

IAB-Kurzbericht

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten hat seit 1991 um 5,7 Prozentpunkte zugenommen. Damit war 2010 die Hälfte aller Beschäftigten weiblich. Im gleichen Zeitraum stieg ihr Anteil am Arbeitsvolumen um 4,5 Prozentpunkte und lag 2010 bei nur 43 Prozent.

■ Denn die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit beschränkte sich auf die Teilzeitarbeit einschließlich der geringfügigen Beschäftigung. Insgesamt stieg die Zahl der beschäftigten Frauen um 16 Prozent, das von ihnen geleistete Arbeitsvolumen aber nur um 4 Prozent. Ein etwas höheres Arbeitsvolumen wird heute also von deutlich mehr Arbeitnehmerinnen als früher erbracht.

■ Gemessen an ihren Arbeitszeitwünschen würden fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und zwei Drittel der Mini-Jobberinnen die vereinbarte Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten. Hier besteht noch beachtliches Arbeitszeitpotenzial, das bei entsprechend vorhandenen Rahmenbedingungen erschlossen werden kann.

■ Neben Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung würden dabei eine bessere Betreuung für Kinder im Krippen- und im Schulkindalter, familienfreundliche Arbeitsmodelle sowie eine ausgewogene Arbeitsaufteilung in den Familien helfen.

Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit

Viele Frauen würden gerne länger arbeiten

von Susanne Wanger

Frauen haben ihre Position am Arbeitsmarkt selbst in der Krise ausgebaut und stellen mittlerweile fast die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland. Dies allein spiegelt ihre tatsächliche Teilhabe am Erwerbsleben allerdings nur bedingt wider. Die unterschiedlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern müssen mit einbezogen werden, um ein differenziertes Bild ihrer Erwerbsbeteiligung zu zeichnen. In Verbindung mit einer Untersuchung der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten zeigt sich, dass vor allem bei teilzeitbeschäftigten Frauen noch ein beachtliches Arbeitszeitpotenzial besteht.

Auf den ersten Blick scheinen Frauen die gleichen Arbeitsmarktchancen zu haben wie Männer: Knapp die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland waren im Jahr 2010 Frauen – 1991 betrug ihr Anteil noch rund 44 Prozent. Insbesondere strukturelle Verschiebungen hin zum Dienstleistungsbereich und die gestiegene Bildungsbeteiligung von Frauen haben diese Entwicklung getragen. Auch der gesellschaftliche Wertewandel trug dazu bei, dass es heute

für die meisten Frauen zur Lebensplanung gehört, einen Beruf zu erlernen und auszuüben. Daneben machen ökonomische Aspekte die Erwerbstätigkeit für Frauen immer wichtiger: das erhöhte Scheidungsrisiko, die zunehmende, fast ausschließlich weibliche Familienform des Alleinerziehens, institutionelle Veränderungen wie die Hartz-IV-Reformen oder die Umgestaltung des Unterhaltsgesetzes sowie die Notwendigkeit einer eigenen existenzsichernden Altersvorsorge. Allerdings wäre es vornehmlich, angesichts gestiegener Erwerbstätigenzahlen eine uneingeschränkt positive Bilanz zu ziehen: Denn sie allein spiegeln die tatsächliche Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit keineswegs vollständig wider, da sie die unterschiedlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern vernachlässigen.

Erst das Arbeitsvolumen – also das Produkt aus Personen und geleisteter Arbeitszeit – ergibt ein umfassendes Bild. In seiner Arbeitszeitrechnung (vgl. Infokasten auf Seite 8) bezieht das IAB diese Aspekte der Erwerbsbeteiligung mit ein. Dieser Kurzbericht stellt daraus aktuelle Ergebnisse zur Entwicklung von Beschäftigung, Arbeitszeit

und Arbeitsvolumen von Frauen und Männern vor. In Verbindung mit Ergebnissen aus dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP, vgl. Infokasten auf Seite 8) zu Arbeitszeitpräferenzen zeigt sich, dass bei der Arbeitszeit Wunsch und Wirklichkeit häufig nicht übereinstimmen.

■ Vollzeit- versus Teilzeitbeschäftigung

Bei Frauen und Männern hat sich die Beschäftigung seit der Wiedervereinigung sehr unterschiedlich entwickelt. Während die Zahl der beschäftigten Männer zwischen 1991 und 2010 deutlich abgenommen hat (-8 %), stieg sie bei den Frauen um 16 Prozent (vgl. **Abbildung 1** und ausführliche Tabelle zu diesem Kurzbericht im Internet unter www.iab.de). Ausschlaggebend für die unterschiedliche Entwicklung ist die Teilzeitbeschäftigung, denn die Vollzeitbeschäftigung ging im Beobachtungszeitraum insgesamt kräftig zurück (-20 %) – bei Frauen und Männern gleichermaßen.

Bei den Frauen gingen die Verluste bei der Vollzeitarbeit mit starken Gewinnen bei der Teilzeitbeschäftigung einher. Letztere hat sich seit 1991 fast

verdoppelt. Im Jahr 2010 waren über 9,3 Mio. Frauen teilzeitbeschäftigt. Die Zunahme verteilt sich etwa gleich auf reguläre Teilzeit und Mini-Jobs. Auch immer mehr Männer arbeiten in Teilzeit, insgesamt lag ihre Zahl 2010 bei 3,2 Mio. Das sind 2,4 Mio. mehr als 1991, allerdings konnte diese Zunahme die Verluste bei der Vollzeit nicht ausgleichen. Bei diesen zusätzlichen Teilzeitbeschäftigten der Männer handelt es sich größtenteils um Mini-Jobs. Der Anteil der Männer an allen Teilzeitbeschäftigten betrug 2010 rund 25 Prozent (1991: 14 %) – das bestätigt, dass Teilzeit immer noch mehrheitlich eine weibliche Beschäftigungsform ist.

Infolge der gegenläufigen Entwicklungen bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung ist die Teilzeitquote in den vergangenen 20 Jahren stetig gestiegen. Im Jahr 2010 arbeiteten 52,1 Prozent der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit (1991: 30,7 %). Bei den Männern waren es 17,6 Prozent, wobei sich ihre Teilzeitquote in den Jahren 1991 bis 2010 um 13,7 Prozentpunkte erhöht hat.

Während der Wirtschaftskrise 2008/2009 verlief die Beschäftigungsentwicklung bei Männern und Frauen besonders unterschiedlich. Dies ist vor allem auf die Beschäftigungs- und Arbeitszeitstrukturen in den Wirtschaftszweigen – die mehr oder weniger von der Krise betroffen waren – zurückzuführen. So ging die Beschäftigung krisenbedingt vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und bei der Zeitarbeit zurück, die traditionell durch einen hohen Männeranteil geprägt sind. In diesen Wirtschaftszweigen brach die Vollzeitbeschäftigung deutlich ein. Dagegen hat die Beschäftigung im weiblich dominierten Dienstleistungsbereich mit seiner ausgeprägten Teilzeitbeschäftigung auch während der Krise weiter zugelegt.

■ Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit

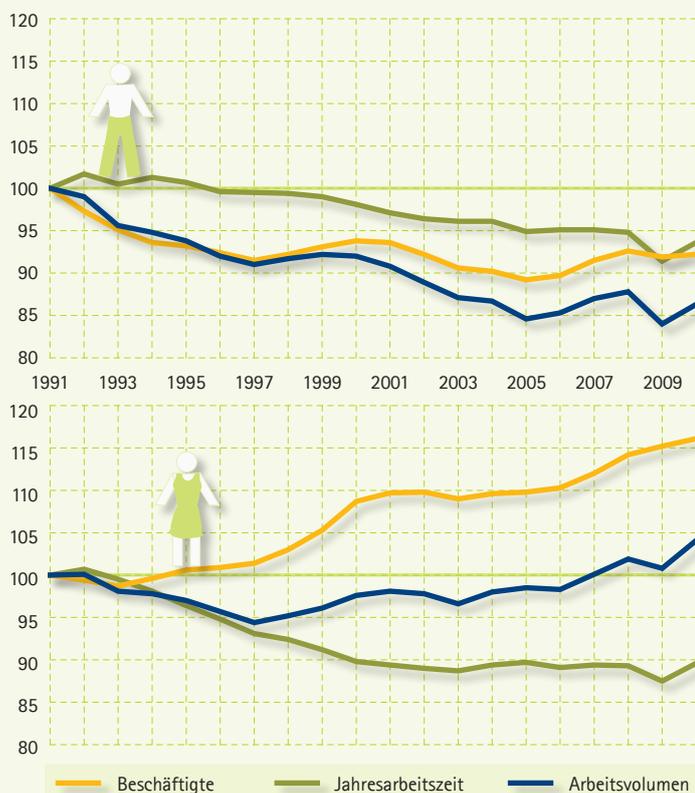
Teilzeit ist eine sehr heterogene Beschäftigungsform. In der IAB-Arbeitszeitrechnung zählen zum einen die regulär Teilzeitbeschäftigten dazu, das sind die Sozialversicherungspflichtigen und die Beamten in Teilzeit. Zum anderen sind es die ausschließlich geringfügig Beschäftigten, also Arbeitnehmer, deren Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400 Euro nicht überschreitet, sowie Personen mit Ein-Euro-Jobs.

Häufig werden alle Teilzeitformen der atypischen Beschäftigung zugerechnet, da sie in bestimmten Aspekten – z. B. hinsichtlich der Arbeitszeit und Verdienste sowie der Stabilität und der Qualität der

Abbildung 1

Beschäftigte, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in Deutschland

Jahresdurchschnitte 1991 bis 2010 nach Geschlecht, Indexwerte (1991 = 100)



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: Februar 2011.

© IAB

Beschäftigung – vom Normalarbeitsverhältnis abweichen können (Mückenberger 1985). Allerdings ist diese Einordnung bei der sozialversicherungspflichtigen Teilzeit umstritten, da diese Beschäftigungsverhältnisse häufig nur hinsichtlich der Stundenzahl von einer Vollzeittätigkeit abweichen. Zum Teil wird eine Stundengrenze – z. B. unter 20 Wochenstunden – für die Zuordnung zur atypischen Beschäftigung gewählt. Entscheidend ist letztlich das monatliche Einkommen und der damit verbundene Aufbau von Anwartschaften auf Versicherungs- und Sozialleistungen. Dagegen ist die Zuordnung der Mini-Jobs zu der atypischen Beschäftigung nicht strittig, weil sie üblicherweise nicht zu einer Einbeziehung in das soziale Sicherungssystem führen. So arbeiten Mini-Jobber überdurchschnittlich häufig für niedrige Stundenlöhne. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass ihnen zum Teil Ansprüche wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie bezahlter Urlaub vorenthalten werden (Kalina/Weinkopf 2008).

Bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen kam es insbesondere nach den Hartz-II-Reformen im Jahr 2003 zu einer starken Zunahme (vgl. **Abbildung 2**). Diese dürfte auf die gesetzlichen Änderungen (Anhebung der Verdienstgrenze, Wegfall der Stundengrenze) und damit verbundene Anreizeffekte für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber zurückzuführen sein. Ein Teil der zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisse nach der gesetzlichen Neuregelung dürfte aus der Schattenwirtschaft kommen und legalisiert worden sein. Auch die Zahl der regulären Teilzeitjobs hat sich in den vergangenen Jahren – insbesondere im Dienstleistungssektor – deutlich erhöht. Deshalb ist der Anteil der geringfügigen Beschäftigten an allen Teilzeitbeschäftigten von 1991 bis 2010 nur um 2 Prozentpunkte auf 47 Prozent gestiegen. Bei Männern liegt dieser Anteil deutlich höher als bei Frauen (63 % gegenüber 43 %). Häufig sind Schüler, Studenten und Rentner geringfügig beschäftigt, also Personen, die nicht zum Kern des Arbeitsangebots gezählt werden: Bei den Männern ist z. B. jeder zweite geringfügig Beschäftigte unter 25 oder über 65 Jahre alt, bei den Frauen nur jede vierte. Geringfügig beschäftigte Männer arbeiten am häufigsten als Fahrer und Lagerarbeiter, Frauen meist als Raumreinigerin oder Verkäuferin. In einzelnen Branchen wie der Gebäudereinigung oder der Gastronomie stellen Mini-Jobs inzwischen über 40 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse.

■ Motive für die Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit wird von Beschäftigten und Betrieben aus mehreren, teils sehr unterschiedlichen Gründen gewählt. Aus betrieblicher Sicht halten sich vom Markt bestimmte Motive – wie aktueller Personalbedarf, flexible Betriebszeiten sowie die Überbrückung vorübergehender Engpässe – und Mitarbeiterwünsche die Waage. Daneben spielen institutionelle Gründe wie das Teilzeitgesetz und die Elternzeit eine Rolle. Die Betriebe schätzen die Teilzeitarbeit unter wirtschaftlichen Aspekten weit überwiegend als sehr vorteilhaft ein, da sie insbesondere die betriebliche Flexibilität und Produktivität fördert (Wanger 2006).

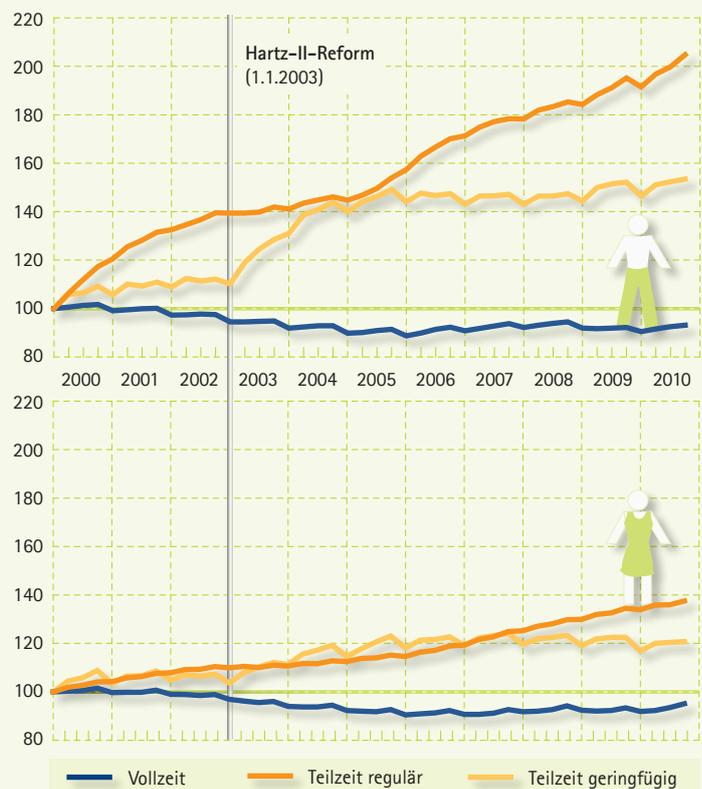
Das Hauptmotiv für die Beschäftigten, in Teilzeit erwerbstätig zu sein, sind die größeren individuellen Freiräume, die sie bietet, um berufliche und familiäre Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. Dies war im Jahr 2009 laut Mikrozensus für 52 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen, aber nur für 8 Prozent der Männer der wesentliche Beweggrund (Statistisches Bundesamt 2010a).

Fast immer sind es die Frauen, die mit der Familiengründung ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen

Abbildung 2

Entwicklung der Erwerbsformen 2000 bis 2010

Quartalswerte nach Geschlecht, Indexwerte (I. Quartal 2000 = 100)



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: Februar 2011.

© IAB

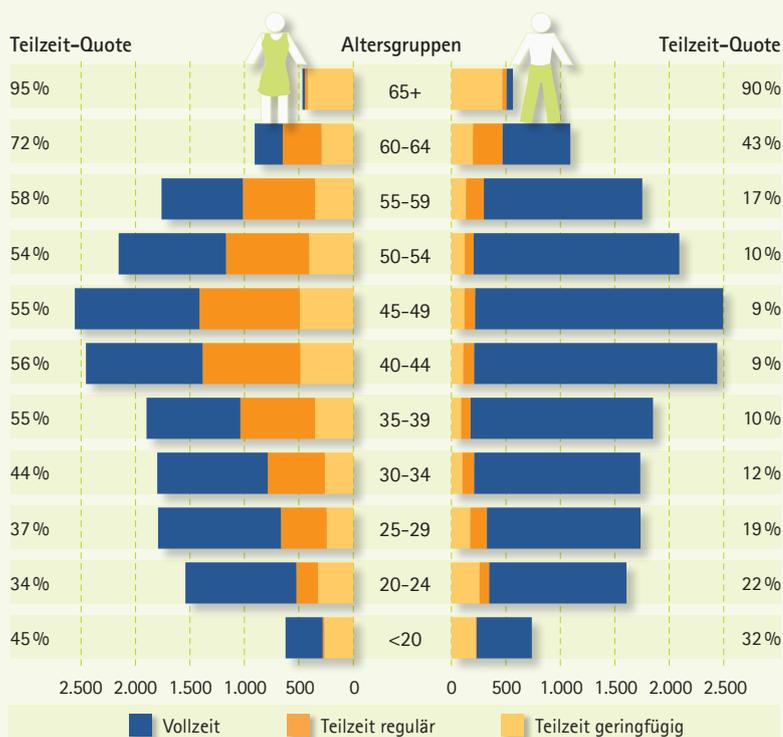
oder reduzieren. Zwar kehren Mütter heute im Schnitt wesentlich häufiger und früher wieder ins Berufsleben zurück als noch die Generation vor ihnen (Vogel 2009), dann aber oft auf eine Teilzeitstelle. Viele Mütter reduzieren ihre Arbeitszeit auf Dauer und bleiben auch dann teilzeitbeschäftigt, wenn die Kinder älter sind. Neben der Betreuung von Kindern übernehmen Frauen auch überwiegend die Pflege von älteren Angehörigen und schränken dafür ihre Erwerbstätigkeit ein (Runde et al. 2009). Dies dürfte dafür verantwortlich sein, dass auch in den Altersgruppen ab 45 Jahren die Teilzeitquoten bei Frauen auf hohem Niveau verweilen (vgl. **Abbildung 3**).

Männer arbeiten Teilzeit vornehmlich dann, wenn sie in den Arbeitsmarkt eintreten, z. B. während Schule und Studium oder wenn sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden, etwa in Form von Altersteilzeit. Während der Familienphase – also in dem Zeitraum, in den die Familiengründung und Kindererziehung fällt – arbeiten sie dagegen meist Vollzeit (vgl. **Abbildung 3**). Die Einführung des Elterngeldes hat zwar die Anreize für Männer erhöht, sich stärker an der Erziehung der Kinder zu beteiligen, jedoch wählen Männer in der Regel nur die zweimonatige Elternzeit. Danach kehren sie meist ohne Stundenreduzierung

wieder auf ihren Arbeitsplatz zurück, um ihr berufliches Fortkommen nicht zu gefährden (Pfahl/Reuyß 2009) und weil ihr Einkommen im Schnitt höher ist als das der Frauen. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und nachgelagerte Teilzeitphasen sind mit deutlichen Lohneinbußen verbunden (Boll 2010), und auch die Chancen auf eine Führungsposition verringern sich dadurch merklich (Kohaut/Möller 2010).

In den Erwerbskonstellationen von Familienhaushalten sind damit auch heute noch die traditionellen Strukturen der Arbeitsteilung von Frauen und Männern wiederzufinden. Zwar sind in fast zwei Dritteln aller Paarhaushalte mit Kindern beide Partner erwerbstätig, aber nur in knapp 5 Prozent davon hat der Mann seine Arbeitszeit reduziert. Der Großteil – über 70 Prozent – praktiziert das „Zuverdienermodell“, in dem der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit erwerbstätig ist (Brehmer et al. 2010). Das männliche Ernährermodell – mit vollzeitbeschäftigtem Mann und nicht erwerbstätiger Frau – findet sich noch in einem Viertel aller Paarhaushalte mit Kindern. Diese Modelle vernachlässigen jedoch das Ziel einer eigenständigen Absicherung der Frauen durch ihre Erwerbsarbeit, mit negativen Folgen für die Alterssicherung, für die Karriere sowie im Trennungsfall. So ist inzwischen laut Mikrozensus jeder fünfte Haushalt mit Kindern eine Familie mit alleinerziehendem Elternteil – in 90 Prozent davon der Mutter. Sie sind zwar genauso häufig wie Mütter in Paarhaushalten erwerbstätig, allerdings öfter auf Vollzeitbasis (Statistisches Bundesamt 2010b).

Abbildung 3
Erwerbsformen und Teilzeitquoten der Beschäftigten 2010
nach Geschlecht und Alter, Personen in Tausend, Quoten in Prozent



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: Februar 2011.

© IAB

■ Kürzere Arbeitszeiten von Frauen

Aus der Wochenarbeitszeit ergibt sich unter Berücksichtigung von jährlichen Arbeitstagen, Urlaub, Krankenstand, Überstunden etc. die tatsächlich geleistete Jahresarbeitszeit (Wanger 2008). Diese ist zwischen 1991 und 2010 bei Frauen und Männern – aufgrund der gestiegenen Teilzeitquote – deutlich gesunken (vgl. **Abbildung 1**). Die Jahresarbeitszeiten der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer haben sich dagegen in den Jahren 1991 bis 2010 relativ wenig geändert (vgl. **Tabelle im Internet**). Bei vollzeitbeschäftigten Frauen ist die tatsächliche Jahresarbeitszeit im Durchschnitt kürzer als bei Männern, da diese – insbesondere Väter – laut Ergebnissen aus dem SOEP mehr Überstunden leisten. Zudem besetzen relativ wenige Frauen Führungspositionen, die häufig durch sehr lange Arbeitszeiten gekennzeichnet sind (Kleinert 2011). Bei den Teilzeitbe-

schäftigten verhält es sich umgekehrt. Hier arbeiten die Männer im Durchschnitt ein Viertel weniger als Frauen, weil ihr Anteil von Mini-Jobs an allen Teilzeitbeschäftigten deutlich über dem der Frauen liegt. Die Arbeitszeit in einem Mini-Job beträgt bei Männern und Frauen gleichermaßen durchschnittlich ein Drittel einer Vollzeitstelle.

■ Die „Arbeitszeitlücke“ der Frauen

Das gesamtwirtschaftliche Jahresarbeitsvolumen – also das Produkt aus Beschäftigtenzahl und durchschnittlicher Jahresarbeitszeit – ist geschrumpft und lag 2010 insgesamt um 7 Prozent unter dem Stand von 1991. Mit diesem Rückgang ging eine Umschichtung einher: Während das Arbeitsvolumen der Männer um 13,7 Prozent sank, ist das der Frauen um 4 Prozent gestiegen (vgl. **Abbildung 1**). 2010 hatten Frauen einen Anteil von 42,9 Prozent am Arbeitsvolumen – das sind 4,5 Prozentpunkte mehr als 1991.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten ist zwischen 1991 und 2010 um 5,7 Prozentpunkte gestiegen. Die Beschäftigungsgewinne von Frauen gingen mit Verlusten der Männer und steigender Teilzeitarbeit einher. Deshalb trugen Frauen trotz ihres hohen Beschäftigtenanteils von 49,8 Prozent im Jahr 2010 mit 42,9 Prozent nur unterproportional zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen bei. Diese Kluft zwischen Beschäftigten- und Arbeitsvolumenanteilen wird als „Arbeitszeitlücke“ bezeichnet. Sie betrug 2010 bei den Frauen 6,9 Prozentpunkte und ist seit 1991 um 1,2 Prozentpunkte gewachsen. Sie klafft in allen Altersgruppen und ist bei 30- bis 40-jährigen Frauen – die sich in der Familienphase befinden – besonders groß. Hier liegt die Arbeitszeitlücke im Schnitt bei 9,4 Prozentpunkten. Dafür sind nicht ausschließlich die Arbeitszeitpräferenzen der Frauen verantwortlich: 19 Prozent gaben an, nur deshalb teilzeitbeschäftigt zu sein, weil sie keine Vollzeittätigkeit finden konnten (Statistisches Bundesamt 2010a); 1991 lag dieser Anteil noch bei 6 Prozent. Auch in anderen Fällen dürfte die Teilzeitarbeit oft unfreiwillig sein. Wenn z. B. Betreuungspflichten als Grund dafür angegeben werden, dürfte es sich zumindest teilweise um fehlende Alternativen handeln. Trotz gesteigerter Erwerbsbeteiligung von Frauen gibt es offenbar Arbeitszeitpotenziale, die nicht ausgeschöpft werden. Informationen hierzu liefert das SOEP, auf dessen Basis wir die Arbeitszeitpräferenzen von Frauen und Männern für das Jahr 2009 ausgewertet haben.

■ Arbeitszeitwünsche von Frauen

Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland – also einer sinkenden Einwohnerzahl und einer alternden Bevölkerung – wird auch die Zahl der Erwerbspersonen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren sinken. Dies wird unmittelbare Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot haben und es stellt sich die Frage nach Kompensationen, um drohenden Engpässen bei den Fachkräften zu begegnen. Insbesondere Zuwanderung, eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen und eine längere Lebensarbeitszeit werden diskutiert. Dabei kommt den individuellen Arbeitszeiten der Beschäftigten beträchtliche Bedeutung zu (Spitznagel 2010). Denn viele Beschäftigte können ihre Erwerbswünsche nur zum Teil umsetzen – sei es, dass sie ihre Arbeitszeit verkürzen oder verlängern wollen.

Die Ergebnisse des SOEP zeigen, dass Beschäftigte insgesamt mehr arbeiten möchten: Im Schnitt würden sie ihre Arbeitszeit gerne um eine halbe Stunde verlängern. Dabei sind allerdings auch Verkürzungswünsche – die es insbesondere bei Vollzeitbeschäftigten gibt – schon berücksichtigt. Zwar schwanken Arbeitszeitwünsche im Zeitverlauf, da neben individuellen Präferenzen auch tarifliche Änderungen oder die konjunkturelle Lage Einfluss haben. So könnte ein Teil der Angaben im Jahr 2009 durch die teils massiven krisenbedingten Arbeitszeitverkürzungen

i West/Ost-Unterschiede

Dieser Kurzbericht stellt die gesamtdeutsche Entwicklung dar. Aber auch 20 Jahre nach der Wiedervereinigung unterscheiden sich sowohl das Arbeitsmarktverhalten als auch die Einstellungen zur Erwerbsarbeit in West- und Ostdeutschland zum Teil deutlich. Im Westen wird die Berufstätigkeit von Frauen traditionell anders gesehen als im Osten (Rainer/Bauernschuster 2010). Die ausgeprägtere Erwerbsorientierung ostdeutscher Frauen zeigt sich an der höheren Erwerbsquote (75,8 % gegenüber 68,9 %) (Statistisches Bundesamt 2010a) ebenso wie an ihrer höheren Vollzeitquote (54,6 % gegenüber 46,3 %). Dazu trägt auch die im Osten besser ausgebaute Kinderbetreuung bei. Zwar spielt Teilzeit im Osten eine geringere Rolle, aber die Unterschiede zwischen den Teilzeitquoten in West und Ost sind in den vergangenen Jahren kleiner geworden (Differenz 1991: 24,6 %-Punkte; 2010: 8,3 %-Punkte).

Der kräftige rechnerische Anstieg der Teilzeitquote im Osten ist allerdings zum Teil darauf zurückzuführen, dass die Vollzeitbeschäftigung dort stärker abgenommen hat. Auch die unfreiwillige Teilzeitarbeit – wenn Beschäftigte keine Vollzeitstelle finden konnten – ist im Osten stärker verbreitet. Das zeigt sich in den Arbeitszeitwünschen der Frauen in Ostdeutschland: Sie würden gerne deutlich länger arbeiten als vereinbart, und zwar häufiger als die Frauen im Westen. Insgesamt ist die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der ostdeutschen Frauen – vor allem aufgrund des geringeren Anteils der Teilzeit – länger. Dies führt in der Summe zu einem höheren Anteil am Arbeitsvolumen als bei den Frauen im Westen (46,4 % gegenüber 42,1 %).

beeinflusst sein, auch wenn Frauen aufgrund ihrer Branchen- und Berufsstrukturen hiervon weniger betroffen waren. Deswegen wurden die Analysen für mehrere Jahre durchgeführt. Die Ergebnisse waren jedoch sehr stabil, insbesondere in Bezug auf die Stundenzahl der Verlängerungswünsche.

Verlängerungspotenziale finden sich insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten. Da vor allem Frauen Teilzeit arbeiten und hier gesamtwirtschaftlich – rein rechnerisch – die größten Potenziale für eine Ausweitung des Arbeitsvolumens liegen, sind in den folgenden Analysen nur die teilzeitbeschäftigten Frauen berücksichtigt, die Verlängerungswünsche äußern. Sie wären primär das Ziel von Aktivierungsmaßnahmen. Zwar gibt es auch Frauen, die kürzer arbeiten möchten, dies wird aber mehr als ausgeglichen durch teilzeitbeschäftigte Männer mit deutlichen Verlängerungswünschen, die hier ebenfalls nicht berücksichtigt werden.

Die Hälfte der Frauen würde die vereinbarte Arbeitszeit gerne ausweiten, bei 58 Prozent von ihnen läge die gewünschte Wochenarbeitszeit bei 30 und mehr Stunden, bei 42 Prozent darunter. Im Schnitt würden regulär teilzeitbeschäftigte Frauen ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit gerne um 4 Stunden erhöhen und geringfügig beschäftigte Frauen um 9 Stunden. Könnten die Verlängerungspräferenzen

realisiert werden, läge die gewünschte Arbeitszeit aller regulär teilzeitbeschäftigten Frauen bei 27 Stunden, die der Mini-Jobberinnen mit 21 Wochenstunden im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung (vgl. Tabelle 1).

Mithilfe einer logistischen Regression¹ kann gezeigt werden, welche Gruppen von Frauen ihre Arbeitszeit vor allem verlängern möchten. Tabelle 2 gibt die Chancenverhältnisse (auch odds ratios genannt) für den Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit gegenüber der jeweiligen Referenzgruppe an. Sind die Werte größer als 1, ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese Gruppe länger arbeiten will, größer als in der Referenzgruppe. Sind die Werte kleiner als 1, sind Verlängerungswünsche weniger wahrscheinlich.

Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere bei geringfügig beschäftigten Frauen sowie bei Frauen, die regelmäßig Überstunden leisten, Verlängerungswünsche zu erwarten sind. Dies gilt auch für Frauen in Ostdeutschland sowie generell für Frauen im Alter zwischen 25 und 34 Jahren. Eine längere Wochenarbeitszeit wünschen sich auch eher Frauen mit niedriger beruflicher Qualifikation und niedrigem Haushaltseinkommen. Als weitere wichtige Einflussgrößen auf die Verlängerungswünsche von Frauen lassen sich ihr Familienstand und das Alter des jüngsten Kindes ausmachen: Bei Frauen ohne Partner bzw. ohne kleine Kinder ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie ihren Erwerbsumfang ausweiten wollen, deutlich größer als bei Frauen in einer festen Partnerschaft sowie mit Kindern unter 6 Jahren im Haushalt.

Könnten alle Verlängerungspräferenzen von teilzeitbeschäftigten Frauen erfüllt werden, ergäbe sich für alle beschäftigten Frauen eine Wochenarbeitszeit von 32 Stunden (vgl. Tabelle 1). Hochgerechnet entspräche dies einem Arbeitsvolumen von 40,5 Mio. Stunden wöchentlich, umgerechnet in Vollzeitäquivalente wären dies ca. 1 Mio. Vollzeitarbeitsplätze.² Dabei entfallen 48,5 Prozent auf die Verlängerungswünsche von regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und 51,5 Prozent auf die der ausschließlich gering-

Tabelle 1
Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2009 nach Erwerbsform

| | Vollzeit | | Teilzeit | | | | insgesamt | |
|--|----------|--------|----------|--------|-------------|--------|-----------|--------|
| | Männer | Frauen | regulär | | geringfügig | | Männer | Frauen |
| | | | Männer | Frauen | Männer | Frauen | | |
| Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit (WAZ) – in Stunden¹⁾ | | | | | | | | |
| tatsächliche WAZ | 44,6 | 42,1 | 26,1 | 25,4 | 15,5 | 12,5 | 42,6 | 32,2 |
| vereinbarte WAZ | 40,4 | 38,8 | 24,2 | 23,1 | 14,9 | 11,8 | 38,7 | 29,6 |
| gewünschte WAZ | 39,8 | 36,2 | 32,7 | 26,1 | 23,9 | 20,5 | 38,8 | 30,5 |
| Differenz gewünschte – vereinbarte WAZ | -0,6 | -2,6 | +8,5 | +3,0 | +9,0 | +8,8 | +0,1 | +0,9 |
| Verkürzungs- und Verlängerungswünsche der Beschäftigten – in Prozent²⁾ | | | | | | | | |
| um 1,6 oder mehr Stunden verkürzen | 30 | 45 | 8 | 14 | 7 | 6 | 28 | 28 |
| so lassen (+/- 1,5 Stunden) | 48 | 44 | 28 | 41 | 35 | 31 | 47 | 41 |
| um 1,6 oder mehr Stunden verlängern | 21 | 11 | 64 | 45 | 58 | 64 | 25 | 30 |
| Realisierte Verlängerungswünsche von teilzeitbeschäftigten Frauen – in Stunden¹⁾ | | | | | | | | |
| realisierte WAZ | | 38,8 | | 27,1 | | 20,8 | | 32,2 |
| Differenz realisierte – vereinbarte WAZ | | | | +4,0 | | +9,0 | | +2,6 |

1) jeweils Durchschnittswerte.

2) Abweichung von 100 aufgrund von Rundungen möglich.

Quelle: SOEP 2009 (n = 9.476), eigene Berechnungen.

© IAB

¹ Multivariate Analyseverfahren erlauben es, verschiedene Einflussfaktoren konstant zu halten und auf diese Weise Nettoeffekte einzelner Variablen zu identifizieren. Es wird untersucht, welche Personengruppen Verlängerungswünsche haben, über den Umfang dieser Wünsche kann das Modell aber keine Aussagen treffen. Wir haben das Modell für die Jahre 2006 bis 2009 gerechnet. Für die Einflussrichtung und die Signifikanzen ergaben sich keine Änderungen, die Einflussstärken variieren leicht. Die Erklärungsgüte (Pseudo R² Mc Fadden) des Modells beträgt etwa 0.147 bei 18.626 Beobachtungen.

² Würde man die Verkürzungswünsche gegenrechnen, ergäben sich immer noch rund 850.000 Vollzeitarbeitsplätze.

fugig beschäftigten Frauen. Bei dem zusätzlichen Volumen handelt es sich um ein rein rechnerisches Potenzial, denn es kann nicht ohne Weiteres angenommen werden, dass dieses Arbeitsangebot auch eine entsprechende Nachfrage bei den Betrieben findet. Hohe Anforderungen der Betriebe hinsichtlich Qualifikation, Beruf etc. sowie regionale Unterschiede könnten verhindern, dass das Verlängerungspotenzial auch ausgeschöpft wird.

Knapp 50 Prozent des zusätzlichen Potenzials betrifft höher qualifizierte Frauen und Personen mit einer Berufsausbildung. Die andere Hälfte entfällt auf un- und angelernte Frauen ohne Berufsausbildung und dürfte in diesem Maße kurzfristig keine Nachfrage finden. Einem möglichen „Mismatch“ müsste deshalb frühzeitig mit bildungspolitischen Maßnahmen entgegengewirkt werden, z. B. durch systematische berufliche Weiterbildung oder auch durch Maßnahmen, die den Wiedereinstieg von Berufsrückkehrerinnen erleichtern. Denn neben den Verlängerungspräferenzen der beschäftigten Frauen gibt es auch bei erwerbslosen Frauen oder Frauen in der Stillen Reserve Erwerbswünsche und brach liegendes Arbeitszeitpotenzial.

Auch wenn die Potenziale zur Nachfrage passen, können sie nur ausgeschöpft werden, wenn entsprechende Rahmenbedingungen vorhanden sind. Dazu gehören eine flächendeckende Betreuung für Kinder im Krippen- und im Schulkindalter sowie eine betriebliche Personalpolitik, die durch familienfreundliche Arbeitsorganisation die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienaufgaben erleichtert. Eine längere Arbeitszeit setzt auch voraus, dass sich die Arbeitsteilung in den Familien wandelt: Wenn sich Männer stärker an der Familienarbeit beteiligen, haben ihre Partnerinnen mehr Möglichkeiten, ihre Arbeitszeitwünsche zu verwirklichen. Dies könnte allerdings mit Arbeitszeitreduzierungen bei Männern einhergehen.

■ Fazit

In Anbetracht dieser Ergebnisse fällt das Fazit zu den Arbeitsmarktchancen von Frauen ambivalent aus: Obwohl sie bei der Beschäftigung inzwischen fast gleichauf liegen mit den Männern, besteht in Stunden gemessen immer noch ein deutlicher Abstand. Denn aus der hohen Teilzeitquote der Frauen ergibt sich eine ausgeprägte „Arbeitszeitlücke“ zwischen den Geschlechtern. Zwar ist Teilzeitarbeit eine der wenigen Brücken, die Frauen mit Kindern den Weg in den Arbeitsmarkt leichter machen. Aber

Teilzeitarbeit zieht – wie Erwerbsunterbrechungen – nicht nur Einkommensverluste nach sich, sondern erschwert auch den Aufstieg in Führungspositionen.

Gemessen an den Arbeitszeitwünschen bestehen bei den teilzeitbeschäftigten Frauen durchaus Präferenzen für Verlängerungen, sowohl bei regulär Teilzeitbeschäftigten als auch bei Mini-Jobberinnen. Könnten diese realisiert werden, läge rein rechnerisch die Wochenarbeitszeit der Frauen mit durchschnittlich 32 Stunden um 2½ Stunden höher als bisher.

Langfristig können die Erwerbsbeteiligung und der Erwerbsumfang von Frauen nur verändert werden, wenn sich neben den gesellschaftlichen Einstellungen zur Frauenerwerbstätigkeit auch die Rahmenbedingungen deutlich verbessern, um die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Belangen zu erleichtern. Ebenso würde eine ausgewogene Arbeitsteilung in den Familien vielen Frauen helfen, sich stärker am Erwerbsleben zu beteiligen. Damit Frauen mehr Zeit in den Arbeitsmarkt einbringen können, ist die Zusammenarbeit vieler Arbeitsmarktakteure in verschiedenen Politikbereichen nötig.

Die Autorin



Susanne Wanger
ist Mitarbeiterin in der
Forschungsgruppe „Arbeitszeit
und Arbeitsmarkt“ im IAB.
susanne.wanger@iab.de.

Tabelle 2

Ergebnisse der Modellschätzung für beschäftigte Frauen

Wahrscheinlichkeit, dass Frauen ihre vereinbarte Arbeitszeit verlängern wollen
(logistische Regression, [R] = Referenzgruppe)

| | odds ratios |
|---|-------------|
| vollzeitbeschäftigt | 0,165 *** |
| regulär teilzeitbeschäftigt [R] | 1 |
| geringfügig beschäftigt | 2,375 *** |
| Kind unter 6 Jahren im Haushalt | 0,778 * |
| leistet regelmäßig Überstunden | 1,425 *** |
| niedriges Haushaltseinkommen | 1,271 ** |
| Ostdeutschland [R] | 1 |
| Westdeutschland | 0,624 *** |
| unter 25 Jahre | 1,329 |
| 25 bis 34 Jahre | 2,303 *** |
| 35 bis 44 Jahre | 1,719 *** |
| 45 bis 54 Jahre | 1,566 *** |
| 55 bis 64 Jahre [R] | 1 |
| Un- oder Angelernte ohne Berufsausbildung | 1,391 * |
| Qualifizierte mit Berufsausbildung | 0,952 |
| Höherqualifizierte [R] | 1 |
| verheiratet/feste Partnerschaft | 0,681 *** |
| Pseudo R ² | 0,159 |
| Fallzahl (n) | 4.672 |

* / ** / *** statistische Signifikanz auf dem 5-/1-/0,1-% Niveau.

Hinweis: Des Weiteren kontrolliert für Branche, Nationalität und pflegebedürftige Person im Haushalt.

Lesebeispiel: Westdeutsche Frauen haben gegenüber der Referenzgruppe ostdeutscher Frauen (1) eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit (0,624), ihre Arbeitszeit verlängern zu wollen.

Quelle: SOEP 2009, eigene Berechnungen, ohne Gewichtung.

© IAB

IAB-Arbeitszeitrechnung

Das IAB ermittelt das in der Gesamtwirtschaft tatsächlich geleistete Arbeitsvolumen als Produkt aus Erwerbstätigenzahlen und durchschnittlicher Arbeitszeit (Wanger 2008). Die Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Altersgruppen schließt sich als eine Art Subsystem an. Darin werden die durchschnittliche Jahresarbeitszeit und das geleistete Arbeitsvolumen nach Frauen und Männern sowie nach elf Altersgruppen untergliedert. Die Erwerbstätigen werden differenziert nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sowie nach Selbstständigen und Mithelfenden. Wegen der unterschiedlichen Arbeitsmarktlage und Strukturen werden auch West- und Ostdeutschland getrennt betrachtet. Der Beobachtungszeitraum erstreckt sich derzeit von 1991 bis 2010 und wird jährlich erweitert. Maßgebliche Quellen für die geschlechts- und altersspezifische Unterteilung sind Daten des Statistischen Bundesamtes (Mikrozensus, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung) und der Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigtenstatistik, Beschäftigtenhistorik). Die Analyse in diesem Beitrag beschränkt sich auf die abhängig Beschäftigten.

Die Statistik der ausschließlich geringfügig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit bestätigt die Vermutung, dass der Mikrozensus die geringfügige Beschäftigung deutlich unterschätzt. Dies wird bei internationalen Vergleichen auf Basis der Zahlen des Mikrozensus oftmals vernachlässigt. Deshalb und auch aufgrund des Erhebungskonzepts differiert die Teilzeitquote – also der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten – im Mikrozensus deutlich (2009: 25,5 %) von der in der IAB-Arbeitszeitrechnung (2009: 34,6 %). Dies führt auch zu unterschiedlichen Ergebnissen hinsichtlich der Höhe der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern.

Die Arbeitszeitrechnung des IAB ist seit 1997 in die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes integriert. Regelmäßig werden deshalb Umfang und Struktur der revidierten Erwerbstätigenzahlen des Statistischen Bundesamtes sowie sonstige Daten berücksichtigt und die IAB-Arbeitszeitrechnung aktualisiert. Daher können aktuelle Zeitreihen in diesem Artikel von früheren Veröffentlichungen abweichen.

Sozio-ökonomisches Panel

Datenbasis für die Auswertungen zu den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten ist das Sozio-ökonomische Panel (SOEP), das vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung erhoben wird. Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland und liefert zahlreiche Informationen über objektive Lebensbedingungen und subjektive Einstellungen. Für die Auswertungen wurden Daten des SOEP aus dem Jahr 2009 zugrunde gelegt und auf alle abhängig Beschäftigten hochgerechnet. Untersucht werden ihre Arbeitszeitsituation sowie ihre Arbeitszeitwünsche. Die diesbezüglichen Analysen basieren auf folgenden Fragen im SOEP:

- Wie viele Wochenstunden beträgt ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden?
- Wie viel beträgt im Durchschnitt ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?
- Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten? (gewünschte Arbeitszeit).

Zur Berechnung der Verkürzungs-/Verlängerungsvolumina wurde die Differenz zwischen der gewünschten und der vereinbarten Arbeitszeit in Stunden pro Woche berechnet. Waren keine Angaben zur vereinbarten Arbeitszeit möglich bzw. gab es keine festgelegte Arbeitszeit, wurde die tatsächliche Wochenarbeitszeit herangezogen. Bei der Operationalisierung wurde zudem ein Toleranzbereich für annähernd erreichte Arbeitszeitpräferenzen eingeführt. Dieser beträgt 1,5 Stunden nach oben und unten. Nur darüber hinausgehende Präferenzen wurden bei der Berechnung der Volumina berücksichtigt.

Literatur

- Boll, C. (2010): Lohnneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen, *Wirtschaftsdienst*, 90. Jg., Nr. 10, S. 700-702.
- Brehmer, W.; Klenner, C.; Klammer, U. (2010): [Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“](#), WSI-Diskussionspapier, Nr. 170.
- Kalina, T.; Weinkopf, C. (2008): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte? In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 41 (4): 447-469.
- Kleinert, C. (2011): West/Ost-Vergleich: Ostdeutsche Frauen häufiger in Führungspositionen. *IAB-Kurzbericht 3*.
- Kohaut, S.; Möller, I. (2010): Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. *IAB-Kurzbericht 6*.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: *Mitteilungsblatt der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung „Arbeit und Betrieb“*, Bremen, 11/12.
- Pfahl, S.; Reuyß, S. (2009): Das neue Elterngeld, Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Rainer, H.; Bauernschuster, S. (2010): From Politics to the Family: How Sex-Role Attitudes Keep on diverging in Reunified Germany. CESifo Working Paper Nr. 2957.
- Runde, P.; Giese, R.; Kaphengst, C.; Hess, J. (2009): AOK-Trendbericht Pflege II. Entwicklungen in der häuslichen Pflege seit Einführung der Pflegeversicherung. Hamburg: Arbeitsstelle Rehabilitations- und Präventionsforschung (RPF) an der Universität Hamburg.
- Spitznagel, E. (2010): [Ist die Demografie unser Schicksal? Expansive Arbeitszeitpolitik – eine übersehene Option](#). In: U. Heilemann (Hrsg.), *Demografischer Wandel in Deutschland*. Duncker & Humboldt, Berlin, S. 55-75.
- Statistisches Bundesamt (2010a): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit Deutschland 2009. Fachserie 1, Reihe 4.1.1 (Online-Publikation).
- Statistisches Bundesamt (2010b): Alleinerziehende in Deutschland: Ergebnisse des Mikrozensus 2009. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 29. Juli 2010 in Berlin (Online-Publikation).
- Vogel, C. (2009): Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 42 (2): 170-181.
- Wanger, S. (2006): Arbeitszeitpolitik: Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität. *IAB-Kurzbericht 7*.
- Wanger, S. (2008): Jahresarbeitszeit: Das Teilzeitphänomen. In: *IAB-Forum* 2, 28-33.