling/Postels/Slomka 2017 sowie Lietzmann/Wenzig 2017 auf Basis des PASS).

Erst der detailliertere Zeitvergleich offenbart, dass sich zwar bezüglich des grundlegenden Musters tatsächlich nicht viel getan hat, sich jedoch in den letzten sechs Jahren – auf Seiten der Frauen mit Betreuungspflichtigen Kindern im Haushalt – signifikante Niveauverschiebungen ergeben haben (Tabelle 3). Mütter arbeiten 2016 deutlich länger als noch sechs Jahre zuvor, besonders stark erhöht haben sich dabei die Arbeitszeiten von Müttern von Klein- und Kleinstkindern. Zudem ist festzustellen, dass sich der GTG mit Ausnahme der Lebensphase „Single“, verringert hat. Davon sind – nicht nur, aber besonders – die Lebensphasen mit Kindern betroffen und hier besonders die Lebensphase mit kleinen, noch nicht schulpflichtigen Kindern (Spalten 6 und 7)¹⁰. Diese Annäherung ist jedoch nahezu allein den Frauen zuzuschreiben. Zwar arbeiten Väter von noch nicht schulpflichtigen Kindern 2016 etwas kürzer als noch 2010 (Spalte 8), jedoch sind die Veränderungen hier noch so geringfügig, dass die Gefahr der Überinterpretation besteht.

¹⁰ Auch in der Gruppe derjenigen, die kurz vor der Rente stehen, sind deutliche Annäherungen feststellbar, diese sind aber auf kürzere Arbeitszeiten der Männer zurückzuführen.

Tabelle 3: Geschlechtsspezifische Auswirkungen der Lebensphase auf die Arbeitszeit im Zeitvergleich*

	Frauen 2010 (1)	Männer 2010 (2)	Frauen 2016 (3)	Männer 2016 (4)	GTG 2010 (5)	GTG 2016 (6)	F 2016 - F 2010 (7)	M 2016 – M 2010 (8)
Singles < 45 Jahre (ohne Kin- der im HH)	37,4	38,9	37,8	39,0	1,5	1,3	0,3	0,1
Paare < 45 Jahre (ohne Kin- der im HH)	36,9	40,1	37,1	40,1	3,2	3,0	0,2	0,0
Paare, jüngstes Kind <7 Jahre	24,7	40,2	26,4	40,0	15,5	13,6	1,7	-0,2
Paare, jüngstes Kind 7-12 Jahre	23,1	40,4	24,5	40,3	17,2	15,8	1,3	-0,1
Paare, jüngstes Kind 13-18 Jahre	24,4	40,3	25,9	40,3	15,9	14,5	1,4	0,0
Paare, 46- 59 Jahre (ohne Kin- der im HH)	30,6	39,7	30,9	39,8	9,1	8,9	0,3	0,1
Paare vor Eintritt in die Rente (ohne Kin- der im HH)	26,8	38,5	27,3	36,7	11,7	9,4	0,5	-1,8

*normalerweise geleistete Stunden pro Woche, abhängig Beschäftigte

Quelle: Scientific use files des Labour Force Survey (2010 und 2016), eigene Auswertungen

Die durchgeführten Analysen machen deutlich, dass Frauen und Mütter im Jahr 2016 auch über die Zeit stärker in den Arbeitsmarkt eingebunden sind als noch wenige Jahre zuvor – sie zeigen aber auch, dass Mütter und Frauen ohne Kinder weiterhin in deutlich verschiedenen Arbeitszeitrealitäten leben, während dies für Männer mit und ohne Kinder nicht der Fall ist. In der deutschen Vereinbarkeitsdiskussion wird Teilzeitarbeit häufig als Allheilmittel insbesondere für Mütter kleiner und Kleinstkinder angesehen – ungeachtet der insbeson-

dere mit kurzer und/oder unfreiwilliger Teilzeit verbundenen Nachteile für die eigene finanzielle Absicherung, den Erwerb von Rentenansprüchen und nicht zuletzt den individuellen Karriereweg (Bundesregierung 2011, 2017, Lewicki/Wigger 2013)¹¹.

Vor diesem Hintergrund wird im folgenden Kapitel untersucht, wie die Integration von Frauen und Müttern in Deutschland im Vergleich zu den anderen EU-Staaten gelingt. Dabei wird das Augenmerk sowohl auf die Erwerbstätigenquote als auch die Arbeitszeiten gelegt.

Arbeitszeiten und Arbeitsmarktintegration von Frauen und Müttern im europäischen Vergleich

Bereits in früheren Untersuchungen konnten wir zeigen, dass die Arbeitszeiten von Frauen in der EU sehr stark variieren, wobei die Arbeitszeiten der Frauen in Deutschland im EU-Vergleich besonders kurz ausfallen (Kümmerling/Jansen/Lehdorff, 2008; Kümmerling, 2013). Offensichtlich sind Frauen über die Arbeitszeit ganz unterschiedlich in den Arbeitsmarkt der jeweiligen Länder eingebunden. Um jedoch die Güte der Integration einer Personengruppe in den Arbeitsmarkt umfassend beurteilen zu können, müssen zwei Größen herangezogen werden: die Erwerbstätigenquote um festzustellen, wie hoch der Anteil der Erwerbstätigen einer Bevölkerungsgruppe ist, und die Arbeitszeit um festzustellen, in welchem Ausmaß eine Bevölkerungsgruppe in den Arbeitsmarkt eingebunden ist.

Dabei zeigt bereits ein deskriptiver Vergleich, dass die Frage der Inklusion von Frauen in den Arbeitsmarkt in den Ländern der EU unterschiedlich gelöst wird. Werden Erwerbstätigenquoten und Arbeitszeiten im Zusammenhang betrachtet (Tabelle 4), so scheint es zumindest vier unterschiedliche Lösungsstrategien zu geben:

1. Länder erreichen eine hohe Frauenerwerbstätigkeit bei hoher Teilzeitorientierung (insbesondere von Müttern). Dabei besteht die Gefahr, dass die Teilzeitbeschäftigung zu einer langfristigen, kaum mehr reversiblen Phase wird, was sich negativ auf Karrierepläne und die eigene finanzielle Absicherung auswirken kann. Die Erwerbstätigkeit der Frau hat hier vor allem den Status einer Hinzuverdienerin (Zelle 1)
2. Länder erzielen eine hohe Frauenerwerbsquote bei gleichzeitiger Vollzeitorientierung (Zelle 2). Diesen Ländern gelingt eine starke Integration von Frauen auf den Arbeitsmarkt. Die durchschnittlich den Männern ähnliche Arbeitszeit gewährleistet

¹¹ Auf der Webseite von „Erfolgsfaktor – Familie“ des BMFSFJ wird Teilzeitbeschäftigung als erstes in einer Liste familienfreundlicher Arbeitszeitangebote genannt. Teilzeitarbeit ist auch die von Unternehmen am häufigsten angebotene Flexibilitätsform (BMFSFJ, 2016b, S. 19).

Frauen eine eigenständige finanzielle Absicherung. Die hohen Erwerbsquoten sprechen dafür, dass die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eine Vollzeitbeschäftigung der Frau fördern¹².

3. Frauen sind aufgrund niedriger Erwerbsquoten und hoher Verbreitung von Teilzeitarbeit nur schwach in den Arbeitsmarkt integriert (Zelle 3). Es besteht eine hohe finanzielle Abhängigkeit von Frauen, insbesondere von Müttern.
4. Länder weisen eine niedrige Frauenerwerbsquote und niedrige Teilzeitquoten auf (Zelle 4). In diesen Ländern ist die Frauenerwerbstätigkeit insgesamt nur schwach ausgeprägt, dies gilt insbesondere für Mütter. Es herrscht eine Vollzeiterwerbskultur, die diejenigen, die – aus welchen Gründen auch immer – dieser nicht nachkommen können, aus dem Arbeitsmarkt herauskatapultiert.

Tabelle 4: Schema der Arbeitsmarktpartizipation von Frauen in der EU unter Berücksichtigung von Erwerbstätigen- und Teilzeitquote¹³

	Teilzeitquote hoch	Teilzeitquote niedrig
Erwerbstätigenquote hoch	(1) AT, DE, DK, FR, NL, SE, UK	(2) CZ, EE, FI, LT, LV, PT, SI
Erwerbstätigenquote niedrig	(3) BE, ES; LU, IE, IT, MT	(4) BG, CY, GR, HR, HU, PL, RO, SK

Quelle: Eurostat Tabellentool (abgerufen am 1.12.2018)

Werden die Länder der EU-27 diesem grob vereinfachten Schema zugeordnet, fällt auf, dass die Art und Weise wie Frauen in den Arbeitsmarkt integriert sind, sich nicht zufällig über die Länder der EU verteilt, sondern dass sich geographisch und (hier nicht überprüft aber wahrscheinlich) kulturell ähnliche Länderblöcke finden lassen. So gehören Länder mit einer hohen Teilzeitquote mit einer Ausnahme sämtlich zur EU-15 (Tabelle 4, Zellen 1 und 3), dabei findet sich die Kombination von hoher Erwerbstätigenquote bei starker Verbreitung von Teilzeit vor allem in West- und Nordeuropa. Durch geringe Teilzeitangebote (Tabelle 4, Zellen 2 und 4) zeichnen sich vor allem die neuen Mitgliedstaaten sowie Portugal, Finnland und Griechenland aus, wobei Portugal und Finnland zu den Ländern mit einer hohen und Griechenland zu denen mit einer geringen Frauenerwerbstätigenquote gehören.

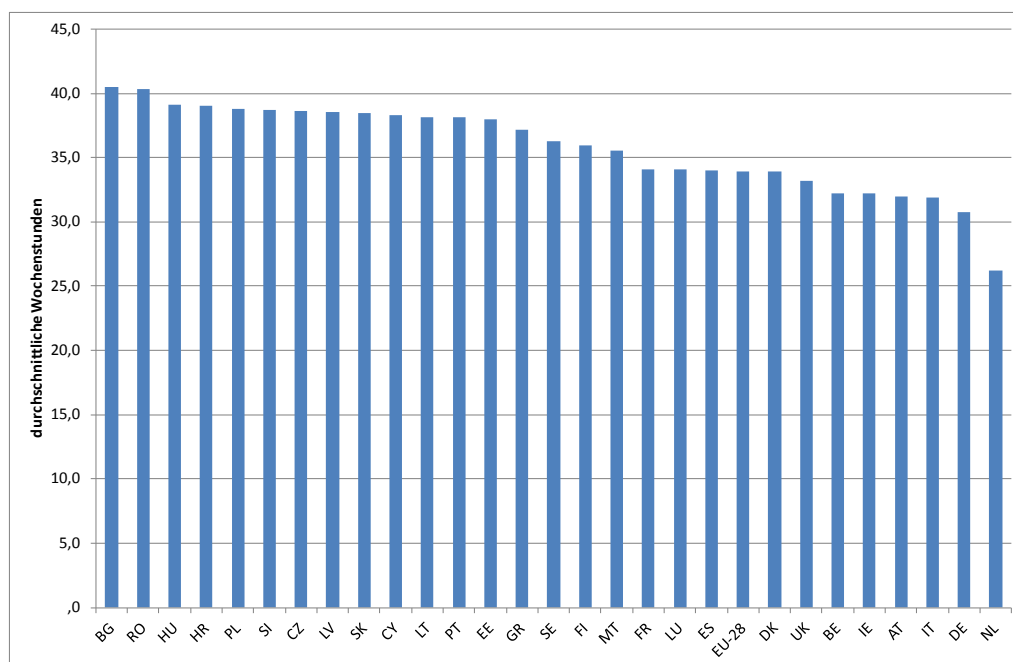
¹² Dabei bedeutet eine starke Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt nicht notwendigerweise, dass Mechanismen wie vertikale oder horizontale Segregation, bzw. der gender-pay gap außer Kraft gesetzt ist oder dass familiäre oder haushaltliche Pflichten zwischen den Geschlechtern gleich verteilt sind.

¹³ Für die Darstellung haben wir die Erwerbsquoten und die Teilzeitquoten jeweils in Abhängigkeit ihres arithmetischen Mittels dichotomisiert. Werte oberhalb des arithmetischen Mittels wurden in die Gruppe „hoch“, Werte unterhalb des arithmetischen Mittels entsprechend in die Gruppe „niedrig“ eingeteilt.

Die Kombination hoher weiblicher Erwerbstätigenquoten bei geringer Verbreitung von Teilzeitarbeit findet man vor allem in den Baltischen Ländern sowie in mittel- und osteuropäischen Staaten. Eine geographische Ausnahme bildet dabei Portugal (Zelle 2, Tabelle 4).

Dabei verschleiert die Betrachtung von Quoten die große Heterogenität, die für die weiblichen Arbeitszeiten typisch ist. Während z.B. die durchschnittliche Arbeitszeit von weiblichen Teilzeitbeschäftigten in Schweden im Jahr 2016 28,1 Stunden betrug, arbeiteten deutsche Teilzeitbeschäftigte im Schnitt nur 21,0 Stunden in der Woche. Der unterschiedliche Anteil Voll- und Teilzeitbeschäftigter sowie Unterschiede in den Zeitvolumina der Teilzeitangebote wirken sich auf die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen aus. So ist zu erklären, warum nicht nur die Arbeitszeiten zwischen Frauen aus Ländern mit ausgeprägtem Vollzeitregime bzw. hoher Teilzeitverbreitung stark variieren, sondern auch zwischen Ländern einer Zellengruppe. Abbildung 4 macht noch einmal grafisch deutlich, wie hoch die Varianz der Arbeitszeiten von Frauen ist. Zwischen Bulgarien (Zelle 4, Tabelle 4), dem Land mit den höchsten und den Niederlanden (Zelle 1, Tabelle 4), dem Land mit den niedrigsten Frauenarbeitszeiten, liegen mehr als 14 Stunden. Die Arbeitszeiten von Frauen in Deutschland verfehlen mit durchschnittlich 30,8 Wochenstunden deutlich den EU-Durchschnitt und belegen – wie auch 2006 (Kümmerling/Jansen/Lehndorff, 2008) – hinter den Niederlanden den zweitletzten Platz. Dass die durchschnittlichen Arbeitszeiten in Schweden höher sind als in Finnland, zeigt noch einmal auf, wie unterschiedlich Teilzeit von Beschäftigten und Unternehmen interpretiert werden kann.

Abbildung 4: Durchschnittliche Arbeitszeiten von Frauen in der EU-28



Quelle: Scientific use files des Labour Force Survey (2016). Eigene Auswertungen

Im Kontext des deutschen Wohlfahrtsstaats mit seinem traditionell starken, sich aktuell jedoch in der Transformation befindenden, männlichen Familienernährermodell erscheint die hohe Teilzeitquote unter Frauen und die damit verbundene geringe durchschnittliche Wochenstundenanzahl der Preis für eine hohe Frauen- und Müttererwerbsquote. Tatsächlich arbeiten in Deutschland Frauen ohne Kinder unter 15 Jahren im Haushalt durchschnittlich 6,1 Stunden länger als Mütter – nur in Österreich fällt der Unterschied in der Arbeitszeit von Frauen mit und ohne Kindern noch höher aus. Tabelle 5 zeigt dabei sehr eindrücklich, dass das Phänomen, dass Mütter mit geringeren Arbeitszeiten in den Arbeitsmarkt eingebunden sind, keinesfalls die Regel ist. Tatsächlich arbeiten Mütter nur in acht¹⁴ Ländern der EU substanziell, das heißt mehr als zwei Stunden, kürzer als Frauen ohne Kinder.

Wie steht es nun um die Beobachtung des Statistischen Bundesamts (2018a), dass die Müttererwerbstätigkeit in Deutschland über dem EU-Durchschnitt liegt? Tabelle 4 zeigt, dass der Wert dieser Aussage etwas relativiert wird, wenn man sich anschaut, dass dies auch und viel deutlicher für Frauen ohne Kinder gilt. Setzen wir die Erwerbstätigenquote von Frauen mit und ohne Kinder zueinander in Bezug, sehen wir zudem, dass Deutschland, zusammen mit Estland, Irland und Großbritannien zu den vier EU-Ländern gehört, in denen Mütter im Vergleich zu Frauen ohne Kinder *schlechter* in den Arbeitsmarkt eingebunden sind. Kinder zu haben ist für Frauen in Deutschland also – trotz aller Erfolge und der hohen Erwerbstätigenquote – weiterhin ein gewichtiger Faktor für das Ausmaß der Einbindung in den Arbeitsmarkt.

¹⁴ Es handelt sich dabei um Großbritannien, Italien, Irland, Luxemburg, Malta, die Niederlande und Österreich.

Tabelle 5: Erwerbsbeteiligung von Frauen mit und ohne Kinder in der EU-28 (2016)

	Erwerbstätigenquote (in %)			Arbeitszeiten (in Std.)*		
	Frauen ohne Kinder	Mütter	Differenz (Prozentpunkte)	Frauen ohne Kinder	Mütter	Differenz (Prozentpunkte)
AT	68,2	76,8	-8,6	34,4	27,2	7,2
BE	59,0	71,7	-12,7	32,5	31,8	0,6
BG	62,9	68,3	-5,4	40,6	40,4	0,2
CY	63,1	67,7	-4,6	38,8	37,6	1,2
CZ	70,6	71,2	-0,6	38,9	38,1	0,8
DE	76,3	74,2	2,1	32,5	26,3	6,1
DK	72,0	83,1	-11,1	33,4	34,6	-1,2
EE	76,6	70,9	5,7	38,1	37,8	0,2
ES	57,9	61,6	-3,7	34,4	33,3	1,0
FI	71,4	74,6	-3,2	36,0	35,6	0,4
FR	62,5	71,4	-8,9	34,1	34,2	-0,1
GR	43,6	53,9	-10,3	37,2	37,0	0,2
HR	50,9	65,8	-14,9	39,1	38,9	0,3
HU	66,4	66,5	-0,1	39,2	39,0	0,2
IE	67,3	63,7	3,6	33,4	30,7	2,7
IT	51,9	55	-3,1	32,6	30,5	2,1
LT	72,4	80,4	-8,0	38,1	38,3	-0,2
LU	63,5	69,9	-6,4	35,0	32,2	2,8
LV	71,6	75,2	-3,6	38,4	38,6	-0,2
MT	55,4	59,1	-3,7	37,0	33,1	3,8
NL	68,0	77,1	-9,1	27,2	24,5	2,7
PL	58,8	68,9	-10,1	38,9	38,6	0,2
PT	61,7	76,8	-15,1	37,9	38,5	-0,5
RO	55,1	62,6	-7,5	40,4	40,3	0,1
SE	74,3	87,7	-13,4	36,1	36,4	-0,3
SI	57,5	80,4	-22,9	38,7	38,7	0,0
SK	65,8	65,6	0,2	38,8	37,7	1,1
UK	73,5	71,7	1,8	35,3	29,7	5,5
EU-28	65,0	68,5	-3,5	34,7	32,6	2,1

*normalerweise geleistete Stunden pro Woche, abhängig Beschäftigte, Frauen ohne Kinder unter 15 Jahren im Haushalt

Quelle: Scientific use files des Labour Force Survey (2016), eigene Auswertungen. Erwerbstätigenquote Frauen ohne Kinder: Tabellentool Eurostat (abgerufen am 08.10.2018); Erwerbstätigenquote von Müttern: Destatis (2018a)

Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Fachkräfteknappheit, aber auch zur Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele der Europäischen Union hat die deutsche Politik seit mehr als einer Dekade vermehrt Anstrengungen unternommen, Frauen und insbesondere Mütter besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mit Erfolg: Die Erwerbstätigenquoten von Frauen und Müttern sowie ihre durchschnittlichen Arbeitszeiten haben sich im Zeitverlauf erhöht. Dabei ist allerdings die Verlängerung der Arbeitszeit einer Verschiebung zwischen den Teilzeitformen geschuldet: Der Anteil Frauen mit kurzer Teilzeit nimmt ab, während mehr Frauen längere Teilzeit bzw. kurze Vollzeit arbeiten. Die Analyse der Arbeitszeiten nach Lebensphasen zeigt zudem, dass sich im Zeitverlauf vor allem die Arbeitszeiten von Müttern mit betreuungspflichtigen Kindern im Haushalt substantiell und stärker als die Arbeitszeiten der anderen weiblichen Beschäftigungsgruppen erhöht haben. Dies könnte ein Hinweis dafür sein, dass die beschriebenen familienpolitischen Maßnahmen Wirkung zeigen. Unsere Auswertungen haben jedoch auch ergeben, dass sich auf der Seite der Männer auch zehn Jahre nach Einführung der neuen Elternzeitregelung kaum Veränderungen ihrer Arbeitszeit nachweisen lassen und ihre Arbeitszeiten auch im Zeitvergleich stabil sind.

Betrachtet man die Arbeitszeiten von Frauen mit und ohne Kinder in Deutschland im europäischen Vergleich, so fällt auf, dass die Erwerbstätigenquote überdurchschnittlich hoch ist, während die Arbeitszeiten beider Beschäftigtengruppen die zweitniedrigsten in der EU sind. Zudem ist der Arbeitszeitunterschied zwischen Frauen ohne und mit betreuungspflichtigen Kindern im Haushalt in Deutschland besonders ausgeprägt.

Wir führen diese persistenten Muster auf die bremsende Wirkung des Ehegattensplittings zurück, das flankiert von der beruflichen Geschlechtersegregation und der geringeren Entlohnung typischer Frauenberufe eine geschlechtsspezifische Rollenaufteilung manifestiert¹⁵. Die Ausgestaltung der Elternzeit fördert zwar die stärkere Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung, die Tatsache, dass nur eine Minderheit der Väter die Elternzeit überhaupt in Anspruch nimmt und diese mehrheitlich nur die zwei sog. Vätermomente, zeigt, dass hier noch Optimierungsbedarf besteht. In der Konsequenz der Gemengelage führen auch rein ökonomische Nutzenabwägungen dazu, dass das Familienmodell des Hauptverdieners perpetuiert wird.

Hinzu kommen sich zwar verändernde, aber derzeit noch uneindeutige, teils widersprüchliche Wertvorstellungen in der deutschen Gesellschaft. Zwar kam die Umfrage „Familien in Deutschland“ (FiD) bereits 2012 zu dem Ergebnis, dass rund 60 Prozent der Paare, deren

¹⁵ Vgl. dazu auch Boll (2017), die darstellt, wie betriebliche Arbeitszeitroutinen ebenfalls dazu beitragen, eine traditionelle Arbeitsteilung zu fördern (auch Bundesregierung 2017).

jüngstes Kind zwischen ein und drei Jahre alt ist, sich wünschen, Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und Haushaltspflichten im gleichen Umfang untereinander aufzuteilen (Schröder/Siegers/Spieß, 2012). Auf der anderen Seite ergab eine Befragung von Frauen zwischen 18 und 60 Jahren, dass Mütter durchschnittlich erst 3 Jahre und 2 Monate nach der Geburt ihres Kindes wieder Teilzeit arbeiten sollten (wobei Teilzeit mit 15 Stunden definiert wurde), während eine Vollzeittätigkeit erst wiederaufgenommen werden sollte, wenn das Kind das 7. Lebensjahr abgeschlossen hat (Lietzmann/Wenzig, 2017). Wie Kümmerling und Postels (i.E.) in einer ländervergleichenden Studie zeigen konnten, wird die Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen, wie z.B. die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen, durch länderspezifische Geschlechterrollenvorstellungen beeinflusst. Normative Vorstellungen darüber, wann und in welchem Ausmaß eine gute Mutter einer Erwerbstätigkeit nachgehen darf, können sich also auf ihr Erwerbsverhalten auswirken. Steuerliche Instrumente wie das Ehegattensplitting können diesen Effekt noch verstärken, indem sie ein normgerechtes Verhalten ökonomisch rational erscheinen lassen.

Fazit: Auch wenn unsere Analysen aufgrund ihres Querschnittscharakters keine kausalen Schlüsse zulassen, so spricht doch viel dafür, dass die Einführung der Elternzeit und der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen die Erwerbstätigkeit zumindest einiger weiblicher Beschäftigtengruppen unterstützt haben¹⁶. Nun müssen die Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass auch Väter sich ihren Wunsch nach mehr Teilhabe am Familienleben erfüllen können (BMFSFJ, 2016c; BMFSFJ 2017) – die Einführung von Elterngeld Plus und das beschlossene Gesetz zur Brückenteilzeit können Schritte in die richtige Richtung sein.

¹⁶ Zur selektiven Wirkung des Elterngeldes vgl. Menke/Klammer (2017)

Literatur

- Anxo, Dominique / Fagan, Colette / Cebrian, Inmaculada / Moreno, Gloria** 2007: Patterns of labour market integration in Europe – a life course perspective on time policies. In: Socio-Economic Review 5 (2), pp.233–260
- 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)
- Boll, Christina** 2016: Die Arbeitsteilung im Paar – Theorien, Wirkungszusammenhänge, Einflussfaktoren und exemplarische empirische Evidenz. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Internetdokument (abgerufen am 01.12.2018 <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/article/51.expertisen.html>)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)** 2017: Familienreport 2017. Leistungen – Wirkungen – Trends. Internetdokument (abgerufen am 06.11.2017)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)** 2016: Bilanz 10 Jahre Elterngeld. Online-Dokument. Internetdokument (abgerufen am 30.10.2018, <https://www.bmfsfj.de/blob/113300/8802e54b6f0d78e160ddc3b0fd6fbc1e/10-jahre-eltern-geld-bilanz-data.pdf>)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)** 2016b: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016. Internetdokument (abgerufen am 06.11.2018, <https://www.bmfsfj.de/blob/95434/ede1131bedf5bbbb477cfd478bcc1b7/unternehmens-monitor-familienfreundlichkeit-2016-broschuere-data.pdf>)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)** 2016c: Väterreport. Vater sein in Deutschland heute. Internetdokument (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport/112722> abgerufen am 06.11.2018)
- Bundesregierung** 2017: Zweiter Gleichstellungsbericht. BT-Drucksache 18/12840, Berlin
- Bundesregierung** 2011: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. BT-Drucksache 17/6240, Berlin
- Destatis** 2018a: Erwerbstätigkeit von Müttern: Deutschland über EU-Durchschnitt. Internetdokument (abgerufen am 06.11.2018 https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/BevoelkerungSoziales/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige_Muetter.html)
- Destatis** 2018b: Teilzeittätigkeit. Internetdokument (abgerufen am 22.11.2018, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/Begriffe/Teilzeittaetigkeit.html>)
- Geis, Wido** 2017: Mütter kehren früher in den Job zurück. IW-Kurzberichte 45/2017
- Geis-Thöne, Wido** 2018: Elterngeld: Ein Gewinn für die Gleichstellung der Geschlechter. IW-Kurzbericht 65/2018
- Gensicke, Miriam / Herzog-Stein, Alexander / Seifert, Hartmut / Tschersich, Nikolai** 2010: Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich. In: WSI-Mitteilungen 4/2010, S. 179–187
- Kluge, Jochen / Schmitz, Sebastian** 2014: Social Norms and Mothers' Labor Market Attachment: The Medium-Run Effects of Parental Benefits, IZA Discussion Paper 8115

- Kümmerling, Angelika** 2015: Beschäftigungsentwicklung und Arbeitszeiten von Frauen in Deutschland – eine Erfolgsstory? In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 69 (1), S. 23–30
- Kümmerling, Angelika** 2013: Arbeiten und Leben in Europa: Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus einer Lebensphasenperspektive. Internet-Dokument. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2013-02 <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2013/report2013-02.php>
- Kümmerling, Angelika / Jansen, Andreas / Lehndorff, Steffen** 2008: Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2008-04 <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2008/report2008-04.php>
- Kümmerling, Angelika / Lazarevic, Patrick** 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, Angelika / Postels, Dominik** i.E.: Ist die Geschlechterrolleneinstellung entscheidend? Die Wirkung länderspezifischer Geschlechterkulturen auf die Arbeitszeiten von Frauen. Manuskript under revision
- Kümmerling, Angelika / Postels, Dominik / Slomka, Christine** 2017: Zufriedenheit mit der Arbeitszeit – wie kann sie gelingen? Eine Analyse der Arbeitszeiten nach Geschlecht und Statusgruppen. Forschungsförderung Working Paper, Nr. 54. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung
- Kümmerling, Angelika / Postels, Dominik / Slomka, Christine** 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, 2015-02 <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2015/report2015-02.php>
- Ludwig, Volker / Brüderl, Josef** 2018: Is There a Male Marital Wage Premium? New Evidence from the United States. American Sociological Review 83 (4), pp. 744–770
- Lewicki, Maria / Wigger, Berthold U.** 2013: Wer ist von Altersarmut bedroht? In: Wirtschaftsdienst 2013
- Lillemeier, Sarah** 2016: Der “Comparable Worth“-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap. Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen. Düsseldorf: WSI, Working Paper Nr. 205
- Lietzmann, Torsten / Wenzig, Claudia** 2017: Arbeitszeitwünsche und Erwerbstätigkeit von Müttern. Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen. IAB-Kurzbericht 10/2017
- Menke, Katrin / Klammer, Ute** 2017: Mehr Geschlechtergerechtigkeit – weniger soziale Gerechtigkeit? Familienpolitische Reformprozesse in Deutschland aus intersektionaler Perspektive. In: Sozialer Fortschritt 66 (3/4), S. 213–228
- Pfau-Effinger, Birgit** 2012: Women’s Employment in Institutional and Cultural Context. International Journal of Sociology and Social Policy 32 (9), pp. 530–542
- Schief, Sebastian** 2003: Arbeitszeiten in Deutschland: Eine Frage der Messung? Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36, S. 187–198
- Schröder, Mathis, Siegers, Rainer, Spieß, C. Katharina** 2012: Familien in Deutschland (FiD) – Enhancing Research on Families in Germany. SOEPpapers Nr. 556

Die Autorin:

**Dr. Angelika Kümmerling**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
der Forschungsabteilung
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation (AZAO)

Kontakt: angelika.kuemmerling@uni-due.de

IAQ-Report 2018-08

Redaktionsschluss: 05.12.2018

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

Redaktion:

Ute Klammer
ute.klammer@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.