



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

16|2020 Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht

Susanne Wanger

Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht

Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Alter
und Geschlecht (AZR AG) für die Jahre 1991 – 2019

Susanne Wanger (IAB FB A2)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhalt

1	Einleitung	11
2	Berechnungsgrundlage und Datenquellen	12
2.1	Ausgangsbasis: IAB-Arbeitszeitrechnung	12
2.2	Subsystem: Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht	14
2.3	Auswirkungen der Generalrevision der VGR 2019	17
2.4	PERSONEN: Referenzstatistiken für die Erwerbstätigen	17
2.4.1	Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)	17
2.4.2	Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes	20
2.4.3	Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes	20
2.5	STUNDEN: Referenzstatistiken für das Arbeitsvolumen	22
2.5.1	Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes	22
2.5.2	Sozio-Oekonomische Panel (SOEP) des DIW	24
3	Erwerbsneigung von Frauen und Männern	25
3.1	Erwerbsbeteiligung	25
3.2	Erwerbsumfang und innerfamiliäre Arbeitsteilung	29
3.3	Gender Gaps als Folge des ungleichen Erwerbsumfangs	32
4	Arbeitszeitkomponenten	33
4.1	Wirtschaftszweige, Berufe und Hierarchieebenen	34
4.1.1	Horizontale Segregation: Branchen und Berufe	35
4.1.2	Vertikale Segregation: Hierarchieebenen	36
4.1.3	Zeitliche Segregation: sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung	38
4.2	Lage und Dauer der Arbeitszeit	41
4.2.1	Arbeitstage	42
4.2.2	Arbeitsweg und Arbeitsbeginn	44
4.2.3	Wochenarbeitszeit	46
4.2.4	Überstunden	47
4.3	Gestaltung der Arbeitszeit	50
4.3.1	Arbeitszeiterfassung	50
4.3.2	Arbeitszeitregelungen	51
4.3.3	Arbeitsort	53
4.4	Krankenstand und Arbeitsunfähigkeit (AU)	55
4.5	Kurzarbeit	58
5	Geschlechtsspezifische Ergebnisse	61

5.1	Vollzeitbeschäftigung	61
5.2	Teilzeitbeschäftigung	63
5.3	Mehrfachbeschäftigung	65
5.4	Beschäftigung insgesamt.....	67
5.5	Selbstständige und mithelfende Familienangehörige	70
5.6	Erwerbstätigkeit.....	72
5.7	Frauenanteile an Erwerbstätigen und Arbeitsvolumen	74
5.8	Vollzeitäquivalente	76
6	Altersspezifische Ergebnisse.....	78
6.1	Altersstruktur nach Arbeitszeit- und Erwerbsform	78
6.2	Anteile an Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen nach Altersgruppen	83
7	Atypische Beschäftigung.....	85
7.1	Definition und Konzeption.....	85
7.2	Ermittlung der atypischen Beschäftigungsformen.....	86
7.3	Bedeutung der atypischen Beschäftigungsformen	86
8	Zusammenfassung	92
	Anhang: Tabellen.....	105

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Erwerbsquoten nach Geschlecht und Region	27
Abbildung 2:	Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht und Alter	28
Abbildung 3:	Gründe für die Teilzeitarbeit nach Geschlecht	31
Abbildung 4:	Beschäftigte nach Branchen (WZ2008) und Geschlecht sowie Frauenanteile	35
Abbildung 5:	Beschäftigte nach Berufsfeldern (KldB2010) und Geschlecht sowie Frauenanteile ...	36
Abbildung 6:	Beschäftigte nach unterschiedlichen Hierarchieebenen (Isco08) und Geschlecht sowie Frauenanteile	38
Abbildung 7:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung sowie der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung nach Geschlecht.....	39
Abbildung 8:	Anteil der sozialversicherungspflichtigen (SV) Teilzeit sowie der Minijobs an der Beschäftigung insgesamt nach Branchen (WZ2008) und Geschlecht.....	40
Abbildung 9:	Durchschnittlicher gewöhnlicher Arbeitsbeginn nach Arbeitszeitform und Geschlecht	45
Abbildung 10:	Vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht.....	46
Abbildung 11:	Anteil der Überstundenleistenden an den Beschäftigten nach Geschlecht.....	48
Abbildung 12:	Anzahl der geleisteten Überstunden je Beschäftigten und Woche nach Geschlecht .	48
Abbildung 13:	Abgeltung der Überstunden nach Geschlecht.....	49
Abbildung 14:	Arbeitszeitregelungen nach Geschlecht	52
Abbildung 15:	Krankenstandquoten nach Geschlecht	56
Abbildung 16:	Arbeitsunfähigkeit (AU) nach Geschlecht und Altersgruppen	57
Abbildung 17:	Kurzarbeitende nach Geschlecht sowie durchschnittlicher Arbeitsausfall.....	59
Abbildung 18:	Entwicklung von Vollzeitbeschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht	62
Abbildung 19:	Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht	64
Abbildung 20:	Anteil der marginalen Beschäftigung an allen Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht	65
Abbildung 21:	Entwicklung von Mehrfachbeschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht	66
Abbildung 22:	Entwicklung von Beschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht..	67
Abbildung 23:	Entwicklung der Teilzeitquoten nach Geschlecht	68
Abbildung 24:	Durchschnittliche Jahresarbeitszeit sowie Teilzeiteffekt nach Geschlecht	69
Abbildung 25:	Entwicklung von Selbstständigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht	71
Abbildung 26:	Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit der Selbstständigen nach Geschlecht	72
Abbildung 27:	Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht	73
Abbildung 28:	Frauenanteile an Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen	75
Abbildung 29:	Arbeitszeitlücke der Frauen (Differenz zwischen Erwerbstätigen- und Arbeitsvolumenanteilen).....	76
Abbildung 30:	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Vergleich: Konzept tarifliche versus tatsächliche Arbeitszeit	77

Abbildung 31:	Entwicklung der Erwerbstätigkeit absolut und in Vollzeitäquivalenten nach Geschlecht	78
Abbildung 32:	Erwerbstätigenstruktur nach Geschlecht und Altersgruppen	79
Abbildung 33:	Teilzeitquoten der Beschäftigten nach Geschlecht und Altersgruppen.....	80
Abbildung 34:	Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Altersgruppen.....	80
Abbildung 35:	Jahresarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Altersgruppen	81
Abbildung 36:	Jahresarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Altersgruppen	82
Abbildung 37:	Arbeitsvolumenstruktur der Erwerbstätigen nach Geschlecht und Altersgruppen....	82
Abbildung 38:	Anteile an Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen	83
Abbildung 39:	Anteile atypischer Beschäftigungsformen an allen Beschäftigten nach Geschlecht (Personenkonzept)	88
Abbildung 40:	Anteile atypischer Beschäftigungsformen am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen nach Geschlecht (Volumenkonzept).....	90

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Top-Down-Ansatz zur Berechnung der geschlechts- und altersspezifischen Strukturen.....	15
Tabelle 2:	Überblick über die Berechnungstiefe der AZR AG	16
Tabelle 3:	Die wichtigsten Referenzstatistiken der AZR AG	16
Tabelle 4:	Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht	26
Tabelle 5:	Qualifikationsstruktur nach Arbeitszeitform und Geschlecht	37
Tabelle 6:	Verteilung der Arbeitstage je Woche nach Geschlecht.....	42
Tabelle 7:	Verteilung der Arbeitstage je Woche nach Arbeitszeitform und Geschlecht	43
Tabelle 8:	Arbeitsweg und Arbeitsbeginn nach Arbeitszeitform und Geschlecht	44
Tabelle 9:	Vereinbarte Wochenarbeitszeit nach Arbeitszeitform und Geschlecht.....	46
Tabelle 10:	Arbeitszeitgruppen sowie durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit nach Geschlecht	47
Tabelle 11:	Überstunden nach Arbeitszeitform und Geschlecht	50
Tabelle 12:	Arbeitszeiterfassung nach Arbeitszeitform und Geschlecht	51
Tabelle 13:	Arbeitszeitregelung nach Arbeitszeitform und Geschlecht.....	53
Tabelle 14:	Anteil der Heimarbeit und Häufigkeit nach Arbeitszeitform und Geschlecht	54
Tabelle 15:	Kurzarbeitende nach Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung, Anspruchsgrundlagen und Geschlecht sowie Frauenanteile.....	60
Tabelle 16:	Frauenanteile an Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen sowie resultierende Arbeitszeitlücke nach Altersgruppen.....	84
Tabelle 17:	Abgrenzung der atypischen Beschäftigungsformen in der AZR AG	86
Tabelle 18:	Anteile atypischer Beschäftigungsformen an Beschäftigung und Arbeitsvolumen sowie resultierende Arbeitszeitlücke nach Geschlecht.....	87
Tabelle 19:	Anteile atypischer Beschäftigungsformen an Beschäftigung und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Region.....	91
Tabelle 20:	Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Vollzeitbeschäftigte 1991 – 2019	105
Tabelle 21:	Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Teilzeitbeschäftigte 1991 – 2019	106
Tabelle 22:	Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Mehrfachbeschäftigte 1991 – 2019	107
Tabelle 23:	Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Beschäftigte gesamt (Voll und Teilzeit inkl. Nebenjobs)* 1991 – 2019	108
Tabelle 24:	Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Teilzeitquoten und -relationen der Beschäftigten 1991 – 2019.....	109
Tabelle 25:	Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Selbstständige und mithelfende Familienangehörige 1991 – 2019	110
Tabelle 26:	Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Erwerbstätige 1991 – 2019	111
Tabelle 27:	Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Quoten und -relationen der Selbstständigen und Mithelfenden an allen Erwerbstätigen 1991 – 2019	112

Abkürzungsverzeichnis

AU	Arbeitsunfähigkeit
AZR AG	Arbeitszeitrechnung nach Altersgruppen und Geschlecht
AZR	Arbeitszeitrechnung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BKK	Betriebskrankenkassen
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
DAK	Deutsche Angestellten Krankenkasse
Destatis	Statistisches Bundesamt
DDR	Deutsche Demokratische Republik
ESVG	Europäisches System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen
ETR	Erwerbstätigenrechnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
ILO	International Labour Office
Isco08	International Standard Classification of Occupations 2008
KldB2010	Klassifikation der Berufe 2010
RWI	Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
SOEP	Sozio-Oekonomisches Panel
SVB	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
VGR	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen
WZ2008	Klassifikation der Wirtschaftszweige nach der WZ 2008

Zusammenfassung

Dieser Forschungsbericht stellt Grundlagen, methodische Weiterentwicklungen sowie ausgewählte Ergebnisse der *IAB-Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht* (AZR AG) für den Zeitraum 1991 bis 2019 vor. Seit nunmehr fast 20 Jahren berichtet das IAB regelmäßig über die Entwicklung der Erwerbstätigkeit sowie der geleisteten Stunden von Frauen und Männern in Deutschland auf Basis der AZR AG. Diese Datenbasis gibt anhand der Indikatoren "Frauenanteile an der Beschäftigung und am Arbeitsvolumen" sowie der daraus resultierenden „Arbeitszeitlücke“ Aufschluss über die Verteilung der Ressource Arbeit zwischen den Geschlechtern. Darüber hinaus trägt die AZR AG dazu bei, Fragen zur unterschiedlichen Entwicklung der Erwerbsbeteiligung sowie der Arbeitszeitstrukturen von Frauen und Männern – auch altersspezifisch – zu beantworten.

Die Erwerbstätigkeit von Frauen hat kontinuierlich zugenommen und sich auf den ersten Blick jener der Männer angenähert. So lagen die Anteile der Frauen an der Erwerbstätigkeit im Jahr 2019 bei 47,5 Prozent. Allerdings zeigen Personenzahlen alleine nur ein unvollkommenes Bild der Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit, da sie keine Informationen über die unterschiedlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern geben. Denn betrachtet man die Arbeitsstunden als Bezugsgröße, werden deutliche Unterschiede sichtbar. Der hohe Anteil von Frauen, die Teilzeit arbeiten – im Jahr 2019 waren 58,2 Prozent der beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig –, führt zu einer ausgeprägten Arbeitszeitlücke zwischen Frauen und Männern. Erst der Blick auf das geleistete Arbeitsvolumen – also dem Produkt aus Erwerbstätigenzahl und Arbeitszeit – ergibt ein differenzierteres Bild.

So trugen Frauen aufgrund ihrer geringen Arbeitszeit nur unterproportional zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen bei: Der Frauenanteil am Arbeitsvolumen erreichte 2019 einen Wert von 40,3 Prozent. Die Arbeitszeitlücke – also die Differenz zwischen dem Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung und am Arbeitsvolumen – lag 2019 damit bei 7,3 Prozentpunkten. Diese bestehende Arbeitszeitlücke zwischen Frauen und Männern ist eine der entscheidenden Ursachen für weitere Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt, so ist der Erwerbsumfang mitentscheidend für das Einkommen, die Absicherung im Alter und auch häufig Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg.

Abstract

This research report presents the basics, methodological developments as well as selected results of the IAB working-time measurement concept according to age and gender (AZR AG) for the period 1991 to 2019. For almost 20 years now, the IAB has reported regularly on the development of employment and hours worked by women and men in Germany based on the AZR AG. This database provides information on the share of women in employment and volume of work, as well as the resulting gender gap in working time and on the distribution of the resource of work between the sexes. In addition, the AZR AG helps answer questions about the different development of labor force participation and the working time structures of women and men – also age-specific.

The employment of women has steadily increased and at first glance has approached that of men. The proportion of women in employment in 2019 was 47.5 percent. However, the number of people alone shows only an incomplete picture of the participation of women and men in gainful employment, as it does not provide any information on the different working hours of women and men. Because when considering the working hours as a reference value, there are clear differences. The high proportion of women who work part-time – 58.2 percent of employed women were in part-time jobs in 2019 – leads to a pronounced working time gap between women and men. Only a look at the volume of work performed – i. e. the product of the number of persons in employment and working hours – gives a more differentiated picture.

Because of their short working hours, women only made a disproportionately low contribution to the overall economic volume of work: The proportion of women in the volume of work reached a value of 40.3 percent in 2019. The working time gap – i. e. the difference between the share of women in total employment and in the volume of work – was 7.3 percentage points in 2019. This existing gap in working hours between women and men is one of the main reasons for further gender differences in the labor market, so the scope of employment is one of the decisive factors for income, pensions and often a prerequisite for career advancement.

Keywords

Arbeitszeit, Arbeitsvolumen, atypische Beschäftigung, Arbeitszeitrechnung, AZR AG, Erwerbstätigkeit, Geschlecht, Teilzeit, Vollzeitäquivalente

1 Einleitung

Die Frauenerwerbstätigkeit ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen: Im Jahr 2019 stellten Frauen mit gut 21,5 Millionen fast die Hälfte der 45,3 Millionen Berufstätigen in Deutschland. Damit scheint sich ihre Partizipation am Erwerbsleben jener der Männer angenähert zu haben. Zwar ist der Erwerbstätigenanteil ein wichtiger Indikator, aber im Hinblick auf die tatsächliche Beteiligung von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit reicht eine reine Betrachtung der Personenzahl nicht aus. Sie gibt nur unzureichend Aufschluss, da sie die unterschiedlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern nicht berücksichtigt. Erst der Blick auf das Arbeitsvolumen – also Personen und Arbeitszeit – ergibt ein realistisches Bild. So ermöglicht die *IAB-Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht* (AZR AG) die unterschiedliche Teilhabe von Frauen und Männern verschiedener Altersgruppen an der Erwerbsarbeit differenziert in Personen und Stunden darzustellen. Nach aktuellen Ergebnissen lag zwar der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen 2019 bei knapp 48 Prozent, dennoch haben Frauen nur 40 Prozent zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen beigetragen. Die Beschäftigungsgewinne von Frauen in den vergangenen Jahrzehnten sind in erheblichem Maß der steigenden Teilzeitarbeit einschließlich geringfügiger Beschäftigungen geschuldet.

In unregelmäßigen Abständen werden Ergebnisse auf Basis der AZR AG veröffentlicht (Wanger 2015, Wanger 2011, Wanger 2006, Wanger 2005, Bach 2002), um ein jeweils aktuelles Bild von Umfang, Struktur und Entwicklung der geleisteten Stunden von Frauen und Männern in Deutschland zu geben. Die Ergebnisse bieten die Grundlage für eine arbeitsmarktpolitische Bewertung aktueller Entwicklungen sowie für die Abschätzung von Perspektiven am Arbeitsmarkt (vgl. Wanger/Weber 2016; Fuchs/Wanger/Weber 2017).

Die aktuellen Ergebnisse der AZR AG umfassen noch keine Veränderungen aufgrund der Covid-19-Pandemie ab Mitte März 2020.¹ Ob und wie sich die Geschlechterunterschiede bei der Beschäftigung und den geleisteten Arbeitsstunden durch die Covid-19-Pandemie vergrößert bzw. weiter verfestigt haben oder noch werden, kann zum aktuellen Zeitpunkt nur ansatzweise anhand bereits vorliegender Befragungen abgeschätzt werden. Soweit bei den einzelnen behandelten Abschnitten schon Ergebnisse zu geschlechtsspezifischen Strukturen und Entwicklungen während der Corona-Krise vorlagen, werden diese kurz erörtert. Anders als in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009, in der vor allem die Beschäftigung und die Arbeitszeit der Männer im Verarbeitenden Gewerbe zurückgegangen ist, sind in der Corona-Krise verstärkt auch Branchen betroffen, in denen mehr Frauen als Männer arbeiten, wie z. B. das Gastgewerbe sowie der Kultur- und Tourismusbereich. Zudem haben ganz überwiegend Frauen den größten Teil der nach den Kita- und Schulschließungen anfallenden Betreuungsarbeit übernommen (Kohlrausch/Zucco 2020), auch wenn die Kinderbetreuung durch Väter während der Pandemie zugenommen hat (Globisch/Osiander 2020, Frodermann et al. 2020). Insgesamt lassen diese ersten Ergebnisse erkennen, dass Frauen von der Covid-19-Pandemie und ihrer Bewältigung in besonderem Maße betroffen sind, so dass bestehende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern noch größer werden könnten.

¹ Eine umfassende Analyse für das Jahr 2020 kann erst erfolgen, wenn alle der Berechnung zugrundeliegenden amtlichen Statistiken und Befragungen vorliegen. Deshalb werden Ergebnisse der AZR AG für das Jahr 2020 frühestens im Herbst 2021 verfügbar sein.

In diesem Forschungsbericht wird zunächst die Grundkonzeption der AZR AG vorgestellt und ihre Berechnungsmethode sowie Datenquellen skizziert. Nach einem Abschnitt zu der Erwerbsbeteiligung und den Gründen für die in Deutschland vorherrschenden Erwerbskonstellationen sowie deren Auswirkungen, schließt sich ein Abschnitt mit geschlechtsspezifischen Auswertungen zu verschiedenen Arbeitszeitkomponenten auf Basis mehrerer Datenquellen an. Kapitel 5 und 6 stellen dann die wichtigsten Ergebnisse der AZR AG im Hinblick auf die Entwicklungen bei Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen für das Zeitfenster 1991 bis 2019 differenziert nach Beschäftigungsformen und Geschlecht und auch zum Teil nach Altersgruppen vor. Darauf folgt ein Abschnitt, der die Verbreitung atypischer Erwerbsformen nach Geschlecht und die unterschiedlichen Anteile dieser Erwerbsformen nach Personen und Stunden beinhaltet. Mit einer Zusammenfassung im letzten Kapitel schließt der Forschungsbericht. Im Anhang finden sich zusätzlich ausführliche Ergebnistabellen, deren Niveau, Struktur sowie Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht für den Beobachtungszeitraum 1991 bis 2019 entnommen werden können. Die Zeitreihen mit Datenstand September 2020 sind auch online verfügbar und können über die IAB-Homepage zur Arbeitszeitrechnung <http://www.iab.de/de/daten/iab-arbeitszeitrechnung.aspx> im Excel-Format heruntergeladen werden.

2 Berechnungsgrundlage und Datenquellen

Die AZR AG knüpft als eine Art „Subsystem“ an die ausführliche IAB-Arbeitszeitrechnung (IAB-AZR) in Komponentenform an (vgl. <http://www.iab.de/de/daten/iab-arbeitszeitrechnung.aspx>). Im Unterschied zu dieser basiert die geschlechts- und altersspezifische Berechnung nicht auf einzelnen Arbeitszeitkomponenten und sie wird auch nicht wirtschaftszweigspezifisch differenziert. Da für das Verständnis der AZR AG Kenntnisse zu den Grundzügen der IAB-AZR Komponentenrechnung von Vorteil sind, stellen wir in diesem Abschnitt zunächst kurz diese Ausgangsbasis vor, bevor das methodische Konzept des Subsystems AZR AG und die für die geschlechts- und altersspezifische Differenzierung der Ausgangsdaten benötigten Referenzstatistiken beschrieben werden.

2.1 Ausgangsbasis: IAB-Arbeitszeitrechnung

Die IAB-AZR ist das Schlüsselprodukt zu den geleisteten Arbeitsstunden in Deutschland (Wanger/Weigand/Zapf 2016) und liegt den Statistiken zum Arbeitseinsatz in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR) des Statistischen Bundesamtes (Destatis) zugrunde (Statistisches Bundesamt 2019). Während die Eckdaten zu den erwerbstätigen Personen (vgl. Infobox 1) nach Stellung im Beruf und Wirtschaftszweigen aus der amtlichen Statistik vorliegen (Mai/Schwahn 2017), wird in der IAB-AZR das in der Gesamtwirtschaft sowie in den Wirtschaftszweigen tatsächlich geleistete Arbeitsvolumen ermittelt. Dabei wird das Arbeitsvolumen, also das Produkt aus Erwerbstätigenzahlen und durchschnittlicher Arbeitszeit, konzeptionell in einer differenzierten Komponentenrechnung berechnet. Das bedeutet, dass Kalendereffekte, tarifliche Vorgaben (Wochenarbeitszeit und Urlaub), konjunkturelle Einflüsse (Kurzarbeit, Überstunden und Arbeitszeitkonten), personenbezogene (Krankenstand und Teilzeit) sowie sonstige Komponenten (Arbeitskampf und

Mehrfachbeschäftigungen) gesondert erfasst und berücksichtigt werden. Die Daten für diese einzelnen Arbeitszeitkomponenten werden einer Vielzahl von zur Verfügung stehenden amtlichen Statistiken und Erhebungen entnommen. Da sich diese in Periodizität, Erhebungsart und Abdeckungsgrad unterscheiden, wird dies im Berechnungskonzept z. B. über moderne Methoden der Zeitreihenanalyse berücksichtigt. In Wanger/Weigand/Zapf (2016) werden die methodischen Grundlagen der IAB-AZR ausführlich beschrieben.

Das Arbeitsvolumen umfasst definitorisch die tatsächlich geleistete Arbeitszeit aller Erwerbstätigen, die innerhalb Deutschlands eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben. Hierzu zählen auch die geleisteten Arbeitsstunden von Personen mit mehreren gleichzeitigen Beschäftigungsverhältnissen. Hingegen gehören die bezahlten, aber nicht geleisteten Arbeitsstunden, beispielsweise wegen Jahresurlaub, Elternzeit, Feiertagen, Kurzarbeit oder krankheitsbedingter Abwesenheit nicht zum Arbeitsvolumen. Ebenfalls unberücksichtigt bleiben die nicht bezahlten Pausen für das Einnehmen von Mahlzeiten sowie die Zeit für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz (Europäische Kommission 2014).

Infobox 1: Erwerbstätigenrechnung (ETR) des Statistischen Bundesamtes

Die Erwerbstätigenkomponente stammt aus der ETR (vgl. Mai/Schwahn 2017, Lüken 2012, Fritsch 2006, Fritsch/Lüken 2004) des Statistischen Bundesamtes und wird quartalsweise nach Stellung im Beruf und wirtschaftszweigspezifischer Untergliederung zur Verfügung gestellt. In der ETR wird die Zahl der Erwerbstätigen auf Basis aller zum Berechnungszeitpunkt verfügbaren erwerbsstatistischen Quellen gewonnen. Zu den Erwerbstätigen zählen demnach alle Personen, die als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder als Selbstständige beziehungsweise als unbezahlt mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben. Der zeitliche Umfang der Tätigkeit spielt dabei für die Zuordnung zu den Erwerbstätigen keine Rolle. Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen werden nur einmal mit ihrer zeitlich überwiegenden Erwerbstätigkeit erfasst (Personenkonzept). Die Erwerbstätigen in der AZR entsprechen dem Inlandskonzept bzw. Arbeitsortkonzept um die Konsistenz mit anderen Aggregaten der VGR zu gewährleisten. Das bedeutet, dass die im Inland geleistete Arbeitszeit der Einpendler mit einbezogen wird, die außerhalb Deutschlands geleistete Arbeitszeit der Auspendler bleibt hingegen unberücksichtigt.

Aus der ETR gehen die Erwerbstätigen untergliedert in Selbstständige und mithelfende Familienangehörige, Angestellte und Arbeiter, Beamte sowie marginal Beschäftigte in die AZR-Komponentenrechnung ein. Zwar werden in der ETR die Beschäftigten nach Stellung im Beruf ausgewiesen, allerdings erfolgt keine Unterteilung nach dem zeitlichen Umfang der Beschäftigung. Die Unterteilung der Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit und die Ermittlung der geleisteten Arbeitsstunden ist daher ein elementarer Bestandteil der AZR-Komponentenrechnung.

Die IAB-AZR ist von großer Bedeutung für die umfassende Analyse von Arbeitsmarkttrends sowie von konjunkturellen Entwicklungen. In ihr werden Veränderungen bei den geleisteten Arbeitsstunden aufgrund von tariflichen Vereinbarungen und konjunkturellen Schwankungen mit dem Wandel der Beschäftigtenstruktur und den Erwerbsformen zusammengebracht und ergeben somit ein differenziertes Bild von Umfang, Struktur und Entwicklung der Jahresarbeitszeit der Erwerbstätigen. Die Ergebnisse der IAB-AZR ermöglichen es, den Beitrag und die Bedeutung zahlreicher Ein-

zelentwicklungen in einer Gesamtentwicklung aufzuzeigen. Einzelne verlängernde bzw. verkürzende Faktoren können einer getrennten Analyse unterzogen, in ihrer Wirkung isoliert betrachtet und ihr Einfluss bestimmt werden (Bauer et al. 2019, Weber et al. 2020).

Seit 1997 ist die IAB-AZR in die VGR des Statistischen Bundesamtes integriert. Die Ergebnisse werden regelmäßig auf den Internetseiten des IAB veröffentlicht (<http://www.iab.de/de/daten/iab-arbeitszeitrechnung.aspx>), hier finden sich auch ausführliche Publikationen zu methodischen Grundlagen und Weiterentwicklungen der IAB-AZR (Wanger/Weigand/Zapf 2014, Wanger/Weigand/Zapf 2016, Wanger/Hartl/Zimmert 2019). Darüber hinaus sind die Vorausschätzungen zu Arbeitszeit und Arbeitsvolumen auf Basis der IAB-AZR Bestandteil der halbjährigen IAB-Kurzfristprognose (Bauer et al. 2019, Weber et al. 2020, Bauer et al. 2020).

2.2 Subsystem: Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht

Die *Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht* (AZR AG) ist ein „Subsystem“ zu der IAB-AZR-Komponentenrechnung und untergliedert die Erwerbstätigen und Beschäftigten, die tatsächliche Jahresarbeitszeit sowie das geleistete Arbeitsvolumen in Frauen und Männer sowie in elf Altersgruppen. Im Rahmen der ausführlichen Komponentenrechnung wäre dies nicht möglich, da nicht für alle Arbeitszeitkomponenten hinreichend disaggregierte Ausgangsstatistiken zur Verfügung stehen. Zudem kommt man durch die wirtschaftszweigspezifische Betrachtung häufig an Grenzen, was die Fallzahlen in den einzelnen Beobachtungsgruppen betrifft (Stellung im Beruf x Arbeitszeitform x Region x Wirtschaftszweig); eine zusätzliche Unterteilung in Altersgruppen und Geschlecht wäre problematisch.

Deshalb wird für die Differenzierung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Alter und Geschlecht ein Top-Down-Ansatz verwendet, der die gesamtwirtschaftlichen Ergebnisse der IAB-AZR anhand geeigneter Referenzstatistiken auf Frauen und Männer sowie elf Altersgruppen unterteilt. Durch die Abstimmung auf die Eckwerte der IAB-AZR in Bezug auf Erwerbstätige und Arbeitsvolumen bleibt die Konsistenz mit den Ergebnissen der VGR gewährleistet.

Das aggregierte gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen aus der AZR-Komponentenrechnung wird in der AZR AG in folgende Teilgruppen unterteilt:

$$AV_{Total} = \sum_{i=1}^3 \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 \sum_{l=1}^{11} AV_{BAN,ijkl} + \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 \sum_{l=1}^{11} AV_{SM,jkl}$$

wobei

AV_{BAN} = Arbeitsvolumen der Beschäftigten

AV_{SM} = Arbeitsvolumen der Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen

i = Arbeitszeitform der Beschäftigten (Vollzeit, Teilzeit, Mehrfachbeschäftigt)

j = Region (West, Ost inkl. Berlin)

k = Geschlecht (Frauen, Männer)

l = Altersgruppe (unter 20, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65 Jahre und älter)

Für die alters- und geschlechtsspezifische Unterteilung werden aus der AZR-Komponentenrechnung Matrizen mit Randverteilungen erzeugt. Diese Randverteilungen entsprechen den Eckdaten der VGR bezüglich Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Stellung im Beruf. Die

erzeugten Matrizen werden mit Hilfe geeigneter Referenzstatistiken gefüllt. Diese geben die Strukturen für die Verteilung der verschiedenen Personengruppen, der Arbeitszeit und des Arbeitsvolumens nach Geschlecht und nach Altersgruppen vor.

Wichtig für die verwendeten Referenzstatistiken ist, dass sie aus amtlicher Quelle stammen und eine Differenzierung nach Erwerbs- und Arbeitszeitform, Geschlecht, Altersklassen und Region ermöglichen. Zudem müssen sie verlässliche und präzise Zellbesetzungen für die benötigte Rechen-tiefe der mehrdimensionalen Tabellen liefern. In der Summe müssen diese Referenzstatistiken je-doch nicht der Randverteilung der AZR-Ergebnisse entsprechen.

Aus den Zellbesetzungen in den Referenzstatistiken werden zunächst Zelhäufigkeiten berechnet. Diese werden dann an die Randverteilung der offiziellen Benchmarks angelegt, und die Zellbeset-zung proportional berechnet, so dass die Randverteilung erfüllt wird. In Tabelle 1 ist dieses Vorge-hen anhand eines einfachen fiktiven Beispiels dargestellt. In Schritt 1 wird die Eckgröße aus der AZR als Randverteilung in die (noch ungefüllten) Matrizen der AZR AG übertragen. Anhand von ge-schlechts- und altersspezifischen Zelhäufigkeiten aus Referenzstatistiken (Schritt 2) werden die Zellbesetzungen proportional an die Randverteilungen angepasst und die Matrizen mit den ent-sprechenden Werten nach Geschlecht und Alter gefüllt (Schritt 3).

Tabelle 1: Top-Down-Ansatz zur Berechnung der geschlechts- und altersspezifischen Strukturen

	Schritt 1 Ausgangssituation: Randverteilung aus AZR (in Tausend)			Schritt 2 Zelhäufigkeiten aus Referenzstatistik (in Prozent)			Schritt 3 proportionale Anpassung der Zellbesetzungen an Randverteilung (in Tausend)		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
unter 20 Jahre				4,8	5,3		217,8	242,0	459,8
20-24 Jahre				4,9	6,0		220,8	271,5	492,3
25-29 Jahre				2,9	3,5		129,7	159,7	289,4
30-34 Jahre				1,4	3,5		64,4	159,3	223,7
35-39 Jahre				1,1	4,5		50,6	202,1	252,8
40-44 Jahre				1,0	4,8		47,2	215,1	262,3
45-49 Jahre				1,3	5,9		58,9	265,4	324,3
50-54 Jahre				1,7	7,1		76,7	321,3	398,0
55-59 Jahre				2,0	7,2		90,9	323,9	414,9
60-64 Jahre				3,4	6,7		153,4	302,0	455,4
65 Jahre und älter				10,4	10,6		471,5	479,9	951,4
Insgesamt			4.524,4			100,0	1.582,2	2.942,2	4.524,4

Quelle: eigene Darstellung

Die Berechnungen erfolgen getrennt für Selbstständige und mithelfende Familienangehörige so-wie für die beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Vollzeit, Teilzeit und Mehr-fachbeschäftigungen. Innerhalb einzelner Rechenschritte werden diese Personengruppen noch tiefer unterteilt in sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeitbeschäftigte, Beamte und Beam-tinnen in Voll- und Teilzeit, ausschließlich geringfügig Beschäftigte sowie beurlaubte Personen mit null Stunden (wie z. B. Altersteilzeitbeschäftigte in der Freistellungsphase oder Personen in Eltern-

zeit). Wegen der unterschiedlichen Arbeitsmarktlage und -strukturen werden auch West- und Ostdeutschland getrennt betrachtet. Der Beobachtungszeitraum erstreckt sich von 1991 bis zum aktuellen Rand 2019 und wird jährlich erweitert (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Überblick über die Berechnungstiefe der AZR AG

Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach	
Stellung im Beruf	Erwerbstätige Selbstständige und Mithelfende Familienangehörige Beschäftigte in Vollzeit Beschäftigte in Teilzeit Mehrfachbeschäftigte
Sozio-demographische Merkmale	nach Geschlecht nach 9 Altersgruppen
Region	Deutschland Westdeutschland Ostdeutschland (einschließlich Berlin)
Zeitreihen	1991 bis aktueller Rand

Quelle: eigene Darstellung

Referenzstatistiken für die geschlechts- und altersspezifische Unterteilung von Personen und Arbeitsstunden sind vor allem die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) bzw. die IAB-Beschäftigungshistorik sowie die Personalstandstatistik und der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes (vgl. Tabelle 3). Da ein Großteil der amtlichen Statistiken erst mit einem deutlichen time-lag zur Verfügung steht, liegen erste Ergebnisse der AZR AG frühestens 9 Monate nach Ende des jeweiligen Berichtjahres vor.

Tabelle 3: Die wichtigsten Referenzstatistiken der AZR AG

AZR-Eckwerte	Ursprungsquelle in der VGR	Referenzstatistik zur Füllung der Matrizen
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Vollzeit / Teilzeit	IAB-AZR / ETR	Beschäftigungsstatistik (ab 1999) Beschäftigtenhistorik (bis 1999)
Beamteninnen und Beamte Vollzeit / Teilzeit	IAB-AZR / ETR	Mikrozensus (1991-2018) Personalstandstatistik (ab 2002)
Marginal Beschäftigte (ausschließlich geringfügig sowie kurzfristig Beschäftigte und Ein-Euro-Jobs)	ETR	Beschäftigungsstatistik (ab 1999) Mikrozensus (bis 1999)
Mehrfachbeschäftigte	IAB-AZR	Beschäftigungsstatistik (ab 1999) Mikrozensus (ab 1991)
Selbstständige und Mithelfende Familienangehörige	ETR	Mikrozensus (ab 1991)
Tatsächlich geleistete Arbeitsstunden nach Erwerbsformen	IAB-AZR	Mikrozensus (ab 1991)

Quelle: eigene Darstellung

2.3 Auswirkungen der Generalrevision der VGR 2019

Grundlegende Überarbeitungen und methodische Weiterentwicklungen sind aufgrund der engen Verknüpfung der IAB-AZR mit der VGR zeitlich und inhaltlich an die Generalrevisionen der VGR gebunden, die üblicherweise in Abständen von fünf Jahren durchgeführt werden (Lüken 2012). Diese Revisionen der VGR ziehen Änderungen der Zeitreihen nach sich. Diese Abweichungen entstehen aufgrund von Revisionen der ETR der VGR (Statistisches Bundesamt 2014), Änderungen bei zugrundeliegenden Referenzstatistiken, z. B. der BA-Beschäftigungsstatistik (Frank/Grimm 2015, Dundler/Frank 2012, Bertat et al. 2013, Statistik der BA 2017) oder aufgrund von methodischen Änderungen, wie z. B. der Einführung bzw. Erweiterung von Arbeitszeitkomponenten aufgrund gesetzlicher Vorgaben (Wanger/Weigand/Zapf 2014, Wanger/Hartl/Zimmert 2019).

Zuletzt stand eine Generalrevision der VGR im Sommer 2019 an. Diese wurde innerhalb der AZR insbesondere dazu genutzt neue, bislang nicht verfügbare bzw. nicht verwendete statistische Datengrundlagen in die Berechnungen zu integrieren sowie Ergebnisse aus Statistiken einzuarbeiten, die nur in mehrjährigen Abständen bzw. mit großem zeitlichen Nachlauf zur Verfügung stehen. Außerdem wurden im Rahmen der Generalrevision 2019 bei einzelnen Arbeitszeitkomponenten auch neue Konzepte und Rechenmodelle implementiert und revidierte Datenquellen bzw. –stände eingearbeitet. Die AZR wurde für alle Komponenten in voller Tiefe bis zum Jahr 1991 überarbeitet, so dass, wie in der VGR üblich, lange Zeitreihen ohne methodisch-statistische Brüche zur Verfügung stehen. Eine ausführliche Dokumentation zu der Revision der IAB-Arbeitszeitrechnung 2019 ist als IAB-Forschungsbericht erschienen (Wanger/Hartl/Zimmert 2019).

Aufgrund dieser Revision 2019 haben sich die Randverteilungen für die AZR AG innerhalb des gesamten Beobachtungszeitraums geändert, folglich weichen die aktuellen Zeitreihen zu Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Alter und Geschlecht von früheren Veröffentlichungen (z. B. Bach 2002, Wanger 2005, Wanger 2006, Wanger 2011, Wanger 2015) ab.

2.4 PERSONEN: Referenzstatistiken für die Erwerbstätigen

Für eine möglichst genaue Untergliederung der Erwerbstätigen in Frauen und Männer sowie nach Altersgruppen erfolgt diese – wie bereits beschrieben – getrennt nach Stellung im Beruf und Arbeitszeitform. Wenn möglich, werden Totalerhebungen, z. B. die Prozessdaten der BA oder die Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes, verwendet. Darüber hinaus finden aber auch amtliche Befragungen, wie der Mikrozensus Eingang in die AZR AG. In den folgenden Abschnitten werden diese Referenzstatistiken beschrieben.

2.4.1 Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die Datenbasis für die geschlechts- und altersspezifische Unterteilung der ausschließlich geringfügig und kurzfristig Beschäftigten, der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sowie der Mehrfachbeschäftigten ist die Beschäftigungsstatistik der BA bzw. für länger zurückliegende Jahre die IAB-Beschäftigtenhistorik.

Grundlage der Beschäftigungsstatistik der BA bildet das Meldeverfahren zur Sozialversicherung, in das alle sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten einbezogen sind (vgl. Infobox 2). Im Meldeverfahren zur Sozialversicherung werden von Arbeitgebern über die Kranken- und

Rentenversicherungsträger elektronische Meldungen an die BA übermittelt. Dort erfolgt die Verarbeitung der Daten in statistischen Beschäftigungshistorien und deren Auswertung. Der Beschäftigtenbestand wird auf Basis dieser Meldungen zur Sozialversicherung monatlich mit 6 Monaten War-tezeit ermittelt, da erst dann stabile statistische Ergebnisse zu erzielen sind (Bundesagentur für Arbeit 2020).

Insbesondere drei Revisionen hatten in den vergangenen Jahren Einfluss auf die Höhe und die Struktur der Beschäftigten in der Beschäftigungsstatistik: die Umstellung des Erhebungsverfahrens (vgl. Bertat et al. 2013), die erweiterte Abgrenzung der Personengruppen und eine verbesserte Datenmodellierung (Frank/Grimm 2015) sowie die Nichtverarbeitung von Meldedaten im Jahr 2016 (Statistik der BA 2017). Solche Brüche und Revisionen in den Zeitreihen der Beschäftigungsstatistik werden – soweit notwendig – modellbasiert korrigiert. Dies geschieht bereits im Rahmen der AZR-Komponentenrechnung und kann anhand von Forschungsberichten nachvollzogen werden (vgl. Wanger/Weigand/Zapf 2014, Wanger/Hartl/Zimmert 2019)

2.4.1.1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB)

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte umfassen „alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den Zweigen der Sozialversicherung (Rentenversicherung, Kranken-/Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung) versicherungspflichtig sind“ (Bundesagentur für Arbeit 2020). Dazu gehören u. a. auch Auszubildende, Altersteilzeitbeschäftigte, Werkstudierende, behinderte Menschen in anerkannten Werkstätten oder gleichartigen Einrichtungen und Personen, die ein freiwilliges soziales bzw. ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst leisten. Nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen dagegen Beamtinnen und Beamte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige sowie geringfügig Beschäftigte.

Neben Informationen zum Status im Erwerbsleben ist in der Beschäftigungsstatistik das Merkmal „Arbeitszeit“ verfügbar, hier melden Arbeitgeber, ob der oder die Beschäftigte sich im tarifrechtlichen Sinne in einem Vollzeit- oder einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis befindet. Ausschlaggebend ist die im Arbeitsvertrag individuell vereinbarte Regelarbeitszeit. Über dieses Merkmal können geschlechts- und altersspezifische Strukturen getrennt für Voll- und Teilzeitbeschäftigte ermittelt werden. Tatsächlich geleistete oder vereinbarte Arbeitsstunden werden hingegen nicht gemeldet.

2.4.1.2 Ausschließlich geringfügig und kurzfristig Beschäftigte (Minijobs)

Zu den geringfügig Beschäftigten (Minijobs) zählen die ausschließlich geringfügig entlohn-ten Beschäftigten und die ausschließlich kurzfristig Beschäftigten. Geringfügig entlohnte Beschäftigte sind beginnend mit dem Stichtag 30. Juni 1999 in der Berichterstattung der Bundesagentur für Arbeit enthalten. Die Daten für kurzfristig Beschäftigte wurden im Jahr 2009 rückwirkend aufbereitet, Auswertungen sind ab dem Stichtag 31. Januar 2004 möglich (Bundesagentur für Arbeit 2020).

Bis Ende März 2003 lag die Obergrenze des Arbeitsentgeltes in geringfügig entlohn-ten Beschäftigten bei 325 Euro. Außerdem durfte die Beschäftigung regelmäßig nur weniger als 15 Stunden ausgeübt werden. Die Voraussetzungen einer geringfügig entlohn-ten Beschäftigung waren also nur dann erfüllt, wenn sowohl die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden betrug als auch das Arbeitsentgelt im Monat 325 Euro nicht überschritten hat. Mit dem „Zweites Gesetz für mo-

derne Dienstleistung am Arbeitsmarkt“ im April 2003 wurde auch der Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung neu geregelt. So wurde die Grenze von 15 Arbeitsstunden die Woche aufgehoben und es gilt nur noch, dass die geringfügig entlohnte Beschäftigung regelmäßig im Monat die jeweils geltende Obergrenze des Arbeitsentgeltes (Geringfügigkeitsgrenze) nicht überschreiten darf. Bis Ende 2012 lag diese Obergrenze bei 400 Euro, seit dem 1.1.2013 liegt diese bei 450 Euro monatlich.²

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung gilt, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf drei Monate oder 70 Arbeitstage (bis 2014: 2 Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage) vom Arbeitgeber im Vorhinein festgelegt werden muss. Aufgrund der Corona-Krise wurden die Zeitgrenzen für kurzfristig Beschäftigte von drei auf fünf Monate bzw. von 70 auf 115 Arbeitstage angehoben. Diese Regelung war befristet für die Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020.

Infobox 2: Sozialversicherungspflicht von SVB und Minijobs

Gegenüber der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sichern die Minijobs durch fehlende Beiträge zu den Sozialversicherungen sozial nicht ab. Da keine Beiträge an die Arbeitslosenversicherung abgeführt werden müssen, wird bei geringfügigen Beschäftigten auch kein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben. Minijobberinnen und Minijobber sind in der Rentenversicherung pflichtversichert – eine Befreiung ist auf Antrag möglich –, wer langfristig als einzige Erwerbstätigkeit einen Minijob ausübt, hat jedoch im Alter nur einen sehr geringen Rentenanspruch. Zwar führt der Arbeitgeber bei Minijobs pauschal Beiträge zur Sozialversicherung ab, dennoch sind geringfügig Beschäftigte damit nicht automatisch kranken- und pflegeversichert. Erst ab einem Verdienst über 450 Euro zahlen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Kranken- und Pflegeversicherung ein und erwerben damit den Versicherungsschutz.

2.4.1.3 Mehrfachbeschäftigungen

Bis zum Jahr 2016 waren nur zur größten Teilmenge der mehrfachbeschäftigten Personen, das sind die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit mindestens einer zusätzlichen geringfügigen oder kurzfristigen Nebentätigkeit, Informationen bekannt. Seit dem Jahr 2016 ist es durch die Verbesserung der Datenaufbereitung der Beschäftigungsstatistik (Hoier/Ritz/Strahl 2016) möglich, die Mehrfachbeschäftigung von Beschäftigten vollständiger abzubilden. So können nun auch Zeitreihen zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit mindestens einer weiteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sowie ausschließlich geringfügig Beschäftigte mit einer weiteren geringfügigen Beschäftigung ausgewiesen werden (Hoier/Ritz/Strahl 2016). Die Daten für Mehrfachbeschäftigungen wurden im Jahr 2016 rückwirkend aufbereitet, Auswertungen sind ab dem Stichtag 31. Januar 2004 möglich.

2.4.1.4 IAB-Beschäftigtenhistorik

Für Zeiträume, die die Beschäftigungsstatistik nicht abdeckt bzw. für weitergehende Analysen, kann die IAB-Beschäftigtenhistorik (Oberschachtsiek et al. 2009) ausgewertet werden. Hierbei handelt es sich um anonymisierte, administrative Daten, die ebenfalls aus den Entgeltmeldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger generiert werden. Die Beschäftigtenhistorik um-

² Faktisch wurde mit Einführung des Mindestlohns 2015 wieder eine Stundengrenze eingeführt. So kann bei dem aktuell gültigen Mindestlohn von 9,35 Euro bis rund 48 Stunden monatlich gearbeitet werden. Der Mindestlohn steigt bis 1.7.2021 schrittweise auf 10,45 Euro an, damit sinkt die Stundengrenze auf 43 Stunden monatlich.

fasst tagesgenaue Meldungen zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Bundesrepublik seit 1975 und zu allen geringfügig Beschäftigten ab 1999. Nicht sozialversicherungspflichtige Berufsgruppen wie Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten sowie Wehr- und Zivildienstleistende sind nicht enthalten. Zudem können auf Basis der Beschäftigtenhistorik auch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen ermittelt werden (vgl. Müller/Strauch 2017, Wanger/Hartl/Zimmert 2019). Dies ist wichtig für die Ermittlung von beurlaubten Beschäftigten, z. B. von Frauen und Männern in Elternzeit oder Altersteilzeit, und deren sozio-demografischen Strukturen.

2.4.2 Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes

Daten zum Personal des öffentlichen Dienstes werden jährlich zum Stichtag 30. Juni im Rahmen der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes erhoben (Statistisches Bundesamt 2018a). Sie enthält für den öffentlichen Dienst detaillierte Angaben, beispielsweise zu Beschäftigungsverhältnis, Alter, Geschlecht, Beschäftigungsumfang und Aufgabenbereichen. Die Strukturen der Personalstandstatistik werden verwendet um die Beamtinnen und Beamten nach Alter und Geschlecht zu differenzieren.

2.4.3 Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes

Der Mikrozensus ist eine verpflichtende repräsentative Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2018b). Rund 830 000 Personen in etwa 370 000 privaten Haushalten und Gemeinschaftsunterkünften werden jährlich stellvertretend für die gesamte Bevölkerung zu ihren Lebensbedingungen befragt. Dies entspricht einem Prozent der Bevölkerung, die nach einem festgelegten statistischen Zufallsverfahren ausgewählt werden. Der Mikrozensus liefert u. a. Daten zur Bevölkerungsentwicklung, zu Haushalten und Familien, zur Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit sowie zu Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen. Die Grundgesamtheit ist die Wohnbevölkerung in Deutschland, damit werden Personen ohne festen Wohnsitz nicht berücksichtigt. Der Mikrozensus ist eine jährlich durchgeführte, gleichmäßig auf alle Kalenderwochen des Jahres verteilte Erhebung. Die Befragung wird von Interviewern in den Haushalten geführt, die Haushaltsmitglieder haben aber auch die Möglichkeit, selbst einen Fragebogen auszufüllen oder sich telefonisch befragen zu lassen. Im Rahmen des Mikrozensus sind sogenannte Proxy-Interviews zulässig, das heißt ein erwachsenes Haushaltsmitglied darf stellvertretend für andere Haushaltsmitglieder antworten. Die Befragung hängt am Haushalt und nicht an den darin wohnenden Personen.

2.4.3.1 Abweichungen des Mikrozensus zu anderen Statistiken

Destatis veröffentlicht neben den Erwerbstätigen aus der ETR im Rahmen der VGR auch Ergebnisse zur Zahl der Erwerbstätigen aus dem Mikrozensus. Die Ergebnisse von Mikrozensus und ETR weichen allerdings voneinander ab. Eine Überleitungstabelle für das Jahr 2019 (Statistisches Bundesamt 2020a) beziffert die Abweichungen zwischen der ETR und dem Mikrozensus auf +2,7 Millionen Erwerbstätige. Die Abweichungen sind vor allem auf Unterschiede der in beiden Statistiken eingesetzten Methoden und Verfahren zurückzuführen, basieren aber in Teilen auch auf nicht vollständig übereinstimmenden Definitionen. Definitorisch weichen Mikrozensus und ETR vor allem bei

der Abgrenzung von Erwerbstätigen ab, die ihre Tätigkeit unterbrochen haben.³ Methodisch ist bedeutsam, dass die ETR die Zahl der Erwerbstätigen auf Basis einer Vielzahl von Statistiken schätzt, während der Mikrozensus als Haushaltsbefragung auf den Angaben der Befragten basiert. Vor diesem Hintergrund erklärt sich, dass Abweichungen vor allem im Bereich der marginalen Beschäftigung zu finden sind. So weist die ETR fast 1,4 Millionen marginal Beschäftigte mehr als der Mikrozensus aus, denn eine der Hauptquellen der ETR in diesem Bereich sind die Zahlen der Beschäftigungsstatistik der BA.

So bestätigt die Statistik der ausschließlich geringfügig Beschäftigten der BA die Vermutung, dass der Mikrozensus die geringfügige Beschäftigung deutlich unterschätzt (Körner et al. 2011, Körner/Meinken/Puch 2013, Körner/Marder-Puch 2015). Deshalb und auch aufgrund des Erhebungskonzepts differiert die Teilzeitquote – also der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten – im Mikrozensus deutlich (2019: 29 %) von der in der IAB-AZR (2019: 39 %). Dies führt zu unterschiedlichen Ergebnissen beider Datenquellen hinsichtlich der Höhe der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern.

Aber auch die Erfassung kleinerer (Neben-)Jobs oder von Tätigkeiten im Graubereich zur Schwarzarbeit kann in Haushaltsbefragungen problematisch sein. In der ETR werden daher für statistisch schwierig zu erfassende Bereiche (z. B. im Bereich der häuslichen Dienste) Zuschätzungen vorgenommen (Lüken 2012, S. 398). Diese berücksichtigen in bestimmten Wirtschaftszweigen eine unzureichende Abbildung des Niveaus der Beschäftigung. Besonderes Augenmerk gilt dabei dem Wirtschaftsbereich „Private Haushalte mit Hauspersonal“. In der amtlichen Statistik werden die in Privathaushalten beschäftigten Haushaltshilfen „statistisch nur unzureichend abgebildet“ (Lüken 2012, S. 398). Zuschätzungen in der ETR sollen hierfür korrigieren. Für die geschlechts- und altersspezifische Zuordnung dieser Faktoren gehen wir von der Annahme aus, dass diese der bekannten Geschlechts- und Altersverteilung der geringfügig Beschäftigten im Wirtschaftszweig „Private Haushalte“ der BA-Statistik entsprechen.

2.4.3.2 Änderungen im Erhebungskonzept des Mikrozensus

Eine Reihe von Änderungen im Erhebungskonzept bzw. methodische Weiterentwicklungen des Mikrozensus fallen in den Beobachtungszeitraum. Bis einschließlich der Erhebung im Jahr 2004 bezogen sich die Angaben des Mikrozensus auf eine feste Berichtswoche für alle Befragten, die zu meist im April eines Jahres lag. 2005 wurde der Erhebungsrhythmus auf das Prinzip der Unterjährigkeit umgestellt. Seither werden die Daten kontinuierlich und gleichmäßig über alle Kalenderwochen des Jahres verteilt erhoben. Damit liegen für die Erhebungsjahre ab 2005 echte Jahresdurchschnittswerte vor. Die kontinuierlich über das gesamte Kalenderjahr verteilte Erhebung ermöglicht eine stärkere Erfassung der temporären Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere saisonaler Beschäftigungen.

Ab dem Jahr 2011 sind die Ergebnisse nur eingeschränkt mit den Ergebnissen aus den Jahren davor vergleichbar, da der Mikrozensus auf einen neuen Hochrechnungsrahmen umgestellt wurde. Grundlage hierfür sind die aktuellen Eckzahlen der laufenden Bevölkerungsfortschreibung, die auf

³ So verzeichnet die ETR 2019 beispielsweise rund 380 Tausend Erwerbstätige mehr als der Mikrozensus, da sie Erwerbstätige vollständig erfasst, die ihre Tätigkeit unterbrochen hatten. Der Mikrozensus zählt dagegen nur solche Unterbrecher, bei denen die Abwesenheit kürzer als drei Monate dauert oder die (bei längerer Abwesenheit) eine Lohnfortzahlung in Höhe von mindestens 50 Prozent erhalten.

den Daten des Zensus 2011 basieren. Zudem wurde ab dem Jahr 2011 den Fragen zur Erwerbstätigkeit eine neue Filterfrage zum sogenannten Hauptstatus vorgeschaltet. Personen mit geringfügiger Beschäftigung werden dadurch nun besser erfasst als zuvor. Seit dem Berichtsjahr 2017 dient nur noch die Bevölkerung am Hauptwohnsitz in Privathaushalten als Bezugsgröße, denn für Personen in Gemeinschaftsunterkünften liegen infolge einer Neuregelung des Mikrozensusgesetzes nur noch eingeschränkte Daten vor. Dieses neue Mikrozensusgesetz (Hundenborn/Enderer 2019) wird ab 2020 zu weiteren Änderungen bei der Periodizität, dem Stichprobendesign und der Datengewinnung sowie durch neue Erhebungsteile zu Änderungen im Erhebungskonzept führen.

2.4.3.3 Verwendung des Mikrozensus

Da die Scientific Use Files des Mikrozensus erst mit einem beträchtlichen Nachlauf für individuelle Analysen zur Verfügung stehen, stellt Destatis dem IAB vorab (ca. 9 Monate nach Ende des Befragungsjahres) Sonderauswertungen des jeweils aktuellen Mikrozensus für die AZR zur Verfügung. Diese geben Auskunft zu der Struktur und den Arbeitsstunden verschiedener Erwerbsformen nach Geschlecht und Alter.

Aufgrund der Untererfassung bestimmter Personengruppen (Körner/Marder-Puch 2015) werden Informationen aus dem Mikrozensus bei der Aufgliederung von Erwerbsformen nach Altersgruppen und Geschlecht nur verwendet, wenn aus anderen amtlichen Quellen keine oder nur unvollständige bzw. lückenhafte Informationen vorliegen. Dies betrifft die Berechnungen der Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen sowie für bestimmte Zeiträume die Beamtinnen und Beamten (vor 2008), die geringfügig Beschäftigten (vor 1999) und die Mehrfachbeschäftigten (vor 2004). Für die Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen ist der Mikrozensus die einzige Informationsquelle.

2.5 STUNDEN: Referenzstatistiken für das Arbeitsvolumen

Die meisten Statistiken, die Informationen zu der Anzahl und Struktur der Beschäftigung geben, enthalten keine Angaben zu den geleisteten Arbeitsstunden. So ist auf Basis der BA-Beschäftigungsstatistik zwar eine Unterteilung in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte möglich, jedoch werden keine Arbeitsstunden erfasst. Deshalb muss für Informationen zur geleisteten Arbeitszeit auf andere Datenquellen zurückgegriffen werden. Verschiedene Befragungen geben Auskunft zu den Wochenarbeitszeiten von Beschäftigten (Goebel et al. 2019). Für die AZR AG ist vor allem wichtig, dass die Datenquelle in regelmäßigen, möglichst kurzen Abständen zur Verfügung steht, die Fallzahlen für die umfangreichen Differenzierungen hinreichend groß sind und es sich um Daten der amtlichen Statistik handelt.

2.5.1 Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes

Als maßgebliche Quelle für die Untergliederung der geleisteten Arbeitsstunden nach Geschlecht und Alter in den einzelnen Erwerbsformen werden die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden herangezogen, die im Mikrozensus abgefragt werden. In den tatsächlich geleisteten Wochenstunden sind im Gegensatz zu den normalerweise geleisteten Wochenstunden Minder- bzw. Mehrarbeit in Form von Krankheit, Urlaub, Verlagerung von Wochenstunden, Überstunden, Kurzarbeit etc.

schon enthalten. Deshalb eignet sich diese Quelle zur Unterteilung des geleisteten Arbeitsvolumens.⁴

Im Mikrozensus 2019 lautet die Frage zur tatsächlichen Wochenarbeitszeit:

Wie viele Stunden haben Sie in der letzten Woche tatsächlich gearbeitet?

Die Frage zur tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit im Mikrozensus war über die Zeit verschiedenen Änderungen unterworfen. 1991 bis 1995 lautete der Wortlaut: „Wie lange haben Sie tatsächlich in der Berichtswoche gearbeitet? Stunden in der Berichtswoche (einschl. Überstunden)?“ Von 1996 bis 2007 wurde der Fragentext umgestellt auf „Und wie viele Stunden (einschl. Überstunden) haben Sie in der Berichtswoche tatsächlich gearbeitet?“ Im Jahr 2008 wurde die Frage leicht verändert „Und wie viele Stunden (einschließlich Überstunden) haben Sie in der vergangenen Woche tatsächlich gearbeitet?“ 2010 wurde die Frage letztmalig auf den aktuellen Wortlaut der Frage modifiziert. Ein Informationstext gibt den Befragten weitere Informationen: „Die tatsächliche Arbeitszeit kann von der normalerweise geleisteten Arbeitszeit abweichen, zum Beispiel wegen Überstunden, Urlaubstagen, Sonderschichten, Feiertagen, Krankheit o. Ä. Zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gehören auch Weiter- und Fortbildungen, Bereitschaftszeiten, Arbeiten von zu Hause, sofern sie Bestandteil ihrer Erwerbstätigkeit sind, z. B. bei Lehrkräften.“ Außerdem können nur gerundete Stundenzahlen eingegeben werden und in den höheren Antwortkategorien werden Stundenangaben zu Kategorien zusammengefasst.

Für die Differenzierung der geleisteten Arbeitsstunden in Deutschland ist diese Variable am geeignetsten, da zum einen der time-lag mit dem die Daten verfügbar sind, relativ kurz ist und zum anderen sehr genau beschrieben wird, welche Zeiten in die Antwort einzubeziehen sind. Kümmerling, Postels und Slomka (2017) resümieren, dass die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten des Mikrozensus weniger anfällig für Verzerrungen aufgrund von Effekten der sozialen Erwünschtheit erscheinen und dass sie sensibler auf Ereignisse reagieren, z. B. den Einbruch der Arbeitszeiten in der Finanzkrise. Deshalb sollten in diesen Angaben alle für die AZR relevanten Arbeitszeitkomponenten berücksichtigt sein, da die Antworten der Befragten Abweichungen von der normalerweise geleisteten Arbeitszeit aufgrund von Überstunden, Urlaubstagen, Kurzarbeit, Sonderschichten, Feiertagen, Krankheit etc. auch tatsächlich widerspiegeln.

Die tatsächlich geleisteten Wochenstunden werden mittels der Personenzahlen der AZR AG zu Arbeitsvolumen umgerechnet und die resultierenden geschlechts- und altersspezifischen Matrizen an die Eckwerte des Arbeitsvolumens aus der IAB-AZR angepasst. Dies geschieht differenziert nach Stellung im Beruf, Arbeitszeitform, Geschlecht und Alter. Aus dem Arbeitsvolumen und den entsprechenden Personenzahlen lassen sich dann die Jahresarbeitszeiten der jeweiligen Gruppe ermitteln.

Neben der tatsächlich geleisteten wird im Mikrozensus auch die normalerweise geleistete Arbeitszeit abgefragt. Diese wird in der AZR verwendet, um eine Stundengrenze festzulegen, ab der eine

⁴ Häufig werden für arbeitsmarktrelevante Themen und für Fragen bezüglich der geleisteten Wochenstunden von Beschäftigten der Mikrozensus oder das SOEP (vgl. Abschnitt 2.5.2) herangezogen, zwei der umfassendsten jährlich stattfindenden repräsentativen Befragungen in Deutschland (Holst/Bringmann 2016). Beide Erhebungen betten die Fragen zur Beschäftigungssituation in einen anderen Fragekontext ein, sodass je nach Wahl des Datensatzes ganz unterschiedliche Verknüpfungen seitens der befragten Personen gezogen werden können. So hat das SOEP die Tendenz, die Länge der mittleren Arbeitszeiten zu überschätzen (Kümmerling/Lazarevic 2016). Darüber hinaus sind die niedrigeren Fallzahlen im SOEP nicht immer ausreichend für die benötigten geschlechts-, alters- und regionsspezifischen Differenzierungen in der AZR AG.

Beschäftigung als Vollzeitstelle eingeordnet werden kann. Nach §2(1) Teilzeit- und Befristungsgesetz gilt „ein Arbeitnehmer als teilzeitbeschäftigt, wenn dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers“. Aufgrund der unterschiedlichen Vollzeitstandards je nach Region und Wirtschaftszweig gibt es zwar keine einheitlich definierte Stundengrenze, ab der eine Tätigkeit als Teilzeitbeschäftigung zu zählen ist. Da jedoch für die Auswertung in den Befragungsdaten Annahmen hierzu getroffen werden müssen, wird in der AZR die Stundengrenze bei 35 Stunden gezogen. Dieser Schwellenwert wird durch Tarifabschlüsse begründet, da Vollzeitstandards meist deutlich über diesem Wert liegen (Schulten et al. 2019). Jede Tätigkeit, deren normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit weniger als 35 Stunden pro Woche beträgt, wird in der AZR AG als Teilzeitbeschäftigung definiert. Unabhängig davon werden geringfügige, unregelmäßige bzw. kurzfristige Beschäftigungen ohne eine Stundengrenze der Teilzeit zugeordnet, da hier Ausnahmen bzgl. der Wochenarbeitszeit möglich sind.

Im Mikrozensus 2019 lautet die Frage zur normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit:

Wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise pro Woche, einschließlich regelmäßiger Mehrstunden und Bereitschaftszeiten?

Auch diese Frage war im Mikrozensus über die Zeit verschiedenen Änderungen unterworfen. Von 1991 bis 1995 lautete der Wortlaut: „Wie lang ist normalerweise ihre Arbeitszeit je Woche?“ Von 1996 bis 2008 wurde der Fragentext umgestellt auf „Und wie viele Stunden arbeiten sie normalerweise pro Woche?“ Im Jahr 2009 wurde die Frage weiter differenziert „Wie viele Stunden arbeiten sie normalerweise pro Woche (einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden)?“, bevor die Frage 2010 letztmalig auf den aktuellen Wortlaut modifiziert wurde. Außerdem können auch hier nur gerundete Stundenzahlen eingegeben werden und in den höheren Antwortkategorien werden Stundenangaben zu Kategorien zusammengefasst.

2.5.2 Sozio-Oekonomische Panel (SOEP) des DIW

Um detaillierte Informationen zu geschlechtsspezifischen Arbeitszeitstrukturen aufzeigen zu können, werden in Abschnitt 4 Ergebnisse zur Arbeitszeitsituation sowie zur Arbeitszeitgestaltung von Frauen und Männern auf Basis des SOEP dargestellt. Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland und wird seit 1984 im Auftrag des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) erhoben (Goebel et al. 2019). In der Hauptbefragung des SOEP werden zurzeit jährlich fast 15.000 Privathaushalte und mehr als 30.000 Personen von der Feldarbeitsorganisation Kantar Public Deutschland (bis 2017 TNS Infratest Sozialforschung) befragt. Das SOEP liefert zahlreiche Informationen über die Haushaltszusammensetzung sowie Berufsbiographie, Beschäftigung, Einkommen, Gesundheits- und Zufriedenheitsindikatoren der befragten Personen. Dabei werden die Fragebögen ständig an neue Entwicklungen in der Gesellschaft angepasst, manche Variablen werden zudem nur in mehrjährigem Abstand erhoben.

Die Methode der Datenerhebung des SOEP basiert auf einem Set von Fragebögen, sowohl für die Haushalte, als auch für die Individuen. Prinzipiell versucht ein Interviewer face-to-face-Interviews mit allen Haushaltsmitgliedern durchzuführen, die 16 Jahre alt oder älter sind. Zusätzlich wird eine Person (Haushaltsvorstand) gebeten, einen Haushaltsfragebogen zu beantworten. Für die Auswertungen wurden die Daten des SOEP-Core 1984-2018 (soep.v35) zugrunde gelegt und auf alle abhängig Beschäftigten hochgerechnet.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die AZR AG in ihren Randgrößen den VGR-Eckwerten in Bezug auf Erwerbstätigkeit und geleisteten Arbeitsstunden entspricht und als eine Art „Subsystem“ an die detaillierte IAB-AZR in Komponentenform anschließt. Tief gegliederte Ergebnisse nach Wirtschaftszweigen oder zu einzelnen Arbeitszeitkomponenten liegen jedoch nicht vor. Vielmehr werden die gesamtwirtschaftlichen Ergebnisse zu Erwerbsformen, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen auf Frauen und Männern verschiedener Altersgruppen anhand geeigneter Referenzstatistiken unterteilt.

3 Erwerbsneigung von Frauen und Männern

Wie gestaltet sich nun die Erwerbssituation von Frauen und Männern auf dem deutschen Arbeitsmarkt? Dazu stellen wir zunächst die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern anhand von Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten dar. Allerdings bilden diese die Teilhabe von Frauen und Männern nur unvollständig ab, da sie keinerlei Auskunft zu den Arbeitszeitrealitäten geben. Deshalb geben wir in diesem Abschnitt außerdem einen kurzen Einblick in die gewählten Erwerbs- und Arbeitszeitkonstellationen in Familienhaushalten und die Gründe, auf die der unterschiedliche Erwerbsumfang von Frauen und Männern zurückgeführt werden kann.

3.1 Erwerbsbeteiligung

Die Beteiligung von Frauen und Männern am Erwerbsleben in Deutschland wird häufig über die Erwerbsquote gemessen. Sie gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an den Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) an. Mit diesem Indikator wird auf die aktuelle Erwerbsneigung der Bevölkerung abgestellt: neben den in den Arbeitsmarkt integrierten Personen werden auch jene mit einbezogen, die im Falle eines Arbeitsplatzangebotes erwerbstätig wären. Im Vergleich zur Erwerbsquote misst die Erwerbstätigenquote dagegen nur den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung derselben Alters- und Geschlechtsgruppe. Sie ist also ein Indikator für den tatsächlichen gruppenspezifischen Grad der Integration in den Arbeitsmarkt.

Tabelle 4 zeigt, dass Frauen in Deutschland noch immer seltener erwerbstätig sind als Männer, so waren im Jahr 2019 72,8 Prozent der Frauen aber 80,5 Prozent der Männer im Alter von 15 bis 64 Jahren erwerbstätig (Differenz: 7,7 %-Punkte). Der Abstand zwischen den Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen hat sich seit 1991 jedoch deutlich verringert (Differenz 1991: 21,4 %-Punkte).

Tabelle 4: Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht

1991-2019, in Prozent der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

Jahre	Mikrozensus					
	Erwerbsquoten			Erwerbstätigenquoten		
	Männer	Frauen	Differenz	Männer	Frauen	Differenz
	%		%-Punkte	%		%-Punkte
1991	82,9	62,1	20,8	78,4	57,0	21,4
1992	82,0	62,5	19,5	76,9	56,0	20,9
1993	81,3	62,3	19,0	75,0	54,9	20,1
1994	81,3	62,7	18,6	74,0	55,0	19,0
1995	81,0	62,6	18,4	73,9	55,1	18,8
1996	80,3	62,3	18,0	72,7	55,4	17,3
1997	80,3	62,8	17,5	71,9	55,2	16,7
1998	80,2	63,0	17,2	71,8	55,5	16,3
1999	80,3	63,8	16,5	72,4	56,9	15,5
2000	79,9	64,0	15,9	72,8	57,7	15,1
2001	80,1	64,9	15,2	72,7	58,8	13,9
2002	80,1	65,3	14,8	71,9	58,8	13,1
2003	80,3	66,1	14,2	70,9	58,8	12,1
2004	80,3	66,1	14,2	70,1	58,4	11,7
2005 ¹⁾	80,4	66,9	13,5	71,2	59,5	11,7
2006	81,1	68,4	12,7	72,7	61,4	11,3
2007	81,6	69,2	12,4	74,5	63,1	11,4
2008	81,8	69,6	12,2	75,7	64,2	11,5
2009	82,0	70,3	11,7	75,3	65,1	10,2
2010	82,1	70,7	11,4	75,9	66,0	9,9
2011 ²⁾	82,4	71,8	10,6	77,3	67,7	9,6
2012	82,3	71,7	10,6	77,6	68,0	9,6
2013	82,3	72,4	9,9	77,7	68,8	8,9
2014	82,2	72,8	9,4	77,8	69,3	8,5
2015	81,9	72,9	9,0	77,7	69,8	7,9
2016 ³⁾	81,7	73,4	8,3	78,0	70,6	7,4
2017 ⁴⁾	82,4	74,0	8,4	78,9	71,5	7,4
2018	82,9	74,3	8,6	79,6	72,1	7,5
2019	83,5	74,9	8,6	80,5	72,8	7,7

1) Ab 2005 Jahresdurchschnitt.

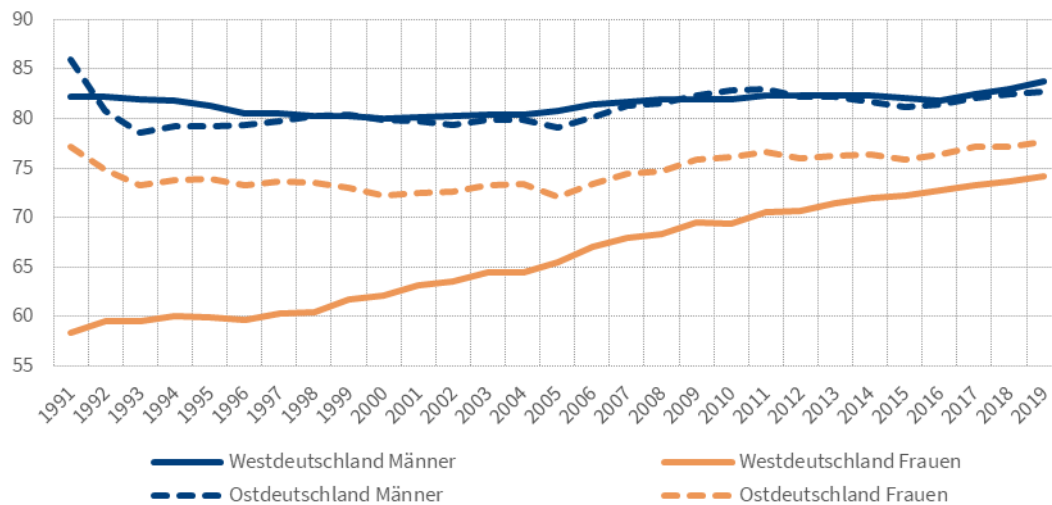
2) Ab 2011 erfolgt die Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011, die Ergebnisse sind mit den Vorjahren nur eingeschränkt vergleichbar.

3) Ab 2016 aktualisierte Auswahlgrundlage der Stichprobe auf Basis des Zensus 2011.

4) Ab 2017 dient nur noch die Bevölkerung am Hauptwohnsitz in Privathaushalten als Bezugsgröße.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2020b)

Abbildung 1: Erwerbsquoten nach Geschlecht und Region
1991-2019, in Prozent der Bevölkerung im Alter 15 bis unter 65 Jahren



Anmerkungen: ab 2005 Jahresdurchschnitte, ab 2011 erfolgt die Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011, die Ergebnisse sind mit den Vorjahren nur eingeschränkt vergleichbar, ab 2016 aktualisierte Auswahlgrundlage der Stichprobe auf Basis des Zensus 2011, ab 2017 dient nur noch die Bevölkerung am Hauptwohnsitz in Privathaushalten als Bezugsgröße.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2020b)

Hinter diesen gesamtdeutschen Ergebnissen verbergen sich unterschiedliche Entwicklungen in den alten und neuen Bundesländern (vgl. Abbildung 1). So klappte in den Jahren nach der Wiedervereinigung die Erwerbsbeteiligung der Frauen noch erheblich auseinander: Während die Erwerbsquote ostdeutscher Frauen im Jahr 1991 bei 77,2 Prozent lag, betrug sie bei den westdeutschen Frauen nur 58,4 Prozent. Die traditionell hohe Erwerbsbeteiligung der ostdeutschen Frauen hängt vor allem damit zusammen, dass die Vollzeitbeschäftigung von Frauen, auch von Müttern, in der DDR politisch gewollt und gesellschaftlich akzeptiert war. Dieses Muster hat sich bis heute erhalten, noch immer unterscheiden sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Ost und West, allerdings hat sich die Schere in den vergangenen 30 Jahren deutlich verringert. So hat die Erwerbsquote der westdeutschen Frauen seit der Wiedervereinigung um 15,2 Prozentpunkte auf 74,2 Prozent im Jahr 2019 zugenommen.

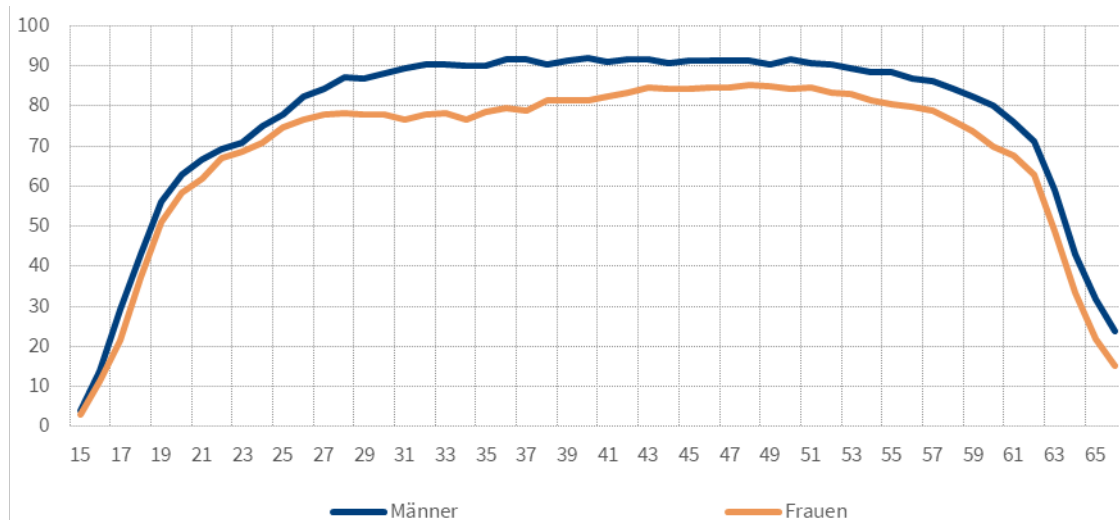
Dazu haben nicht zuletzt die gestiegene Bildungsbeteiligung und das Wachstum des Dienstleistungssektors beigetragen. Zudem hat Westdeutschland in der Vergangenheit von der hohen Abwanderung der ostdeutschen Frauen in den westdeutschen Arbeitsmarkt profitiert (Schmitz/Weinhardt 2020). Entscheidend aber dürfte der gesellschaftliche Wertewandel sein, da es heute für die meisten Frauen auch in Westdeutschland zur Lebensplanung gehört, einen Beruf zu erlernen und diesen auszuüben. Zudem hat sich auch das Rollenverständnis gewandelt: junge Familien favorisieren heute das Zweiverdiener-Modell und die außerhäusliche Betreuung von Kleinkindern wird gesellschaftlich auch in Westdeutschland stärker akzeptiert. Nach wie vor ist die Erwerbsorientierung der ostdeutschen Frauen allerdings etwas höher. Die Erwerbsquote der ostdeutschen Frauen lag im Jahr 2019 mit 77,9 Prozent fast vier Prozentpunkte höher als die der Frauen in Westdeutschland.

Die Erwerbsquote der ostdeutschen Männer betrug im Jahr 1991 86 Prozent und fiel binnen weniger Jahre deutlich ab – auch aufgrund der angespannten Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Ab der Jahrtausendwende entwickelte sie sich ähnlich wie die Erwerbsquote der westdeutschen Männer, mit 82,7 Prozent lag sie 2019 im Osten etwas unter Westniveau (83,7 %).

Männer haben über alle Altersgruppen hinweg höhere Erwerbsquoten als Frauen. Außerdem sind mittlere Altersgruppen mehr am Erwerbsleben beteiligt als jüngere und ältere (vgl. Abbildung 2). Jüngere Personen haben eine niedrigere Erwerbsbeteiligung, da sich ein größerer Teil dieser Altersgruppe noch in Ausbildung befindet und erst schrittweise nach Schule und Studium in den Beruf eintritt. Zudem führt der Trend zur Akademisierung zu einem späteren Erwerbseintritt jüngerer Jahrgänge (Elsholz/Jaich/Neu 2018). Bei den älteren Altersgruppen beginnt ab Mitte 50 der Ausstieg aus dem Erwerbsleben und die Erwerbsquoten sinken wieder, bei den Frauen etwas früher. In den vergangenen Jahren ist die Beschäftigung Älterer allerdings deutlich angestiegen, dies hängt mit einer verbesserten Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes, Kohorteneffekten sowie einem längeren Verbleib Älterer im Arbeitsmarkt zusammen (Walwei 2018). Die Erwerbsbeteiligung von Männern der mittleren Altersgruppen wird im Gegensatz zu der von Frauen von der Elternschaft kaum berührt. Vielmehr liegen die Erwerbstätigenquoten von Vätern fast durchgängig oberhalb derer von Männern ohne Kinder. Bei den Müttern ist dagegen die Erwerbsquote umso niedriger, je jünger die Kinder sind und je mehr Kinder im Haushalt leben (Keller/Kahle 2018). Zudem liegen die Erwerbsquoten von Ausländerinnen niedriger, da hier zum Teil noch traditionelle Rollenbilder vorhanden sind, die Frauen von Arbeitsmarkt fernhalten (Fuchs/Weber 2018).

Abbildung 2: Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht und Alter

2019, in Prozent der Bevölkerung nach Alter



Quelle: Statistisches Bundesamt (2020b)

Die für Deutschland veröffentlichten Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten basieren auf Ergebnissen des Mikrozensus. Aufgrund der bereits beschriebenen Untererfassungen (vgl. Abschnitt 2.4.3.1) – der Mikrozensus weist 2019 rund 2,7 Millionen Erwerbstätige weniger aus als die ETR – dürften die auf Basis des Mikrozensus berechneten Quoten die Erwerbsbeteiligung deshalb systematisch unterschätzen (Fuchs/Weber 2018).

Zwar können auch auf Basis der AZR AG Erwerbstätigenquoten berechnet werden, die diese Untererfassung ausgleichen, allerdings weisen auch diese Quoten konzeptionelle Schwächen auf. Das liegt zum einen daran, dass für die AZR und Zwecke der VGR die Erwerbstätigen aus der ETR nach dem Arbeitsortprinzip verwendet werden, d.h. alle Erwerbstätigen mit dem Arbeitsort Deutschland sind enthalten. Um die Erwerbstätigen aber auf die Wohnbevölkerung beziehen zu können, müssten diese nach dem Inländerkonzept verwendet werden, also mit dem Wohnort in Deutschland. Destatis zufolge, gab es 2019 insgesamt 146 Tausend Erwerbstätige mehr nach dem Arbeitsortprinzip als nach dem Wohnortprinzip. Zum anderen sind im Mikrozensus ab 2018 keine Personen in Gemeinschaftsunterkünften⁵ mehr enthalten, in den Erwerbstätigenzahlen der VGR jedoch schon.

Auf Basis der Erwerbstätigen in der AZR AG (im Alter 15 bis unter 65 Jahren) würden sich im Vergleich zum Mikrozensus, aufgrund der abweichenden Erwerbstätigenzahlen, deutlich höhere Erwerbstätigenquoten ergeben, insbesondere für Frauen. Da die im Mikrozensus untererfassten geringfügig Beschäftigten einen hohen Frauenanteil aufweisen, ist das nicht verwunderlich. Auch die Korrekturen für Schwarzarbeit in den häuslichen Diensten in der VGR kommen vor allem Frauen zu Gute. Besonders starke Erfassungsfehler sind für die jüngeren als auch für die älteren Jahrgänge feststellbar (vgl. Fuchs/Weber 2018). Für das Jahr 2019 würde sich auf Basis der AZR AG eine Erwerbstätigenquote der Frauen von 78,1 Prozent (+5,3 %-Punkte gegenüber Mikrozensus) und der Männer von 82,7 Prozent (+2,2 %-Punkte) ergeben.

3.2 Erwerbsumfang und innerfamiliäre Arbeitsteilung

Zu Beginn des Erwerbslebens unterscheidet sich das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern nur wenig, auch bei jungen, kinderlosen Paaren sind egalitäre Modelle das dominante Muster der Arbeitsteilung (Grunow 2013). Insbesondere der Übergang zur Elternschaft verändert die Aufteilung von Erwerbs- und Hausarbeit entscheidend. Welches Erwerbsmuster ein Paar für sich wählt, ist das Ergebnis eines häufig komplexen Aushandlungsprozesses bezüglich der Arbeitsteilung zwischen den Partnern (Tölke/Wirth 2013). Neben persönlichen und biographischen Faktoren wie Alter, Bildung, Einkommen sowie Anzahl und Alter der im Haushalt lebenden Kinder beeinflussen auch gesellschaftliche Faktoren das Erwerbsverhalten und die Erwerbskonstellationen von Partnerschaften und die innerfamiliäre Arbeitsteilung.

Nach der Geburt eines Kindes traditionalisieren sich die Muster der Arbeitsteilung stark (Grunow/Schulz/Blossfeld 2007). Das liegt unter anderem daran, dass Eltern neben den Routinehaushaltsarbeiten mit einem erheblichen Maß an Sorgearbeit konfrontiert werden (Schober 2013). Vor allem Frauen bringen mit dem Übergang zur Elternschaft mehr Zeit für Haus- und Pflegearbeit auf, während für Männer die Zeitverwendung für Familienarbeit unverändert bleibt und die Zeit für bezahlte Erwerbsarbeit häufig zunimmt (Kühhirt 2012). Gleichberechtigte, partnerschaftliche Werte treffen in dieser Phase auf traditionelle Elternschaftsnormen, die sich u. a. in den strukturellen Bedingungen zur Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Belangen niederschlagen (Grunow/Schulz/Blossfeld 2007). Die Wahrscheinlichkeit einer Veränderung der Arbeitsteilung

⁵ Dies sind z. B. Alten-, Pflege- und Behindertenheime, Flüchtlingsunterkünfte und Strafvollzugsanstalten. Der überwiegende Teil der Personen in Gemeinschaftsunterkünften wohnt dabei in Alten- und Pflegeheimen und steht dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung.

wird zudem mit zunehmender Beziehungsdauer immer geringer, da Gewöhnungsprozesse an bestimmte Arrangements eine große Bedeutung für die Arbeitsteilung im Haushalt haben. Aber auch die Familien- und Arbeitsmarktpolitik ist mit ausschlaggebend, wie stark und umkehrbar diese Traditionalisierung im weiteren Beziehungsverlauf ist (Bühlmann/Elcheroth/Tettamanti 2010).

Die Einführung des Elterngeldes hat zwar die Anreize für Männer erhöht, sich stärker an der Betreuung der Kinder zu beteiligen, jedoch wählen die Männer in der Regel nur die zweimonatige Elternzeit (Trappe 2013; Samtleben et al. 2019). Danach kehren sie meist ohne Stundenreduzierung wieder auf ihren Arbeitsplatz zurück, um ihr berufliches Fortkommen nicht zu gefährden und weil ihr Einkommen im Schnitt höher ist als das der Frauen. Häufig ist es auch der Wunsch der Mutter die zwölf Elternzeit-Monate beim Kind zu bleiben, so kann mittlerweile eine zunehmende Etablierung und breite Akzeptanz der „12+2“-Aufteilung des Elterngeldanspruchs, sowohl durch Väter als auch durch Mütter, festgestellt werden. Mütterliche Elternzeit und Kinderfürsorge wird in Paaren weiterhin häufig als normal und selbstverständlich gedeutet (Aunkofer et al. 2019).

Daneben haben verinnerlichte gesellschaftliche Rollenbilder und kulturell verankerte familienpolitische Leitbilder Einfluss auf die Erwerbskonstellationen in Familienhaushalten. So können nach der Wiedervereinigung selbst unter gleichen familien- und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen höchst unterschiedliche Handlungsmuster von Müttern in Ost- und Westdeutschland beobachtet werden (Grunow/Müller 2012, Müller/Fuchs 2020). Des Weiteren können institutionelle Anreize das Arbeitsangebot beeinflussen und eine klassische Arbeitsteilung begünstigen. So machen die steuer- und abgabenfreien Minijobs zusammen mit der beitragsfreien Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung eine längere Arbeitszeit oberhalb der 450-Euro-Verdienstgrenze für den Zuverdiener finanziell unattraktiv. Ebenso kann das Ehegattensplitting durch die höhere Besteuerung des Zweiteinkommens die Aufnahme oder Ausweitung einer regulären Teilzeitbeschäftigung bremsen (vgl. dazu Müller et al. 2013). Zudem beeinflussen auch strukturelle Faktoren, wie die regionalen Arbeitsmarktchancen und die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen das Arbeitsangebot von Müttern (Müller/Spies/Wrohlich 2013).

Insgesamt sind in Deutschland in den Erwerbskonstellationen von Familienhaushalten traditionelle Strukturen der Arbeitsteilung von Frauen und Männern weit verbreitet. 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 – fast 70 Prozent – praktiziert das „Zuverdienermodell“, in dem der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit erwerbstätig ist (Keller/Kahle 2017). Im Jahr 2016 übten gut ein Viertel aller Paare mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt eine Kombination aus, in denen beide Partner in etwa die gleiche Arbeitszeit leisteten (beide Vollzeit- bzw. beide Teilzeit beschäftigt). Der Anteil dieser gleichberechtigten Modelle ist bei Paaren mit volljährigen Kindern doppelt so hoch. Das männliche Ernährermodell – mit vollzeitbeschäftigtem Mann und nicht erwerbstätiger Frau – fand sich noch in gut einem Viertel aller Paarhaushalte mit Kindern. In Ostdeutschland ist bei Paaren mit Kindern das Vollzeit-/Vollzeit-Modell das am weitesten verbreitete Modell, in Westdeutschland ist dagegen das modernisierte Ernährermodell die häufigste Erwerbskonstellation bei Paaren mit Kindern. Das Zuverdienermodell hat in Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen – im Westen auf Kosten des Alleinernährermodells, im Osten zu Ungunsten der egalitären Modelle (Holst/Wieber 2014).

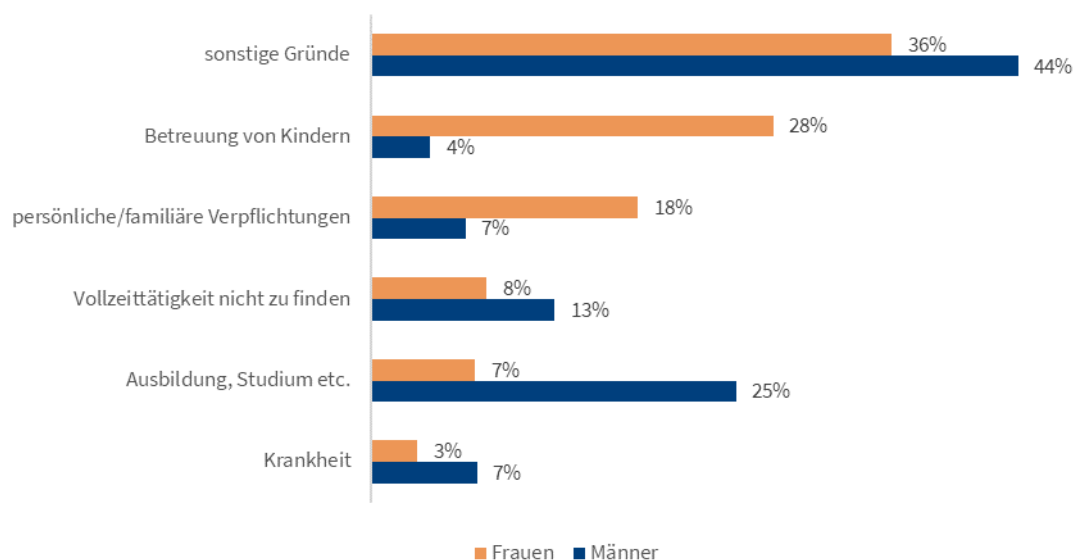
Alleinernährer- und Zuverdienermodelle vernachlässigen jedoch das Ziel einer existenzsichernden, eigenständigen Absicherung der Frauen durch ihre Erwerbsarbeit, mit negativen Folgen für

die Alterssicherung, für die Karriere sowie im Trennungsfall. So ist inzwischen jeder fünfte Haushalt mit Kindern eine Familie mit alleinerziehendem Elternteil – in fast 90 Prozent davon der Mutter. Diese sind zwar fast genauso häufig wie Mütter in Paarhaushalten erwerbstätig, allerdings öfter auf Vollzeitbasis (Keller/Kahle 2017).

Teilzeit wird von Frauen und Männern aus sehr unterschiedlichen Gründen ausgeübt, wie Abbildung 3 veranschaulicht. Frauen geben die Betreuung von Kindern häufig als Motiv an. Dies war im Jahr 2019 für 28 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen, aber nur für 4 Prozent der Männer der wesentliche Beweggrund. Denn ein Vorteil der Teilzeit liegt in den größeren individuellen Freiräumen berufliche und familiäre Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. Insbesondere die Verfügbarkeit von Kinder- und Altenbetreuung beeinflusst das Arbeitsangebot von Familien: Je weniger bezahlbare Betreuungsmöglichkeiten vorhanden sind, desto höher ist die Nachfrage nach Teilzeit (Lang 2009). Fast immer sind es die Frauen, die mit der Familiengründung ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen 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. Dies zeigt der ebenfalls hohe Anteil von Frauen, die angaben, aus persönlichen oder familiären Verpflichtungen teilzeitbeschäftigt zu sein (18 %). In dieser Gruppe finden sich oft ältere Frauen, in deren Haushalt zwar keine Kinder unter 18 Jahren (mehr) leben, die aber z. B. die Betreuung von Pflegebedürftigen übernommen haben.

Abbildung 3: Gründe für die Teilzeitarbeit nach Geschlecht

2019, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt (2020b)

Männer arbeiten Teilzeit vornehmlich dann, wenn sie in den Arbeitsmarkt eintreten, z. B. während Ausbildung und Studium (25 %) oder wenn sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden, etwa in Form von Altersteilzeit. Personen in Altersteilzeit oder Rentner ordnen sich meist der Kategorie „Sonstiges“ zu (Frauen 36 %, Männer 44 %). Außerdem üben Männer Teilzeitarbeit häufig aus, weil eine

Vollzeitstelle nicht zu finden ist (13 %). Bei Frauen ist dieser Anteil mit 8 Prozent geringer. So möchten Teilzeitbeschäftigte und vor allem Minijobber ihre Arbeitszeit im Schnitt recht deutlich erhöhen (Wanger/Weber 2016). Forschungsergebnisse (Weber/Zimmert 2018) zeigen, dass Mütter mit Kindern bis zu sechs Jahren eine geringere Wahrscheinlichkeit haben, eine Unterbeschäftigung aufzulösen. Dagegen erleichtern ältere Kinder eine Angleichung von Arbeitszeitwünschen und tatsächliche Arbeitszeiten der Mütter. Väter können ihre Arbeitszeitdiskrepanzen unabhängig vom Alter der Kinder leichter anpassen. Bei Frauen hemmen dagegen Familienarbeit und fehlende institutionelle Kinderbetreuung die Auflösung von Arbeitszeitdiskrepanzen.

3.3 Gender Gaps als Folge des ungleichen Erwerbsumfangs

Einer der Hauptgründe für die verschiedenen „Gender Gaps“ von Frauen am Arbeitsmarkt ist die ungleiche Verteilung von unbezahlter Haus- und Sorgearbeit und bezahlter Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern. Wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, übernehmen Frauen den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit, während Männer häufiger und länger in bezahlter Erwerbsarbeit tätig sind. Aktuell beträgt die Lücke in der Zeitverwendung von Männern und Frauen für unbezahlte Hausarbeit und Kinderbetreuung (Gender Care Gap) 52 Prozent (Klammer/Menke 2020), das heißt das Frauen demnach ungefähr gut 50 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer ausüben.

So werden mit familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und insbesondere nachgelagerten Teilzeitphasen Nachteile in Kauf genommen, insbesondere wenn es sich dabei um längerfristige Phasen im Lebenslauf handelt. Die Familiengründung ist für Frauen häufig mit dem Ende einer kontinuierlichen Vollzeit-Erwerbsbiografie verbunden. Auf familienbedingte Erwerbsunterbrechungen folgen nicht selten Teilzeitbeschäftigungen sowie geringfügige Beschäftigungen zu niedrigen Löhnen. Vollzeitbeschäftigte erzielen mit zunehmender Erwerbserfahrung prozentual höhere Lohnzuwächse als Teilzeitbeschäftigte (Boll 2010; Gallego-Granadas/Wrohlich 2018; Gallego-Granadas/Olthaus/Wrohlich 2019). Insbesondere längere Erwerbsunterbrechungen führen zu deutlichen Lohnseinbußen beim Wiedereinstieg in das Berufsleben (Schmelzer/Kurz/Schulze 2015). Aktuell erhalten Frauen im Durchschnitt 21 Prozent niedrigere Löhne als Männer. Der Verdienstabstand zwischen Männer und Frauen (Gender Pay Gap) steigt ab 30 Jahren, zeitgleich reduzieren Frauen in diesem Alter im Gegensatz zu Männern deutlich ihre Arbeitszeit (Schrenker/Zucco 2020). Daraus ergeben sich für Frauen auch geringere eigenständige Rentenansprüche und ein „Gender Pension Gap“, also eine Differenz bei den Alterseinkommen, von über 50 Prozent gegenüber den Männern (Frommert/Strauß 2013).

Außerdem wird in Teilzeitphasen das bestehende Humankapital zwar gehalten, aber kaum ausgebaut (Boll 2010); dazu trägt auch die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei. Ein wichtiger Grund hierfür dürften zeit-organisatorische Gründe darstellen, die ihre Beteiligung z. B. an ganztägigen Seminaren erschweren. Hinzu kommt, dass Unternehmen eine Finanzierung von Weiterbildungsaktivitäten bei Teilzeitbeschäftigten aufgrund ihres geringen Arbeitsumfangs oft weniger lohnend einschätzen (Bellmann et al. 2013).

Darüber hinaus bremsen Teilzeitphasen den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen. So akkumulieren sie weniger Erwerbserfahrung als vollzeitbeschäftigte Männer und haben dadurch geringere Chancen in hohe Positionen aufzusteigen. Erschwerend kommt hinzu, dass sich gerade bei

Hochqualifizierten die Phase der Familiengründung mit der karriereintensiven beruflichen Entwicklung zeitlich stark überschneidet. Zwar konnten Frauen in den vergangenen Jahren ihre Beteiligung an Führungspositionen geringfügig ausbauen (Kohaut/Möller 2019). Frauen in Führungspositionen arbeiten aber deutlich seltener in Teilzeit als Frauen ohne Führungsverantwortung, weil Teilzeitarbeit auf Leitungsebene z. B. mit einem höheren Koordinierungsaufwand und zusätzlichen Kosten verbunden ist.

Erste Analysen zur den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Arbeitssituation von Eltern zeigen, dass Eltern tendenziell weniger arbeiten als Kinderlose und dass Mütter im Vergleich zu Vätern häufiger gar nicht arbeiten (Bünning/Hipp/Munnes 2020). So übernahmen Frauen während des Shutdowns den größeren Anteil der zusätzlich durch die Schul- und Kitaschließungen anfallenden Sorgearbeit (Kohlrausch/Zucco 2020), auch wenn die Kinderbetreuung durch Väter während der Pandemie zugenommen hat (Globisch/Osiander 2020, Frodermann et al. 2020, Zinn/Kreyenfeld/Bayer 2020). Frauen waren stärker von Arbeitszeitreduktionen aufgrund der Betreuungssituation und damit von Lohnneinbußen betroffen (Kohlrausch/Zucco 2020).

Denn vielfach reduziert der Elternteil mit dem geringeren Lohn – meist die Frau – die Arbeitszeit. Dies verweist auf eine ungleiche geschlechtliche Arbeitsteilung in den privaten Haushalten, die sich mit der Krise noch verschlechtert haben könnte. Allmendinger (2020) sieht eine Retraditionalisierung der Rollenteilung, wenn Mütter sich in der Corona-Krise verstärkt von Arbeitsmarkt zurückziehen, um wieder mehr Familienarbeit zu übernehmen. In der Folge könnten sich die Ungleichheiten am Arbeitsmarkt für Frauen weiter verschärfen. Gleichzeitig eröffnen sich durch die Corona-Krise aber auch Chancen, wenn z. B. die Aufgabenteilung innerhalb von Partnerschaften neu diskutiert wird, oder wenn der durch Corona ausgelöste Schub mobilen Arbeitens die Geschlechtergleichstellung im Paar weiter voranbringt (Boll/Schüller 2020). So sind zu Beginn der Krise mehr Frauen als Männer ins Homeoffice gewechselt (Frodermann et al. 2020).

Zusammenfassend kann man bezüglich der Erwerbsbeteiligung und der Erwerbskonstellationen von Frauen und Männern festhalten, dass in den vergangenen Jahrzehnten die Erwerbsbeteiligung von (westdeutschen) Frauen deutlich zugenommen hat. Sie liegt jedoch noch immer unter der der Männer, dies vor allem in den mittleren Altersgruppen. Jedoch schränken Frauen infolge der Familiengründung nicht nur die Erwerbsbeteiligung ein, sondern in stärkerem Maße ihre Arbeitszeit. Denn es sind vor allem Frauen, die einen großen Teil der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit übernehmen. Diese geringeren Erwerbsumfänge haben negative Folgen für die berufliche Entwicklung von Frauen und damit ihre Absicherung.

4 Arbeitszeitkomponenten

Geschlechterunterschiede in den geleisteten Arbeitsstunden resultieren aus einer Vielzahl von Arbeitszeitkomponenten und Strukturen am Arbeitsmarkt. So verteilen sich Frauen und Männer nicht nur auf verschiedene Tätigkeitsfelder, Berufe und Branchen, sondern auch die Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit wird zum Teil sehr konträr gehandhabt. Daneben weisen auch der Kran-

kenstand und die Inanspruchnahme von Kurzarbeiterregelungen geschlechtsspezifische Besonderheiten auf. In der Summe führt dies zu nach wie vor großen Diskrepanzen in den Arbeitszeitréalitäten von Frauen und Männern. In diesem Abschnitt zeigen wir anhand empirischer Daten diese unterschiedlichen Erwerbs- und Arbeitszeitstrukturen auf. Datengrundlage für diese Analysen sind Statistiken der BA, das SOEP (Goebel et al. 2019) sowie Daten gesetzlicher Krankenkassen.

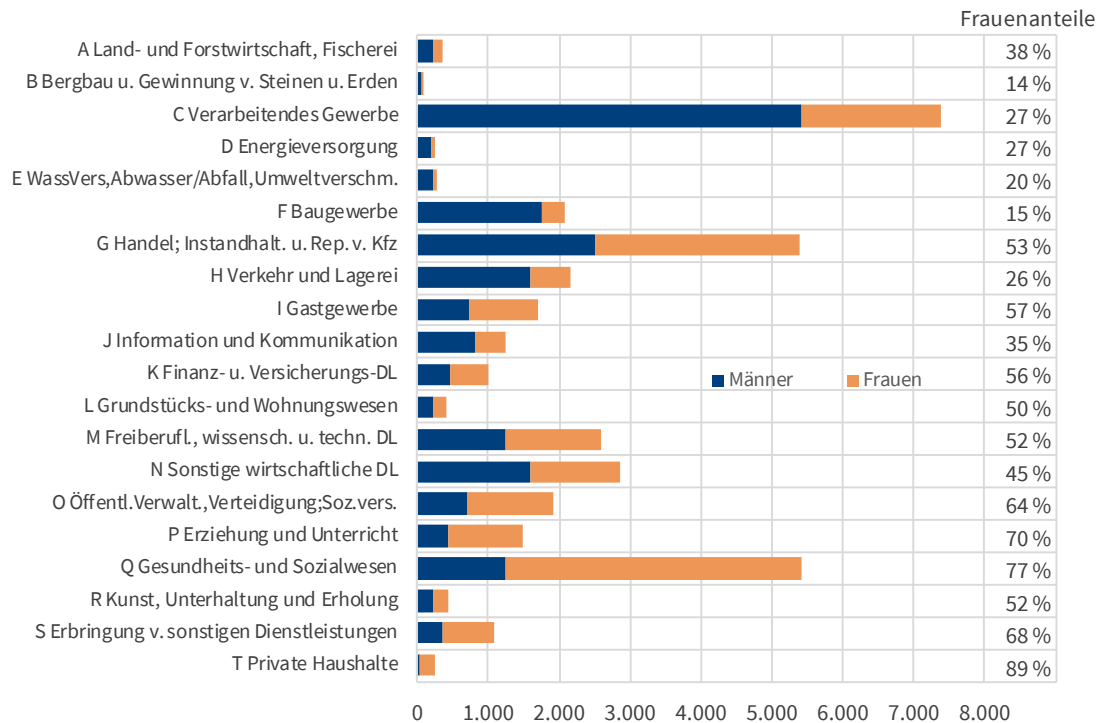
4.1 Wirtschaftszweige, Berufe und Hierarchieebenen

Frauen und Männer üben unterschiedliche Berufe aus und sind innerhalb von Berufen in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen und Hierarchieebenen tätig, somit ist der Arbeitsmarkt geschlechtlich segregiert. Die horizontale Segregation der Berufe teilt den gesamten Erwerbsbereich in männliche und weibliche Tätigkeitsfelder, Berufe und Branchen auf (Hausmann/Kleinert 2014). Wir verwenden zur Darstellung der Berufsfelder die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB2010, Bundesagentur für Arbeit 2010) sowie der Branchen die Klassifikation der Wirtschaftszweige nach der WZ 2008 (WZ2008, Statistisches Bundesamt 2008). Daneben sind Frauen und Männer auch ungleich auf unterschiedlichen Hierarchieebenen verteilt, hier wird von vertikaler Segregation gesprochen. Zur Darstellung dieser Ebenen wird die International Standard Classification of Occupations 2008 (Isco08, ILO 2012) gewählt.

Die Daten in diesem Kapitel beruhen auf Auswertungen aus der Beschäftigungsstatistik der BA. Diese umfasst die sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie die ausschließlich geringfügig und kurzfristig Beschäftigten (Minijobs).

4.1.1 Horizontale Segregation: Branchen und Berufe

Abbildung 4: Beschäftigte nach Branchen (WZ2008) und Geschlecht sowie Frauenanteile
2019, Personen in Tausend, Frauenanteile in Prozent



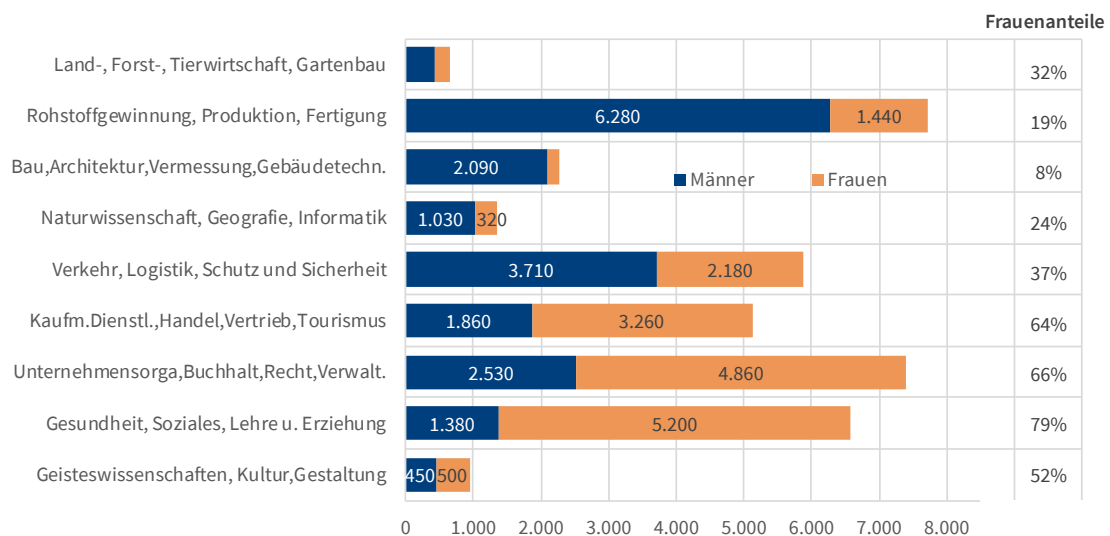
Anmerkung: Beschäftigte umfassen sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte sowie ausschließlich geringfügig und kurzfristig Beschäftigte.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

Allgemein sind Frauen häufiger im Dienstleistungssektor, wie z. B. im Bereich private Haushalte, Erziehung und Unterricht sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen tätig (vgl. Abbildung 4). In diesen Branchen sind drei Viertel der Beschäftigten Frauen, in den privaten Haushalten sogar fast 90 Prozent. Männer hingegen sind vor allem im Produzierenden Gewerbe beschäftigt, hier liegt der Frauenanteil nur bei einem Viertel. Besonders im Baugewerbe ist der Frauenanteil mit 15 Prozent gering.

Auch bei der Berufswahl setzen Frauen und Männern nach wie vor unterschiedliche Schwerpunkte (vgl. Abbildung 5). Die Mehrzahl aller Berufe im deutschen Arbeitsmarkt wird entweder überwiegend von Frauen oder von Männern ausgeübt. Die Berufsbereiche Pflege, Erziehung, Reinigung und einfache Bürotätigkeiten sind Frauendomänen, technische und verarbeitende Berufe sind Männerdomänen (Hausmann/Kleinert 2014). Zudem arbeiten Männer häufiger als Frauen in stark segregierten Berufen, dagegen sind Frauen auf ein kleineres Berufsspektrum konzentriert als Männer. Anzeichen für eine grundlegende Änderung dieser Schwerpunkte von Frauen und Männern gibt es zumindest auf Ebene der Fachkräfte kaum. In der Berufswahl und Tätigkeit der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden spiegeln sich weitgehend die hergebrachten Muster (Bundesagentur für Arbeit 2019). Die meisten männlichen Azubis gab es unverändert in Maschinenbau, die meisten weiblichen in medizinischen Gesundheitsberufen sowie in Büroberufen.

Abbildung 5: Beschäftigte nach Berufsfeldern (KldB2010) und Geschlecht sowie Frauenanteile
2019, Personen in Tausend, Frauenanteile in Prozent



Anmerkung: Beschäftigte umfassen sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte sowie ausschließlich geringfügig und kurzfristig Beschäftigte.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

Achatz (2005) nennt als Gründe, warum die Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt so stabil voneinander getrennt sind, das Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren. Die wichtigste Erklärung sind die unterschiedlichen Berufswahlpräferenzen von Frauen und Männern, die durch die gesellschaftlich vorherrschenden Rollenmodelle und die bestehenden Verteilungen von Frauen und Männern auf Berufe reproduziert werden. Aber auch Geschlechterstereotype von Arbeitgebern bei der Personalauswahl können dazu beitragen, die berufliche Geschlechtersegregation aufrechtzuerhalten.

Viele Berufe, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, beispielsweise im Sozial- und Gesundheitsbereich, sind mit relativ niedrigen Löhnen und schlechten Aufstiegschancen verbunden (Klammer/Menke 2020). Die Lohnlücke (Gender Pay Gap) zwischen Frauen und Männern liegt seit Anfang der 2000er Jahre konstant über 20 Prozent (Hausmann/Kleinert/Leuze 2015; Schrenker/Zucco 2020). Ob die Corona-Krise eine Aufwertung von systemrelevanten Berufen – häufig Berufe mit überdurchschnittlichem Frauenanteil und unterdurchschnittlicher Bezahlung – nach sich zieht, und künftig mehr Dynamik in die Berufswelt von Frauen und Männern bringen wird, bleibt abzuwarten (Koebe et al. 2020).

4.1.2 Vertikale Segregation: Hierarchieebenen

Mit steigendem formalen Bildungsabschluss einer Person verbessern sich sowohl die Erwerbs- als auch die Verdienstmöglichkeiten einer Person (Baum 2012). Im Jahr 2019 unterschied sich die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten kaum mehr: unter Frauen wie Männern stellte die berufliche Ausbildung mit fast zwei Dritteln das am häufigsten erreichte berufliche Qualifikationsniveau dar. Über ein Sechstel der Beschäftigten hatte einen akademischen Abschluss. Jeweils knapp ein Achtel der Beschäftigten hatte keinen Berufsabschluss bzw. der Abschluss war unbekannt (vgl. Tabelle 5).

Wenn man zusätzlich die Arbeitszeit berücksichtigt, zeigen sich jedoch Unterschiede in den Qualifikationsstrukturen der Beschäftigten. Vollzeitbeschäftigte zeigen nur wenige Geschlechterunterschiede in den Qualifikationsstrukturen: ein etwas höherer Anteil von Frauen verfügt über einen Hochschulabschluss. Dagegen befinden sich unter den Teilzeitbeschäftigten mehr männliche als weibliche Akademiker, allerdings haben fast zwei Drittel der teilzeitbeschäftigten Frauen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, bei den Männern dagegen nur 44 Prozent. Zudem gilt für Frauen und Männer: je niedriger die Qualifikation, desto verbreiteter sind geringfügige Beschäftigungen: ein Viertel haben keinen Berufsabschluss, bei einem weiteren Viertel ist er nicht bekannt. Die Tätigkeiten, die von Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigten ausgeführt werden, unterscheiden sich deutlich: So ist der Anteil der Beschäftigten mit kognitiven, nicht routinemäßigen Aufgaben unter den Vollzeitbeschäftigten mit 59 Prozent deutlich höher als unter Teilzeitbeschäftigten mit 37 Prozent (Gallego-Granados/Olthaus/Wrohlich 2019).

Tabelle 5: Qualifikationsstruktur nach Arbeitszeitform und Geschlecht
2019, in Prozent

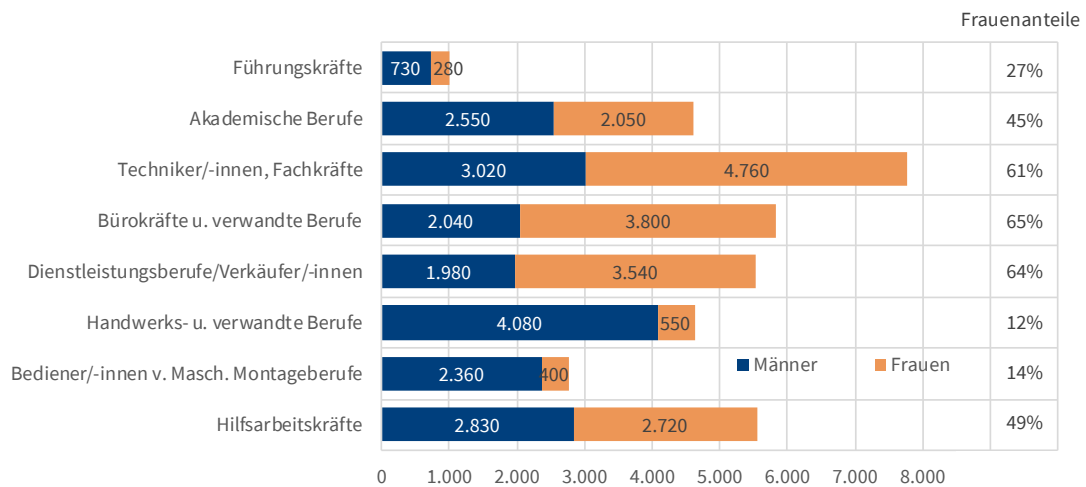
	SV-pflichtige Vollzeit		SV-pflichtige Teilzeit		Minijobs		Gesamt	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Ohne Berufsabschluss	9	8	19	10	24	24	12	11
Anerkannter Berufsabschluss	64	64	44	67	41	42	59	62
Akademischer Berufsabschluss	17	20	19	14	8	6	17	15
Abschluss unbekannt	10	8	18	9	27	28	12	12
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

Anmerkung: SVB ohne Auszubildende, Minijobs entsprechen den ausschließlich geringfügig und kurzfristig Beschäftigten.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

Abbildung 6: Beschäftigte nach unterschiedlichen Hierarchieebenen (Isco08) und Geschlecht sowie Frauenanteile

2019, Personen in Tausend, Frauenanteile in Prozent



Anmerkung: Beschäftigte umfassen sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte sowie ausschließlich geringfügig und kurzfristig Beschäftigte.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

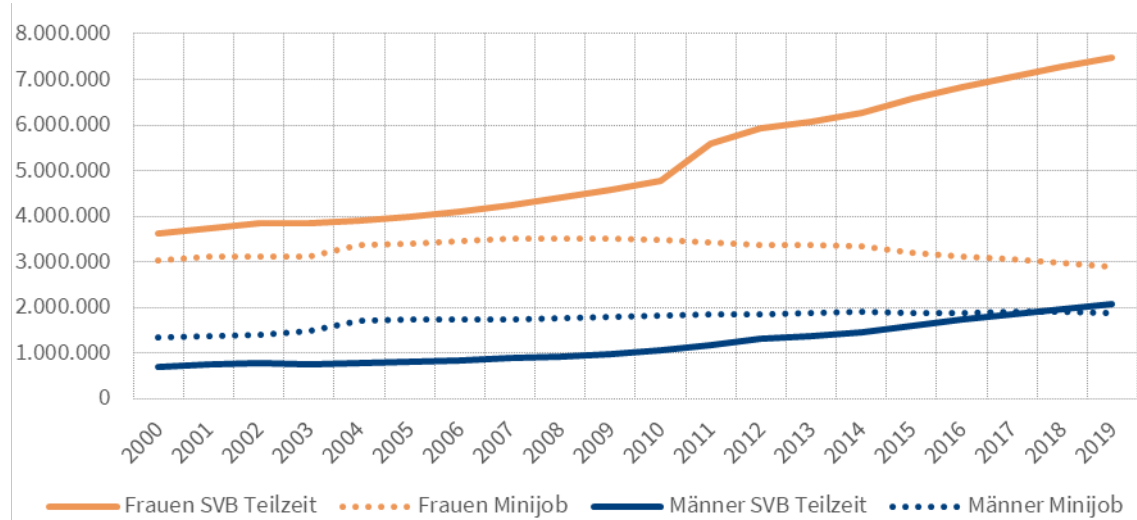
Trotz des homogenen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten lag der Anteil von Frauen in leitenden Positionen 2019 nur bei 27 Prozent (vgl. Abbildung 6), damit sind sie deutlich unterrepräsentiert. Daran hat sich in den vergangenen Jahren auch wenig geändert (Kohaut/Möller 2019). Gründe hierfür werden in der „gläsernen Decke“ – also unsichtbaren Hindernissen auf dem Weg in Führungspositionen – gesehen. Hierzu zählen z. B. fehlende Zugänge zu Netzwerken oder Stereotype, die Frauen bestimmte Verhaltensmuster wie geringere Karriereorientierung zuschreiben (Holst/Wiemer 2010). Dagegen zeigen sich bei den akademischen Berufen – ebenso wie am unteren Hierarchierand bei den Hilfsarbeitskräften – nur geringfügige Unterschiede: hier liegt der Beschäftigungsanteil der Frauen fast gleichauf mit dem der Männer.

4.1.3 Zeitliche Segregation: sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung

In den vergangenen zwei Jahrzehnten stieg die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung der Frauen erheblich und hat sich mehr als verdoppelt (vgl. Abbildung 7). Die Zahl der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen hat sich dagegen im Vergleich zu 1991 nicht erhöht. Sie ist zwar bis zum Jahr 2008 zunächst um annähernd 500.000 Personen angestiegen, in den vergangenen Jahren ist ihre Zahl aber stark zurückgegangen. Auch bei den Männern liegt die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung – ausgehend von einem sehr viel niedrigeren Niveau – im Jahr 2019 mehr als doppelt so hoch als im Jahr 2000. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig teilzeitbeschäftigten Männer lag 2018 erstmals über der der männlichen Minijobber – deren Entwicklung in den vergangenen Jahren stagnierte.

Abbildung 7: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung sowie der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung nach Geschlecht

2000-2019, Personen

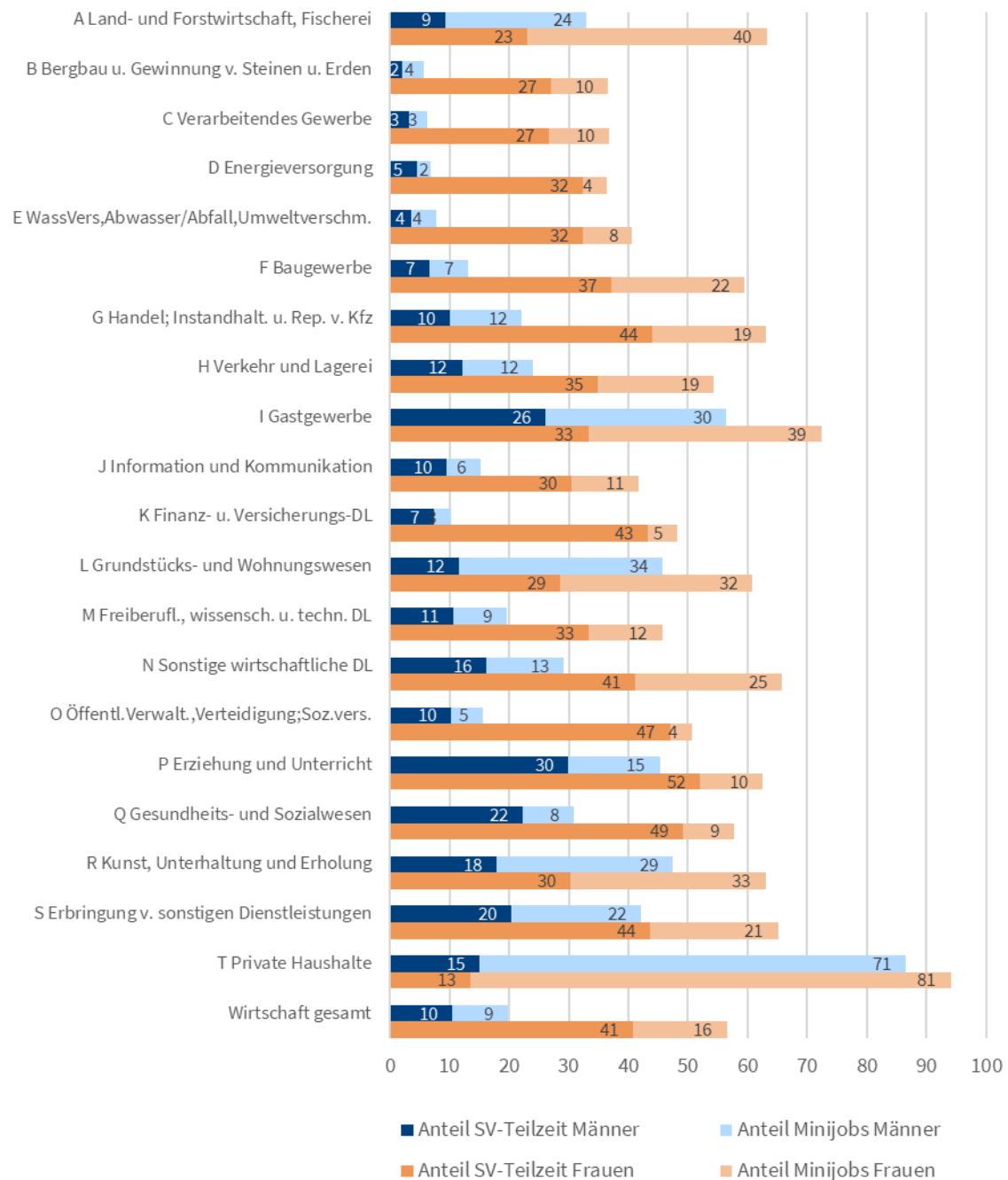


Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

Die sozialversicherungspflichtige Teilzeitquote, also der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung an der Beschäftigung insgesamt, ist bei den Frauen von 24 Prozent im Jahr 2000 auf 41 Prozent im Jahr 2019 gestiegen, bei den Männern von 4 auf 10 Prozent. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an der Beschäftigung insgesamt ist dagegen bei den Frauen auf 16 Prozent gesunken (2000: 20 %), während er bei den Männern mit 9 Prozent nur wenig über dem Ausgangswert (8 %) liegt.

Abbildung 8: Anteil der sozialversicherungspflichtigen (SV) Teilzeit sowie der Minijobs an der Beschäftigung insgesamt nach Branchen (WZ2008) und Geschlecht

2019, Anteile in Prozent



Anmerkung: Anteile an Beschäftigung insgesamt; die Beschäftigten insgesamt umfasst die sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie die ausschließlich geringfügig und kurzfristig Beschäftigten.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

In allen Wirtschaftszweigen liegt die sozialversicherungspflichtige Teilzeitquote der Frauen deutlich über der der Männer (vgl. Abbildung 8). Insbesondere im Bereich Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen sind fast die Hälfte der Beschäftigten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit tätig, bei den beschäftigten Männern liegen die Quoten deutlich niedriger. In einigen Branchen übertrifft die Teilzeitquote der Frauen die der

Männer um ein Vielfaches, beispielsweise im Produzierenden Gewerbe oder im Finanz- und Versicherungsgewerbe.

Aber nicht nur bei den sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten, auch bei den Minijobs ist der Anteil an der Gesamtbeschäftigung bei den Frauen in fast allen Wirtschaftsbereichen höher als bei den Männern. Vor allem in Branchen in denen vergleichsweise unspezifische Anforderungen an die Qualität der Arbeitskräfte gestellt werden, die stark konjunkturabhängig sind und/oder durch saisonale Nachfrageschwankungen gekennzeichnet sind, ist der Anteil der geringfügigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung besonders hoch (Dettmann et al. 2019). Hierzu zählen beispielsweise die privaten Haushalte, die Landwirtschaft, das Gastgewerbe sowie auch das Grundstücks- und Wohnungswesen.

Im Unterschied zu vergangenen Krisen, die häufig männerdominierte Wirtschaftssektoren besonders getroffen haben, drohen infolge der Covid-19-Pandemie auch in Sektoren mit einem hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten Einschnitte (Hammerschmid/Schmieder/Wrohlich 2020). Im besonders stark von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit betroffenen Bereich Gastgewerbe sind beispielsweise mehr als die Hälfte aller Beschäftigten Frauen. Auch in der Reise-, Kultur- und Veranstaltungsbranche sind Frauen stärker repräsentiert. Erste Zahlen zu den Zugängen zur Arbeitslosigkeit allgemein und zum Beschäftigungsrückgang bei Minijobbern zeigen, dass Frauen zu Beginn der Covid-19-Pandemie stärker vom Arbeitsplatzverlust betroffen waren als Männer (Hammerschmid/Schmieder/Wrohlich 2020). Darüber hinaus zeigen die Abbildungen nach Branche und Berufsbereichen, dass Frauen häufig in systemrelevanten Bereichen arbeiten; sie gewährleisten im Gesundheitswesen oder dem Lebensmittelhandel die Grundversorgung der Bevölkerung, dies allerdings häufig in schlecht bezahlten Berufen (Koebe et al. 2020).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Frauen überproportional im Dienstleistungssektor und -berufen, Männer häufiger im Produzierenden Gewerbe sowie dem Bereich Verkehr und Lagerei beschäftigt sind. Frauen konzentrieren sich auf einen prestigearmen und einkommensschwachen Berufsbereich. Obwohl knapp die Hälfte der Beschäftigten weiblich ist und ihr Qualifikationsniveau dem der Männer entspricht, sind Frauen in Führungspositionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert und ihre beruflichen Karrierechancen liegen weit hinter denen ihrer männlichen Kollegen. Vor allem die Teilzeitbeschäftigung hat in den vergangenen Jahren zugenommen, in allen Branchen ist sie weiterhin eine Frauendomäne.

4.2 Lage und Dauer der Arbeitszeit

Mit der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und der gleichzeitig weiter vorherrschenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in Familien kommt den Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit eine große Bedeutung zu, auch um die Erwerbsarbeit mit den außerberuflichen Belangen in Einklang zu bringen. Die BA-Beschäftigungsstatistik, auf die die Analysen des vorangegangenen Abschnitts basieren, ermöglicht jedoch zu diesen Zusammenhängen keine Aussagen. Deshalb legen wir den Analysen in den beiden folgenden Abschnitten das SOEP als Datenbasis zu Grunde, das ein umfangreiches Fragenprogramm zu Arbeitszeitaspekten beinhaltet und dessen Scientific Use Files weitaus früher als z. B. die des Mikrozensus

für individuelle Auswertungen zur Verfügung stehen.⁶ Die konkreten Fragestellungen sind jeweils unter den Tabellen bzw. Abbildungen wiedergegeben.

Bei den Analysen auf Basis des SOEP werden die Beschäftigten nach ihrer Arbeitszeitform – Vollzeit, reguläre Teilzeit und Minijob – differenziert. Die Abgrenzung folgt dabei der im Abschnitt 2.5.1 beschriebenen Vorgehensweise: Vollzeit umfasst Beschäftigungsverhältnisse mit 35 Stunden und mehr, die mit weniger Stunden werden der regulären Teilzeit zugerechnet, mit Ausnahme der Minijobs die gesondert ausgewiesen werden.

4.2.1 Arbeitstage

Tabelle 6: Verteilung der Arbeitstage je Woche nach Geschlecht
1995 und 2018, in Prozent

Anzahl der Arbeitstage	Männer		Frauen	
	1995	2018	1995	2018
1 Tag	0,3	0,9	0,8	1,2
2 Tage	0,3	2,1	2,5	4,5
3 Tage	0,5	1,5	4,0	6,3
4 Tage	1,5	2,5	5,1	7,7
5 Tage	80,8	77,8	70,1	63,9
6 Tage	8,7	5,4	7,8	4,6
7 Tage	1,1	0,7	1,4	1,0
Zahl der Tage nicht festgelegt bzw. wöchentlich wechselnd	7,0	9,1	8,3	10,8
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Frage: „Wie viele Tage in der Woche arbeiten Sie in der Regel? (Trifft nicht zu, da ... Zahl der Tage nicht festgelegt bzw. wöchentlich wechselnde Zahl der Tage.)“

Anmerkung: Frage wurde erstmal 1995 in dieser Form gestellt.

Quelle: SOEP (soep.v35), Beschäftigte mit gültigen Angaben, rundungsbedingte Abweichung der Summe von 100 möglich.

Bis Mitte der 1970er Jahre setzte sich in den meisten Branchen in Deutschland die 40-Stunden-Woche und damit die Fünftagewoche durch. Sie ist bis heute der Normalfall für die Beschäftigten, allerdings ist die Verteilung der Arbeitsstunden auf einzelne Arbeitstage deutlich ausdifferenzierter als noch vor 25 Jahren. Tabelle 6 gibt die Verteilung der wöchentlichen Arbeitstage von Frauen und Männern in den Jahren 1995 und 2018 wieder. Die Verteilung hat sich deutlich gewandelt: während der Anteil der Personen mit einer 5-Tage-Woche abgenommen hat, haben Arbeitsarrangements mit weniger als 5 Arbeitstagen zugenommen: bei den Frauen stieg der Anteil der Beschäftigten mit weniger als 5 Arbeitstagen von 12,4 auf 19,7 Prozent und bei den Männern von 2,5 auf 7,0 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten mit 6 oder gar 7 Arbeitstagen je Woche hat dagegen abgenommen. Eine Zunahme verzeichnen auch flexible Arbeitstager Regelungen, bei denen keine festen Arbeitstage bzw. eine wechselnde Anzahl von Arbeitstagen festgelegt wurde, ihr Anteil stieg bei Frauen von 8,3 auf 10,8 Prozent und bei Männern von 7,0 auf 9,1 Prozent (vgl. Tabelle 6).

In Tabelle 7 werden die wöchentlichen Arbeitstage für das Jahr 2018 nach Arbeitszeitform differenziert dargestellt. Bei den vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern dominiert mit jeweils fast

⁶ Das Scientific Use File des SOEP steht circa 18 Monate nach Jahresende zur Verfügung, während das Scientific Use File des Mikrozensus erst mit einem deutlich längeren Nachlauf von über drei Jahren bereitgestellt werden kann.

86 Prozent die 5-Tage-Woche. Bei Arbeitsverhältnissen, die vom Vollzeitstandard abweichen, variiert die Lage und Verteilung der Arbeitszeit in größerem Maße.

Tabelle 7: Verteilung der Arbeitstage je Woche nach Arbeitszeitform und Geschlecht
2018, in Prozent bzw. Tagen

Anzahl der Arbeitstage	Vollzeit		reguläre Teilzeit		Minijob	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1 Tag	0,0	0,0	1,4	0,4	12,8	9,5
2 Tage	0,0	0,0	5,5	3,8	26,4	27,2
3 Tage	0,1	0,1	10,3	10,7	9,0	17,5
4 Tage	1,1	1,3	16,0	16,4	3,9	4,9
5 Tage	85,7	85,5	45,5	51,2	12,6	15,2
6 Tage	5,8	5,3	4,4	4,3	1,2	2,3
7 Tage	0,7	1,1	0,9	0,9	0,4	0,7
Zahl der Tage nicht festgelegt bzw. wöchentlich wechselnd	6,7	6,8	16,1	12,4	33,7	22,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Durchschnittliche Zahl der wöchentlichen Arbeitstage	5,1	5,1	4,4	4,5	2,7	3,0

Frage: „Wie viele Tage in der Woche arbeiten Sie in der Regel? (Trifft nicht zu, da ... Zahl der Tage nicht festgelegt bzw. wöchentlich wechselnde Zahl der Tage.)“

Quelle: SOEP (soep.v35), Beschäftigte mit gültigen Angaben zu den Arbeitstagen, rundungsbedingte Abweichung der Summe von 100 möglich.

Teilzeitbeschäftigte Frauen arbeiteten häufiger als Männer in einer klassischen Halbtagestätigkeit, bei der die tägliche Arbeitszeit stundenweise reduziert und an 5 Tagen pro Woche geleistet wird (Frauen 51,2 %, Männer 45,5 %). Auf bis zu 4 Arbeitstage verteilen knapp ein Drittel der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer ihre Arbeitszeit. Bei den Minijobbern gibt es eine große Variation im Hinblick auf die Verteilung der Arbeitstage. Häufig wird an bis zu drei Arbeitstagen je Woche gearbeitet, aber auch 5 Tage sind üblich. 1,6 Prozent der Männer und 3,0 Prozent der Frauen arbeitete sogar an 6 bzw. 7 Tagen die Woche. Mit kürzeren Arbeitszeiten steigt der Anteil der flexiblen Arbeitstagerregelungen, bei denen die Zahl der Tage nicht festgelegt ist bzw. wöchentlich wechselt: bei den Frauen lag dieser Anteil bei den regulär Teilzeitbeschäftigten bei 12,4 Prozent, bei den Minijobberinnen bei 22,7 Prozent. Die entsprechenden Anteile liegen bei den Männern höher: 16,1 Prozent der regulär Teilzeitbeschäftigten und 33,7 Prozent der Minijobber berichteten von wechselnden Arbeitstagen.

Tabelle 7 zeigt zusätzlich auch die durchschnittlichen Arbeitstage nach Erwerbsform. Im Schnitt arbeiteten Vollzeitbeschäftigte an 5 Tagen, Teilzeitbeschäftigte an 4 1/2 Tagen und Minijobber an rund 3 Tagen je Woche. Geschlechterunterschiede ergeben sich bei der Durchschnittsbetrachtung – mit Ausnahme der Minijobs – kaum.

4.2.2 Arbeitsweg und Arbeitsbeginn

Männer nehmen für hochqualifizierte und komplexe Tätigkeiten längere Pendelzeiten in Kauf (Dauth/Haller 2018). Damit besitzen sie nicht nur in beruflicher, sondern auch in regionaler Hinsicht mehr Auswahlmöglichkeiten als Frauen. Dies trifft insbesondere auf die ländlichen Regionen zu, wo Erwerbstätige tendenziell größere Entfernungen und längere Fahrzeiten als in Ballungsgebieten in Kauf nehmen müssen, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen. Wenn Frauen etwa aufgrund familiärer Verpflichtungen einen räumlich nahen Arbeitgeber bevorzugen, sind sie eher zu Zugeständnissen – auch in Bezug auf niedrigere Löhne – bereit (Fuchs et al. 2019).

Tabelle 8 gibt die Länge des Arbeitsweges für das Jahr 2017 wieder. Die durchschnittliche einfache Fahrdistanz vom Wohnort zum Arbeitsort war demnach bei Männern mit 17,7 km deutlich länger als bei Frauen mit 13,7 km. Letztere arbeiten häufiger in Teilzeit und üben öfter eine geringfügige Beschäftigung aus, weshalb sich längere Pendeldistanzen weniger lohnen. Denn die Pendeldistanz verkürzt sich mit einer sinkenden Stundenzahl, wobei auch hier Männer jeweils längere Arbeitswege auf sich nehmen.

Tabelle 8: Arbeitsweg und Arbeitsbeginn nach Arbeitszeitform und Geschlecht
2017

	Vollzeit		reguläre Teilzeit		Minijob		Gesamt	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Arbeitsweg in Kilometern	18,5	16,5	13,8	12,0	10,3	7,6	17,7	13,7
Durchschnittlicher gewöhnlicher Arbeitsbeginn	07:30	07:46	08:53	08:31	10:19	10:24	07:42	08:19
Beschäftigte mit wechselndem Arbeitsbeginn	28%	28%	39%	35%	56%	45%	30%	33%

Frage: „Wie weit ist Ihr Weg zur Arbeit, an einem normalen Arbeitstag? (in km / Nicht zu sagen, da wechselnder Arbeitsplatz bzw. Arbeitsplatz und Wohnung sind im gleichen Haus bzw. auf dem gleichen Grundstück); Um welche Uhrzeit ist in der Regel Ihr Arbeitsbeginn? (Stunde:Minute / wechselnd)“

Anmerkung: Fragen werden nicht jährlich erhoben, zuletzt 2017.

Quelle: SOEP (soep.v35), Beschäftigte mit gültigen Angaben zu Arbeitsweg und Arbeitsbeginn.

Trotz längerer Pendeldistanz beginnen Männer ihre Arbeit im Durchschnitt gut eine halbe Stunde früher als Frauen (vgl. Tabelle 8). Bei einer Differenzierung nach Arbeitszeitform bestätigt sich dies jedoch nur für die Vollzeitbeschäftigten, die teilzeitbeschäftigten Männer beginnen gewöhnlich sogar später mit der Arbeit als Frauen, bei Minijobbern sind nur geringfügige Unterschiede feststellbar. Je weniger Arbeitsstunden vereinbart wurden, desto später und heterogener ist der Arbeitsbeginn. Ein Drittel der beschäftigten Frauen und Männer gaben 2017 an, dass ihr täglicher Arbeitsbeginn variiert. Bei Vollzeitbeschäftigten waren es gut ein Viertel, diesbezüglich bestanden zwischen Frauen und Männern keine Unterschiede. Je kürzer die Arbeitszeit, desto häufiger ist ein wechselnder Arbeitsbeginn zu beobachten, bei männlichen Teilzeitbeschäftigten und Minijobbern ist der Anteil jeweils höher als bei den Frauen.

Abbildung 9 veranschaulicht die Anteile der Beschäftigten nach ihrem gewöhnlichen Arbeitsbeginn. Die meisten Vollzeitbeschäftigten starteten 2017 zwischen 6 und 9 Uhr morgens in den Arbeitstag; Frauen in der Regel etwas später als Männer. Bei einem Großteil der Teilzeitbeschäftigten

lag der Arbeitsbeginn in der Zeitspanne zwischen 7 und 10 Uhr, im Durchschnitt begannen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeit erst nach 8.00 Uhr, also in einem Zeitrahmen, der sich mit den Öffnungszeiten von Schule und Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbaren lässt. Die größte Variabilität in Bezug auf den täglichen Arbeitsbeginn hatten die Minijobber: bei 56 Prozent der Männer und 45 Prozent der Frauen wechselt der tägliche Arbeitsbeginn. Bei den restlichen Minijobbern verteilt sich der Arbeitsbeginn über den gesamten Arbeitstag, denn sie werden häufig in Randzeiten und für kurzfristig angelegte Jobs, die von der Auslastung abhängig sind, eingesetzt (Fischer et al. 2015).

Abbildung 9: Durchschnittlicher gewöhnlicher Arbeitsbeginn nach Arbeitszeitform und Geschlecht 2017, in Prozent



Frage: „Um welche Uhrzeit ist in der Regel Ihr Arbeitsbeginn? (Stunde:Minute / wechselnd)“

Anmerkung: Frage wird nicht jährlich erhoben, zuletzt 2017.

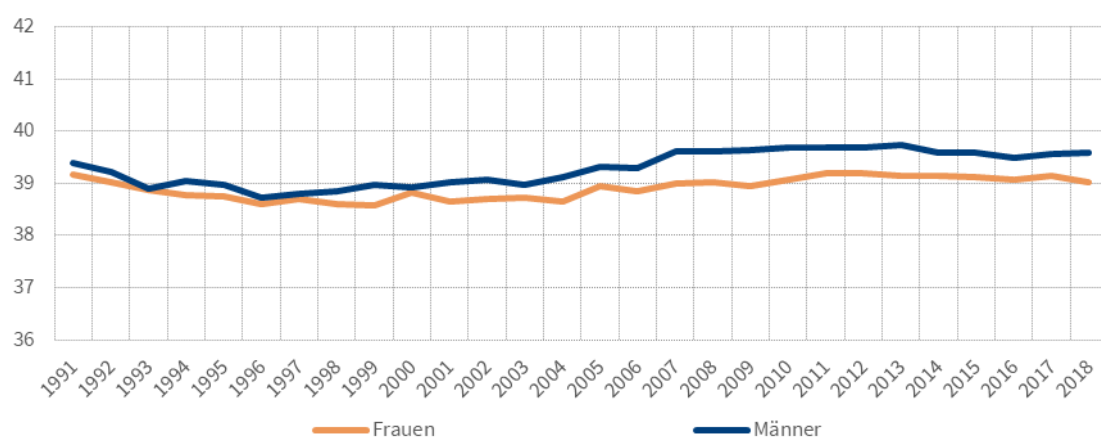
Quelle: SOEP (soep.v35), Beschäftigte mit gültigen Angaben zum Arbeitsbeginn.

4.2.3 Wochenarbeitszeit

Während zu Beginn der 1990er Jahre die vereinbarten Wochenarbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern noch weitestgehend beieinanderlagen, hat sich der Abstand seit den 2000er Jahren vergrößert und lag 2018 bei 0,6 Stunden (vgl. Abbildung 10). Männer arbeiteten im Jahr 2018 durchschnittlich 39,6 Stunden in Vollzeitjobs, Frauen 39,0 Stunden. Die vereinbarte Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten betrug 2018 – bei Frauen und Männern gleichermaßen – im Schnitt 61 Prozent der Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten, bei den Minijobbern etwa ein Viertel (vgl. Tabelle 9).

Abbildung 10: Vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht

1991-2018, in Stunden



Frage: „Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden?“

Quelle: SOEP (soep.v35), Vollzeitbeschäftigte mit gültigen Angaben zur vereinbarten Wochenarbeitszeit

Tabelle 9: Vereinbarte Wochenarbeitszeit nach Arbeitszeitform und Geschlecht

2018, Mittelwert in Stunden bzw. Anteile in Prozent

	Vollzeit		reguläre Teilzeit		Minijob	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Vereinbarte Wochenstunden	39,6	39,0	24,0	23,8	10,6	10,3
In Prozent von Vollzeit			61	61	27	26

Frage: „Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden?“

Quelle: SOEP (soep.v35), Beschäftigte mit gültigen Angaben zur vereinbarten Wochenarbeitszeit

Fasst man die vereinbarten Wochenstunden zu verschiedenen Arbeitszeitgruppen zusammen, lässt sich eine unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Intervalle erkennen (vgl. Tabelle 10). Im Vergleich zu 1991 war im Jahr 2018 insbesondere bei den Frauen die Länge der Arbeitszeit sichtbar kürzer und ausdifferenzierter. Der Anteil der Arbeitszeitgruppe 35 bis 40 Stunden ist bei den Frauen um 14,3 Prozentpunkte zurückgegangen, während die Anteile der Frauen mit 20 bis unter 32 Stunden gestiegen sind. Der Anteil der Frauen mit Arbeitszeiten im Teilzeitbereich liegt in der Summe deutlich höher – insgesamt arbeiteten 2018 50 Prozent der

Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis mit weniger als 35 Stunden (1991: 33 %). Durch die größere Bedeutung der Arbeitszeiten im Bereich der Teilzeit sank die durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeitdauer der Frauen im Vergleich zu 1991 um 3,1 Stunden auf 30,1 Stunden.

Auch bei den Männern haben die Anteile der Arbeitszeiten im Bereich der Teilzeit bis zu 35 Stunden zugenommen – von 3,1 auf 12,7 Prozent. Aber auch die Arbeitszeitgruppe „40 bis 45 Stunden“ hat einen höheren Anteil als noch 1991 (+14,5 %-Punkte). Im Gegenzug hat die Beschäftigung im Bereich von 35 bis 40 Stunden an Bedeutung verloren (-24,6 %-Punkte). Insgesamt ging aber auch die durchschnittliche Arbeitszeit der beschäftigten Männer in Deutschland von 38,8 auf 37,0 Stunden zurück.

Tabelle 10: Arbeitszeitgruppen sowie durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit nach Geschlecht 1991 und 2018, Anteile in Prozent bzw. Mittelwert in Stunden

Arbeitszeitgruppen (in Prozent)	Männer		Frauen	
	1991	2018	1991	2018
bis unter 10 Stunden	0,3	2,2	2,5	4,6
10 bis unter 20 Stunden	0,9	3,7	8,4	12,0
20 bis unter 32 Stunden	1,7	5,5	20,0	30,7
32 bis unter 35 Stunden	0,3	1,3	1,7	3,1
35 bis unter 40 Stunden	56,3	31,7	38,2	23,9
40 bis unter 45 Stunden	37,5	52,0	27,8	25,0
45 Stunden und mehr	3,2	3,7	1,4	0,7
Gesamt	100,0	100	100,0	100,0
Vereinbarte Wochenstunden	38,8	37,0	33,2	30,1

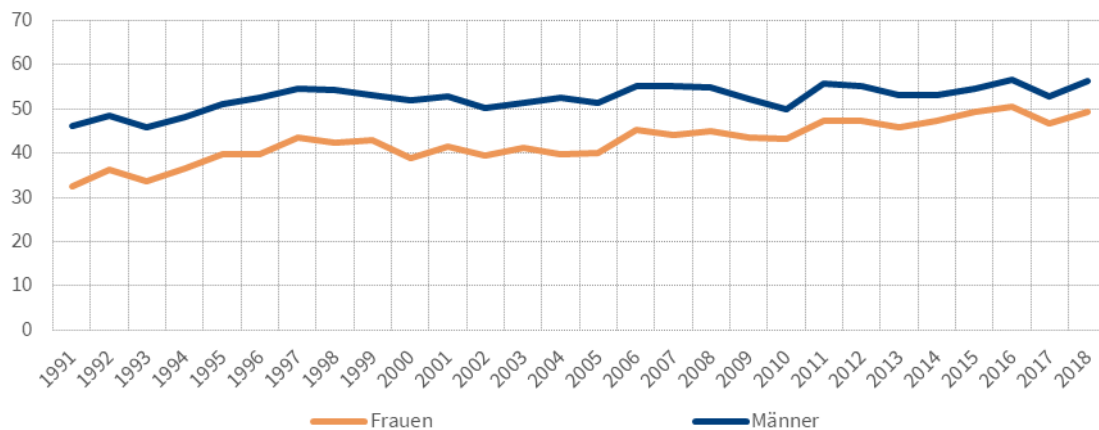
Frage: „Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden?“

Quelle: SOEP (soep.v35), Beschäftigte mit gültigen Angaben zur vereinbarten Wochenarbeitszeit, rundungsbedingte Abweichung der Summe von 100 möglich.

4.2.4 Überstunden

Im Beobachtungszeitraum stieg der Anteil der Überstundenleistenden an (vgl. Abbildung 11), wobei die Entwicklung sowohl bei Männern als auch bei Frauen einem positiven Trend folgt. Im Jahr 1991 lag der Anteil der Männer mit Überstunden bei rund 46 Prozent, dieser ist bis zum Jahr 2018 auf rund 56 Prozent angestiegen. Bei den Frauen hat sich der Anteil von rund 32 auf 49 Prozent erhöht. Damit war bei den Frauen die Entwicklung des Anteils der Überstundenleistenden deutlich stärker als bei den Männern. Unter anderem kann dieser Anstieg auf den allgemeinen Trend zur Höherqualifizierung zurückgeführt werden, da Überstunden häufiger von Personen mit einem höheren Bildungsabschluss geleistet werden (Zapf 2016). Ungeachtet dessen, leisten Männer noch immer häufiger Überstunden als Frauen. Der Geschlechterunterschied ist aber langfristig rückläufig und insbesondere in den letzten Jahren sind die Anteilsunterschiede kleiner geworden. Betrug der Geschlechterunterschied im Jahr 1991 noch fast 14 Prozentpunkte, ist dieser bis zum Jahr 2018 auf rund 7 Prozentpunkte gesunken.

Abbildung 11: Anteil der Überstundenleistenden an den Beschäftigten nach Geschlecht
1991-2018, in Prozent

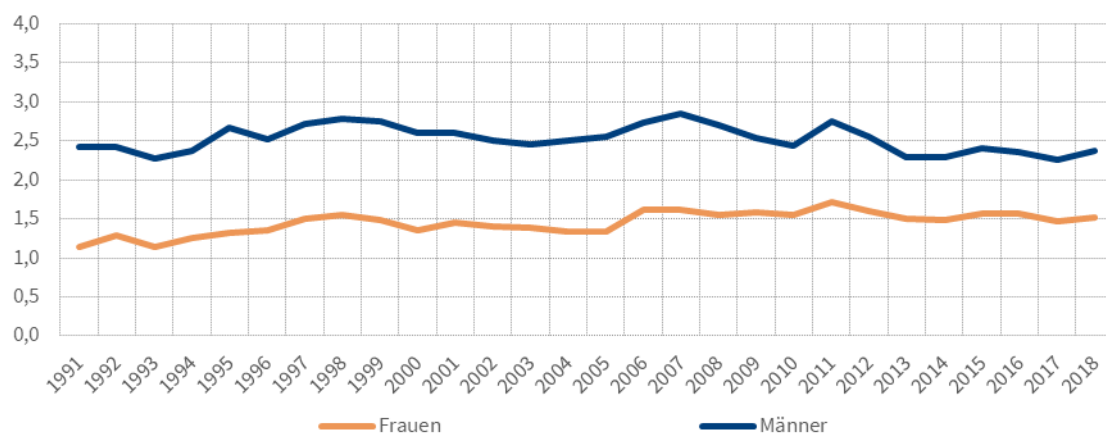


Frage: „Kommt es vor, dass Sie Überstunden leisten?“

Quelle: SOEP (soep.v35), Beschäftigte mit gültigen Angaben zur Überstundenarbeit.

Bei der Anzahl der geleisteten Überstunden je Beschäftigten und Woche zeigt sich im Geschlechtervergleich, dass Männer insgesamt mehr Überstunden leisten als Frauen. Frauen haben jedoch gegenüber Männern aufgeholt. Beschäftigte Männer leisteten im Durchschnitt 2,4 Überstunden je Woche (1991: 2,4 Überstunden), bei Frauen hat der Umfang der geleisteten Überstunden dagegen von 1,1 Überstunden pro Woche im Jahr 1991 auf 1,5 Überstunden pro Woche im Jahr 2018 zugenommen (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Anzahl der geleisteten Überstunden je Beschäftigten und Woche nach Geschlecht
1991-2018, in Stunden



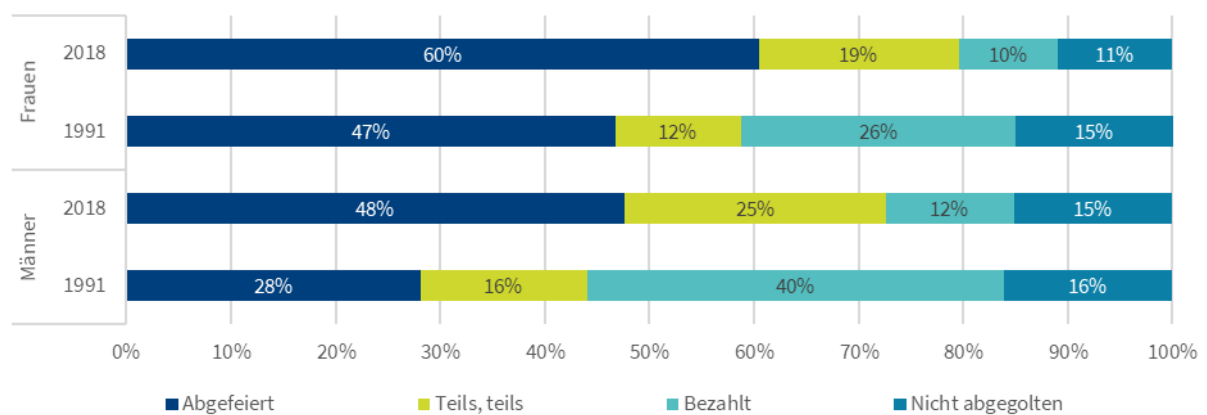
Frage: „Und haben Sie im letzten Monat Überstunden geleistet? Wenn ja, wie viele?“

Quelle: SOEP (soep.v35), Beschäftigte mit gültigen Angaben zur Überstundenarbeit.

Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich auch bei der Überstundenabgeltung (vgl. Abbildung 13). Insgesamt haben die Überstunden, die durch Freizeit ausgeglichen werden können („abfeiert“) deutlich an Bedeutung gewonnen und nehmen bei Frauen einen größeren Stellenwert ein als bei Männern. Zudem werden häufiger verschiedene Abgeltungsformen kombiniert („teils,

teils“) als noch 1991. Insbesondere der Anteil der ausbezahlten Überstunden ist stark zurückgegangen: um 28 Prozentpunkte bei den Männern bzw. 16 Prozentpunkte bei den Frauen. Bei Männern spielen die bezahlten und unbezahlten Überstunden eine etwas größere Rolle als bei den Frauen. Der langfristige Trend zu weniger bezahlten und mehr abgefeierten Überstunden lässt sich zum einen durch den Rückgang der Arbeiter, für die bezahlte Überstunden traditionell eine höhere Bedeutung haben, und eine Zunahme der Angestellten, die bezahlte Überstunden in einem geringeren Umfang leisten, erklären. Zum anderen steht die steigende Bedeutung von in Freizeit ausgeglichenen Überstunden in einem engen Zusammenhang mit der zunehmenden Verbreitung von Instrumenten zur Arbeitszeitflexibilisierung, wie den Arbeitszeitkonten (Zapf 2016).

Abbildung 13: Abgeltung der Überstunden nach Geschlecht
1991 und 2018, in Prozent



Frage: „Werden die Überstunden in der Regel abgefeiert oder bezahlt oder gar nicht abgegolten?“
Quelle: SOEP (soep.v35), Beschäftigte mit gültigen Angaben zur Überstundenabgeltung.

Betrachtet man die Verteilung der Überstundenleistenden nach Arbeitszeitform fällt insbesondere ins Auge, dass ein höherer Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen Überstunden leistet. Dies ist u. a. auf den hohen Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen in Gesundheitsberufen mit Überstundenarbeit zurückzuführen. In einigen Branchen wird Teilzeitarbeit auch vermehrt eingesetzt, um Krankheits- und Fluktuationsquoten einzudämmen, was u. a. auch zu einer erhöhten Überstundenarbeit dieser Gruppe beitragen kann.

Beschäftigte in Vollzeit leisten eine höhere Überstundenzahl als Beschäftigte in Teilzeit (vgl. Tabelle 11), Männer jeweils in deutlich höherem Umfang. In fast allen Arbeitszeitformen werden Überstunden am häufigsten durch Freizeit ausgeglichen, bei Frauen liegt dieser Anteil deutlich höher als bei Männern. Eine Ausnahme sind die männlichen Minijobber, hier werden Mehrarbeitsstunden am häufigsten bezahlt. Bei Teilzeitarbeitenden sind bezahlte Überstunden häufiger als unbezahlte, im Gegensatz zu den Vollzeitbeschäftigten, bei denen nicht abgegoltene Mehrarbeit häufiger anzutreffen ist als bezahlte.

Tabelle 11: Überstunden nach Arbeitszeitform und Geschlecht

2018, in Prozent bzw. Stunden

	Vollzeit		reguläre Teilzeit		Minijob		Gesamt	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Anteil Überstundenleistende in Prozent	61	58	38	49	11	15	56	49
Anzahl geleistete Überstunden je Beschäftigten je Woche	2,6	1,8	1,9	1,5	0,3	0,3	2,4	1,5
Abgeltung der Überstunden in Prozent								
Abgefeiert	48	63	46	59	33	47	48	60
Teils, teils	26	19	19	20	9	13	25	19
Bezahlt	11	6	18	12	50	30	12	10
Nicht abgegolten	15	13	16	9	9	10	15	11
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

Fragen: „Kommt es vor, dass Sie Überstunden leisten? / Und haben Sie im letzten Monat Überstunden geleistet? Wenn ja, wie viele? / Werden die Überstunden in der Regel abgefeiert oder bezahlt oder gar nicht abgegolten?“

Quelle: SOEP (soep.v35), Beschäftigte mit gültigen Angaben zu Überstunden bzw. Überstundenabgeltung, rundungsbedingte Abweichung der Summe von 100 möglich.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Frauen häufiger Arbeitsarrangements mit weniger als 5 Arbeitstagen haben. Lange Arbeitswege lohnen sich für sie weniger und auch ihr Arbeitsbeginn ist im Durchschnitt später als der von Männern. Die Wochenarbeitszeit von Frauen ist sichtbar kürzer und ausdifferenzierter. Männer leisten noch immer häufiger und mehr Überstunden, am weitesten verbreitet sind bei Frauen und Männern Überstunden, die abgefeiert werden können.

4.3 Gestaltung der Arbeitszeit

Neben der Lage der Arbeitszeiten und der Länge bzw. Dauer, die gearbeitet wird, ist die Planbarkeit der wöchentlichen Arbeitszeit, also wie flexibel die Gestaltung der Arbeitszeit gehandhabt werden kann, von Bedeutung. Eine Fülle an Formen und Modellen existiert mittlerweile, mit denen sich die Arbeitszeit der Beschäftigten flexibel anpassen lässt. Während für die Beschäftigten wichtig ist, dass die Arbeitszeit zwar flexibel, aber auch verlässlich und planbar zugleich gestaltet werden kann, stehen bei Betrieben bei der Arbeitszeitgestaltung häufig betriebliche Faktoren, wie ein flexibler Personaleinsatz oder eine Anpassung von Betriebs- und Öffnungszeiten im Vordergrund.

4.3.1 Arbeitszeiterfassung

Um die Länge der tatsächlichen Arbeitszeit und somit auch Überstunden verlässlich nachweisen zu können, muss die Arbeitszeit in irgendeiner Form auch erfasst werden. So haben nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom Mai 2019 Arbeitgeber ein „objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung“ einzurichten, mit dem die von den Beschäftigten geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Allerdings dokumentierten im Jahr 2018 nur rund drei Viertel der Beschäftigten ihre Arbeitszeit – entweder händisch oder über ein Zeiterfassungssystem (vgl. Tabelle 12). Keinerlei Arbeitszeiterfassung hatten etwa ein Viertel der Beschäftigten. Hier bestehen kaum Geschlechterunterschiede, allerdings bei den Gründen: während bei den Frauen häufiger feste Arbeitszeiten vereinbart werden, ist die fehlende Zeiterfassung bei

den Männern vor allem auf Vertrauensarbeitszeit zurückzuführen. Vor allem Beschäftigte mit einem höheren Status – dies kann das Einkommen, die Bildung und/oder die betriebliche Position betreffen – verfügen über selbstorganisierte Arbeitsarrangements, wie beispielsweise die Vertrauensarbeitszeit (Lott 2017).

Tabelle 12: Arbeitszeiterfassung nach Arbeitszeitform und Geschlecht
2018, in Prozent

Arbeitszeiterfassung	Vollzeit		reguläre Teilzeit		Minijob		Gesamt	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Ja, händisch	24	25	34	36	53	52	27	33
Ja, mit einem System	53	49	35	36	22	15	50	40
Nein	23	26	32	28	25	33	24	27
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
Falls keine Zeiterfassung, dann wegen fester Arbeitszeit	21	37	28	51	25	34	22	42
Vertrauensarbeitszeit	57	43	48	31	48	42	56	38

Fragen: „Wird Ihre Arbeitszeit erfasst? (Ja, das mache ich händisch / Ja, das geschieht mit einem System (z.B. Stempeluhr, elektronische Zeiterfassung) / Nein); Warum erfolgt keine Arbeitszeiterfassung? (Fester Beginn bzw. Ende der Arbeitszeit / Vertrauensarbeitszeit (d.h. kein Ausgleich von Über- bzw. Unterstunden) / Andere Gründe)“

Quelle: SOEP (soep.v35), Beschäftigte mit gültigen Angaben zur Arbeitszeiterfassung, rundungsbedingte Abweichung der Summe von 100 möglich.

Je weniger Stunden vereinbart sind, desto häufiger wird händisch erfasst. Umgekehrt verhält es sich mit der Erfassung über Zeiterfassungssysteme. Bei den Vollzeitbeschäftigten nutzt die Hälfte ein Arbeitszeiterfassungssystem, bei den Teilzeitbeschäftigten noch gut ein Drittel und bei den Minijobbern ein Fünftel der Männer und ein Sechstel der Frauen. Da Frauen häufiger teilzeitbeschäftigt sind, erfassen sie ihre Arbeitszeiten insgesamt häufiger händisch als Männer.

4.3.2 Arbeitszeitregelungen

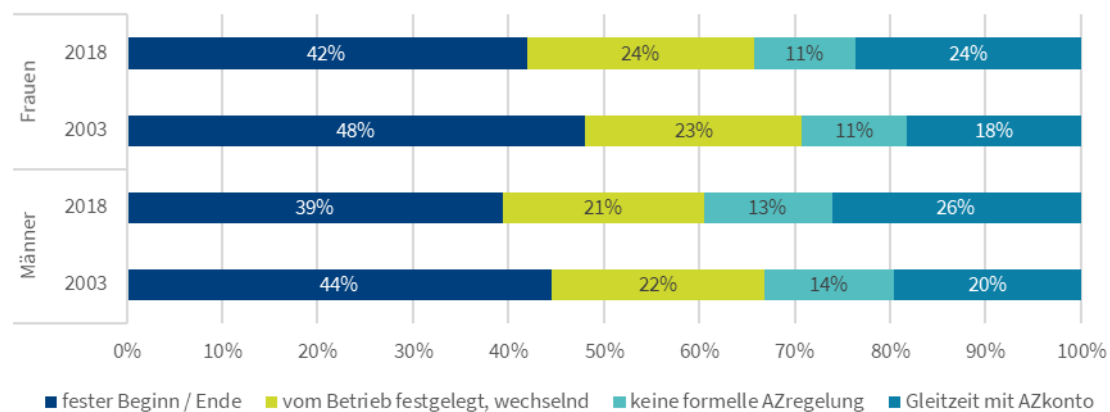
Arbeitszeitregelungen können sich insbesondere im Grad der Selbststeuerung als auch in der formellen Regulation des Zeitausgleichs unterscheiden. So können mit den Mitarbeitern feste, zum Teil auch wechselnde Arbeitszeiten vereinbart sein, während andere Arbeitszeitregelungen den Mitarbeiter Möglichkeiten einräumen die Arbeitszeit zumindest teilweise selbst zu bestimmen. Findet hier jedoch keine formelle Zeiterfassung statt, können selbstbestimmte Arbeitszeiten schnell auch zu längeren Arbeitszeiten führen (Wanger/Zapf 2018). Eine flexible Arbeitszeitorganisation wird insbesondere dann von den Beschäftigten positiv bewertet (Lott 2017), wenn sie nicht zualererst betrieblichen Zielen dient. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Arbeitszeit im Kern verlässlich und regelmäßig ist (Kümmerling 2015).

Von einem starren Arbeitszeitrahmen mit festem Beginn und festem Ende der täglichen Arbeitszeit berichteten 2018 39 Prozent der Männer und 42 Prozent der Frauen in Deutschland, 2003 lagen diese Anteile noch deutlich höher (vgl. Abbildung 14). Vom Betrieb festgelegte, teilweise wechselnde Arbeitszeiten pro Tag gelten für 21 Prozent der männlichen und 24 Prozent der weiblichen Beschäftigten in Deutschland. Von einem hohen Maß an Eigenverantwortlichkeit bei der Planung der Arbeitszeit berichten 11 Prozent der Frauen und 13 Prozent der Männer, für sie gilt keine formelle Arbeitszeitregelung und sie legen ihre Arbeitszeit selbst fest. Diese Form ist zwar hochgradig

selbstgesteuert, aber da eine formale Regulation fehlt, kann dies zu einer höheren Stundenzahl führen. Die Verbreitung von Gleitzeit mit einem Arbeitszeitkonto und zumindest einer gewissen Selbstbestimmung über die tägliche Arbeitszeit in diesem Rahmen hat ebenfalls zugenommen, ihr Anteil liegt bei Frauen und Männer bei ungefähr einem Viertel. Insgesamt lassen sich bei den Arbeitszeitregelungen nur noch geringfügige Geschlechterunterschiede beobachten: Männer hatten etwas häufiger Gleitzeit und völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten, Frauen feste Arbeitszeiten bzw. vom Betrieb festgelegte Arbeitszeiten.

Abbildung 14: Arbeitszeitregelungen nach Geschlecht

2003 und 2018, in Prozent



Frage: „Es gibt heute ja sehr unterschiedliche Arbeitszeitregelungen. Welche der folgenden Möglichkeiten trifft auf Ihre Arbeit am ehesten zu? (Fester Beginn und festes Ende der täglichen Arbeitszeit / Vom Betrieb festgelegte, teilweise wechselnde Arbeitszeiten pro Tag / Keine formelle Arbeitszeitregelung, lege Arbeitszeit selbst fest / Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto und einer gewissen Selbstbestimmung über die tägliche Arbeitszeit in diesem Rahmen)“

Anmerkung: Frage wurde erstmal 2003 gestellt.

Quelle: SOEP (soep.v35), Beschäftigte mit einer gültigen Angabe zur Arbeitszeitregelung.

Tabelle 13 differenziert die Arbeitszeitregelungen zusätzlich noch nach Arbeitszeitform und der Länge der jeweiligen Arbeitsstunden pro Woche. Am häufigsten haben demnach vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer Arbeitszeitregelungen mit festem Arbeitsbeginn und –ende, hier finden sich auch die kürzesten Wochenarbeitszeiten. Vollzeitbeschäftigte arbeiten auch deutlich häufiger Gleitzeit mit einem Arbeitszeitkonto. Über das Arbeitszeitkonto findet eine formelle Regulation der Mehrarbeit statt, daher ist diese Form zwar eingeschränkt selbstbestimmt, dafür aber stärker reguliert. Das zeigt sich auch in den durchschnittlichen Wochenstunden, die bei Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto nur etwas höher als bei festem Beginn und Ende der Arbeitszeiten liegen – bei Frauen und Männern gleichermaßen.

Am längsten sind die Arbeitszeiten, wenn keine formelle Arbeitszeitregelung vereinbart wurde, wie z. B. bei der Vertrauensarbeitszeit, die häufig in leitenden Positionen üblich ist. So war – zumindest bis vor der Corona-Krise – in vielen Betrieben eine Anwesenheitskultur anzutreffen, bei der Präsenz und Sichtbarkeit mit hoher Leistungsbereitschaft und Motivation gleichgesetzt und für einen beruflichen Aufstieg vorausgesetzt wurde (Lott 2017).

Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer verfügen seltener über ein Gleitzeitkonto, dagegen sind die Arbeitszeiten häufiger als bei Vollzeitbeschäftigten vom Betrieb festgelegt. Zudem sind bei

Teilzeitbeschäftigten die Unterschiede bezüglich der Höhe der tatsächlichen Wochenarbeitszeiten zwischen den einzelnen Arbeitszeitregelungen nicht mehr so trennscharf. Interessanterweise sind bei ihnen die Arbeitszeiten, wenn es keine formelle Arbeitszeitregelung gibt, am geringsten. Minijobber können ihre Arbeitszeit nur selten über ein Gleitzeitkonto regeln, Minijobberinnen haben am häufigsten feste Arbeitszeiten, Minijobber dagegen vermehrt keine formelle Arbeitszeitregelung.

Tabelle 13: Arbeitszeitregelung nach Arbeitszeitform und Geschlecht

2018, in Prozent bzw. Stunden

Arbeitszeitregelung in Prozent	Vollzeit		reguläre Teilzeit		Minijob	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
fester Beginn und Ende	41	40	37	43	26	46
vom Betrieb festgelegt, wechselnd	19	20	30	28	32	24
keine formelle Arbeitszeitregelung	12	9	17	10	36	24
Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto	28	32	17	19	6	6
Gesamt	100	100	100	100	100	100
Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden						
fester Beginn und Ende	41,9	41,1	26,5	25,1	12,8	10,6
vom Betrieb festgelegt, wechselnd	44,3	42,0	27,6	27,3	11,5	12,0
keine formelle Arbeitszeitregelung	47,5	44,2	24,2	24,4	9,0	8,6
Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto	42,9	41,9	26,8	27,1	9,5	13,9

Fragen: „Es gibt heute ja sehr unterschiedliche Arbeitszeitregelungen. Welche der folgenden Möglichkeiten trifft auf Ihre Arbeit am ehesten zu? (Fester Beginn und festes Ende der täglichen Arbeitszeit / Vom Betrieb festgelegte, teilweise wechselnde Arbeitszeiten pro Tag / Keine formelle Arbeitszeitregelung, lege Arbeitszeit selbst fest / Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto und einer gewissen Selbstbestimmung über die tägliche Arbeitszeit in diesem Rahmen)“

„Und wie viel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?“

Quelle: SOEP (soep.v35), Beschäftigte mit einer gültigen Angabe zur Arbeitszeitregelung, rundungsbedingte Abweichung der Summe von 100 möglich.

4.3.3 Arbeitsort

Neben den genannten Arbeitszeitregelungen der zeitlichen Flexibilität ist das Arbeiten im Homeoffice ein Instrument räumlicher und zeitlicher Flexibilität. Insbesondere im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Interessen und der Einsparung von Pendelzeiten bietet das Arbeiten im Homeoffice Vorteile. Andererseits verschwimmen im Homeoffice nicht selten die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben, so dass manche Beschäftigte deutlich länger arbeiten oder in ihrer eigentlich freien Zeit noch dienstliche Tätigkeiten verrichten (Bellmann/Hübler 2020). Verschiedene Studien zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit im Homeoffice höher ist, solange die Arbeitszeit innerhalb der vereinbarten Grenzen stattfindet und klare Regelungen vorliegen (Grunau et al. 2019; Bellmann/Hübler 2020).

In Deutschland gab es 2017 etwa in einem Viertel der Betriebe die Möglichkeit zum mobilen arbeiten von zu Hause. Als Vorteile sahen die Betriebe neben der Flexibilität und Vereinbarkeit die höhere Produktivität und Erreichbarkeit im Homeoffice (Grunau et al. 2019). Knapp 20 Prozent der Männer und 16 Prozent der Frauen nutzte 2014 die Möglichkeit von zuhause aus zu arbeiten, im

Vergleich zu 1997 ein deutlicher Anstieg bei Männer und Frauen. Zwar lag der Anteil der Frauen, die von zu Hause aus ihre Beschäftigung ausübten, niedriger. Wenn, dann waren sie aber häufiger als Männer, d.h. täglich oder mehrmals die Woche, im Homeoffice tätig (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Anteil der Heimarbeit und Häufigkeit nach Arbeitszeitform und Geschlecht

1997 und 2014, in Prozent

Heimarbeit	Männer		Frauen		Gesamt	
	1997	2014	1997	2014	1997	2014
Vollzeit	13	20	10	20	12	20
reguläre Teilzeit	27	28	12	15	15	17
Minijob	12	13	18	8	17	9
Gesamt	14	20	11	16	13	18
davon						
täglich	21	16	25	28	23	21
mehrmals pro Woche	23	27	15	25	20	26
alle 2 – 4 Wochen	14	19	11	11	13	16
seltener, bei Bedarf	41	38	49	36	44	37
Gesamt	100	100	100	100	100	100

Frage: „Kommt es vor, dass Sie Ihre Beschäftigung zu Hause ausüben? Wenn ja, wie häufig? (Täglich / Mehrmals in der Woche / Alle 2 bis 4 Wochen / Seltener, nur bei Bedarf)“

Anmerkung: Fragen werden nicht jährlich erhoben (erstmalig 1997 und zuletzt 2014).

Quelle: SOEP (soep.v35), Beschäftigte mit gültigen Angaben zur Heimarbeit

Deutliche Unterschiede zeigen sich bei der Nutzung vom Homeoffice, wenn die Arbeitszeitform zusätzlich betrachtet wird (vgl. Tabelle 14). Während von den vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern jeweils etwa 20 Prozent von zu Hause arbeiten konnten, ist dieser Anteil unter den teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern sehr unterschiedlich. Ein weitaus höherer Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern konnte Homeoffice-Regelungen nutzen, v. a. qualifizierte Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss und gutem Verdienst (Brenke 2016). Zunahmen bei der Arbeit im Homeoffice gab es vor allem bei vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern, deren Anteile sich seit 1997 fast verdoppelt haben.

Vor der Corona-Krise war das Arbeiten im Homeoffice noch relativ wenig verbreitet, in vielen Betrieben bestimmte eine Präsenzkultur mit genereller Anwesenheit der Beschäftigten die Arbeitsorganisation. Mit der Corona-Krise – und der Notwendigkeit die Belegschaft vor Infektionen zu schützen – haben viele Betriebe dort, wo es möglich war, die Arbeit von zu Hause erleichtert und der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice ist deutlich gestiegen. Laut einer IAB-Online-Befragung (IAB 2020a) lag der Anteil der Beschäftigten, der im Mai 2020 die Möglichkeit hatte, von zu Hause zu arbeiten, bei 43 Prozent. Bis Juli 2020 sank dieser Anteil wieder, auf nunmehr 28 Prozent (Bellmann/Hübler 2020). Eine weitere IAB-Online-Befragung (Frodermann et al. 2020) kommt zu dem Ergebnis, dass insbesondere Beschäftigte, die Kinder zu betreuen hatten, das Homeoffice verstärkt nutzten – Mütter in stärkerem Maße als Väter. Dabei wechselten Frauen zu Beginn der Corona-Krise häufiger ins Homeoffice als Männer, was auch daran liegen kann, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Funktionsbereichen tätig sind und häufiger die Kinderbetreuung übernahmen. Das Homeoffice dürfte auch über das Ende der Corona-Zeit hinaus an Bedeutung

gewinnen, insbesondere Wechselmodelle, die einen ausgewogenen Mix aus Homeoffice und Präsenztätigkeit ermöglichen. Denn zu Beginn der Covid-19-Pandemie haben viele Beschäftigte im Homeoffice vor allem den persönlichen Kontakt sowie den Austausch mit den Kollegen vermisst (DAK 2020).

Mit der Zunahme des Arbeitens im Homeoffice dürfte sich zum Teil auch die Zeitsouveränität durch den Wegfall des Arbeitsweges erhöht haben. Drei Viertel aller Beschäftigten, die seit der Corona-Krise erstmalig regelmäßig von zu Hause aus arbeiten, möchten ihre Arbeit auch weiterhin – zumindest teilweise – im Homeoffice erledigen (Frodermann et al. 2020). So ist zu erwarten, dass in Folge der Corona-Krise digitale Technologien im Arbeitsalltag auch weiterhin intensiv genutzt werden, um die Erwerbsarbeit flexibel an verschiedenen Orten und zu unterschiedlichen Zeiten auszuüben. Zeitsouveränität, Reduzierung der Zeit für Arbeitswege und eine flexiblere Alltagsgestaltung könnten es dann leichter ermöglichen, Erwerbsarbeitszeiten und -orte an die Bedürfnisse der Sorgearbeit anzupassen. Dies könnte vor allem Teilzeitbeschäftigten Spielräume schaffen, ihre vertraglich vereinbarte Stundenzahl zu erhöhen und mehr zu arbeiten. Darüber hinaus könnte sich so auch die Chance auf eine interessantere Tätigkeit mit mehr Entwicklungsmöglichkeiten ergeben (Carstensen 2020), da kognitive, nicht routinemäßige Arbeiten bei längeren Arbeitszeiten häufiger anzutreffen sind (Gallego-Granados/Olthaus/Wrohlich 2019).

Insgesamt haben sich Frauen und Männern hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit angenähert. Drei Viertel der Beschäftigten dokumentieren ihre Arbeitszeit, Männer häufiger über ein Arbeitszeitsystem, Frauen eher „händisch“. Wird die Arbeitszeit gar nicht erfasst, dann bei Frauen, weil sie feste Arbeitszeiten vereinbart haben, bei Männern dagegen aufgrund von Vertrauensarbeitszeit. So haben Männer etwas häufiger Gleitzeit und völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten, während bei Frauen feste Arbeitszeiten bzw. vom Betrieb festgelegte Arbeitszeiten einen hohen Anteil einnehmen. Im Vergleich zu Männern hatte vor der Corona-Krise ein etwas geringer Anteil von Frauen die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten, in der Corona-Krise sind diese Anteile – insbesondere bei Frauen – deutlich gestiegen.

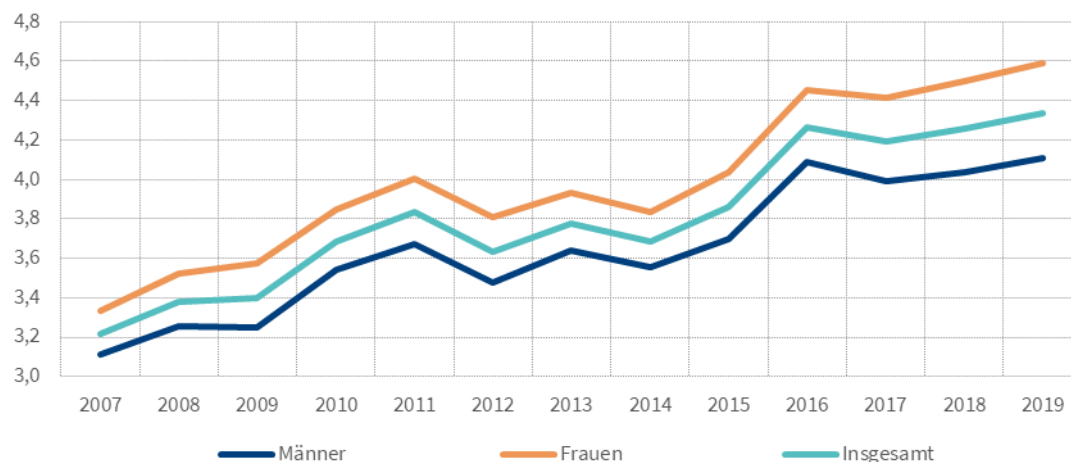
4.4 Krankenstand und Arbeitsunfähigkeit (AU)

Ein wichtiger Faktor für die Entwicklung der Arbeitsstunden ist der krankheitsbedingte Arbeitsausfall der Beschäftigten. Eckwert der Berechnungen ist der monatlich erhobene Krankenstand in Prozent der Pflichtmitglieder der gesetzlichen Krankenkassen mit Lohnfortzahlung (Krankenstandsquote), der vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) veröffentlicht wird (BMG 2020). Der Krankenstand sank bis 2007 auf einen historischen Tiefstand von 3,2 Prozent, Anfang der 90er Jahre lag er mit über 5 Prozent noch deutlich höher. Zu diesem Rückgang der Fehlzeiten führten u. a. längerfristige Strukturverschiebungen in der Beschäftigung hin zu Branchen und Berufen mit geringeren körperlichen Belastungen sowie Verhaltensänderungen auf Seiten der Betriebe, zum Beispiel durch besseren Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement (Wanger 2013). Seit 2007 steigt der Krankenstand tendenziell wieder moderat an und lag 2019 bei 4,3 Prozent (BMG 2020). Dazu tragen auch die Alterung der Erwerbsbevölkerung sowie eine Zunahme der psychischen Arbeitsbelastungen wie z. B. von Krankschreibungen aufgrund Burnout-Diagnosen in den vergangenen Jahren bei (Schröder/Urban 2017).

Frauen weisen einen höheren Krankenstand als Männer auf (vgl. Abbildung 15), und zwar sowohl bei den AU-Fällen als auch bei der AU-Dauer (Knieps/Pfaff 2019). Das liegt daran, dass Frauen häufig in Berufen arbeiten, in denen sie beispielsweise mit einer starken Erkältung nicht zur Arbeit gehen können, weil sie Kunden- oder Patientenkontakte haben. Auch Komplikationen während und nach der Schwangerschaft haben Einfluss auf die Krankheitsausfälle. Die höheren Fehlzeiten der Frauen sind jedoch nicht ausschließlich auf eine höhere Krankheitsanfälligkeit zurückzuführen, sondern auch darauf, dass sie beispielsweise öfter zu Hause bleiben, wenn ihre Kinder krank sind. Jede vierte Frau bleibt bei der Erkrankung ihres Kindes auch zu Hause, dagegen nur jeder sechste Mann. Zudem gehen Frauen bei einer Erkrankung öfter zum Arzt als Männer und werden dementsprechend auch häufiger krankgeschrieben. Bei weiblichen Beschäftigten führt zudem auch Stress aufgrund der Doppelbelastung von Beruf und Kinderbetreuung bzw. häuslicher Pflege von Familienangehörigen zu einem erhöhten Krankheitsrisiko (Knieps/Pfaff 2019).

Abbildung 15: Krankenstandquoten nach Geschlecht

2008-2019, in Prozent



Quelle: BMG (2020)

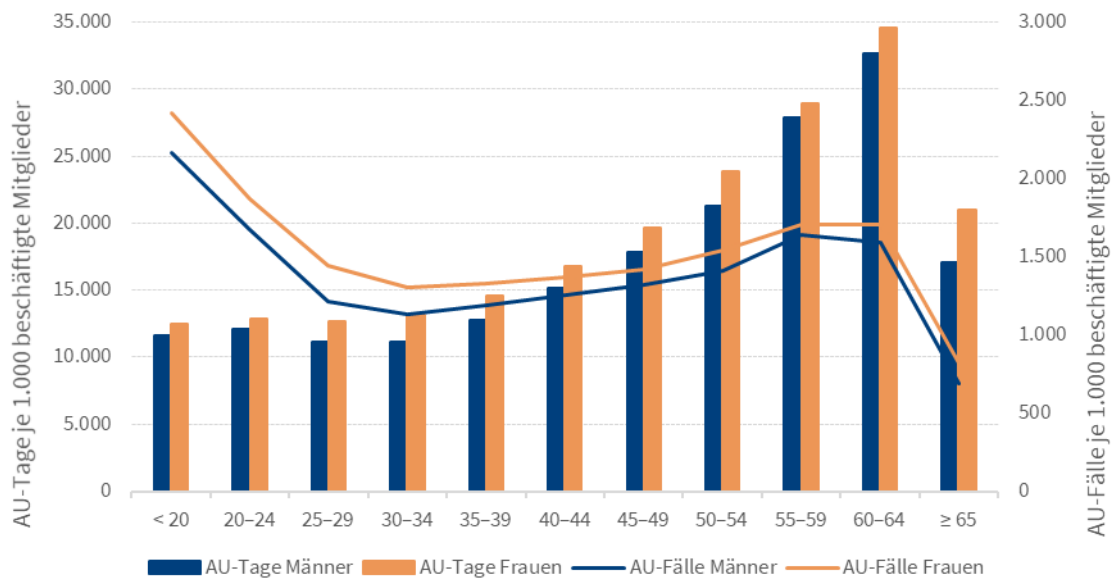
Daneben hängt die Höhe des Krankenstandes entscheidend vom Alter der Beschäftigten ab (vgl. Meyer/Maisuradze/Schenkel 2019, S. 427). Die krankheitsbedingten Fehlzeiten nehmen mit steigendem Alter bei Frauen und Männern deutlich zu (vgl. Abbildung 16). Zwar geht die Zahl der Krankmeldungen mit zunehmenden Alter zunächst zurück, die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeitsfälle steigt jedoch kontinuierlich an, das bedeutet dass ältere Mitarbeiter nicht unbedingt häufiger krank sind als ihre jüngeren Kollegen, sie fallen aber bei einer Erkrankung in der Regel länger aus.

Die Covid-19-Pandemie ging zu Beginn zunächst mit einer deutlich erhöhten krankheits- und quarantänebedingten Abwesenheit vom Arbeitsplatz einher. So hat der Krankenstand Anfang April 2020 mit 6,5 Prozent einen vergleichsweise sehr hohen Wert erreicht (BMG 2020). Davon ist allerdings nur ein sehr geringer Teil auf tatsächliche Corona-Erkrankungen zurückzuführen. Denn um Arztpraxen zu entlasten und die Verbreitung des Virus zu verringern, wurde das übliche Verfahren der Krankschreibung von März bis Mai 2020 zeitweise gelockert: Ein Arzt konnte demnach bis zu 14

Tage auch telefonisch krankschreiben. Da den Beschäftigten empfohlen wurde, sich bereits bei leichten Krankheitssymptomen krank zu melden, um Kolleginnen und Kollegen zu schützen, fiel die Zahl der AU-Fälle aufgrund von Atemwegserkrankungen deshalb im April deutlich höher aus (BKK Dachverband 2020).

Abbildung 16: Arbeitsunfähigkeit (AU) nach Geschlecht und Altersgruppen

2018, AU-Kennzahlen der beschäftigten BKK-Mitglieder



Quelle: BKK-Gesundheitsreport (Knieps/Pfaff 2019)

Daneben zeigen Auswertungen der AU-Fälle und AU-Tage im Zusammenhang mit einer Covid-19-Diagnose, dass insbesondere Frauen und Beschäftigte in sogenannten „systemrelevanten Berufen“ (z. B. Kranken- und Altenpfleger, Erzieher) bzw. in entsprechenden Branchen (z. B. Gesundheitswesen, Sozialwesen, Heime) mehr AU-Fälle und AU-Tage aufweisen, als es beispielsweise bei Beschäftigten in produzierenden oder technischen Berufen bzw. Branchen der Fall ist. Nicht nur bei den systemrelevanten Berufen, sondern auch insgesamt sind berufstätige Frauen im Durchschnitt häufiger von einer Covid-19-Diagnose betroffen als Männer. Dies entspricht auch den Statistiken des Robert-Koch-Instituts, die im Altersbereich zwischen 15 und 60 Jahren höhere Fallzahlen bei Frauen gegenüber Männern mit einer Covid-19-Diagnose ausweisen (BKK Dachverband 2020).

Insgesamt weisen Frauen einen höheren Krankenstand auf als Männer, allerdings lässt sich dies auf verschiedene Ursachen zurückführen, die biologischen, sozialen aber auch arbeitsweltlichen Ursprungs sind und in Kombination miteinander wirksam werden. Insbesondere Frauen und Beschäftigte in „systemrelevanten Berufen“ sind häufiger von einer Covid-19-Diagnose betroffen.

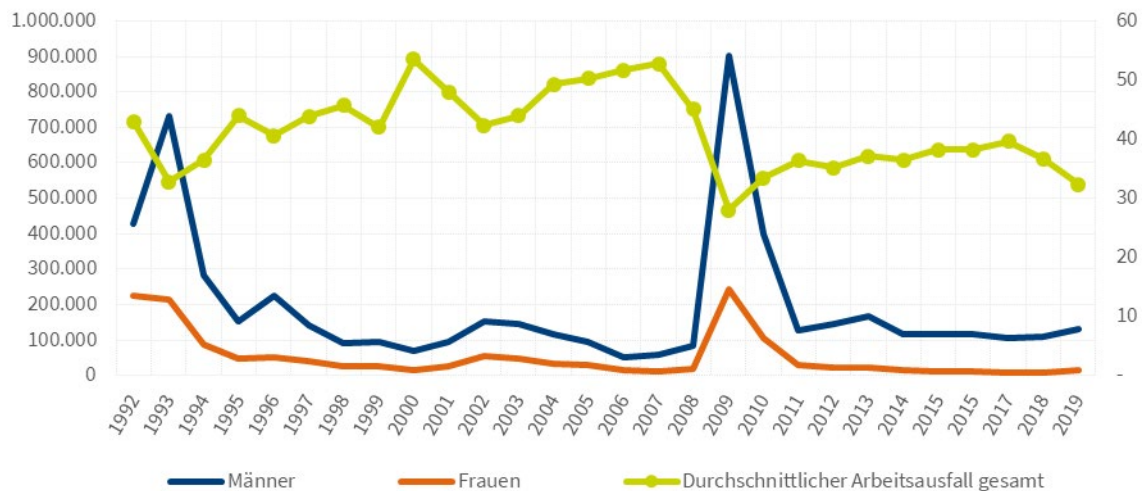
4.5 Kurzarbeit

Die Inanspruchnahme von Kurzarbeit ermöglicht eine vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Betrieb aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Das Kurzarbeitergeld soll Betriebe dabei unterstützen, ihre Beschäftigten in wirtschaftlich schwachen Zeiten zu halten. Dabei leistet die BA für die entfallene Arbeitszeit einen Lohnersatz – im Regelfall in Höhe des Arbeitslosengelds. Es wird unterschieden nach Arbeitsausfällen aufgrund von konjunkturellen, saisonalen sowie dauerhaften Arbeitsausfällen bei Umstrukturierungen.

Nach den hohen Ausfällen durch Kurzarbeit zu Beginn der 90er Jahre in Ostdeutschland aufgrund der Wiedervereinigung, gingen die Kurzarbeiterzahlen wieder deutlich zurück. Bei den nachfragebedingten Einbrüchen während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 spielte die Reduzierung der Arbeitszeit über die Kurzarbeit eine herausragende Rolle für die Anpassung des Arbeitsvolumens an die schwächere Auftragslage (vgl. Fuchs et al. 2010; Walwei 2020). Hier gab es in der Spitze über 1,4 Millionen Kurzarbeitende (vgl. Abbildung 17). Verschiedene Studien (Weber 2015, Balleer et al. 2016) haben darauf hingewiesen, dass Kurzarbeit damals wesentlich dazu beigetragen hat, die Effekte der Krise auf die Zahl der Arbeitslosen abzumildern. Die Corona-Krise trifft Wirtschaft und Arbeitsmarkt schon jetzt deutlich härter als die Finanzkrise von 2009 (Gehrke/Weber 2020), so sind neben der Industrie nun auch viele weitere Branchen betroffen, vor allem Dienstleistungen des öffentlichen Lebens. Hier gab es bisher kaum Erfahrungen mit Kurzarbeit. Kurzarbeit wird in der Corona-Krise bislang massiv genutzt. Noch nie haben so viele Betriebe wie im 2. Quartal 2020 Bedarf für Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit angezeigt – deutlich mehr als während der Finanzkrise 2008/2009 (Statistik der BA 2020a). Im April 2020 erreichte die Kurzarbeit einen historischen Höchststand – so befanden sich rund 6 Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit, das entspricht einem Sechstel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Bauer et al. 2020).

Abbildung 17: Kurzarbeitende nach Geschlecht sowie durchschnittlicher Arbeitsausfall

1992-2019, Personen sowie Arbeitsausfall in Prozent



Quelle: Kurzarbeiterstatistik der BA

Wie in Abbildung 17 dargestellt, waren Männer bislang in höherem Maße als Frauen von Kurzarbeit betroffen (Statistik der BA 2020a). Insbesondere nach der Neuregelung im Jahr 2009 ging der Frauenanteil an der Kurzarbeit kontinuierlich zurück. Dies ist vor allem auf den gestiegenen Anteil der Saison-Kurzarbeit an der gesamten Kurzarbeit zurückzuführen. Der durchschnittliche Frauenanteil an der Saison-Kurzarbeit machte 2019 jedoch nur 1 Prozent aus. Bei der Konjunktur-Kurzarbeit betrug der Frauenanteil 21 Prozent und bei der Transfer-Kurzarbeit 26 Prozent (vgl. Tabelle 15). Die niedrigere Betroffenheit von Frauen von der Kurzarbeit liegt insbesondere an den Wirtschaftszweigen, in denen diese bisher beantragt wurde: die Kurzarbeit hatte bislang im Verarbeitenden Gewerbe die größte Bedeutung, einem Wirtschaftszweig mit traditionell niedrigem Frauenanteil. Mit einem Hoch im Spätsommer und einem Tief zu Jahresbeginn schwanken die Beschäftigtenzahlen bei Männern auch im Jahresverlauf stärker als bei Frauen (Bundesagentur für Arbeit 2019). So arbeiten sehr viel mehr Männer als Frauen in Berufen, deren Beschäftigung ein klares Saisonmuster besitzt, wie beispielsweise in Bau- und Außenberufen, was sich insbesondere in den Zahlen zur Saison-Kurzarbeit widerspiegelt.

Während in der Finanzkrise der Frauenanteil bei der konjunkturell bedingten Kurzarbeit bei einem Fünftel lag, waren im April 2020 zu Beginn der Corona-Krise Frauen mit 44 Prozent fast genauso häufig betroffen wie Männer (Statistik der BA 2020a). Allerdings bekamen Frauen mit 28 Prozent deutlich seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes als Männer (36 %) (Kohlrausch/Zucco 2020).

Tabelle 15: Kurzarbeitende nach Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung, Anspruchsgrundlagen und Geschlecht sowie Frauenanteile

2019, in Prozent

		Jeweiliger Frauenan- teil	bis 25 %	26 bis 50 %	51 bis 75 %	76 bis 99 %	100 %	keine Angabe	Gesamt	Durchschnitt- licher Arbeits- ausfall
Gesamt	Frauen	11	63,0	16,7	4,0	15,2	0,3	0,8	100	34
	Männer		55,1	26,9	9,1	7,8	0,1	1,0	100	33
Konjunktur- Kurzarbeit	Frauen	21	75,7	18,7	2,9	1,7	0,3	0,7	100	24
	Männer		72,1	22,7	3,2	1,2	0,1	0,7	100	25
Saison- Kurzarbeit	Frauen	1	30,9	32,6	20,4	13,1	0,3	2,6	100	43
	Männer		49,1	31,7	13,1	4,9	0,1	1,2	100	33
Transfer- Kurzarbeit	Frauen	26	0,2	0,7	5,4	92,6	0,2	0,9	100	85
	Männer		0,1	0,7	5,6	92,4	0,2	0,9	100	85

Quelle: Kurzarbeiterstatistik der BA, eigene Berechnungen

Die Zahl der Kurzarbeitenden wird nach dem Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung in fünf Größenklassen erfasst: bis 25 Prozent, über 25 bis 50 Prozent, über 50 bis 75 Prozent, über 75 bis 99 Prozent sowie 100 Prozent der betriebsüblichen Arbeitszeit. Der durchschnittliche Arbeitsausfall gibt den Anteil der Arbeitszeit an, um den sich im Mittel die Arbeitszeit bei jedem Kurzarbeitenden reduziert. Der Arbeitsausfall gestaltet sich je nach Anspruchsgrundlage sehr unterschiedlich. Im Durchschnitt der Jahre 2007 bis 2019 lagen die Ausfälle bei der konjunkturellen Kurzarbeit bei 29 Prozent, bei der saisonal bedingten Kurzarbeit etwas höher mit 35 Prozent und bei der Transfer-Kurzarbeit am höchsten mit 83 Prozent (Statistik der BA 2020a).

Die Entwicklung des durchschnittlichen Arbeitsausfalls in der Kurzarbeit (Abbildung 17) verdeutlicht, dass die Intensität in den vergangenen Jahren tendenziell niedriger war, das hängt allerdings auch mit Änderungen in der Kurzarbeiterstatistik und der umfassenderen Erfassung der Saison-Kurzarbeit ab 2011 zusammen (vgl. Wanger/Hartl/Zimmert 2019). In der Finanzkrise lag der durchschnittliche Arbeitsausfall – mit knapp 30 Prozent – deutlich niedriger als in den restlichen Jahren. Dies ist auf den höheren Anteil der konjunkturellen Kurzarbeit mit tendenziell eher niedrigen Arbeitsausfällen zurückzuführen.

Im Jahr 2019 erreichte der durchschnittliche Arbeitsausfall mit einem Drittel je Kurzarbeitenden ein niedriges Niveau – bei Frauen und Männern gleichermaßen (vgl. Tabelle 15). Angesichts der Covid-19-Pandemie ist der durchschnittliche Arbeitszeitausfall pro Beschäftigten in Kurzarbeit stark gestiegen: im April 2020 lag er bei fast der Hälfte der Arbeitszeit (Statistik der BA 2020a).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Männer bisher deutlich häufiger als Frauen von Kurzarbeit betroffen waren, da sie vielfach in konjunkturreagiblen Branchen tätig sind. In der Corona-Krise kommt es erstmals auch in vielen von Frauen dominierten Bereichen zur Kurzarbeit und Arbeitsausfällen. Sie sind aktuell fast genauso häufig wie Männer von Kurzarbeit betroffen.

5 Geschlechtsspezifische Ergebnisse

Die unterschiedliche Erwerbs- und Arbeitszeitsituation von Frauen und Männern spiegelt sich, gesamtwirtschaftlich gesehen, in der Entwicklung ihrer Jahresarbeitszeiten und des Arbeitsvolumens wieder. Die Entwicklung ist zudem in Verbindung mit den verschiedenen Konjunkturzyklen zu sehen, die in den Beobachtungszeitraum 1991 bis 2019 fallen und die Erwerbstätigkeit sowie die geleisteten Arbeitsstunden beeinflussen.⁷ In Folge der Wiedervereinigung waren bis Mitte der 1990er Jahre insbesondere in Ostdeutschland Strukturanpassungen zu bewältigen. In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre folgte die New-Economy-Boom-Phase, die mit dem Platzen der Dotcom-Blase im Jahr 2000 endete. Der nach dieser Krise 2004 einsetzende Konjunkturaufschwung fällt zusammen mit den Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt (Klinger/Rothe/Weber 2013). So wurde insbesondere die Möglichkeit zur Ausübung von Zeitarbeit und Minijobs erleichtert. Es setzt ein ununterbrochener Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen – insbesondere der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – ein, der auch durch die Finanzkrise 2009 nicht wesentlich beeinträchtigt wurde und zu einem Höchststand an Erwerbstätigen im Jahr 2019 führte. Die Covid-19-Pandemie hat diese langjährige Zunahme gestoppt, die Erwerbstätigenzahlen gingen laut Destatis im zweiten und dritten Quartal 2020 zurück.

Im folgenden Abschnitt betrachten wir auf Basis der Ergebnisse der AZR AG, wie sich Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Frauen und Männern in Deutschland in den vergangenen 30 Jahren entwickelt haben und welchen Einfluss die verschiedenen Erwerbsformen mit ihren unterschiedlichen Arbeitszeiten auf die Entwicklung des Arbeitsvolumens hatten. Die Ergebnistabellen für den Beobachtungszeitraum 1991 bis 2019 finden sich in entsprechenden Tabellen im Anhang (vgl. Tabelle 20 bis Tabelle 27) und beziehen sich auf den Datenstand September 2020. Die Zeitreihen sind auch online verfügbar und können über die IAB-Homepage heruntergeladen werden.

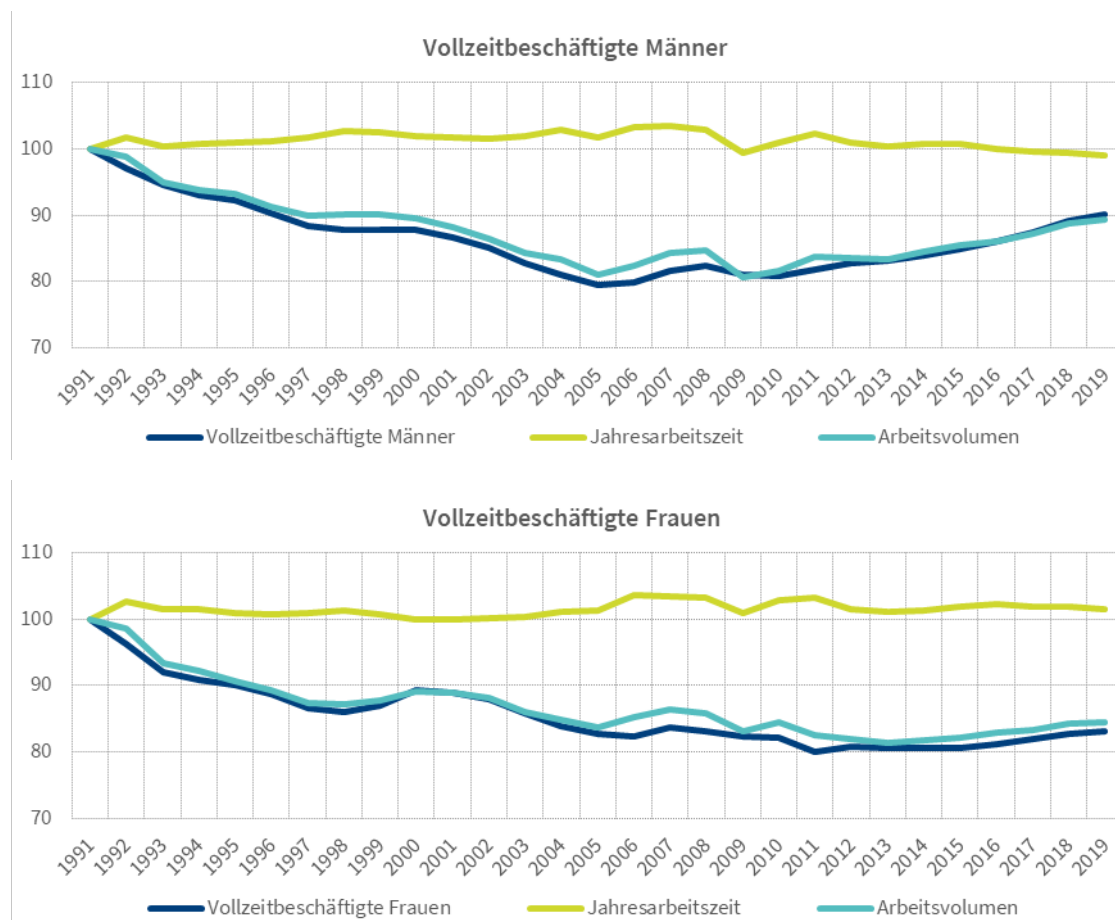
5.1 Vollzeitbeschäftigung

Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten lag 2019 mit gut 25,2 Millionen deutlich unter dem Stand von 1991, damals waren es noch 28,8 Millionen Vollzeitbeschäftigte (-12,3 %). Ausschlaggebend für die Entwicklung war der strukturell bedingte kräftige Rückgang der Vollzeitbeschäftigung im Zeitraum 1991 bis 2005 (vgl. Abbildung 18 und Daten zu Vollzeitbeschäftigten Tabelle 20 im Anhang). In der Folge stieg die Vollzeitarbeit bei Männern – mit Ausnahme der Einbrüche infolge der Finanzkrise – wieder an, lag 2019 aber immer noch 9,8 Prozent unter dem Stand von 1991. Die Frauen hatten bei der Vollzeitarbeit gleichermaßen Verluste zu verzeichnen (-16,8 %). Bei ihnen nahm die Vollzeitbeschäftigung erst ab 2011 wieder zu, jedoch langsamer als bei den Männern. Somit ist der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten im Betrachtungszeitraum von 35,1 auf 33,3 Prozent gesunken – nur ein Drittel aller Vollzeitbeschäftigten in Deutschland werden von Frauen ausgeübt.

⁷ Einen ausführlichen Einblick in die Entwicklung der Erwerbsarbeit und die unterschiedlichen Konjunkturphasen seit 1991 geben Mai/Schwahn (2017).

Die tatsächliche Jahresarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten betrug 2019 in Deutschland bei Männern 1.663 Stunden und bei Frauen 1.590 Stunden. Das Niveau der Jahresarbeitszeit war – abgesehen von Sonderentwicklungen nach der Wiedervereinigung sowie konjunkturellen Schwankungen – bei Frauen und Männern gleichermaßen relativ konstant. Die tatsächliche Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Frauen lag 2019 bei 95,6 Prozent der Arbeitszeit der Männer, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass Frauen in geringerem Umfang Überstunden leisten und seltener Führungspositionen innehaben, die durch sehr lange Arbeitszeiten gekennzeichnet sind (vgl. Abschnitt 4.1).

Abbildung 18: Entwicklung von Vollzeitbeschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht 1991-2019, Jahresdurchschnitte, Indexwerte (1991 = 100)



Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

Als Produkt aus Beschäftigtenzahlen und der geleisteten Jahresarbeitszeit ergibt sich das Arbeitsvolumen. 2019 entfielen auf die Vollzeitbeschäftigten 41,36 Milliarden Stunden, das sind 12,3 Prozent weniger als noch 1991 (47,17 Mrd. Stunden). Frauen waren von diesem Rückgang etwas stärker betroffen: ihr Arbeitsvolumen sank im Beobachtungszeitraum von 15,82 auf 13,36 Milliarden Stunden (-15,5 %), das der Männer um 10,7 Prozent von 31,35 auf 28,00 Milliarden Stunden. Der von Frauen geleistete Anteil am Vollzeitarbeitsvolumen reduzierte sich somit von 33,5 Prozent im

Jahr 1991 auf 32,3 Prozent im Jahr 2019. Wie aus der Abbildung 18 zu ersehen, wurde die Entwicklung des Vollzeitarbeitsvolumens beider Geschlechter fast ausschließlich von dem Verlauf der Beschäftigtenzahlen bestimmt, bei weitgehend konstanten tatsächlichen Jahresarbeitszeiten.

5.2 Teilzeitbeschäftigung

Die Zahl der Teilzeitjobs hat sich in den vergangenen drei Jahrzehnten – insbesondere im Dienstleistungssektor – kontinuierlich erhöht. Ihre Zahl stieg von 6,5 Millionen 1991 auf 15,9 Millionen im Jahr 2019. Davon waren 11,7 Millionen Frauen, das entspricht einem Anteil von 73,8 Prozent. Dieser Anteil ist seit 1991 zurückgegangen (86,5 %), denn die Teilzeitbeschäftigung der Männer hat ebenfalls stark zugenommen, allerdings von einem sehr niedrigen Niveau aus. Seit 1991 hat sich ihre Zahl mehr als vervierfacht und lag 2019 bei knapp 4,2 Millionen Personen (vgl. Abbildung 19 und Daten zu Teilzeitbeschäftigten Tabelle 21 im Anhang).

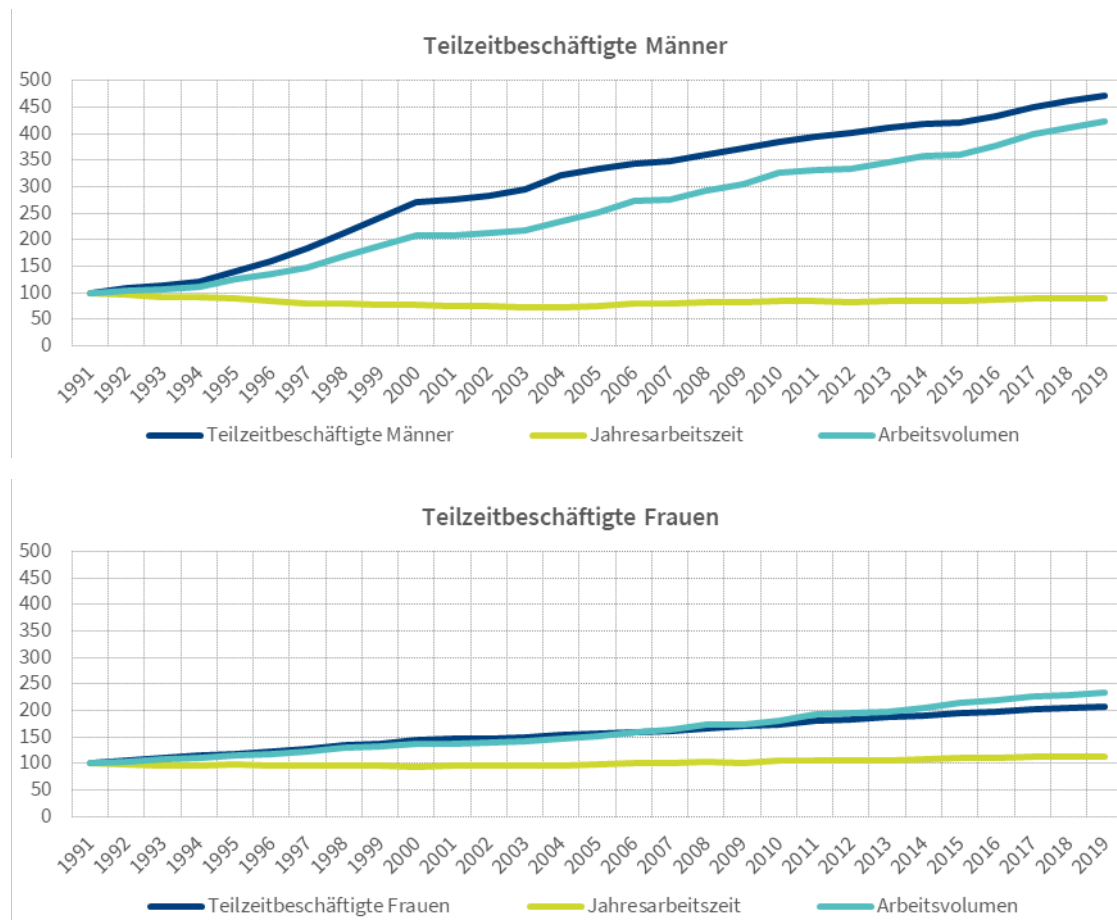
Infobox 3: Wer zählt zu den Teilzeitbeschäftigten in der AZR?

Teilzeitarbeit ist eine sehr heterogene Beschäftigungsform und setzt sich aus unterschiedlichen Gruppen zusammen. Zum einen den regulär Teilzeitbeschäftigten, das sind die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten sowie die Beamtinnen und Beamten in Teilzeit. Zum anderen gehören die „marginal“ Beschäftigten dazu, zu ihnen zählen die ausschließlich geringfügig Beschäftigten, also Minijobber, deren Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet, kurzfristig Beschäftigte sowie Personen mit Ein-Euro-Jobs.

Darüber hinaus zählen auch vorübergehend beurlaubte Personen, wie z. B. Altersteilzeitbeschäftigte in der Freistellungsphase oder auch Beschäftigte in Elternzeit, weiterhin zu den Erwerbstätigen. Denn auch wenn diese Gruppen nicht aktiv am Arbeitsplatz waren, besteht das Arbeitsverhältnis weiterhin fort. Vorübergehend beurlaubte Personen werden mit einer Arbeitszeit von null Stunden (vgl. Wanger/Hartl/Zimmert 2019) bei den Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt. Insgesamt waren im Jahresdurchschnitt 2019 rund 680 Tausend Personen (1991: 400 Tsd.) beurlaubt, dies entspricht 1,7 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten (1991: 1,1 %). Vier Fünftel dieser Personen war 2019 weiblich, daher ist der Anteil der beurlaubten Personen bei den Frauen mit 2,7 Prozent deutlich höher als bei den Männern mit 0,6 Prozent.

Die reguläre Teilzeitbeschäftigung nahm im Beobachtungszeitraum kontinuierlich zu, während die marginale Beschäftigung seit 2007 rückläufig ist. Der Anteil der marginal Beschäftigten an allen Teilzeitbeschäftigten stieg zunächst von 41,4 Prozent im Jahr 1991 auf einen Spitzenwert von 50,6 Prozent im Jahr 2005. Seitdem sinkt der Anteil und erreichte 2019 einen Wert von 32,8 Prozent. Bei den Männern lag dieser Anteil während des gesamten Beobachtungszeitraum deutlich über den der Frauen, 2019 betrug er bei den Männern 45,8 bei den Frauen 28,1 Prozent (vgl. Abbildung 20).

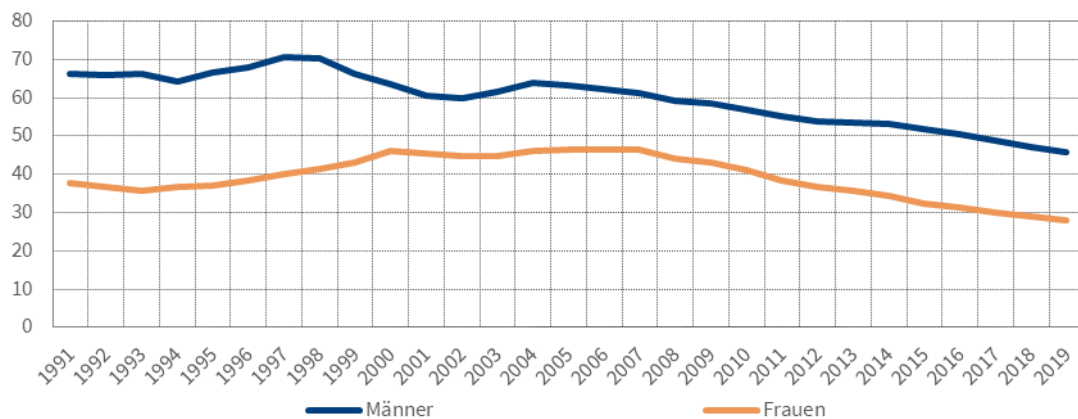
Abbildung 19: Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht
1991-2019, Jahresdurchschnitte, Indexwerte (1991 = 100)



Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

Aus dem Verhältnis der drei Teilzeitsegmente – reguläre Teilzeit, marginale Beschäftigung sowie beurlaubte Personen – bestimmt sich die Länge der Teilzeitstunden von Frauen und Männern (vgl. Infobox 3). So ist die Entwicklung der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit aller Teilzeitbeschäftigten stark von dem Segment der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse mit niedrigen Arbeitsstunden abhängig. Sank die Jahresarbeitszeit bis Anfang der 2000er Jahre mit Ausweitung dieses Segments, steigt sie seit dem Rückgang der Minijobs wieder an. Im Vergleich zu 1991 lag die Arbeitszeit insgesamt um 9,0 Prozent höher. Allerdings gestaltet sich diese Entwicklung für Männer und Frauen unterschiedlich. Während teilzeitbeschäftigte Männer 2019 durchschnittlich 755 Stunden (im Vergleich zu 1991 -10,2 %) arbeiteten, betrug die Arbeitszeit der Frauen rund 770 Stunden (seit 1991 +13,0 %). Insgesamt belief sich die Jahresarbeitszeit einer Teilzeitstelle im Jahr 2019 im Schnitt auf nicht ganz die Hälfte einer Vollzeitstelle (Männer: 45,4 %; Frauen: 48,4 %).

Abbildung 20: Anteil der marginalen Beschäftigung an allen Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht 1991-2019, in Prozent



Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

Aufgrund des höheren Anteils der Minijobs bei den Männern, würde man erwarten, dass die Arbeitszeit der Männer deutlich unter der der Frauen liegen müsste. Allerdings kommt hier der zusätzliche Einfluss der beurlaubten Personen mit null Stunden ins Spiel, der die durchschnittliche Arbeitszeit deutlich nach unten korrigiert. Da ein Großteil der Beurlaubten weiblich ist, betrifft dies insbesondere die tatsächliche Jahresarbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Frauen. Aus diesem Grund sind die Unterschiede bei den tatsächlichen Jahresarbeitszeiten der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer – trotz der höheren Anteile marginal Beschäftigter bei den Männern – nicht so ausgeprägt, wie zu erwarten.

Im Jahr 2019 belief sich das Volumen der geleisteten Teilzeitarbeit auf 12,16 Milliarden Stunden, das entsprach 22 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens der Beschäftigten. Bei den Frauen stieg das Arbeitsvolumen von 3,85 auf 9,02 Milliarden Stunden, bei den Männern von 742 Millionen auf 3,14 Milliarden Stunden. Das Arbeitsvolumen der Männer hat nicht in gleichem Maße wie die Teilzeitbeschäftigung zugenommen, sondern aufgrund der gesunkenen Jahresarbeitszeiten etwas schwächer. Der überwiegende Anteil des Teilzeit-Arbeitsvolumens wurde 2019 von Frauen erbracht (74,2 %).

5.3 Mehrfachbeschäftigung

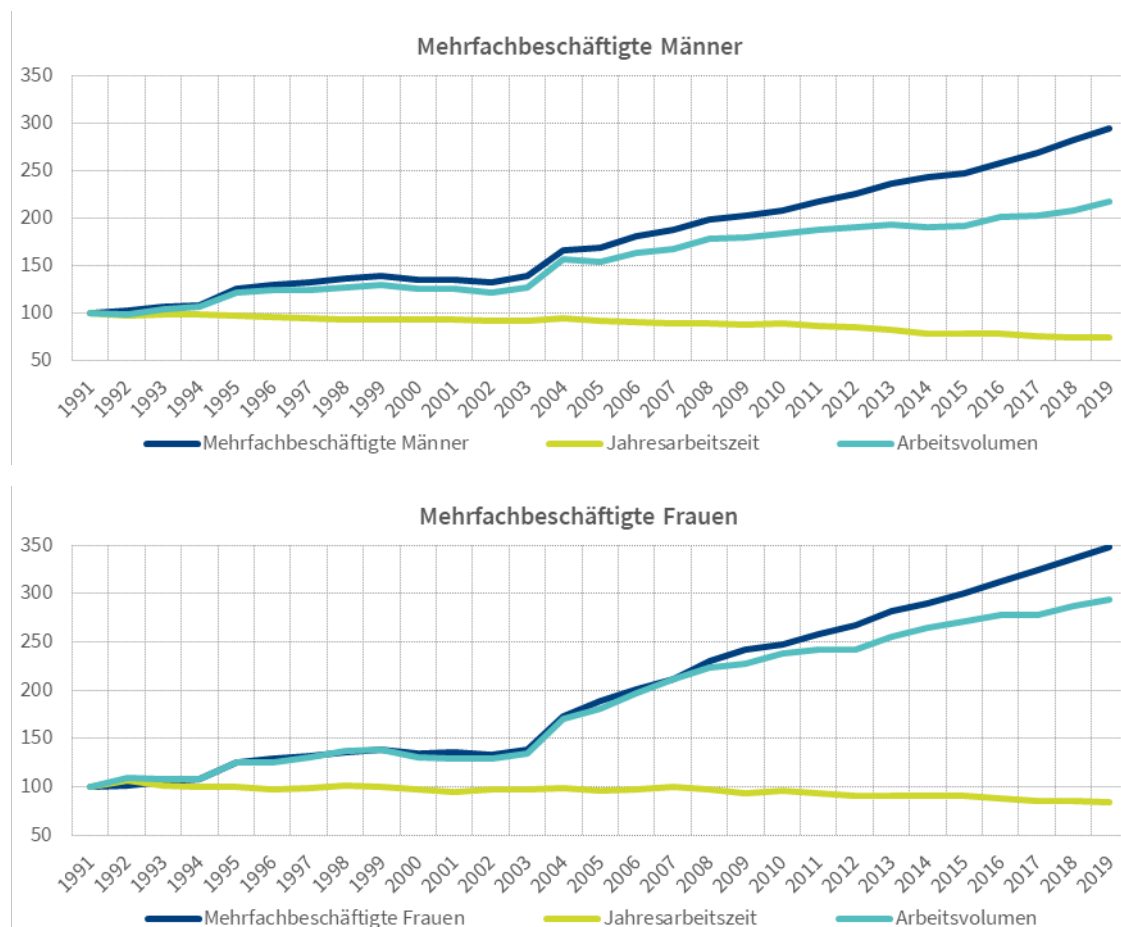
In der AZR werden neben der Arbeitszeit der Beschäftigten in ihrer einzigen bzw. ihrer Haupterwerbstätigkeit auch die Arbeitszeiten aus Nebentätigkeiten bzw. Mehrfachbeschäftigungen berücksichtigt. Das Merkmal Mehrfachbeschäftigung tritt dabei in unterschiedlichen Kombinationen auf. Überdurchschnittlich oft wird eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung mit einem Minijob als Nebenjob ausgeübt (Hoier/Ritz/Strahl 2016). Daneben können aber auch mehrere sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungen miteinander kombiniert werden, genauso wie es möglich ist, gleichzeitig mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse inne zu haben. Neben diesen häufigsten Formen von Mehrfachbeschäftigungen werden auch die Nebentätigkeiten von Beamtinnen und Beamten, sowie die von Selbstständigen berücksichtigt. Außerdem gibt es in der VGR auch noch Zuschläge bei den Personen für schattenwirtschaftliche Aktivitäten (vgl. hierzu Wanger/Hartl/Zimmert 2019, S. 40-41).

In der Summe stieg die Zahl der mehrfachbeschäftigten Personen in Deutschland bis 2019 auf 4,0 Millionen an, das entspricht einem Anteil von 9,7 Prozent an den Beschäftigten. Dabei war die Bedeutung der Nebenjobs bei den Frauen größer: 10,7 Prozent der Frauen und 8,8 Prozent der Männer gingen 2019 einem Nebenjob nach. Im Vergleich zu 1991 liegen die Anteile höher (Männer: 3,2 %; Frauen: 3,9 %). Etwas mehr als die Hälfte (53,7 %) der Mehrfachbeschäftigten waren 2019 Frauen (vgl. Abbildung 21 und Daten zu Mehrfachbeschäftigten Tabelle 22 im Anhang). Die Ausübung von Nebenjobs ist vor allem mit der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 2003 attraktiver geworden, da Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen weitgehend von Steuern und Sozialabgaben befreit sind (Klinger/Weber 2017). So haben vor allem die Arbeitszeit- und Einkommenssituation in der Hauptbeschäftigung einen hohen Einfluss eine Nebentätigkeit auszuüben. Insbesondere Frauen mit niedrigem Einkommen sowie Beschäftigte mit Wunsch nach mehr Stunden im Hauptjob üben häufiger einen Nebenjob aus (Schmidt/Voss 2014).

Die Arbeitszeit in Mehrfachbeschäftigungen war im Beobachtungszeitraum rückläufig – bei Männern etwas stärker (Männer: -25,9 %, Frauen -15,6 %), 2019 lag sie im Durchschnitt bei fast einem Fünftel der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

Abbildung 21: Entwicklung von Mehrfachbeschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht

1991-2019, Jahresdurchschnitte, Indexwerte (1991 = 100)



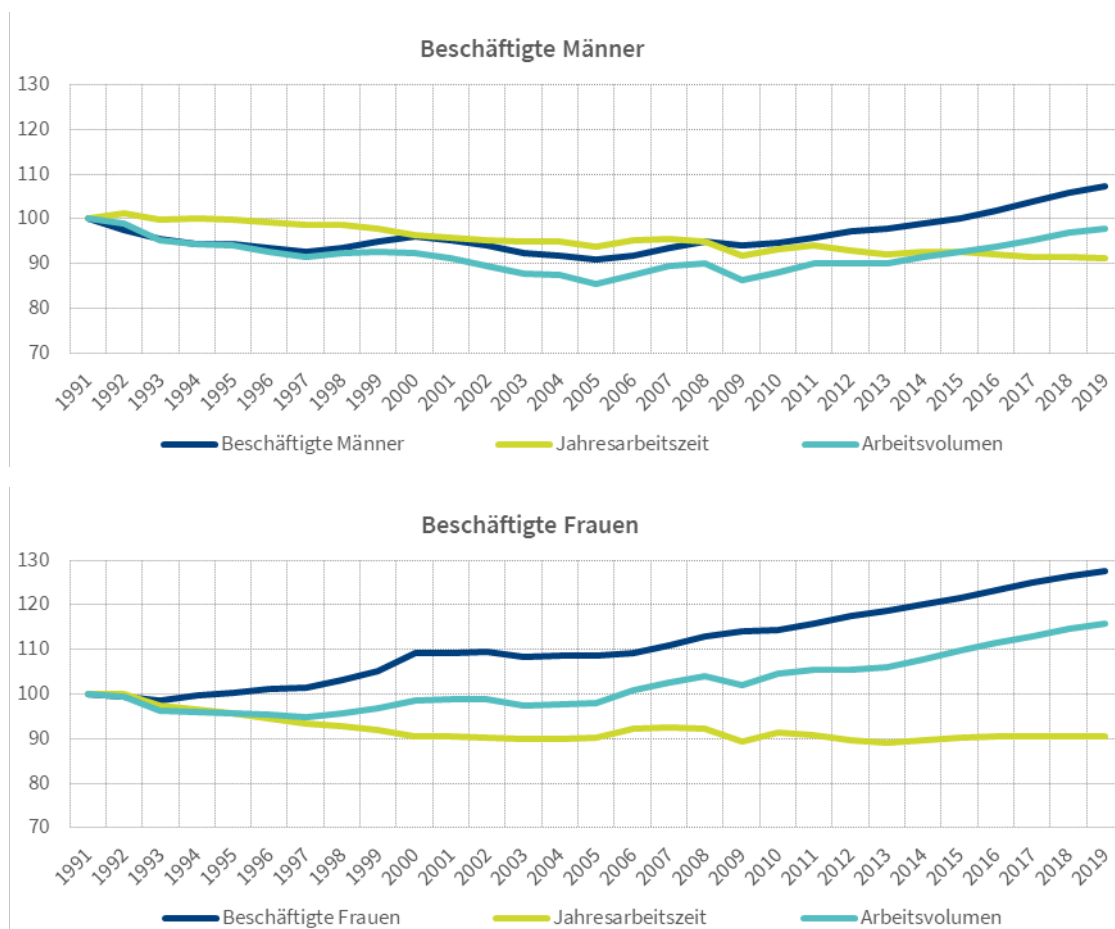
Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

Die sinkende Jahresarbeitszeit führte zu einem schwächeren Anstieg des Arbeitsvolumens in Mehrfachbeschäftigungen im Vergleich zu den Personenzahlen ab Mitte bzw. Ende der 2000er Jahre. 2019 summierte sich das Arbeitsvolumen in Nebenjobs auf 1,15 Milliarden Stunden, 53,9 Prozent davon wurde von Frauen erbracht.

5.4 Beschäftigung insgesamt

Aus der gegenläufigen Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung zwischen 1991 und 2019 – mehr Teilzeit, weniger Vollzeit – resultierte insgesamt eine Zunahme der Beschäftigung von 16,5 Prozent auf 41,1 Millionen Personen. Während Frauen im gesamten Zeitraum einen Anstieg von 4,4 Millionen Personen oder 27,7 Prozent auf 20,1 Millionen Personen verzeichnen konnten, erreichten Männer nach einem starken Beschäftigungsabbau bis 2005, erst 2015 wieder das Beschäftigungsniveau von 1991. Mit 21,0 Millionen Beschäftigten im Jahr 2019, war die Beschäftigung bei den Männern um 1,4 Millionen Beschäftigte (+7,4 %) höher als noch 1991 (vgl. Abbildung 22 und Daten zur Beschäftigung insgesamt Tabelle 23 im Anhang).

Abbildung 22: Entwicklung von Beschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht
1991-2019, Jahresdurchschnitte, Indexwerte (1991 = 100)



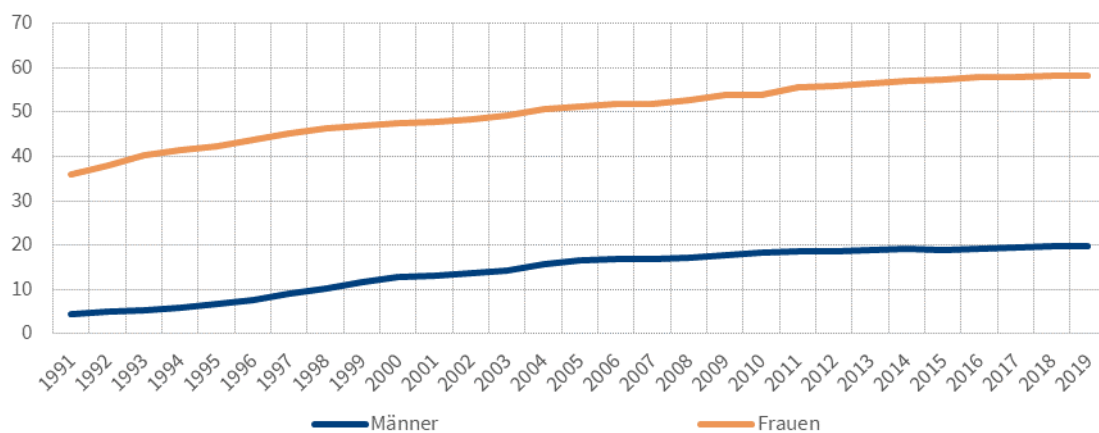
Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

Ausschlaggebend hierfür war der starke Beschäftigungsaufbau bei den Männern in den Jahren 2016 bis 2019. Der Frauenanteil an allen Berufstätigen stieg von 1991 bis 2019 um 4,3 Prozentpunkte auf 48,9 Prozent, damit stellten sie fast die Hälfte der Beschäftigten. So verlief die Entwicklung der Beschäftigung in den vergangenen zehn Jahren bei den Frauen wesentlich konstanter und war weniger von der Konjunktur beeinflusst als bei den Männern. Vor allem von der Finanzkrise 2008/2009 waren Männer in deutlich größerem Ausmaß betroffen, da sie überproportional im konjunkturabhängigen Verarbeitenden Gewerbe arbeiten, während Frauen in weniger konjunkturabhängigen Dienstleistungsbranchen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen tätig sind.

Die gegenläufige Entwicklung bei den Voll- und Teilzeitbeschäftigten hatte kräftig steigende Teilzeitquoten zur Folge. Insgesamt stieg die Teilzeitquote in Deutschland bis 2019 bei 38,6 Prozent (1991: 18,5 %). Bei Frauen wie Männern nimmt die Teilzeitquote weiterhin langsam aber stetig zu. Mittlerweile ist mehr als jede zweite Frau, aber nur jeder fünfte Mann teilzeitbeschäftigt. So erreichte die Teilzeitquote 2019 bei den Frauen eine Höhe von 58,2 Prozent (1991: 35,9 %) – sie ist somit für Frauen die gängigste Beschäftigungsform. Männer nutzen die Teilzeitarbeit nach wie vor in geringerem Ausmaß: zwar haben auch ihre Teilzeitquoten zugenommen, sie liegen mit 19,8 Prozent aber deutlich unter denen der Frauen (vgl. Abbildung 23 und Daten zu Teilzeitquoten und -relationen Tabelle 24 im Anhang).

Abbildung 23: Entwicklung der Teilzeitquoten nach Geschlecht

1991-2019, in Prozent



Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

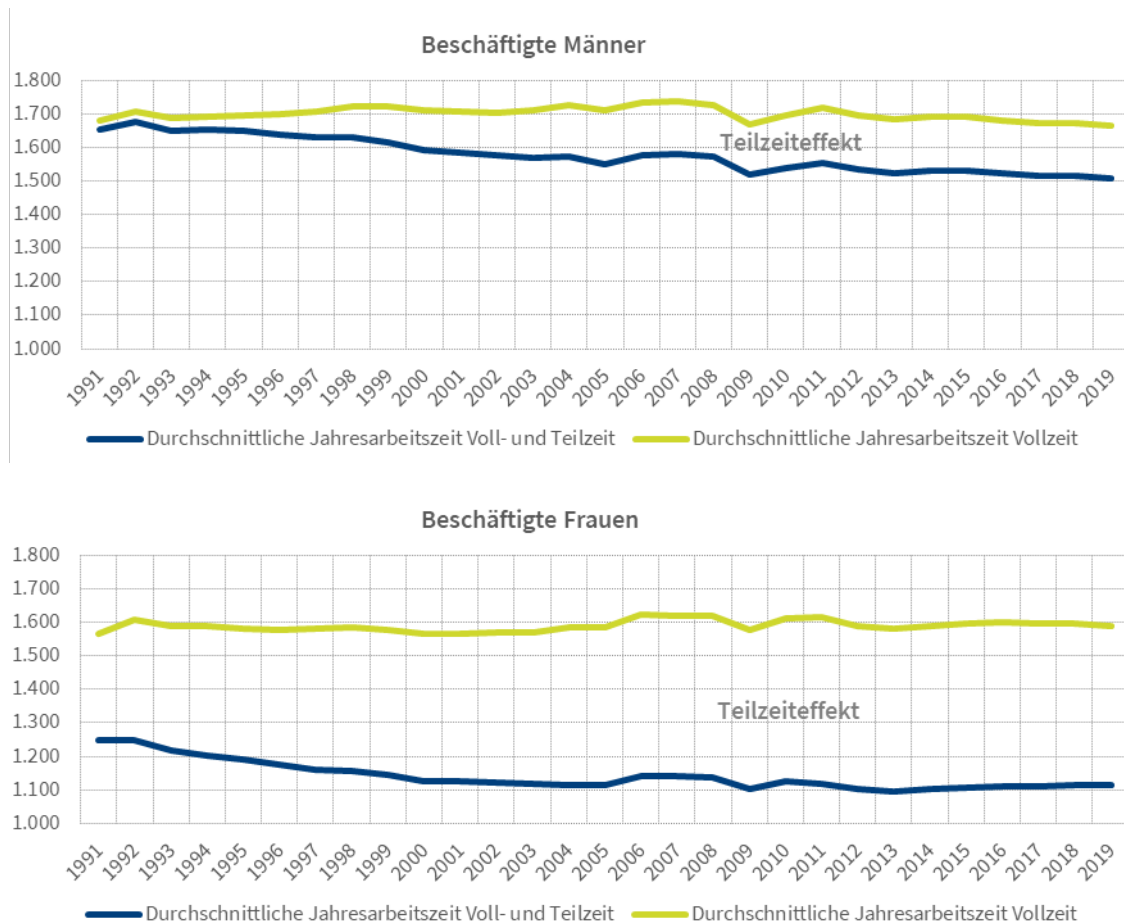
Die Entwicklung der Jahresarbeitszeit der beschäftigten Frauen und Männer (Voll- und Teilzeit inkl. Nebenjobs) ist stark vom Teilzeiteffekt abhängig. Mit steigender Teilzeitquote sinken die durchschnittlichen Jahresarbeitszeiten, auch wenn die Arbeitszeiten in Vollzeit bzw. Teilzeit gleichbleiben. Abbildung 22 spiegelt den zunehmenden Einfluss der Teilzeitarbeit vor allem bei Frauen wieder. Für alle Beschäftigten errechnet sich eine durchschnittliche tatsächliche Jahresarbeitszeit von 1.330 Stunden, das sind 10,1 Prozent weniger als 1991. Insgesamt betrug die effektive Jahresarbeitszeit je männlichem Beschäftigten 2019 1.508 Stunden und hat sich seit 1991 deutlich verringert (-8,8 %). Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der Frauen lag mit 1.144 Stunden bei nur gut drei Viertel (75,8 %) der Arbeitszeit der Männer. Auch sie ist seit 1991 stark rückläufig (9,4 %);

in Relation zu der Arbeitszeit der Männer etwas stärker, da der Frauenanteil im Vergleich zu 1991 (76,3 %) niedriger liegt.

Ablesen lässt sich der Einfluss der Teilzeitarbeit auf die durchschnittliche Arbeitszeit auch am „Teilzeiteffekt“. Dieser gibt die Differenz zwischen der Arbeitszeit in Vollzeit sowie der Arbeitszeit der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten wieder. Bezieht man die Teilzeitbeschäftigung bei der Berechnung der effektiven jährlichen Arbeitszeit mit ein, dann ergibt sich eine durchschnittliche Jahresarbeitszeit, die im Jahr 2019 um 447 Stunden geringer ist, als die der vollzeitbeschäftigten Frauen; bei den Männern ist der Teilzeiteffekt mit 155 Stunden weitaus niedriger (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Durchschnittliche Jahresarbeitszeit sowie Teilzeiteffekt nach Geschlecht

1991-2019, in Stunden



Anmerkung: Die Zeitreihe der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit Voll- und Teilzeit enthält keine geleisteten Arbeitsstunden aus Nebenjobs. Der Teilzeiteffekt gibt die Differenz der Arbeitszeit in Vollzeit sowie der in Voll- und Teilzeit wieder.

Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

Insgesamt – also auch mit den Stunden in Nebentätigkeiten – wurden 2019 54,68 Milliarden Stunden in abhängiger Beschäftigung in Deutschland geleistet, das sind 4,7 Prozent mehr als noch 1991 (52,21 Mrd. Stunden). Die Zunahme ist auf die höhere Teilzeitbeschäftigung der Frauen zurückzuführen. So konnte das verringerte Vollzeitarbeitsvolumen durch die Zunahme beim Teilzeitarbeitsvolumen vollständig kompensiert werden. Das Arbeitsvolumen der Frauen ist im Untersuchungszeitraum um 15,7 Prozent gestiegen, das der Männer lag um 2,0 Prozent niedriger.

Obwohl 48,9 Prozent der Beschäftigten im Jahr 2019 weiblich waren, trugen sie mit 42,1 Prozent nur unterproportional zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen bei. Die Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigung weichen in Ost- und Westdeutschland nur noch wenig voneinander ab. In Ostdeutschland lag der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung 2019 bei 49,9 Prozent, nur wenig höher als im Westen (48,7 %). Der Frauenanteil am gesamten erbrachten Arbeitsvolumen der Beschäftigten war hingegen im Osten mit 45,3 Prozent deutlich höher als in Westdeutschland (41,4 %). Das liegt zum einen an der niedrigeren Teilzeitquote der Frauen im Osten (Ost: 54,1 %, West: 59,2 %) und zum anderen an dem geringeren Anteil der Minijobs an allen Teilzeitstellen der Frauen (Ost: 19,4 %, West: 29,9 %). Außerdem ist die Arbeitszeit in einer regulären Teilzeitbeschäftigung gegenüber westdeutschen teilzeitbeschäftigten Frauen um fast 16 Prozent höher.

5.5 Selbstständige und mithelfende Familienangehörige

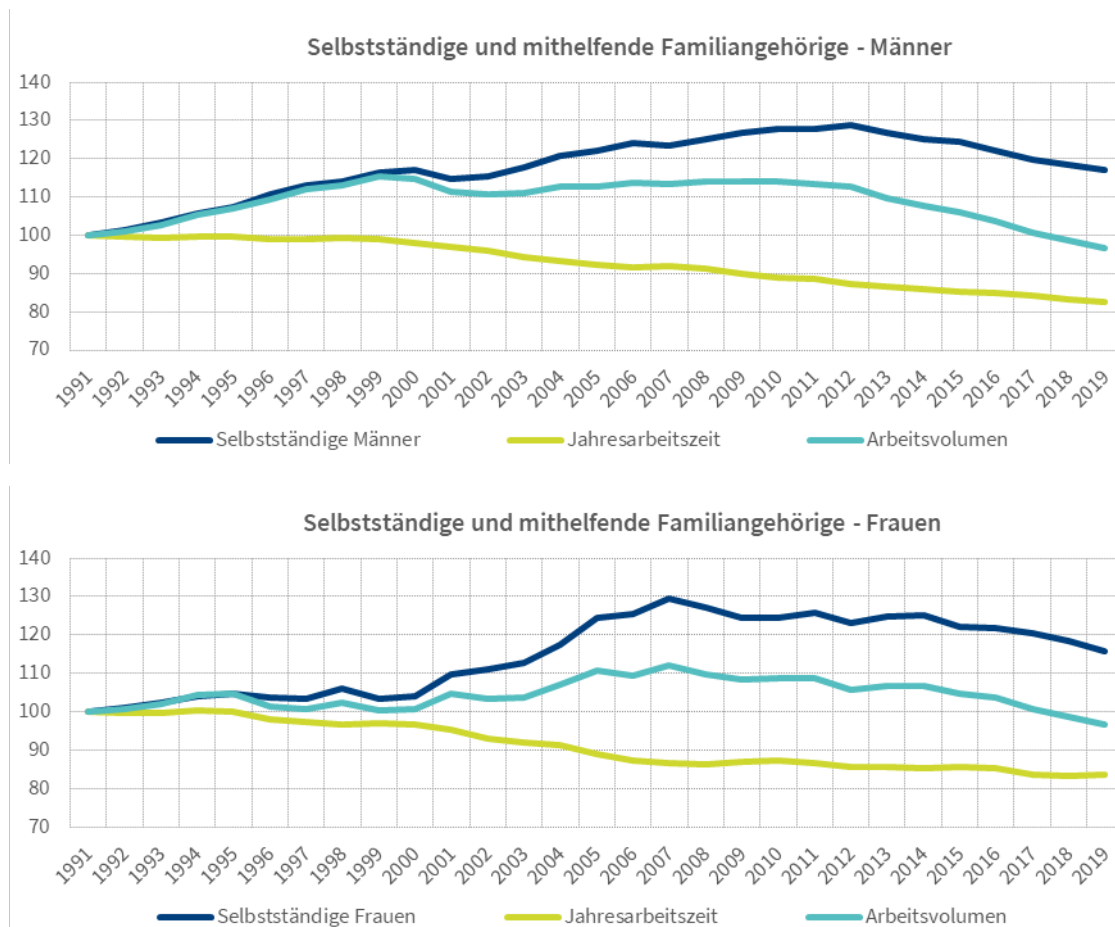
Im Jahr 2019 waren in Deutschland 9,2 Prozent der Erwerbstätigen oder knapp 4,2 Millionen Personen Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige. Der Anteil der unbezahlt mithelfenden Familienangehörigen gemessen an der Gesamtzahl der Selbstständigen einschließlich Mithelfender betrug 2019 nur noch rund 3 Prozent, wobei nicht ganz die Hälfte aller mithelfenden Familienangehörigen lediglich in einem Wirtschaftsbereich, der Landwirtschaft, tätig war. Der Anteil der Mithelfenden hat sich seit 1991 (12 %) deutlich reduziert, insbesondere, weil die Zahl der überwiegend weiblichen Mithelfenden in der Landwirtschaft stark rückläufig war. Die mithelfenden Familienangehörigen werden in den weiteren Erläuterungen aufgrund ihres geringen Anteils vernachlässigt.⁸ Die Gruppe der Selbstständigen ist sehr heterogen, unter sie fallen Kleingewerbetreibende und selbstständige Landwirte ebenso wie Freiberufler, Unternehmer oder selbstständige Handwerker. Im Mikrozensus wird vor allem auf das Unterscheidungsmerkmal „Beschäftigte“ abgestellt, also ob es sich um Solo-Selbstständige oder Selbstständige mit Beschäftigten handelt. Im Jahr 2019 waren 54 Prozent aller Selbstständigen ohne weitere abhängig Beschäftigte tätig (Statistisches Bundesamt 2020). Dieser Anteil liegt bei Frauen weitaus höher – mit 65 Prozent waren sie häufiger als Solo-Selbstständige tätig als Männer (49 %). Da Soloselbstständige vermehrt auf Teilzeitbasis tätig sind, kann die größere zeitliche Flexibilität in diesen selbstständigen Tätigkeiten für Frauen eine Alternative zum Minijob darstellen.

Die Entwicklung der Selbstständigkeit war von einem Wachstum geprägt, das vor allem von Solo-Selbstständigen getragen wurde. Zurückzuführen war dies auf den verstärkten Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente Überbrückungsgeld und ICH-AG, außerdem wurden durch die Abschaffung des Meisterzwangs in bestimmten Handwerksberufen vermehrt Kleinbetriebe gegründet (Wanger 2006). Seit Ende der 2010er Jahre ist die Zahl der Selbstständigen tendenziell rückläufig. Hier spielt neben der kräftigen Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als Alternative zur (Solo-)Selbstständigkeit insbesondere der Abbau des Gründungszuschusses bis 2013 eine Rolle (Bauer et al. 2019). Abhängig Beschäftigte sind in deutlich geringerem Maße als Selbstständige wirtschaftlichen Risiken ausgesetzt. Deshalb dürften sich bei guter konjunktureller Lage weniger Personen im erwerbsfähigen Alter selbstständig machen und stattdessen eine abhängige Beschäftigung annehmen (Günther/Marder-Puch 2019).

⁸ Zur besseren Lesbarkeit werden unter dem im weiteren Text verwendeten Begriff „Selbstständige“ auch die unbezahlt mithelfenden Familienangehörigen verstanden.

Frauen sind deutlich seltener selbstständig als Männer: 2019 waren 2,7 Millionen Männer und 1,4 Millionen Frauen selbstständig. Die Frauenanteile an den Selbstständigen schwankten im Beobachtungszeitraum relativ konstant um die 33-Prozent-Marke (vgl. Abbildung 25 und Daten zu Selbstständigen Tabelle 25 im Anhang). Trotz Rückgängen in den vergangenen Jahren lag die Selbstständigkeit 2019 – bei Frauen und Männern gleichermaßen – um gut ein Sechstel höher als 1991. Die Selbstständigenquote – der Anteil an allen Erwerbstätigen – erreichte 2019 mit 9,2 Prozent wieder das Ausgangsniveau von 1991 (vgl. Tabelle 27 im Anhang). Der Anteil der Männer übertrifft dabei mit 11,6 Prozent den Anteil der Frauen deutlich (7,2 %).

Abbildung 25: Entwicklung von Selbstständigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht
1991-2019, Jahresdurchschnitte, Indexwerte (1991 = 100)

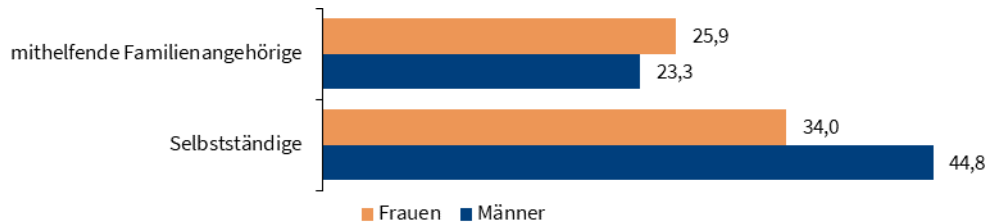


Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

Die Arbeitszeit der Selbstständigen war mit durchschnittlich 1.906 Stunden weit höher als die der Beschäftigten. 2019 arbeiteten Männer 2.081 Stunden im Jahr, Frauen nur drei Viertel davon mit 1.564 Stunden. In den 1990er Jahren war die Jahresarbeitszeit der selbstständigen Frauen und Männer noch deutlich höher, seit 2001 sinkt sie bei beiden Gruppen kontinuierlich, da Teilzeitarbeit deutlich an Gewicht gewonnen hat. Laut Mikrozensus 2019 übten 46 Prozent der Frauen und 19 Prozent der Männer die selbstständige Tätigkeit nur auf Teilzeitbasis aus. Aufgrund des höheren Teilzeitanteils lag die durchschnittliche Arbeitszeit bei den weiblichen Selbstständigen weitaus niedriger (vgl. Abbildung 26). Doch nicht nur der Teilzeitanteil hat sich im Vergleich zu 1991 erhöht,

auch die durchschnittliche Arbeitszeit der auf Vollzeitbasis arbeitenden Selbstständigen hat im Zeitverlauf abgenommen.

Abbildung 26: Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit der Selbstständigen nach Geschlecht
2019, in Stunden



Quelle: Mikrozensus 2019, eigene Berechnungen

Im Jahr 2019 betrug das Arbeitsvolumen von Selbstständigen 7,92 Milliarden Stunden. Die Entwicklung des Arbeitsvolumens der Selbstständigen wurde in den 90er Jahren zunächst weitgehend von der Veränderung der Personenzahlen bestimmt. Erst ab der Jahrtausendwende entwickelte sich das Arbeitsvolumen aufgrund der sinkenden Arbeitszeiten deutlich schwächer als die Personenzahlen. Das Arbeitsvolumen der Selbstständigen hat bis 2007 bei den Männern bzw. bis 2008 bei den Frauen kräftig zugenommen, danach nahmen die geleisteten Stunden kontinuierlich ab und lagen ab 2018 sogar unter dem Stand von 1991. Bei den Männern sank das Arbeitsvolumen von 5,92 auf 5,72 Milliarden Stunden (-3,4 %), bei den Frauen von 2,27 auf 2,20 Milliarden Stunden (-3,2 %). Somit wurde nur gut ein Viertel des geleisteten Arbeitsvolumens der Selbstständigen von Frauen erbracht. Dieser Anteil veränderte sich im Beobachtungszeitraum nur geringfügig (vgl. Tabelle 25 im Anhang). Ungefähr ein Achtel des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens wurde von Selbstständigen erbracht. Bei den Männern lag dieser Anteil mit 15,3 Prozent deutlich höher als bei den von Frauen geleisteten Arbeitsstunden (8,7 %).

Solo-Selbstständige und Kleinstbetriebe sind von der Corona-Krise besonders betroffen. Denn in von Schließungen besonders betroffenen Bereichen wie dem Gastgewerbe sowie dem Tourismus-, Kultur- und Veranstaltungsbereich sind solche Erwerbsformen in hohem Maße anzutreffen. Nach Angaben von Destatis sank die Zahl der Selbstständigen bis zum 3. Quartal 2020 auf unter 4 Millionen.

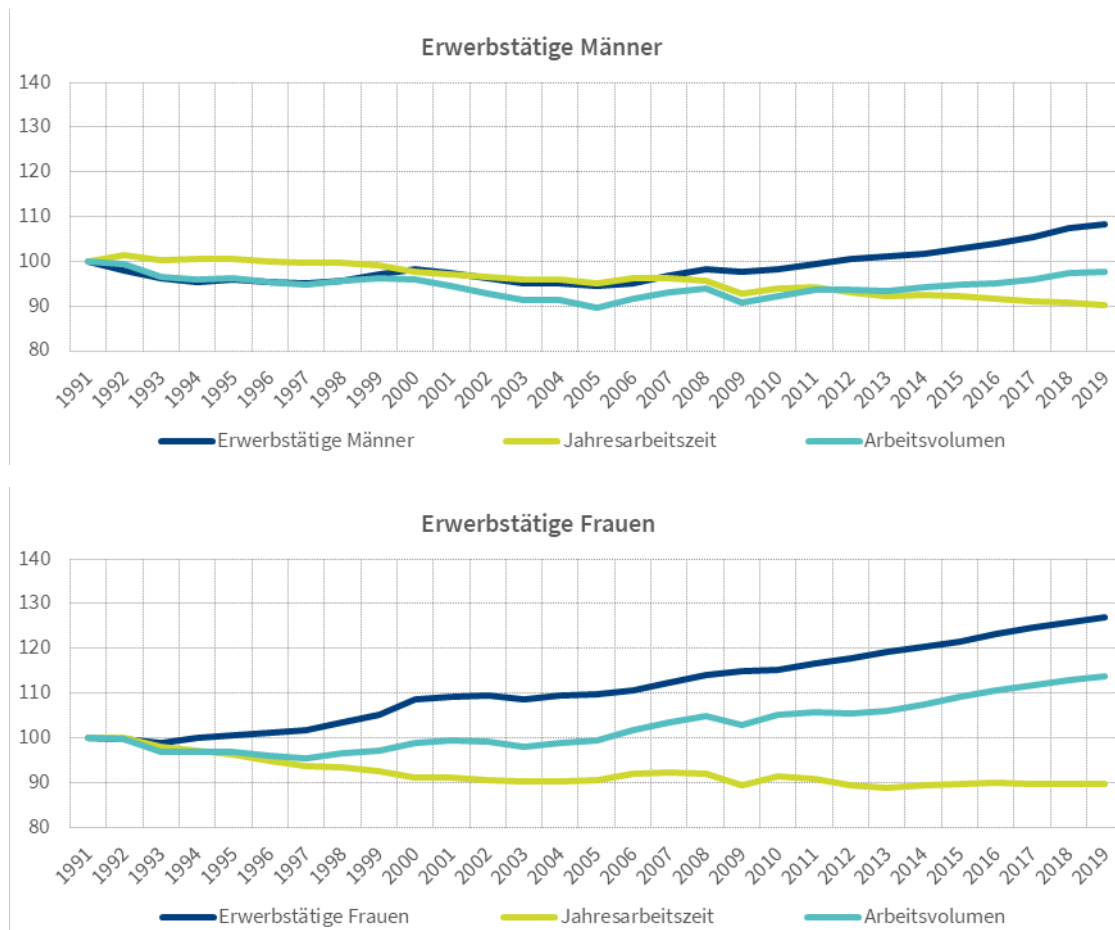
5.6 Erwerbstätigkeit

Mit fast 45,3 Millionen Personen erreichte die Zahl der Erwerbstätigen 2019 ein Rekordniveau, davon waren rund 21,5 Millionen Frauen. Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit verlief jedoch bei Frauen und Männern unterschiedlich (vgl. Abbildung 27). Während bei den Männern die Erwerbstätigenzahlen zunächst abnahmen und erst wieder nach der Finanzkrise 2009 deutlich angestiegen sind, konnte bei den Frauen vor allem die starke Zunahme der Teilzeitbeschäftigung die Abnahme der Vollzeitbeschäftigung ausgleichen und ihre Erwerbstätigkeit nahm beinahe über den gesamten Zeitraum zu. Die Erwerbstätigkeit der Männer stieg im Zeitraum 1991 bis 2019 um 8,4 Prozent, die der Frauen um 26,8 Prozent (vgl. Abbildung 27 und Daten zu Erwerbstätigen Tabelle 26) im Anhang).

Die tatsächliche Jahresarbeitszeit aller Erwerbstätigen wurde vor allem durch die Entwicklung bei der Teilzeitbeschäftigung und den Selbstständigen bestimmt, da sich die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten nur geringfügig änderte. So nahm die Zahl der jährlich von den Erwerbstätigen geleisteten Arbeitsstunden von 1991 bis 2019 um 171 Stunden auf 1.383 Stunden ab. Die tatsächliche Arbeitszeit der Männer reduzierte sich im Beobachtungszeitraum um 9,8 Prozent auf 1.575 Stunden; die der Frauen um 10,3 Prozent auf 1.171 Stunden.

Aufgrund der unterschiedlich stark zurückgegangenen durchschnittlichen Jahresarbeitszeiten der Erwerbstätigen hat sich der Abstand zwischen den Jahresarbeitszeiten von Frauen und Männern verringert: Im Jahr 1991 lag der „Gender Time Gap“ bei 441 Stunden jährlich und wuchs bis 1998 auf ein Maximum von 524 Stunden, seitdem sinkt er tendenziell und erreichte 2019 noch eine Differenz von 404 Stunden.

Abbildung 27: Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht
1991-2019, Jahresdurchschnitte, Indexwerte (1991 = 100)



Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen aller Erwerbstätigen wuchs zwischen 1991 und 2019 um 3,6 Prozent auf ein Rekordniveau von 62,60 Milliarden Stunden (1991: 60,41 Mrd. Stunden). Während jedoch die Männer – trotz Zuwächsen nach der Finanzkrise – das Niveau des Arbeitsvolumens von 1991 noch nicht wieder erreicht haben (-2,3 %), lag das Arbeitsvolumen der Frauen 2019

darüber (+13,8 %). So war bis 2006 das Arbeitsvolumen innerhalb der Gruppe der Frauen zunächst nur umverteilt worden: zwar stieg die Zahl der erwerbstätigen Frauen, diese waren aber mit durchschnittlich immer kürzeren Arbeitszeiten erwerbstätig. Ab Mitte der 2000er Jahre steigt dann das Arbeitsvolumen – bei weitestgehend gleichbleibender Jahresarbeitszeit – fast proportional mit den Erwerbstätigenzahlen an. Bei den Frauen überzeichnet eine alleinige Betrachtung der Personenkomponente ihre Beteiligung am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen – und das in stärkerem Maße als bei den Männern. Auch bei ihnen kann die Personenkomponente alleine die Entwicklung nicht vollständig beschreiben, da aufgrund der sinkenden Jahresarbeitszeiten die Entwicklung des Arbeitsvolumens schwächer zugenommen hat. Insbesondere nach der Finanzkrise nimmt der Abstand zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen zu, da die Rückgänge bei der Jahresarbeitszeit stärker wurden.

Die konjunkturellen Abschwungphasen übertragen sich in den Zeitreihen jeweils deutlich stärker in Rückgängen bei den geleisteten Stunden als bei den Personenzahlen, da Produktionsausfälle verstärkt mit Anpassungen bei den Arbeitsstunden, z. B. durch den Abbau von Arbeitszeitkonten und die Inanspruchnahme von Kurzarbeit aufgefangen werden. So reagiert seit der Finanzkrise 2009 die Erwerbstätigkeit in Deutschland wesentlich robuster auf konjunkturelle Schwächephasen als in früheren Zeiten (Klinger/Weber 2020) und viele Betriebe versuchen ihre Beschäftigten zu halten.

Der plötzliche und gravierende Einbruch der Wirtschaftsleistung durch Covid-19 setzt den Arbeitsmarkt massiv unter Druck (Bauer et al. 2020). So sind die unmittelbaren Ausfälle der Wirtschaftstätigkeit neu auch in Branchen zu verzeichnen, die üblicherweise weniger Konjunkturschwankungen ausgesetzt sind. Bei den hier oft anzutreffenden eher kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen sowie der Zeitarbeit ist ein Arbeitskräftehorten eher wenig ausgeprägt. Die bisher von der BA veröffentlichten Daten zur Beschäftigungsentwicklung (Statistik der BA 2020b) in der Corona-Krise lassen Rückgänge bei der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch der geringfügig Beschäftigten erkennen. Durch die starke Inanspruchnahme von Kurzarbeit in der Corona-Krise schlägt sich der Einbruch vor allem in der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden nieder. Bislang ist der Effekt von Covid-19 auf das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen beträchtlich, erste Schätzungen gehen von einem in dieser Höhe noch nie dagewesenen, drastischen Rückgang im 2. Quartal 2020 aus (Wanger/Weber 2020, IAB 2020b). Vor allem die massive Ausweitung der Kurzarbeit führte zu einem beträchtlichen Rückgang der Arbeitszeiten, der langfristige Anstieg der Erwerbstätigkeit wurde gestoppt. Von den Rückgängen sind Frauen und Männer betroffen, ob und in welchem Ausmaß sich die Geschlechterunterschiede durch die Corona-Krise verschieben werden, kann zum augenblicklichen Zeitpunkt noch nicht abgeschätzt werden.

5.7 Frauenanteile an Erwerbstätigen und Arbeitsvolumen

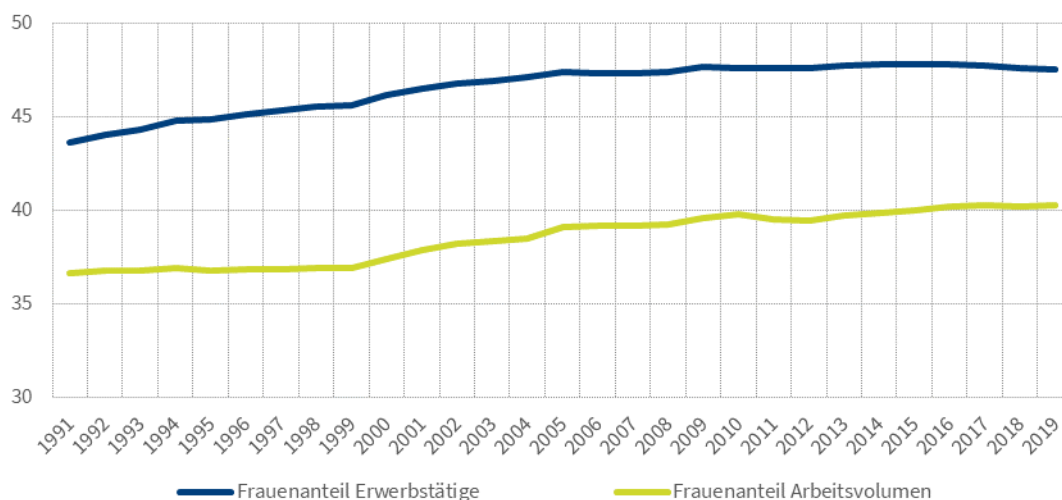
Obwohl 2019 fast die Hälfte der Erwerbstätigen Frauen waren, trugen sie nur unterproportional zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen bei. Der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen lag 2019 bei 47,5 Prozent (1991: 43,7 %) der Frauenanteil am Arbeitsvolumen bei 40,3 (1991: 36,7 %). Frauen partizipieren gemessen am Arbeitsvolumen deutlich weniger an der Erwerbsarbeit als Männer. Der Grund hierfür ist vor allem in dem hohen und stark gestiegenen Anteil von Frauen in Teil-

zeit zu sehen. Der Steigerung des Frauenanteils an den Erwerbstätigen um 4,0 Prozentpunkte zwischen 1991 und 2019 steht eine Zunahme des Frauenanteils am Arbeitsvolumen in Höhe von 3,5 Prozentpunkten gegenüber.

Zwar sind die Erwerbstätigenanteile der Frauen ab 1991 zunächst gestiegen, seit 2010 verweilen sie auf dem erreichten Niveau (vgl. Abbildung 28), die Arbeitsvolumenanteile waren dagegen bis zur Jahrtausendwende fast unverändert. Nach einem stärkeren Zuwachs bis 2005, nehmen sie seitdem tendenziell nur noch schwach zu.

Abbildung 28: Frauenanteile an Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen

1991-2019, in Prozent



Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

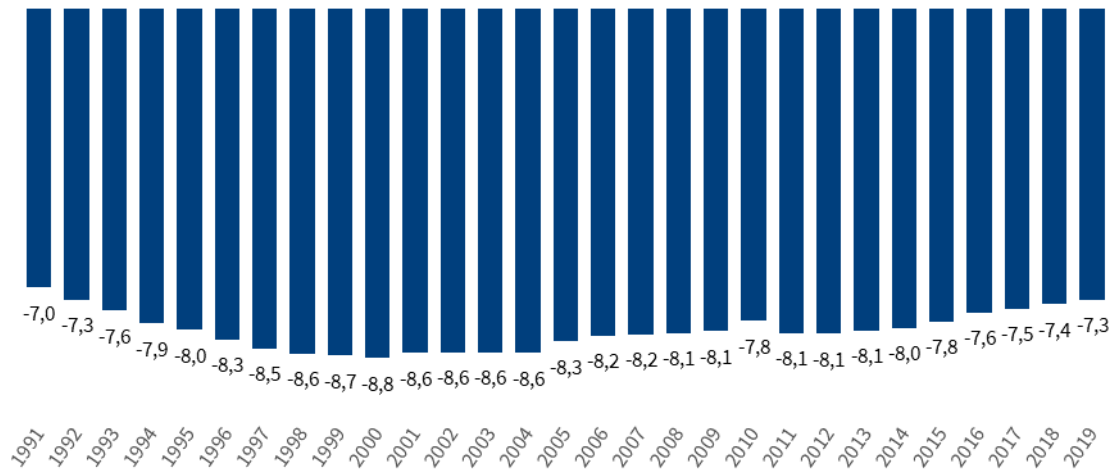
Die Differenz zwischen Erwerbstätigen- und Arbeitsvolumenanteilen von Frauen, die sogenannte „Arbeitszeitlücke“ veranschaulicht das zeitliche Ausmaß der unterschiedlichen Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (vgl. Abbildung 29). Im Zeitraum 1991 bis 2000 führte ein steigender Frauenanteil an der Erwerbstätigkeit (mehr Frauen, weniger Männer) und ein konstanter Anteil am Arbeitsvolumen (weniger Stunden bei Frauen und Männern) zu einer Zunahme der Arbeitszeitlücke. Diese erreichte mit 8,8 Prozentpunkten im Jahr 2000 den höchsten Wert.

Bis zur Finanzkrise stiegen die Anteile der Frauen an der Erwerbstätigkeit weiter (mehr Frauen, weniger Männer), gleichzeitig nahmen auch die Anteile der Frauen am Arbeitsvolumen zu (mehr Stunden bei Frauen, weniger bei Männern) – teilweise in stärkerem Maße als die Erwerbstätigkeit – sodass die Arbeitszeitlücke bis zur Finanzkrise auf 8,1 Prozentpunkte sinkt. Der Einbruch der Arbeitszeitlücke im Jahr 2010 ist auf eine Sonderentwicklung infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise zurückzuführen. Danach erhöhte sich die Arbeitszeitlücke aber wieder auf das Niveau von vor der Krise. Die Rückgänge bei der Arbeitszeitlücke in den 2010er Jahren sind dagegen ausschließlich auf die sinkenden Arbeitszeiten bei den Männern zurückzuführen. Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit der Frauen und Männer verlief in dieser Zeitspanne sehr ähnlich und auch die Arbeitszeit der Frauen änderte sich kaum mehr. Die steigenden Arbeitsvolumenanteile der Frauen

führten daher zu einer Verkleinerung der Arbeitszeitlücke. 2019 lag sie mit 7,3 Prozentpunkten nur noch wenig über dem Ausgangswert von 1991 (7,0 %-Punkte).

Abbildung 29: Arbeitszeitlücke der Frauen (Differenz zwischen Erwerbstätigen- und Arbeitsvolumenan- teilen)

1991-2019, in Prozentpunkten



Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

5.8 Vollzeitäquivalente

Ein weiteres verbreitetes Maß für gruppenbezogene Vergleiche des Arbeitseinsatzes sind die sogenannten Vollzeitäquivalente. Dabei handelt es sich um eine hypothetische Größe, die benutzt wird, um festzustellen, wie hoch die Zahl der Erwerbstätigen wäre, wenn jeder Erwerbstätige eine Vollzeittätigkeit ausübte. Vollzeitäquivalente werden definiert als „Zahl der auf Normalarbeitszeit umgerechneten Beschäftigungsverhältnisse“ (Europäische Kommission 2014, S. 362) und üblicherweise berechnet, indem das Arbeitsvolumen durch die Stundenzahl dividiert wird, die normalerweise im Durchschnitt je Vollzeitarbeitsplatz in der Gesamtwirtschaft geleistet wird. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die tariflich vereinbarte Stundenzahl geeignet, für die Selbstständigen die normale Wochenarbeitszeit. Das Vollzeitäquivalent standardisiert somit die Erwerbstätigkeit im Hinblick auf die Arbeitszeit (vgl. Asef/Wanger/Zapf 2011).

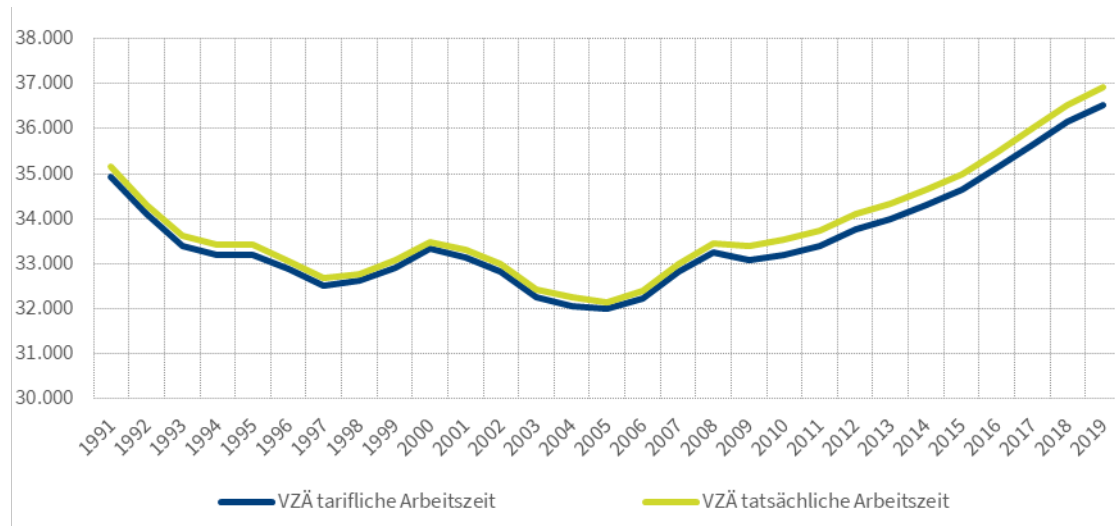
In der IAB-AZR kann das tarifliche Arbeitsvolumen durch die tarifliche Vollzeit-Arbeitszeit dividiert werden um Vollzeitäquivalente zu berechnen. In der AZR AG liegt dagegen kein tarifliches Arbeitsvolumen vor. Deshalb wird alternativ das tatsächliche Arbeitsvolumen durch die tatsächliche Vollzeit-Arbeitszeit dividiert, um ein Vollzeitäquivalent zu erhalten. Dabei liegen die auf den tatsächlichen Arbeitszeiten umgerechneten Beschäftigungsverhältnisse auf etwas höherem Niveau als die auf den tariflichen Arbeitszeiten umgerechneten Vollzeitäquivalente (vgl. Abbildung 30).

Die Differenz zwischen beiden Konzepten lag im Jahr 2019 bei 1,1 Prozent (1991: 0,7 %), seit der Finanzkrise driften die Ergebnisse beider Konzepte etwas stärker auseinander. Das ist auf den steigenden Anteil von Personen in Nebenjobs und damit dem anwachsenden Arbeitsvolumen in Mehr-

fachbeschäftigten zurückzuführen. In Mehrfachbeschäftigten entspricht in der AZR das tarifliche/betriebsübliche dem tatsächlichen Arbeitsvolumen. So resultiert das Arbeitsvolumen in Mehrfachbeschäftigten je nach verwendetem Konzept in einer höheren (bei der tatsächlichen Arbeitszeit) bzw. einer niedrigeren (bei der tariflichen Arbeitszeit) Zahl an Vollzeitäquivalenten, was sich in den Gesamtergebnissen widerspiegelt.

Abbildung 30: Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Vergleich: Konzept tarifliche versus tatsächliche Arbeitszeit

1991-2019, in Tausend

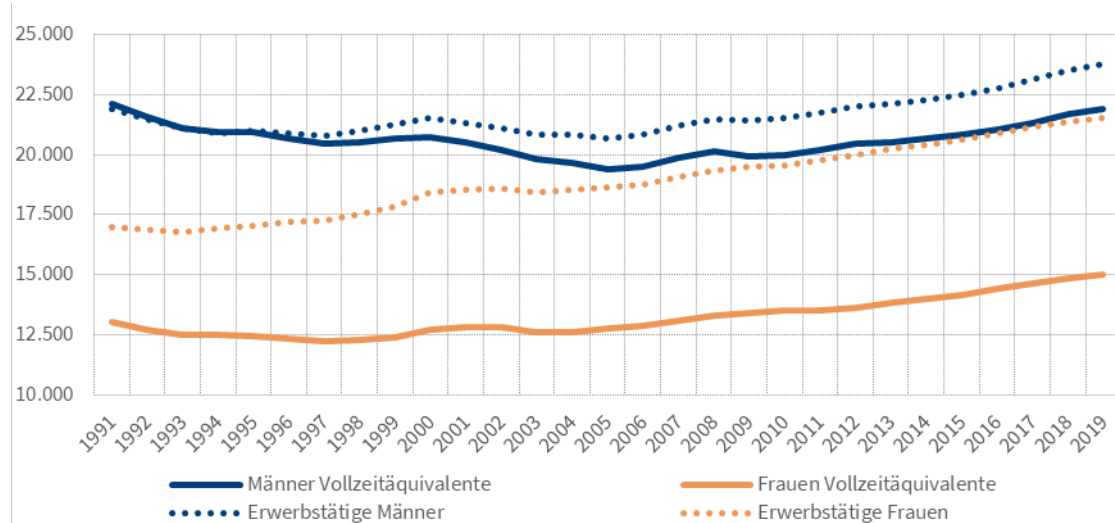


Quelle: IAB-AZR und AZR AG, Stand: September 2020

Für die Berechnung der Vollzeitäquivalente von Frauen und Männern wird zudem nicht die unterschiedliche Vollzeitarbeitszeit beider Gruppen – wie im ESGV vorgeschlagen – verwendet, sondern der „globale“ Durchschnittswert der tatsächlichen Vollzeitarbeitszeit. Durch die Verwendung des Gesamtmittelwertes fallen die Geschlechterunterschiede höher aus, als bei der Verwendung von gruppenspezifischen Durchschnittswerten (Kümmerling/Lazarevic 2016).

Wie in Abbildung 31 dargestellt, ging vor allem bis Mitte der 2000er Jahre die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen mit sinkenden bzw. gleichbleibenden Vollzeitäquivalenten einher. Das von Frauen geleistete Arbeitsvolumen verteilte sich in diesem Zeitraum lediglich auf mehr Frauen. Erst ab 2007 steigt neben den Personenzahlen auch die Vollzeitäquivalente der Frauen. Bei den Männern driften die Vollzeitäquivalente und die Erwerbstätigenzahlen ab Mitte der 1990er Jahre auseinander und die Vollzeitäquivalente sinken zunächst. Nach der Finanzkrise stiegen die Vollzeitäquivalente tendenziell wieder an, aber die Rückgänge seit 1991 konnten noch nicht wieder aufgeholt werden, so dass im Jahr 2019 die Vollzeitäquivalente noch unter dem Ausgangsniveau von 1991 lag. Das Auseinanderdriften der absoluten Erwerbstätigenzahlen und der Erwerbstätigen in Vollzeitäquivalenten ist im Wesentlichen auf die insgesamt gewachsene Bedeutung der Teilzeitarbeit zurückzuführen, insbesondere bei den Frauen. Die Lücke zwischen Frauen und Männern ist weiter beachtlich. Der Anteil der Frauen an den Vollzeitäquivalenten entspricht – analog ihrem Anteil am Arbeitsvolumen – 2019 nur 40 Prozent.

Abbildung 31: Entwicklung der Erwerbstätigkeit absolut und in Vollzeitäquivalenten nach Geschlecht 1991-2019, in Tausend



Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

Insgesamt hat die Erwerbstätigkeit von Frauen kontinuierlich zugenommen, mittlerweile sind fast genauso viele Frauen wie Männer erwerbstätig. Jedoch führt der hohe Anteil von Frauen, die Teilzeit arbeiten zu einer ausgeprägten Arbeitszeitlücke zwischen Frauen und Männern. Aufgrund ihrer geringen Arbeitszeit trugen Frauen nur unterproportional zum Arbeitsvolumen bei. Indikatoren wie die Vollzeitäquivalente oder der Anteil der Frauen am Arbeitsvolumen bestätigen: Frauen sind hinsichtlich der Intensität ihrer Erwerbsbeteiligung weitaus weniger in den Arbeitsmarkt involviert.

6 Altersspezifische Ergebnisse

6.1 Altersstruktur nach Arbeitszeit- und Erwerbsform

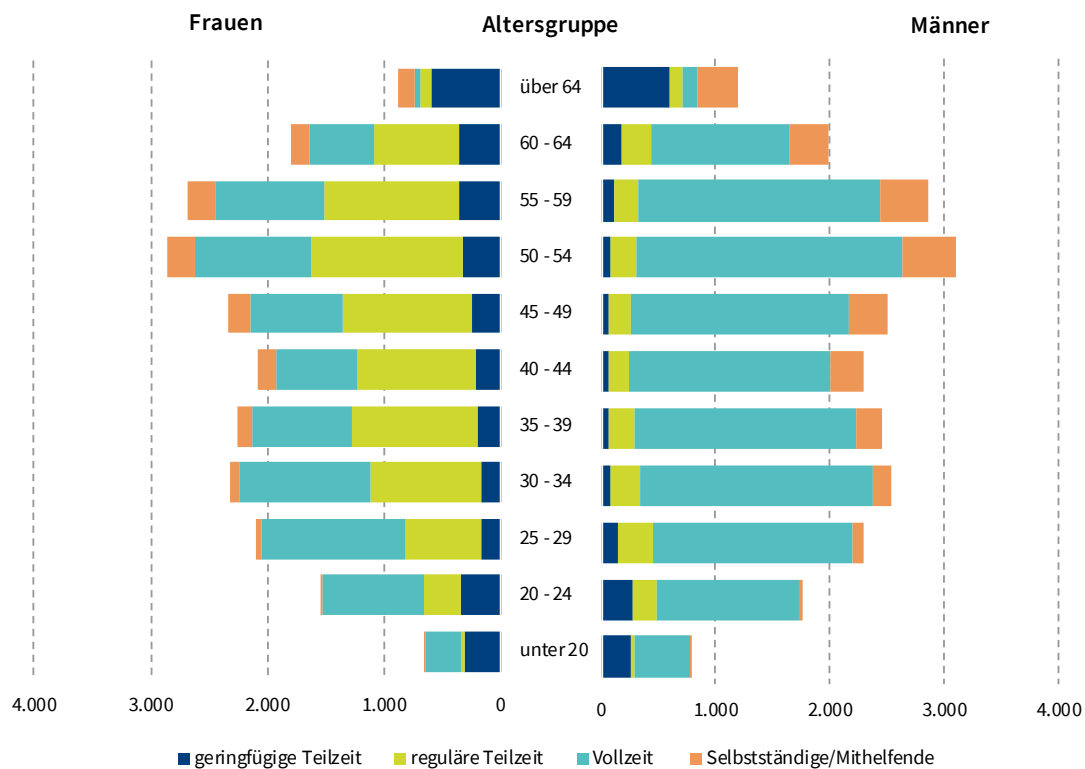
Die Darstellung der unterschiedlichen Arbeitszeit- und Erwerbsformen differenziert nach Alter offenbart, dass über den gesamten Erwerbsverlauf prägnante Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen (vgl. Abbildung 32). Anders als bei den Männern, spielt die Teilzeitbeschäftigung bei Frauen über alle Altersgruppen hinweg eine sehr große Rolle. Die Mehrheit aller Frauen war 2019 teilzeitbeschäftigt, vor allem in den Jahren nach der Familiengründung steigt ihre Zahl und bleibt auch in höheren Altersgruppen die bedeutendste Erwerbsform. Bei Männern überwiegt die Vollzeitarbeit, Männer in den höheren Altersgruppen sind zudem häufiger selbstständig als teilzeitbeschäftigt.

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 (Ehrlich 2019). Dies dürfte dafür verantwortlich sein, dass auch in den Altersgruppen ab 45 Jahren die Teilzeitquo-

ten bei Frauen auf hohem Niveau verweilen (vgl. Abbildung 33). 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 bzw. während der Rente als Minijobber. Während der Familienphase – also in dem Zeitraum, in den die Familiengründung und Kindererziehung fällt – arbeiten sie dagegen meist Vollzeit.

Abbildung 32: Erwerbstätigenstruktur nach Geschlecht und Altersgruppen

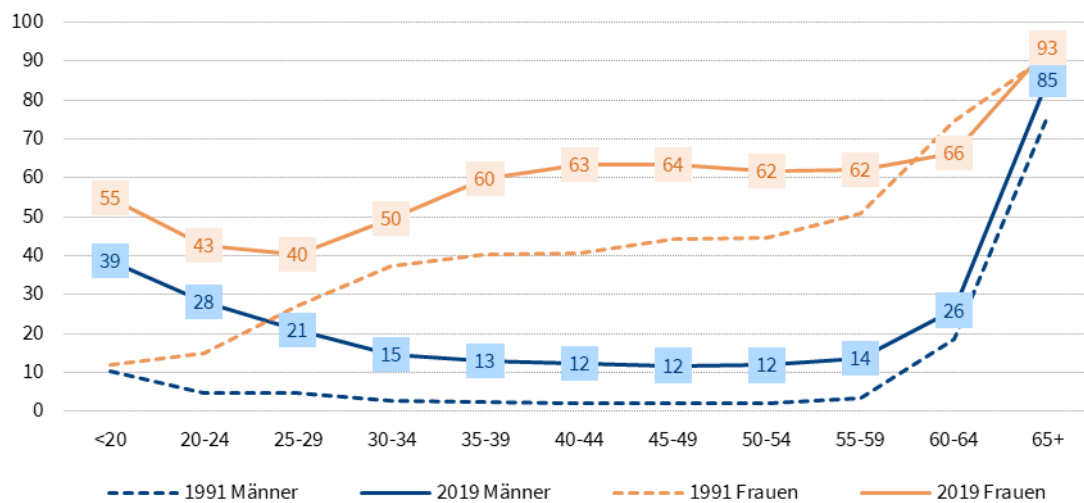
Jahresdurchschnitte 2019, Personen in 1.000



Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

Abbildung 33 veranschaulicht die Entwicklung der Teilzeitquoten nach Altersgruppen und Geschlecht. Bei weiblichen Beschäftigten steigt diese ab 30 Jahren kontinuierlich an und erreicht in den 40ern Höchstwerte. Bis zu den rentennahen Altersgruppen verweilt die Teilzeitquote auf diesem hohen Niveau. Im Rentenalter erfolgt dann fast die komplette Beschäftigung in Teilzeit. Bei den Männern zeigt sich während der Familienphase ein gegenläufiges Bild: in den mittleren Altersgruppen arbeiten nur wenige Männer in Teilzeit; an den Altersrändern liegen die Teilzeitquoten wie bei den Frauen auf hohem Niveau. Im Vergleich zu 1991 ist die Teilzeitarbeit sowohl bei Frauen als auch bei Männern in fast allen Altersgruppen gewachsen. Besonders zugenommen hat die Teilzeit der jüngeren Altersgruppen, sowie der Frauen zwischen 35 und 50 Jahren. Während Vollzeit bei Männern der mittleren Jahrgänge noch die Norm darstellt und sich die Teilzeitarbeit auf den Berufsein- und -ausstieg konzentriert, ist die Teilzeit bei den Frauen aufgrund der Sorgearbeit die gängigste Beschäftigungsform fast während des gesamten Erwerbslebens.

Abbildung 33: Teilzeitquoten der Beschäftigten nach Geschlecht und Altersgruppen
1991 und 2019, in Prozent

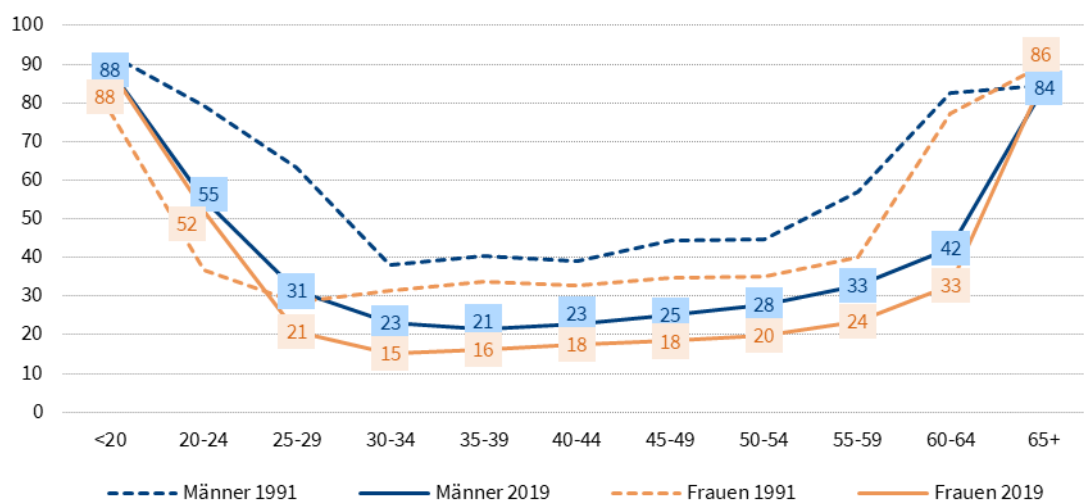


Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

Abbildung 34 veranschaulicht den altersspezifischen Anteil der geringfügigen Beschäftigung an allen Teilzeitbeschäftigten. Insbesondere in den jüngeren und älteren Altersgruppen ist dieser Anteil überdurchschnittlich hoch, denn insbesondere Schüler, Studenten und Rentner sind häufig geringfügig beschäftigt – dies bei Frauen und Männern gleichermaßen. Auch wenn weitaus mehr Frauen (3,3 Mio.) als Männer (1,9 Mio.) marginal beschäftigt sind, der Anteil an der Teilzeitbeschäftigung lag 2019 bei den Männern (46 %) deutlich höher als bei Frauen (28 %).

Abbildung 34: Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Altersgruppen

1991 und 2019, in Prozent

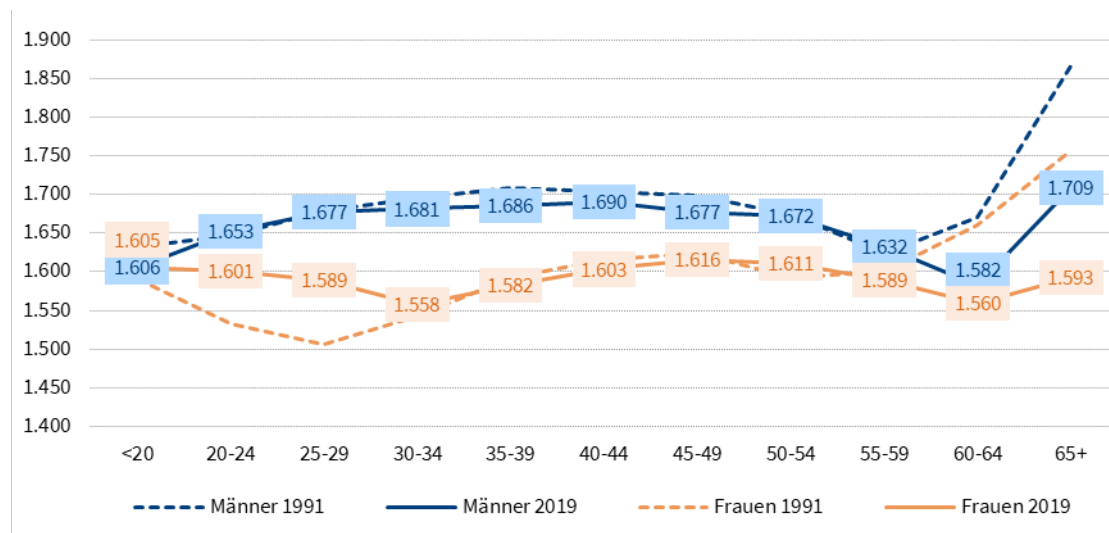


Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

Durch die starke Zunahme der regulären Teilzeit und den Rückgang der marginalen Beschäftigung seit Mitte der 2000er Jahre, hat sich der Anteil der geringfügigen Beschäftigung im Vergleich zu 1991 in fast allen Altersgruppen deutlich reduziert. Allein bei den Frauen bis 25 Jahren sind die Anteile etwas gestiegen.

Ein Blick auf die Jahresarbeitszeiten nach Arbeitszeitform und Altersgruppen (vgl. Abbildung 35 und Abbildung 36) verdeutlicht, dass bei Frauen insbesondere die familiäre Situation entscheidet in welchem Umfang sie beschäftigt sind. So ist in fast allen Altersgruppen die Jahresarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Frauen kürzer als die der Männer, insbesondere in der Familienphase. Männer erhöhen in dieser Phase ihre Arbeitszeit. Bei der Jahresarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten ergibt sich in fast allen Altersgruppen ein ähnliches Bild: die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der Männer liegt über der der Frauen, außer an den Rändern. Im Vergleich zu 1991 hat sich die Arbeitszeit der Frauen in Teilzeit fast ausschließlich erhöht, die der Männer verringert.

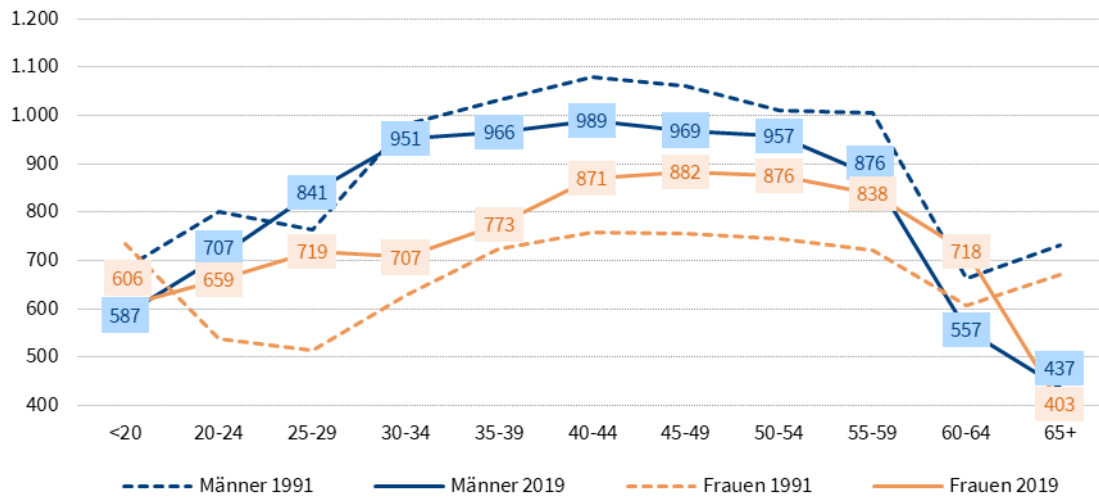
Abbildung 35: Jahresarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Altersgruppen
1991 und 2018, in Stunden



Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

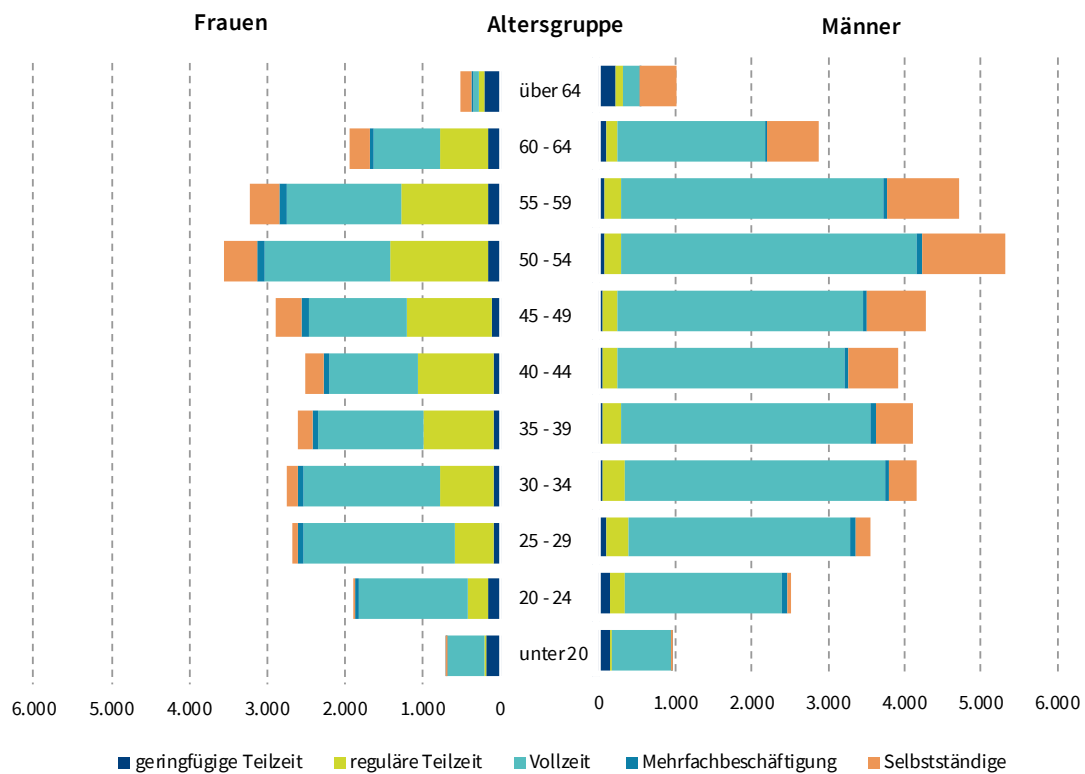
Die Jahresarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten ergibt sich insbesondere aus der unterschiedlichen Zusammensetzung der Teilzeitbeschäftigten aus regulären Teilzeitbeschäftigten und Minijobbern. Je höher der Anteil der Minijobber, desto niedriger die Jahresarbeitszeit. Besonders in der Familiengründungsphase – zwischen 25 und 39 Jahren – ist die durchschnittliche Arbeitszeit der Frauen deutlich kürzer als die der Männer. Allerdings befinden sich in diesen Altersgruppen viele Personen in Elternzeit – vor allem Frauen (vgl. auch Abschnitt 5.2). Da diese statistisch weiterhin als Beschäftigte erfasst werden, auch wenn sie null Stunden pro Woche arbeiten, sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen hier rechnerisch sehr niedrig. Auch bei den Älteren zeigt sich der Einfluss von Beschäftigtengruppen mit null Stunden, das sind Altersteilzeitbeschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Diese reduzieren die Arbeitsstunden vor allem in der Altersgruppe 60 bis 64 Jahre. Da Männer hier anteilig häufiger vertreten sind, sinkt ihre Arbeitszeit im stärkeren Maße.

Abbildung 36: Jahresarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Altersgruppen
1991 und 2019, in Stunden



Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

Abbildung 37: Arbeitsvolumenstruktur der Erwerbstätigen nach Geschlecht und Altersgruppen
Jahresdurchschnitte 2019, Arbeitsvolumen in Millionen Stunden



Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

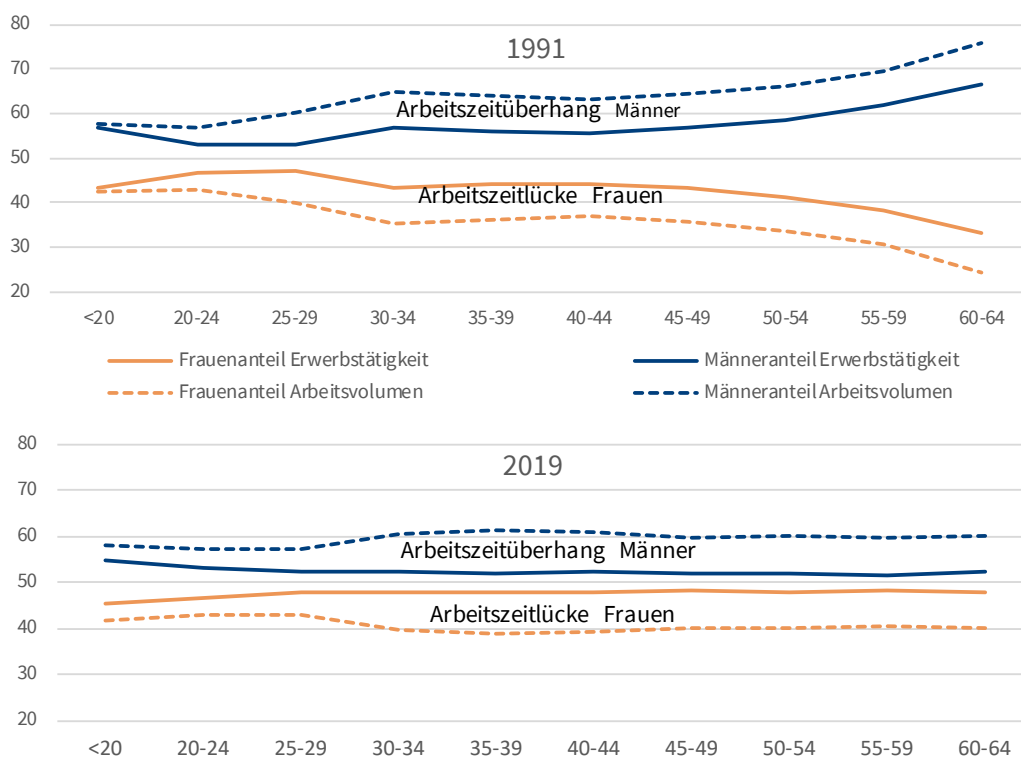
Insgesamt beeinflussen bei den Männern die Arbeitszeiten an den Rändern entscheidend den Durchschnittswert, da hier absolut die meisten Teilzeitbeschäftigten zu finden sind. So liegt die

durchschnittliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten trotz höherer Werte in den mittleren Jahrgängen in der Gesamtbetrachtung unter der der Frauen (vgl. Abschnitt 5.2).

Am Arbeitsvolumen aller Erwerbstätigen gemessen (vgl. Abbildung 37) partizipieren Frauen deutlich weniger als Männer an der Erwerbsarbeit und das in allen Altersgruppen. Bei den Männern dominiert nach wie vor die Vollzeitbeschäftigung. 45 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens wurde 2019 von vollzeitbeschäftigten Männern erbracht, dagegen nur 21 Prozent von vollzeitbeschäftigten Frauen. Zwar sind Frauen überwiegend teilzeitbeschäftigt, aber aufgrund der kürzeren Arbeitszeit in den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen trugen sie in diesen nur 14 Prozent zum gesamten Arbeitsvolumen bei. Bei den Männern hat insbesondere in den höheren Altersgruppen das Arbeitsvolumen der Selbstständigen (9 %) eine größere Bedeutung als das der Teilzeitbeschäftigten. Insgesamt machte das Arbeitsvolumen der Männer in Teilzeit, Mini- und Nebenjobs nur einen minimalen Anteil am Arbeitsvolumen aus (6 %).

6.2 Anteile an Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen nach Altersgruppen

Abbildung 38: Anteile an Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen 1991 und 2019, in Prozent



Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

Abbildung 38 stellt die Anteile von Frauen und Männern an Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen in Abhängigkeit vom Alter für die Jahre 1991 und 2019 gegenüber. Im Jahr 2019 war der Frauenan-

teil an den Erwerbstätigen in allen Altersgruppen niedriger als 50 Prozent und klappt über alle Altersgruppen hinweg. Darüber hinaus ist der Anteil der Frauen am Arbeitsvolumen nochmals wesentlich geringer als ihr Erwerbstätigenanteil.

Die Differenz zwischen beiden kennzeichnet die „Arbeitszeit-Lücke“ der Frauen. Am kleinsten ist die Arbeitszeitlücke zu Beginn des Erwerbslebens, aber insbesondere ab der Familienphase öffnet sich die Spanne zwischen Erwerbstätigen- und Arbeitsvolumenanteil. Auch in den Altersgruppen über 45 Jahren verringert sich die „Arbeitszeit-Lücke“ nur geringfügig und bleibt bis in den Renteneintritt bestehen. Bei den Männern besteht – spiegelbildlich – ein „Arbeitszeit-Überhang“, mit Arbeitsvolumenanteilen, die über den Erwerbstätigenanteilen liegen. Ab 25 Jahren ist der Arbeitszeit-Überhang besonders groß. Denn dann arbeiten nur noch wenige Männer in Teilzeit, im Gegensatz, die Arbeitszeit erhöht sich sogar noch nach der Familiengründung.

Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen im Vergleich zu 1991 deutlich geringer geworden. So sind vor allem die Erwerbstätigen- und Arbeitsvolumenanteile der Frauen ab 30 Jahren zum Teil erheblich gestiegen und haben sich denen der Männer angenähert (vgl. Tabelle 16). Allerdings ist die Arbeitszeitlücke weiterhin beträchtlich, hat teils sogar zugenommen. Während sich bei den unter-20-jährigen, Rentnerinnen sowie bei den Frauen zwischen 30 und 59 Jahren die Arbeitszeitlücke vergrößert hat, ist sie bei den 20-29-Jährigen und insbesondere bei älteren Frauen zwischen 60 und 65 Jahren kleiner geworden. Vor allem in dieser Gruppe sind die Erwerbstätigenanteile massiv gestiegen. So wurde zum einen die Regelaltersgrenze von Frauen angehoben, zum anderen können viele ältere Frauen schon aus wirtschaftlichen Gründen auf eine Erwerbstätigkeit nicht verzichten. Insbesondere in dieser Altersgruppe ist die Teilzeitquote im Vergleich zu 1991 gesunken, so dass deutlich mehr Stunden gearbeitet wurden.

Tabelle 16: Frauenanteile an Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen sowie resultierende Arbeitszeitlücke nach Altersgruppen

1991 und 2019, in Prozent bzw. Prozentpunkten

Frauenanteile		<20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Gesamt
2019	Erwerbstätigkeit	45,3	46,7	47,9	47,9	48,0	47,6	48,2	48,0	48,3	47,6	42,6	47,5
	Arbeitsvolumen	41,8	43,0	42,9	39,7	38,8	39,1	40,2	40,0	40,5	40,1	33,6	40,3
	Arbeitszeitlücke	-3,5	-3,7	-4,9	-8,2	-9,1	-8,5	-8,0	-7,9	-7,8	-7,5	-9,0	-7,3
1991	Erwerbstätigkeit	43,3	46,9	47,0	43,4	44,1	44,3	43,3	41,4	38,3	33,4	47,4	43,7
	Arbeitsvolumen	42,4	43,0	39,8	35,3	36,1	36,8	35,7	33,8	30,6	24,4	39,7	36,7
	Arbeitszeitlücke	-0,9	-3,9	-7,2	-8,1	-8,0	-7,4	-7,6	-7,6	-7,6	-9,0	-7,8	-7,0
1991/ 2019	Veränderung Arbeitszeitlücke	-2,6	0,2	2,3	-0,1	-1,2	-1,1	-0,4	-0,4	-0,2	1,5	-1,2	-0,3

Quelle: AZR AG, Stand: September 2020

Insgesamt veranschaulichen die Ergebnisse, dass die Teilzeit in allen Altersgruppen eine Frauendomäne darstellt. Insbesondere mit der Familiengründung ab durchschnittlich 30 Jahren sinkt die Arbeitszeit der Frauen. Im Gegensatz dazu erhöht sich bei den Männern in dieser Phase die Arbeitszeit. Zwischen den einzelnen Altersgrup-

pen unterscheiden sich die Frauenanteile an der Erwerbstätigkeit bzw. am Arbeitsvolumen nicht mehr so stark wie vor 30 Jahren. Die Arbeitszeitlücke der Frauen hat sich aber kaum reduziert, sondern insbesondere in der Familienphase sogar noch erhöht.

7 Atypische Beschäftigung

Wie in den vorangegangenen Abschnitten dargelegt, ist die durchschnittliche Zahl der geleisteten Arbeitsstunden schwächer gestiegen als die Erwerbstätigkeit. Für diese Entwicklung sind insbesondere sogenannte „atypische Beschäftigungsverhältnisse“ ausschlaggebend. Der folgende Absatz untersucht die verschiedenen Formen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen in Köpfen sowie Volumen und stellt deren Entwicklung getrennt für Frauen und Männer dar.

7.1 Definition und Konzeption

Lange war eine unbefristete Vollzeitstelle in Deutschland die normale Erwerbsform, jedoch weist der deutsche Arbeitsmarkt mittlerweile eine Vielzahl von Beschäftigungsverhältnissen auf, die von dieser Norm abweichen. Neben einer Differenzierung der Erwerbsformen nach der Länge der Arbeitszeit (Vollzeit bzw. Teilzeit) und dem Erwerbsstatus (abhängige oder selbständige Tätigkeit) werden diese auch nach ihrer „Qualität“ abgegrenzt.

Zwar ist die Qualität einzelner Erwerbsformen nicht eindeutig zu bestimmen. So kann Teilzeitarbeit sowohl erwünscht als auch unfreiwillig sein. Ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis kann durch die Kündigungsmöglichkeit in bestimmten Konstellationen unsicherer sein als befristete Beschäftigung, die teilweise als verlängerte Probezeit fungiert. Schließlich muss eine unbefristete Beschäftigung nicht zwangsläufig die materielle Existenz sichern, da sie schlecht bezahlt sein kann. Die gesamte Heterogenität der Erwerbsarbeit lässt sich also nicht ohne Weiteres in eine einheitliche Systematik bringen. Trotzdem wird häufig das Konzept der atypischen Beschäftigung herangezogen, um die quantitative Bedeutung von Erwerbsformen zu ermitteln, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Allerdings gibt es in der Literatur keinen einheitlichen Standard, wie atypische Beschäftigung abgegrenzt wird (RWI 2015, Sachverständigenrat 2009, Wingerter 2009).

Das RWI (2015) definiert atypische Beschäftigung, als ein abhängiges und unbefristetes Lohnarbeitsverhältnis auf Vollzeit- oder vollzeithnahe Basis, bei dem es sich nicht um eine Beschäftigung in Arbeitnehmerüberlassung oder eine selbstständige Tätigkeit handelt (RWI 2015, S. 17). Der Gegenpol zum Normalarbeitsverhältnis ist die atypische Beschäftigung. Gemeinsam ist den atypischen Erwerbsformen, dass sie zu einer höheren Flexibilität des Arbeitsmarktes beitragen, aber für die Beschäftigten auch mit Risiken verbunden sein können, da sie im Vergleich zu Normalarbeitsverhältnissen in der Tendenz ein geringeres Maß an Einkommens- und Beschäftigungssicherheit sowie an sozialer Absicherung bieten.

In der AZR AG wird die atypische Beschäftigung, wie in Tabelle 17 dargestellt, abgegrenzt. Eine Alterseingrenzung erfolgt nicht, jedoch wird die atypische Beschäftigung auf die abhängige Beschäftigung beschränkt, da eine selbstständige Tätigkeit zwar kein Normalarbeitsverhältnis darstellt, aber auch nicht per se eine atypische Erwerbsform darstellt. Als Formen der atypischen Beschäfti-

gung betrachten wir im Folgenden die ausschließlich geringfügige Beschäftigung, die „kleine“ Teilzeitbeschäftigung mit unter 20 Stunden, befristete Beschäftigungen und die Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung). Dabei kann es jeweils auch zu Überschneidungen zwischen den einzelnen Erwerbsformen kommen.

Tabelle 17: Abgrenzung der atypischen Beschäftigungsformen in der AZR AG

Standarderwerbsform/Normalarbeitsverhältnisse	Atypische Erwerbsformen
• Unbefristete Vollzeitbeschäftigung außerhalb der Zeitarbeitsbranche • Unbefristete „lange“ Teilzeitbeschäftigung ab 20 Stunden außerhalb der Zeitarbeitsbranche	• „Kleine“ Teilzeitbeschäftigungen unter 20 Stunden • Geringfügige Beschäftigungen • Befristete Beschäftigungen • Leiharbeit

Quelle: eigene Darstellung

7.2 Ermittlung der atypischen Beschäftigungsformen

Zur Quantifizierung der atypischen Erwerbsformen werden neben den Daten zur Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigung aus der AZR AG auch Auswertungen der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA (Statistik der BA 2020c)⁹ herangezogen. Darüber hinaus liefert der Mikrozensus Informationen zu der Verteilung der Arbeitsstunden bei der regulären Teilzeitbeschäftigung, den Befristungen, zu den Überschneidungen bei den verschiedenen Erwerbsformen, sowie zu den Arbeitsstunden aller Erwerbsformen. Auf Basis dieser Quellen lässt sich nun das gesamtwirtschaftliche Ausmaß der atypischen Beschäftigung abschätzen. So kann neben den Personenzahlen zusätzlich die Arbeitszeit der Beschäftigtengruppen in den jeweiligen Erwerbsformen einbezogen und ihr geleistetes Arbeitsvolumen zu dem der anderen Beschäftigtengruppen ins Verhältnis gesetzt werden.

7.3 Bedeutung der atypischen Beschäftigungsformen

Im Folgenden wird die Entwicklung der atypischen Beschäftigungsformen für die Jahre 1996 bis 2019 aufgezeigt.¹⁰ Dabei hat die Bedeutung der atypischen Erwerbsformen in Absolutzahlen in den vergangenen Jahrzehnten deutlich zugenommen. Das ist zum einen auf die Ausweitung des Dienstleistungssektors und zum anderen auf institutionelle Rahmenbedingungen, wie die Hartz-IV-Reformen zurückzuführen (Eichhorst/Tobsch 2017). Dieser Anstieg der atypischen Erwerbsformen vollzog sich vor allem in den Jahren bis 2008. So erreichte die atypische Beschäftigung mit 42,1 Prozent bei den Frauen und 27,1 Prozent bei den Männern hier ihren Höhepunkt (vgl. Tabelle 18). Seitdem geht sie bei Frauen und Männern tendenziell zurück bzw. der Anteil an allen Beschäftigten stagniert. Insgesamt stieg der Anteil der atypisch beschäftigten Frauen von 33,1 Prozent im Jahr 1996 auf 34,0 Prozent im Jahr 2019. Bei den Männern zeigt sich eine etwas stärkere Zunahme von 18,1 Prozent auf 24,0 Prozent. Die Standardbeschäftigung befindet sich bei Männern

⁹ Der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik kann die Zahl der „Leiharbeitnehmer“, die von „Verleihern“ an „Entleiher“ (Dritte) überlassen werden, entnommen werden. Häufig werden synonym zum Begriff „Arbeitnehmerüberlassung“ auch die Begriffe „Leiharbeit“ und „Zeitarbeit“ verwendet.

¹⁰ Die Einschränkung auf die Jahre ab 1996 hängt mit der Erhebung des Mikrozensus sowie Änderungen im Fragebogen zusammen.

aber auf einem deutlich höheren Niveau. Im Jahr 2019 standen insgesamt zwei Drittel der beschäftigten Frauen in einem sogenannten Normalarbeitsverhältnis, aber drei Viertel der beschäftigten Männer.

Tabelle 18: Anteile atypischer Beschäftigungsformen an Beschäftigung und Arbeitsvolumen sowie resultierende Arbeitszeitlücke nach Geschlecht

1996-2019, in Prozent

	Anteil atypisch an Beschäftigung		Anteil atypisch an Arbeitsvolumen		Differenz zwischen Beschäftigten- und Arbeitsvolumenanteil		Arbeitszeitlücke		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauenanteil an atypischer Beschäftigung	Frauenanteil an atypischem Arbeitsvolumen	„atypische“ Arbeitszeitlücke
1996	33,1	18,1	21,0	14,3	12,1	3,8	61,4	48,2	-13,2
1997	34,7	19,6	22,2	15,0	12,4	4,6	60,9	48,5	-12,5
1998	35,7	21,0	23,0	15,7	12,7	5,3	60,1	48,3	-11,8
1999	37,3	22,4	24,5	16,6	12,8	5,9	59,8	48,7	-11,1
2000	38,6	22,7	24,9	16,6	13,7	6,1	60,8	49,6	-11,3
2001	38,4	22,7	24,8	16,7	13,6	6,1	60,9	49,8	-11,2
2002	38,6	22,4	24,6	16,1	14,0	6,3	61,7	50,9	-10,8
2003	39,3	23,5	25,1	16,7	14,2	6,8	61,2	50,7	-10,5
2004	40,4	25,0	25,5	17,1	14,8	7,8	60,6	50,6	-10,0
2005	41,5	26,4	27,1	18,7	14,3	7,7	60,2	50,5	-9,6
2006	41,6	26,4	27,2	18,9	14,4	7,4	60,2	50,5	-9,8
2007	41,4	26,6	27,6	19,4	13,8	7,2	59,8	50,1	-9,7
2008	42,1	27,1	27,8	19,5	14,3	7,6	59,9	50,4	-9,5
2009	41,4	26,4	27,7	19,3	13,7	7,1	60,5	51,1	-9,4
2010	41,2	26,8	27,3	19,6	13,9	7,2	60,0	50,4	-9,6
2011	40,5	26,8	26,9	19,4	13,6	7,4	59,5	49,9	-9,6
2012	38,5	25,4	25,2	18,3	13,3	7,1	59,6	49,8	-9,8
2013	38,2	25,0	24,9	17,8	13,2	7,2	59,8	50,3	-9,6
2014	37,3	24,9	24,3	17,7	13,0	7,2	59,4	49,8	-9,6
2015	37,9	25,6	24,9	18,2	13,0	7,5	59,1	50,0	-9,2
2016	37,5	25,7	24,8	18,3	12,7	7,5	58,7	49,8	-8,9
2017	35,3	24,7	23,2	17,7	12,1	7,0	58,1	48,9	-9,2
2018	34,4	24,3	22,2	17,4	12,2	7,0	57,6	48,1	-9,5
2019	34,0	24,0	22,0	17,2	12,1	6,8	57,6	48,1	-9,5

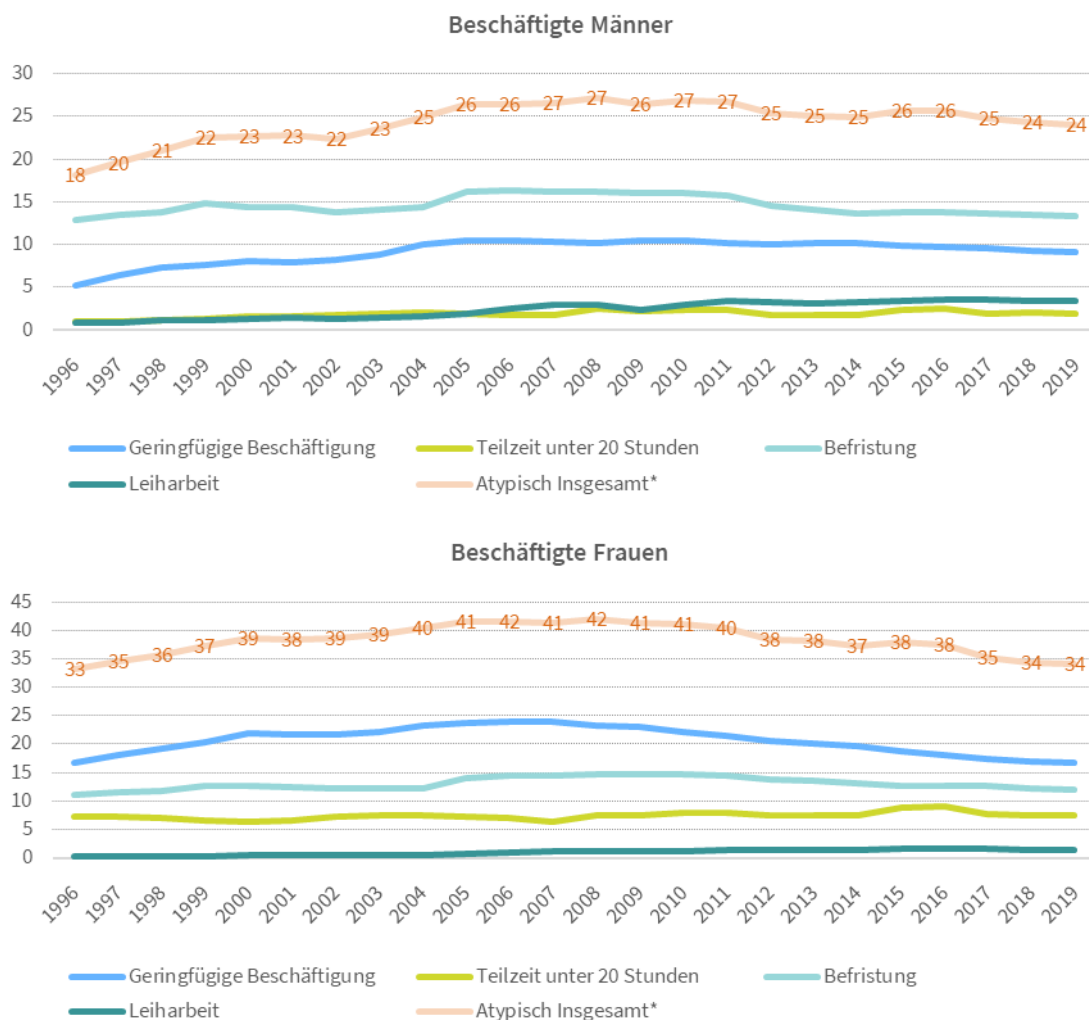
Quelle: AZR AG, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, Stand: September 2020

Abbildung 39 veranschaulicht die Entwicklung der atypischen Beschäftigung nach den einzelnen Erwerbsformen. Die zahlenmäßig größte Gruppe unter den atypisch Beschäftigten bilden die geringfügig Beschäftigten. Deren Zahl hat zunächst zwischen 1996 und 2006 deutlich zugenommen, insbesondere nach 2003 infolge der Hartz-II-Reformen. So stieg ihr Anteil an allen Beschäftigten im Zeitraum 1996 bis 2006 von 5 Prozent bei den Männern und 17 Prozent bei den Frauen auf 11

bzw. 24 Prozent. Seitdem sinken bei Frauen und Männern die Anteile wieder und erreichen 2019 bei den Frauen mit 17 Prozent einen fast doppelt so hohen Anteil als bei den Männern (9 %).

Abbildung 39: Anteile atypischer Beschäftigungsformen an allen Beschäftigten nach Geschlecht (Personenkonzept)

1996-2019, in Prozent



Die verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung überschneiden sich, deshalb können die einzelnen Anteile nicht zu einem "Gesamtanteil" aufaddiert werden.

Quelle: AZR AG, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, Stand: September 2020

Die Anteile der kleinen Teilzeitbeschäftigung im Bereich bis einschließlich 20 Wochenstunden an der Gesamtbeschäftigung haben sich im Zeitraum 1996 bis 2019 nur wenig verändert – bei den Männern sind sie von einem auf zwei Prozent gestiegen, bei den Frauen von 7 auf 8 Prozent. Allerdings ist der Großteil der Teilzeitbeschäftigten mit 20 und mehr Wochenstunden beschäftigt, nur knapp 20 Prozent der regulär Teilzeitbeschäftigten hatte eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von unter 20 Stunden.

Die Entwicklung der befristet Beschäftigten verlief bei Frauen und Männern ähnlich. Nach leichten Zunahmen bis Mitte der 2000er Jahre lagen die Anteile 2019 mit 13 Prozent bei den Männern und

12 Prozent bei den Frauen nur noch geringfügig über dem Ausgangsniveau.¹¹ Bei den Neueinstellungen beträgt der Befristungsanteil aktuell ein Drittel (Bossler et al. 2020).

Ausgehend von einem sehr niedrigen Ausgangsniveau sind die Beschäftigtenzahlen in der Arbeitnehmerüberlassung im Beobachtungszeitraum gestiegen. Ihr Anteil spielt mit einem durchschnittlichen Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 3 Prozent bei den Männern und 1 Prozent bei den Frauen jedoch nur eine untergeordnete Rolle.

Die einzelnen Anteile der atypischen Erwerbsformen lassen sich nicht zu einem „Gesamtanteil atypisch Beschäftigter“ aufaddieren, da sich verschiedene Erwerbsformen überschneiden. So sind geringfügig Beschäftigte und Leiharbeiter oft auch befristet. Deshalb liegt die Summe der atypischen Erwerbsformen über dem Gesamtanteil.

Im Vergleich zum Anteil der atypischen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung nimmt ihr Anteil am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen einen deutlich geringeren Anteil ein (vgl. Tabelle 18 und Abbildung 40). Ursache hierfür ist, dass ein Großteil der atypischen Erwerbsformen Beschäftigungsverhältnisse mit kurzen Arbeitszeiten betrifft. Während der Anteil der Frauen 2019 mit 22 Prozent nur etwas über dem Ausgangsniveau von 1991 lag (21 %), ist er bei Männern von 14 auf 17 Prozent gestiegen.

Trotz der noch immer hohen Zahl von geringfügig Beschäftigten lag ihr Arbeitsvolumenanteil 2019 weit niedriger (Frauen: 7 %, Männer: 3 %). Ursächlich für den geringen Anteil am Arbeitsvolumen ist die geringe Arbeitszeit in Minijobs, die sich im Schnitt auf etwa ein Drittel einer Vollzeittätigkeit beläuft. Auch bei der regulären Teilzeitbeschäftigung unter 20 Stunden entwickelten sich die Arbeitsvolumenanteile aufgrund der niedrigen Arbeitszeit schwächer als die Beschäftigtenanteile. Die durchschnittliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 20 Wochenstunden betrug nur ein Viertel der Vollzeitstunden. Entsprechend niedrig war der Anteil am Arbeitsvolumen mit 1 Prozent bei den Männern und 4 Prozent bei den Frauen. Bei den Befristungen entsprach ebenso wie bei der Leiharbeit der Anteil an der Beschäftigung nahezu den Anteilen am Arbeitsvolumen, da die durchschnittlichen Arbeitszeiten dieser Beschäftigtengruppen weitestgehend mit den Arbeitszeiten aller Beschäftigten übereinstimmen.

Insgesamt beträgt die Arbeitszeit im Schnitt der hier betrachteten atypischen Beschäftigungsformen nur zwei Drittel der Arbeitszeit aller abhängig Beschäftigten. Der Anteil am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen lag deshalb im Jahr 2019 erheblich niedriger als ihr Anteil an der Beschäftigtenzahl (Unterschied: 12 %-Punkte bei den Frauen; 7 %-Punkte bei den Männern). Während bei den Männern diese Differenz zwischen Beschäftigten- und Arbeitsvolumenanteilen im Vergleich zu 1996 etwas gestiegen ist, liegt der der Frauen auf dem Ausgangsniveau (vgl. Tabelle 18). Frauen finden sich demnach überproportional häufig in atypischen Beschäftigungsverhältnissen wieder.

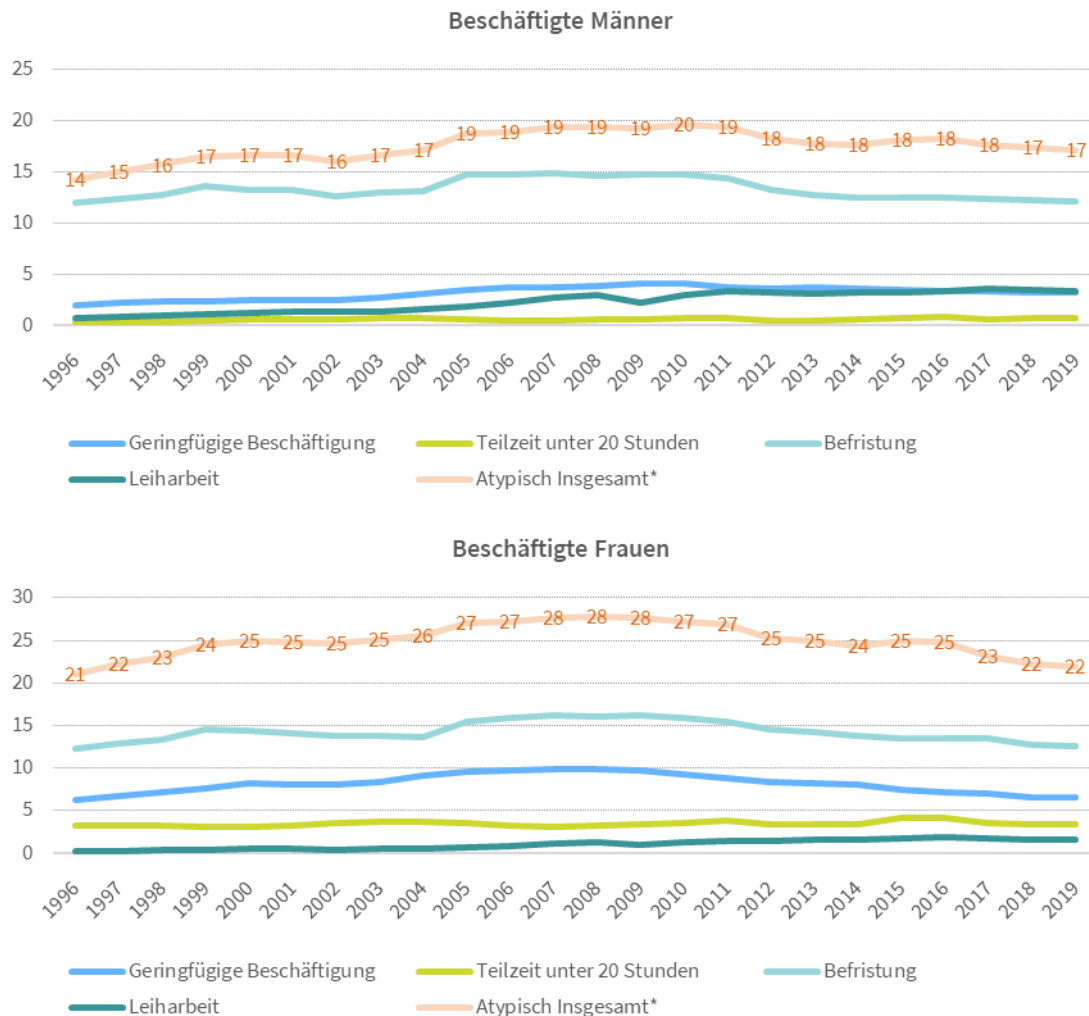
Dies zeigt auch die Betrachtung der Frauenanteile an der atypischen Beschäftigung (vgl. Tabelle 18). Zwischen 1996 und 2019 ist der Frauenanteil etwas zurückgegangen von 61,4 auf 57,6 Prozent. Auch wenn die Männeranteile gestiegen sind, bleibt atypische Beschäftigung – vor allem Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung – eine Domäne der Frauen. Ihr Anteil am atypischen Arbeitsvolumen hat sich dagegen im Beobachtungszeitraum nicht verändert – 48 Prozent entfällt

¹¹ Destatis gibt auf Basis des Mikrozensus nur einen Anteil befristet Beschäftigter an allen abhängig Beschäftigten von 8,0 Prozent für das Jahr 2018 an. Das liegt insbesondere an den geringfügig Beschäftigten, die einen hohen Befristungsanteil aufweisen (2018: 18 %), im Mikrozensus allerdings wie bereits beschrieben deutlich untererfasst sind.

auf die Frauen. Die Arbeitszeitlücke ist aufgrund der gesunkenen Beschäftigtenanteile von 13,2 auf 9,5 Prozentpunkte gefallen, dies verdeutlicht nochmals, dass atypisch beschäftigte Frauen zu einem weitaus größeren Maße in reduzierten Arbeitszeit tätig ist, während atypisch beschäftigte Männer häufiger in Leiharbeit oder Befristungen zu finden sind.

Abbildung 40: Anteile atypischer Beschäftigungsformen am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen nach Geschlecht (Volumenkonzept)

1996-2019, in Prozent



Die verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung überschneiden sich, deshalb können die einzelnen Anteile nicht zu einem "Gesamtanteil" aufaddiert werden.

Quelle: AZR AG, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, Stand: September 2020

Die Anteile atypischer Beschäftigungsformen unterscheiden sich regional: es sind vor allem die westdeutschen Frauen, die überproportional einer atypischen Beschäftigungsform nachgehen, in Form von kurzer Teilzeit oder einem Minijob (vgl. Tabelle 19). Mit einem Anteil von 23 Prozent fiel auch ihr in Stunden gemessener atypischer Anteil am Arbeitsvolumen 2019 höher aus, als der von ostdeutschen Frauen und der von Männern, deren Anteile jeweils bei 17 Prozent lagen.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind mit vielen Unsicherheiten für die Arbeitnehmer – insbesondere Arbeitnehmerinnen – verbunden, da sie nicht das gleiche Maß an ökonomischer Absicherung bieten wie Normalarbeitsverhältnisse. So fallen die Löhne von atypisch Beschäftigten deutlich geringer aus als von Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen (Brülle 2013), jeder zweite atypisch Beschäftigte arbeitet im Niedriglohnbereich, wobei Minijobber und Zeitarbeitende deutlich häufiger betroffen sind als Beschäftigte in anderen atypischen Erwerbsformen (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2012). Dies führt im Vergleich zu Normalarbeitsverhältnissen zu wenig existenzsichernden Einkommen, insbesondere für Frauen. So zeigt sich auf das gesamte Erwerbsleben gerechnet, dass Frauen nur gut halb so hohe Erwerbseinkommen erzielen wie Männer (Bönke et al. 2020).

Tabelle 19: Anteile atypischer Beschäftigungsformen an Beschäftigung und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Region

2019, in Prozent

	Minijobs	Teilzeit unter 20 Stunden	Befristun- gen	Leiharbeit	Atypisch insgesamt
Anteil an jeweiligen Beschäftigten					
West Männer	9,3	1,9	13,3	3,3	24,1
West Frauen	18,1	8,3	12,1	1,4	36,1
Ost Männer	8,4	2,3	13,1	3,6	23,6
Ost Frauen	10,5	3,8	12,3	1,5	24,5
Insgesamt	12,9	4,7	12,7	2,4	28,9
Anteil am Arbeitsvolumen der jeweili- gen Beschäftigten					
West Männer	3,2	0,6	12,1	3,3	17,1
West Frauen	7,1	3,9	12,9	1,6	23,2
Ost Männer	3,2	0,8	11,8	3,7	17,4
Ost Frauen	4,3	1,6	11,5	1,4	17,0
Insgesamt	4,6	1,8	12,3	2,6	19,2

Die verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung überschneiden sich, deshalb können die einzelnen Anteile nicht zu einem "Gesamtanteil" aufaddiert werden.

Quelle: AZR AG, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, Stand: September 2020

Die Covid-19-Pandemie hatte bereits zu Beginn negative Auswirkungen für die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung. Vor allem die Zeitarbeit und die Minijobs hatten relativ schnell hohe Beschäftigungsverluste zu verzeichnen. Zeitarbeit wird häufig als Mittel genutzt, um flexibel auf konjunkturelle Veränderungen zu reagieren. So verzeichnete die Branche Arbeitnehmerüberlassung im August 2020 die größten Beschäftigungsverluste mit -14,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr (Statistik der BA 2020b). Da geringfügige Beschäftigungsverhältnisse häufig kurzfristig angelegte Jobs sind, und für sie aufgrund der Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung der Bezug von Kurzarbeitergeld aus dem Minijob ausgeschlossen ist, zeigten sich auch bei den geringfügig entlohnten Beschäftigten sehr schnell die Auswirkungen der Corona-Krise. Ein erheblicher Teil dieser Jobs ist weggefallen, vor allem im Gastgewerbe und Dienstleistungsbereich. Im Vorjahresvergleich

ergab sich im April 2020 ein Rückgang von 9,0 Prozent, dieser fiel bei Frauen deutlich stärker aus als bei den Männern (Frauen -9,8 %; Männer -7,7 %).

Insgesamt bleibt das Normalarbeitsverhältnis mit einem Anteil von drei Viertel die dominierende Erwerbsform. Frauen sind deutlich häufiger atypisch beschäftigt als Männer, dies vor allem in den alten Bundesländern. Ursächlich hierfür ist der höhere Frauenanteil in kurzer Teilzeit sowie geringfügigen Beschäftigungen. Die Frauen in atypischen Beschäftigungen tragen nur zu einem unterproportionalen Anteil zum Arbeitsvolumen bei. Aufgrund ihrer reduzierten Arbeitszeiten, haben Frauen damit häufiger Arbeitsverhältnisse inne, die durch ein geringes Maß an Einkommens- und Beschäftigungssicherheit gekennzeichnet sind.

8 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der AZR AG zeigen, dass zwar die Erwerbstätigkeit von Frauen in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich zugenommen hat. Gemessen an den geleisteten Stunden partizipieren Frauen jedoch deutlich weniger als Männer, denn Frauenerwerbstätigkeit ist überwiegend Teilzeittätigkeit. Fast 60 Prozent der beschäftigten Frauen arbeitete 2019 in Teilzeitjobs, damit hatten sie drei Viertel aller Teilzeitstellen inne, hingegen nur ein Drittel aller Vollzeitarbeitsplätze. So ergibt sich für das Jahr 2019 zwar ein Frauenanteil an allen Erwerbstätigen von fast 48 Prozent, zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen trugen Frauen aber nur 40 Prozent bei.

Insgesamt ist in allen Altersgruppen der Anteil der Frauen am Arbeitsvolumen wesentlich geringer als an der Erwerbstätigkeit. Zwar sind die Erwerbstätigen- und Arbeitsvolumenanteile seit 1991 deutlich gestiegen, aber auch ihre Diskrepanz. Diese „Arbeitszeit-Lücke“ wurde insbesondere in der Familienphase größer. Bei den Männern besteht – spiegelbildlich – ein „Arbeitszeit-Überhang“, denn im Vergleich zu Frauen arbeiten nur wenige Männer Teilzeit. Während sich bei Männern die Teilzeitarbeit auf den Berufsein- und -ausstieg konzentriert, nimmt sie bei Frauen während des gesamten Erwerbslebens breiten Raum ein. Da ein Großteil ihrer Teilzeitjobs nur mit wenig Wochenstunden ausgeübt wird, sind Frauen auch von atypischen Erwerbsformen überproportional betroffen.

Die Befunde spiegeln die traditionelle Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern wider. Denn während sich Frauen in Bezug auf die Erwerbstätigkeit an die Männer angenähert haben, ist eine Angleichung der Männer in umgekehrter Richtung kaum zu beobachten. Haushalts- und Sorgearbeit liegt noch immer weitestgehend in der Verantwortung der Frauen und Teilzeit erleichtert ihnen häufig die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Interessen. Die Arbeitszeiten von Frauen sind nicht nur sichtbar kürzer und ausdifferenzierter als die der Männer, auch bezüglich der Gestaltung der Arbeitszeit lassen sich Unterschiede ausmachen. So war flexibles und mobiles Arbeiten bei Frauen – zumindest vor der Covid-19-Pandemie – noch weniger verbreitet als unter Männern. Frauen leisten weniger Überstunden und sie sind zeitlich weitaus mehr Restriktionen unterworfen, da sie oftmals ihre Erwerbsarbeit mit der Betreuungs- und/oder Haus-

arbeit in Einklang bringen müssen. So hat der Wegfall der institutionellen Kinderbetreuung während des Lockdowns vor allem Mütter betroffen und die ungleiche Verteilung der Familienarbeit offengelegt.

Für das Einkommen, die Absicherung im Alter oder auch den beruflichen Aufstieg ist der Erwerbsumfang entscheidend und verkürzte Arbeitszeiten führen zu ausgeprägten Geschlechterunterschieden am Arbeitsmarkt. So liegen Frauen in vielen Bereichen deutlich hinter den Männern zurück, wie Studien zu den „Gender Gaps“ belegen. Eine Angleichung der Arbeitsstunden von Frauen und Männern könnte helfen, diese zu reduzieren. Hierfür müssten Frauen zum einen eine partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie durchsetzen und zum anderen auch bereit sein, Verantwortung an die Väter abzugeben, um ihren Erwerbsumfang zu erhöhen. Im Gegenzug müssten Väter sich verstärkt an Haushalts- und Betreuungsverpflichtungen beteiligen und dafür im Beruf zeitweise etwas kürzertreten. Denn Familien sind am besten abgesichert, wenn beide Eltern einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit nachgehen.

Für eine bessere Umsetzung von Chancengleichheit sind darüber hinaus auch etablierte Forderungen, wie umfassendere und flexiblere Möglichkeiten der Kinderbetreuung sowie familiengerechte Arbeitsplätze und Arbeitszeitmodelle, notwendige Voraussetzungen. Des Weiteren ist es auch wichtig die Einstellung von Arbeitgebern und Beschäftigten zur Teilzeitarbeit zu verändern. Männer befürchten bei einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit häufig berufliche Nachteile, garantierte Möglichkeiten verkürzte Arbeitszeiten wieder aufzustocken, könnten dem entgegenwirken. Zudem eröffnet die stärkere Nutzung des mobilen Arbeitens und der damit verbundene Wegfall von Pendelzeiten für Teilzeitbeschäftigte Chancen ihre Arbeitsstunden auszuweiten.

Die Covid-19-Pandemie hat verschiedene Bereiche der Erwerbsarbeit in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt und bestehende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt offengelegt. Inwieweit sich andauernde Geschlechterunterschiede bei der Beschäftigung und den geleisteten Arbeitsstunden in Folge der Corona-Krise reduzieren oder ob sich diese weiter verfestigen werden, wird abschließend erst weitere Forschung zeigen.

Literatur

- Achatz, Juliane (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, Empirische Befunde. Wiesbaden, S. 263–301.
- Allmendinger, Jutta (2020): Die Frauen verlieren ihre Würde. ZEIT ONLINE. Gastbeitrag. <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-05/familie-corona-krise-frauen-rollen-verteilung-rueckentwicklung>, Abruf am 29.7.2020.
- Asef, Dominik; Wanger, Susanne; Zapf, Ines (2011): Statistische Messung des Arbeitseinsatzes – Erkenntnisgewinn durch die Berechnung von Arbeitsvolumen und Vollzeitäquivalenten der Erwerbstätigen. In: Wirtschaft und Statistik, Bd. 11, S. 1058–1064.
- Aunkofer, Stefanie; Wimbauer, Christine; Neumann, Benjamin; Meuser, Michael; Sabisch, Katja (2019): Väter in Elternzeit. Deutungen, Aushandlungen und Bewertungen von Familien- und Erwerbsarbeit im Paar. In: Berliner Journal für Soziologie, 29. Jg., Nr. 1-2, S. 93–125.
- Bach, Hans-Uwe (2002): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Männern und Frauen im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung * die neunziger Jahre. In: G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarktchancen für Frauen, Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Bd. 258, S. 15–33.
- Balleer, Almut; Gehrke, Britta; Lechthaler, Wolfgang; Merkl, Christian (2016): Does Short-Time Work Save Jobs? A Business Cycle Analysis. In: European Economic Review, Jg. 84, S. 99–122.
- Bauer, Anja; Fuchs, Johann; Gartner, Hermann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2020): IAB-Prognose 2020/2021: Arbeitsmarkt auf schwierigem Erholungskurs. IAB-Kurzbericht Nr. 19.
- Bauer, Anja; Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Klinger, Sabine; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2019): IAB-Prognose 2019/2020: Konjunktureller Gegenwind für den Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht Nr. 18.
- Baum, Katja (2012): Der „kleine Unterschied: Integration von Frauen mit und ohne Kind in den Arbeitsmarkt. In: ifo Dresden berichtet, 19. Jg., Nr. 6, S. 14–21.
- Bellmann, Lutz; Grunau, Philipp; Leber, Ute; Noack, Martin (2013): Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. <http://www.verborgene-potenziale-entwickeln.de/wp-content/uploads/sites/2/2013/04/Weiterbildung-atypischer-Besch%C3%A4ftigter.pdf>, Abruf am 5.3.2020.
- Bellmann, Lutz; Hübler, Olaf (2020): Homeoffice braucht klare Regeln, In: IAB-Forum 11. September 2020, <https://www.iab-forum.de/homeoffice-braucht-klare-regeln>, Abruf am 23.9.2020.
- Bertat, Thomas; Dundler, Agnes; Grimm, Christopher; Kiewitt, Jochen; Schomaker, Christine; Schridde, Henning; Zemann, Christian (2013): Neue Erhebungsinhalte „Arbeitszeit“; „ausgeübte Tätigkeit“ sowie „Schul und Berufsabschluss“ in der Beschäftigungsstatistik. Methodenbericht der Statistik der BA, Bundesagentur für Arbeit. Statistik. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaefi->

[gungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Neue-Erhebungsinhalte-Arbeitszeitausgeübte-Taetigkeit-sowie-Schul-und-Berufsabschluss-in-der-Beschaeftigungsstatistik.pdf](#), Abruf am 5.3.2020.

BKK Dachverband (2020): Krankenstand von BKK Versicherten in Corona-Zeiten: höchster Wert seit langem, Presseinformation vom 5.5.2020. https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/user_upload/PM_Sonderauswertung_Covid-19_final.pdf, Abruf am 5.5.2020.

Boll, Christina (2010): Lohnneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 90, Nr. 10, S. 700–702.

Boll, Christina; Schüller, Simone (2020): Quo vadis pauper? Arbeitsteilung post coronam? In: Wirtschaftsdienst, Jg. 100, Nr. 7, S. 556–558.

Bönke, Timm; Glaubitz, Rick; Göbler, Konstantin; Harnack, Astrid; Pape, Astrid; Wetter, Miriam (2020): Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Bossler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Küfner, Benjamin (2020): Befristungen bei Neueinstellungen. Aktuelle Daten und Indikatoren. Juli 2020. http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristungen_bei_Neueinstellungen.pdf, Abruf am 21.10.2020.

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

Brülle, Jan (2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? In: Zeitschrift für Soziologie, 42. Jg., Nr. 2, S. 157–179.

Bühlmann, Felix; Elcheroth, Guy; Tettamanti, Manuel (2010): The division of labour among European couples: The effects of life course and welfare policy on value-practice configurations. In: European Sociological Review, Jg. 26, Nr. 1, S. 49–66.

Bundesagentur für Arbeit (2010): Klassifikation der Berufe 2010. Entwicklung und Ergebnis. Statistik. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Klassifikation-Berufe-2010.pdf>, Abruf am 15.7.2020.

Bundesagentur für Arbeit (2019): Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf>, Abruf am 6.3.2020.

Bundesagentur für Arbeit (2020): Grundlagen: Qualitätsbericht – Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung, Version 7.10, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Qualitaetsberichte/Generische-Publikationen/Qualitaetsbericht-Statistik-Beschaeftigung.pdf?__blob=publicationFile&v=6, Abruf am 14.10.2020.

Bundesministerium für Gesundheit (2020): Gesetzliche Krankenversicherung. Mitglieder, mitversicherte Angehörige und Krankenstand. Ergebnisse der GKV-Statistik KM1. <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/krankenversicherung/zahlen-und-fakten-zur-krankenversicherung/mitglieder-und-versicherte.html>, Abruf am 16.7.2020.

- Bünning, Mareike; Hipp, Lena; Munnes, Stefan (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. WZB Ergebnisbericht. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216101/1/Full-text-report-Buenning-et-al-Erwerbsarbeit-in-Zeiten-von-Corona-v1-20200415.pdf>, Abruf am 4.6.2020.
- Carstensen, Tanja (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 74, Heft 3, S. 195–206.
- DAK (2020): Digitalisierung und Homeoffice entlasten Arbeitnehmer in der Corona-Krise. Sonderanalyse vom 22.7.2020. [https://www.dak.de/dak/bundesthemen/sonderanalyse-2295276.html#/,](https://www.dak.de/dak/bundesthemen/sonderanalyse-2295276.html#/) Abruf am 8.10.2020.
- Dauth, Wolfgang; Haller, Peter (2018): Berufliches Pendeln in Deutschland. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 98, Heft 8, S. 608–610.
- Dettmann, Eva; Fackler, Daniel; Müller, Steffen; Neuschäffer, Georg; Slavtchev, Viktor; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2019): Fehlende Fachkräfte in Deutschland – Unterschiede in den Betrieben und mögliche Erklärungsfaktoren * Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018. IAB-Forschungsbericht Nr. 10.
- Dundler, Agnes; Frank, Thomas (2012): Beschäftigungsstatistik – Umstellung der Erhebungsinhalte bei den Merkmalen “ausgeübte Tätigkeit” (Beruf), “Arbeitszeit” und “Ausbildung”. Methodenbericht der Statistik der Bundesagentur für Arbeit. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-TS-BST.pdf>, Abruf am 5.3.2020.
- Ehrlich, Ulrike (2019): Familiäre Pflege und Erwerbsarbeit: Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Aufteilung? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 69, Heft 33–34, S. 49–54.
- Eichhorst, Werner; Tobsch, Verena (2017): Atypische Beschäftigung in Europa. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 70, Heft 1, S. 62–69.
- Elsholz, Uwe; Jaich, Roman; Neu, Ariane (2018): Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt. Wechselwirkungen von Arbeits- und Betriebsorganisation, betrieblichen Qualifizierungsstrategien und Veränderungen im Bildungssystem. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Reihe: Study 401.
- Europäische Kommission (2014): Europäisches System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen – ESVG 2010. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5925749/KS-02-13-269-DE.PDF/0f8f50e6-173c-49ec-b58a-e2ca93ffd056>, Abruf am 21.1.2020.
- Fischer, Gabriele; Gundert, Stefanie; Kawalec, Sandra; Sowa, Frank; Tesching, Karin; Theuer, Stefan (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Nürnberg. http://doku.iab.de/grauepap/2015/Forschungsprojekt_Atypik_V2_35.pdf, Abruf am 21.10.2020.
- Frank, Thomas; Grimm, Christopher (2015): Revision der Beschäftigungsstatistik 2014. Methodenbericht der Statistik der BA, Bundesagentur für Arbeit. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Sta->

- Fritsch, Sigrid (2006): Erwerbstätigkeit in Deutschland – Teil 1 – Beschleunigte Veröffentlichung gesamtwirtschaftlicher Erwerbstätigenzahlen. In: *Wirtschaft und Statistik*, Bd. 9, S. 934–946.
- Fritsch, Sigrid; Lüken, Stephan (2004): Erwerbstätigkeit in Deutschland – Methodische Grundlagen und Ergebnisse der Erwerbstätigenrechnung in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. In: *Wirtschaft und Statistik*, Bd. 2, S. 139–147.
- Frodermann, Corinna; Grunau, Philipp; Haepf, Tobias; Mackeben, Jan; Ruf, Kevin; Steffes, Susanne; Wanger, Susanne (2020): Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat, IAB-Kurzbericht Nr. 13.
- Frommert, Dina; Strauß, Susanne (2013): Biografische Einflussfaktoren auf den Gender Pension Gap – Ein Kohortenvergleich für Westdeutschland. In: *Journal for Labour Market Research*, Jg. 46, Nr. 2, S. 145–166.
- Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Klinger, Sabine; Spitznagel, Eugen; Wanger, Susanne; Zika, Gerd (2010): Prognose 2010/2011: Der Arbeitsmarkt schließt an den vorherigen Aufschwung an. IAB-Kurzbericht Nr. 18.
- Fuchs, Johann; Wanger, Susanne; Weber, Brigitte (2017): Inländische Personalreserven helfen gegen Fachkräftemangel: Langfristige Perspektiven für den deutschen Arbeitsmarkt. In: *Personalführung*, Jg. 50, H. 10, S. 14–20.
- Fuchs, Johann; Weber, Brigitte (2018): Fachkräftemangel: Inländische Personalreserven als Alternative zur Zuwanderung. IAB-Discussion Paper Nr. 7.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019): Gender-Pay-Gap von Vollzeitbeschäftigten auf Kreisebene: Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort, IAB-Kurzbericht Nr. 10/2019
- Gallego-Granados, Patricia; Olthaus, Rebecca; Wrohlich, Katharina (2019): Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt. In: *DIW-Wochenbericht* 86. Jg., Nr. 46, S. 845–850.
- Gallego-Granados, Patricia; Wrohlich, Katharina (2018): Gender Pay Gap besonders groß bei niedrigen und hohen Löhnen. In: *DIW-Wochenbericht*, 85. Jg., Nr. 10, S. 173–179.
- Gehrke, Britta; Weber, Enzo (2020): Kurzarbeit, Entlassungen, Neueinstellungen: Wie sich die Corona-Krise von der Finanzkrise 2009 unterscheidet, In: IAB-Forum 28. Mai 2020, <https://www.iab-forum.de/kurzarbeit-entlassungen-neueinstellungen-wie-sich-die-corona-krise-von-der-finanzkrise-2009-unterscheidet/>, Abruf am 24.9.2020.
- Globisch, Claudia; Osiander, Christopher (2020): Sind Frauen die Verliererinnen der Covid-19-Pandemie? In: IAB-Forum 12. November 2020, <https://www.iab-forum.de/sind-frauen-die-verliererinnen-der-covid-19-pandemie/>, Abrufdatum: 16. November 2020.
- Goebel, Jan; Grabka, Markus M.; Liebig, Stefan; Kroh, Martin; Richter, David; Schröder, Carsten; Schupp, Jürgen (2019): The German Socio-Economic Panel (SOEP). In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Band 239, Nr. 2, S. 345–360.

- Grunau, Philipp; Ruf, Kevin; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2019): Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. IAB-Kurzbericht Nr. 11.
- Grunow, Daniela (2013): Zwei Schritte vor, eineinhalb Schritte zurück. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Sozialisation aus Perspektive des Lebensverlaufs. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, 33. Jg., Nr. 4, S. 384–398.
- Grunow, Daniela; Müller, Dana (2012): Kulturelle und strukturelle Faktoren bei der Rückkehr in den Beruf: ostdeutsche, westdeutsche und ost-west-mobile Mütter im Vergleich. In: Sonderheft 9 der Zeitschrift für Familienforschung / Journal of Family Research, S. 55–77.
- Grunow, Daniela; Schulz, Florian; Blossfeld, Hans-Peter (2007): Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? In: Zeitschrift für Soziologie, 36. Jg., Nr. 3, S. 162–181.
- Günther, Lisa; Marder-Puch, Katharina (2019): Selbstständigkeit – Methoden und Ergebnisse des Ad-hoc-Moduls zur Arbeitskräfteerhebung. In: Wirtschaft und Statistik. Bd. 1, S. 116–131.
- Hammerschmid, Anna; Schmieder, Julia; Wrohlich, Katharina (2020): Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer. DIW aktuell 15. Mai 2020, Nr. 42, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789749.de/diw_aktuell_42.pdf, Abruf am 24.9.2020.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht Nr. 9.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna; Leuze, Kathrin (2015): Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?. Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 67, H. 2, S. 217–242.
- Hoier, Antje; Ritz, Daniel; Strahl, Janine (2016): Methodenbericht Beschäftigungsstatistik Mehrfachbeschäftigung. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaef-tigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Mehrfachbeschaeftigung.pdf>, Abruf am 5.3.2020.
- Holst, Elke; Bringmann, Julia (2016): Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland: Methodische Unterschiede ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus (Desired and Actual Working Hours in Germany: Methodological Differences in Measurement between SOEP and Mikrozensus). DIW Berlin Discussion Paper No. 1597, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2818955, Abruf am 24.9.2020.
- Holst, Elke; Wieber, Anna (2014): Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorne. In: DIW-Wochenbericht, 81. Jg., Nr. 40, S. 967–975.
- Holst, Elke; Wiemer, Anita (2010): Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert. In: DIW Wochenbericht, 77. Jg., Nr. 4, S. 2–10.
- Hundenborn, Janina; Enderer, Jörg (2019): Die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020. In: Wirtschaft und Statistik, Nr. 6, S. 9–17.

- IAB (2020a): Aktuelle Daten und Indikatoren. Ergebnisse der Online-Befragung „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Juni 2020. http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Adul_HOPP_W2.xlsx, Abruf am 24.11.2020.
- IAB (2020b): Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 8.9.2020. Im zweiten Quartal fiel das Arbeitsvolumen auf das niedrigste Niveau seit der Wiedervereinigung. <https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/az2002.aspx>, Abruf am 16.11.2020.
- International Labour Office (ILO) (2012): International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08): structure, group definitions and correspondence tables. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf, Abruf am 15.7.2020.
- Keller, Matthias; Kahle, Irene (2018): Realisierte Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: Wirtschaft und Statistik, Bd. 3, S. 54–71.
- Klammer, Ute; Menke, Katrin (2020): Gender-Datenreport. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. Informationen zur politischen Bildung Nr. 342 (2020-01): Geschlechterdemokratie, S. 20–33.
- Klinger, Sabine; Rothe, Thomas; Weber, Enzo (2013): Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-Reformen: Die Vorteile überwiegen. IAB-Kurzbericht Nr. 11.
- Klinger, Sabine; Weber, Enzo (2017): Zweitbeschäftigungen in Deutschland: Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob. IAB-Kurzbericht Nr. 22.
- Klinger, Sabine; Weber, Enzo (2020): GDP-Employment Decoupling in Germany. Structural Change and Economic Dynamics. Ökonomenstimme, 52, S. 82–98.
- Knieps, Franz; Pfaff, Holger [Hrsg.] (2019): Psychische Gesundheit und Arbeit. Zahlen, Daten, Fakten – mit Gastbeiträgen aus Wissenschaft, Politik und Praxis. BKK Gesundheitsreport 2019. https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/gesundheitsreport_2019/BKK_Gesundheitsreport_2019_eBook.pdf, Abruf am 5.3.2020.
- Koebe, Josefine; Samtleben, Claire; Schrenker, Annekatrin; Zucco, Aline (2020): Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich. DIW Berlin aktuell 29. Juni 2020. Nr. 48. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.792728.de/diw_aktuell_48.pdf, Abruf am 23.7.2020.
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2019): Frauen in leitenden Positionen: Leider nichts Neues auf den Führungsetagen. IAB-Kurzbericht Nr. 23.
- Kohlrausch, Bettina; Zucco Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. WSI-Policy Brief. Nr. 40. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf, Abruf am 4.6.2020.
- Körner, Thomas; Marder-Puch, Katharina (2015): Der Mikrozensus im Vergleich mit anderen Arbeitsmarktstatistiken – Ergebnisunterschiede und Hintergründe seit 2011. In: Wirtschaft und Statistik, Bd. 4, S. 39–53.

- Körner, Thomas; Meinken, Holger; Puch, Katharina (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. In: *Wirtschaft und Statistik*, Bd. 1, S. 42–61.
- Körner, Thomas; Puch, Katharina; Frank, Thomas; Meinken, Holger (2011): Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigungsstatistik. In: *Wirtschaft und Statistik*, Bd. 11, S. 1065–1085.
- Kühnert, Michael (2012): Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany? In: *European Sociological Review*, 28. Jg., Nr. 5, S. 565–582.
- Kümmerling, Angelika (2015): Beschäftigungsentwicklung und Arbeitszeiten von Frauen in Deutschland—eine Erfolgsstory? In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 69. Jg., Nr. 1, S. 23–29.
- 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 Arbeitswissenschaften*, 70. Jg., Nr. 1, S. 46–54.
- Kümmerling, Angelika; Postels, Dominik; Slomka, Christine (2017): Zufriedenheit mit der Arbeitszeit – wie kann sie gelingen? Eine Analyse der Arbeitszeiten nach Geschlecht und Statusgruppen. In: *Forschungsförderung Working Paper*, Nr. 54. Düsseldorf http://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_054_2017.pdf, Abruf am 10.3.2020.
- Lang, Cornelia (2009): Erwerbsformen im Wandel. In: *Wirtschaft im Wandel*, 15. Jg., Nr. 4, S. 165–171.
- Lott, Yvonne (2017): Selbstorganisiertes Arbeiten als Ressource für Beschäftigte nutzen. Policy Brief, Nr. 3, Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_pb_003_2017.pdf, Abruf am 16.6.2020.
- Lüken, Stephan (2012): Die deutsche Erwerbstätigenrechnung für Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen und Arbeitsmarktstatistik – Erfahrungen aus sechs Jahrzehnten. In: *Wirtschaft und Statistik*, Bd. 5, S. 385–405.
- Mai, Christoph-Martin; Schwahn, Florian (2017): Erwerbsarbeit in Deutschland und Europa im Zeitraum 1991 bis 2016. In: *Wirtschaft und Statistik*, Bd. 3, S. 9–21.
- Meyer, Markus; Maisuradze, Maia; Schenkel, Antje (2019): Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2018 – Überblick. In: Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.). *Fehlzeiten-Report 2019. Schwerpunkt: Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, S. 413–477.
- Müller, Dana; Fuchs, Michaela (2020): Geschlechtsspezifische Ost-West-Unterschiede im Erwerbsverlauf. In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 69, Nr. 6/7, S. 445–466.
- Müller, Dana; Strauch, Katharina (2017): Identifying mothers in administrative data. *FDZ-Methodenreport*, Nr. 13.
- Müller, Kai-Uwe; Spies, C. Katharina; Tsiasioti, Chrysanthi; Wrohlich, Katharina; Bugelmayer, Elisabeth; Haywood, Luke; Peter, Frauke; Ringmann, Marko; Witzke, Sven (2013): *Evaluationsmodul: Förderung und Wohlergehen von Kindern*. DIW Berlin: Politikberatung kompakt, Bd. 73.

- Müller, Kai-Uwe; Spies, C. Katharina; Wrohlich, Katharina (2013): Rechtsanspruch auf Kitaplatz ab zweitem Lebensjahr: Erwerbsbeteiligung von Müttern wird steigen und Kinder können in ihrer Entwicklung profitieren. In: DIW-Wochenbericht, Jg. 80, Nr. 32, S. 3–12.
- Oberschachtsiek, Dirk; Scioch, Patrycja; Seysen, Christian; Heining, Jörg (2009): Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien IEBS * Handbuch für die IEBS in der Fassung 2008. FDZ-Datenreport Nr. 3.
- RWI (2015): Risiken atypischer Beschäftigungsformen für die berufliche Entwicklung und Erwerbseinkommen im Lebensverlauf. Endbericht. Forschungsvorhaben im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/SharedDocs/Downloads/Service/Studien/endbericht-risiken-atypischer-beschaef-tigung-2015.pdf?__blob=publicationFile&v=4, Abruf am 29.9.2020.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2009): Jahresgutachten 2008/2009: Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken, Wiesbaden.
- Samtleben, Claire; Schäper, Clara; Wrohlich, Katharina (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. DIW-Wochenbericht, Jg. 86, Nr. 35, S. 607–613.
- Schmelzer, Paul; Kurz, Karin; Schulze, Kerstin (2015): Einkommensnachteile von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen in Deutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 67. Jg., Nr. 4, S. 737–762.
- Schmidt, Tanja; Voss, Dorothea (2014): Arbeitsmarkt- und geschlechtsdifferenzielle Einflussfaktoren für die Ausübung einer geringfügigen Nebenbeschäftigung. In: Industrielle Beziehungen, S. 36–57.
- Schmitz, Sophia; Weinhardt, Felix (2020): Zuzug aus der ehemaligen DDR hatte positive Effekte auf den Beschäftigungsumfang westdeutscher Frauen. DIW-Wochenbericht, Jg. 87, Nr. 38, S. 707–711.
- Schober, Pia S. (2013): The parenthood effect on gender inequality: Explaining the change in paid and domestic work when British couples become parents. European Sociological Review, 29. Jg., Nr. 1, S. 74–85.
- Schrenker, Annekatrin; Zucco, Aline Zucco (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. DIW-Wochenbericht, Jg. 87, Nr. 10, S. 137–145.
- Schröder, Lothar; Urban, Hans-Jürgen (2017): Jahrbuch Gute Arbeit 2017. Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit. Bund-Verlag, Frankfurt.
- Schulten, Thorsten; Bauer, Götz; Föhr, Merle; Schmidt, Ulrich; Taube, Andrea; Wollensack, Monika; Ziouziou, Jasmina (2019): Tarifpolitischer Jahresbericht 2018. Informationen zur Tarifpolitik, WSI-Tarifarchiv, Düsseldorf
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017), Grundlagen: Methodenbericht – Revision der Beschäftigungsstatistik 2017, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaef-tigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Revision-der-Beschaef-tigungsstatistik-2017.pdf>, Abruf am 5.3.2020.

- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020a): Angezeigte und realisierte Kurzarbeit, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiiia7/kurzarbeit-zr2/kurzarbeit-zr2-d-0-xlsm.xlsm?_blob=publicationFile&v=1, Abruf am 08.10.2020.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) - Deutschland, Länder und Regionaldirektionen (Monatszahlen), Stichtag: 31.08.2020 https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202008/iiiia6/beschaeftigung-sozbe-monatsheft-wz/monatsheft-wz-d-0-202008-pdf.pdf?_blob=publicationFile&v=1, Abruf am 21.11.2020.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020c): Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe, Nürnberg, Juli 2020 https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/iiiia6/beschaeftigung-anue-anue/anue-d-0-201912-xlsm.xlsm?_blob=publicationFile&v=1, Abruf am 23.9.2020.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012): Arbeitsmärkte im Wandel. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, 2012.
- Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008, Wiesbaden <https://www.destatis.de/static/DE/dokumente/klassifikation-wz-2008-3100100089004.pdf>, Abruf am 23.9.2020.
- Statistisches Bundesamt (2014): Generalrevision 2014: Methodische Weiterentwicklung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. Tech. Report, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2018a): Finanzen und Steuern – Personal des öffentlichen Dienstes 2017, Fachserie 14 Reihe 6, https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publicationen/Downloads-Oeffentlicher-Dienst/personal-oeffentlicher-dienst-2140600177004.pdf?_blob=publicationFile&v=4, Abruf am 31.7.2019.
- Statistisches Bundesamt (2018b): Mikrozensus 2017 – Qualitätsbericht, https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/mikrozensus-2017.pdf?_blob=publicationFile&v=4, Abruf am 31.7.2019.
- Statistisches Bundesamt (2019): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Inlandsproduktberechnung Vierteljahresergebnisse, 2. Vierteljahr 2019, Fachserie 18 Reihe 1.2, https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/Publicationen/Downloads-Inlandsprodukt/inlandsprodukt-vierteljahr-pdf-2180120.pdf?_blob=publicationFile, Abruf am 11.9.2019.
- Statistisches Bundesamt (2020a): Erwerbstätigkeit: Abweichungen zwischen Erwerbstätigenrechnung und Mikrozensus bei der Zahl der Erwerbstätigen, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbsstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeuterungen-etr-zum-mz.html>, Abruf am 12.9.2019.
- Statistisches Bundesamt (2020b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt 2019. Fachserie 1 Reihe 4.1, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbsstaetigkeit/Publicationen/Downloads-Erwerbsstaetigkeit/erwerbsbeteiligung-bevoelkung-2010410197004.pdf?_blob=publicationFile, Abruf am 24.9.2020.

- Tölke, Angelika; Wirth, Heike (2013): Der Wandel partnerschaftlicher Erwerbsarrangements und das Wohlbefinden von Müttern und Vätern in Ost- und Westdeutschland. In: Zeitschrift für Sozialisation und Erziehung, 33. Jg., Heft 4, S. 365–383.
- Trappe, Heike (2013): Väterzeit – das Elterngeld als Beschleuniger von Gleichstellung? In: ZfF–Zeitschrift für Familienforschung/Journal of Family Research, 25. Jg., Nr. 2. S. 238–264.
- Vogel, Claudia (2009): Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 42. Jg., Nr. 2, S. 170–181.
- Walwei, Ulrich (2018): Silver Ager im Arbeitsmarktaufschwung: Wie steht es um die Qualität der Beschäftigung. In: Deutsche Rentenversicherung, 73. Jg., Nr. 2, S. 144–158.
- Walwei, Ulrich (2020): Corona-Krise: Der Staat alleine kann es nicht richten, In: IAB-Forum 15. Mai 2020, <https://www.iab-forum.de/corona-krise-der-staat-alleine-kann-es-nicht-richten/>, Abruf am 24.9.2020.
- Wanger, Susanne (2005): Frauen am Arbeitsmarkt: Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit. IAB-Kurzbericht Nr. 22.
- Wanger, Susanne (2006): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004. IAB-Forschungsbericht Nr. 2.
- Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht Nr. 9.
- Wanger, Susanne (2013): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in Deutschland * methodische Grundlagen und Ergebnisse der Arbeitszeitrechnung. In: Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv. AStA, Jg. 7, H. 1/2, S. 31–69.
- Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht Nr. 4.
- Wanger, Susanne; Hartl, Tobias; Zimmert, Franziska (2019): Revision der IAB-Arbeitszeitrechnung 2019. Grundlagen, methodische Weiterentwicklungen sowie ausgewählte Ergebnisse im Rahmen der Generalrevision 2019 der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. IAB-Forschungsbericht Nr. 7.
- Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2016): Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen: Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Information. IAB-Kurzbericht Nr. 8.
- Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2020): Wegen der Corona-Krise können viele Beschäftigte nicht zur Arbeit kommen, In: IAB-Forum 6. Mai 2020, <https://www.iab-forum.de/wegen-der-corona-krise-koennen-viele-beschaeftigte-nicht-zur-arbeit-kommen/>, Abruf am 24.9.2020.
- Wanger, Susanne; Weigand, Roland; Zapf, Ines (2014): Revision der IAB-Arbeitszeitrechnung 2014. Grundlagen, methodische Weiterentwicklungen sowie ausgewählte Ergebnisse im Rahmen der Revision der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. IAB-Forschungsbericht Nr. 9.
- Wanger, Susanne; Weigand, Roland; Zapf, Ines (2016): Measuring hours worked in Germany. Contents, data and methodological essentials of the IAB working time measurement concept. In: Journal for Labour Market Research, Jg. 49, Nr. 3, S. 213–238.

- Wanger, Susanne; Zapf, Ines (2018): For better or worse? * How more flexibility in working time arrangements and fatherhood affect men's working hours in Germany. IAB-Discussion Paper Nr. 9.
- Weber, Enzo (2015): The labour market in Germany: reforms, recession and robustness. In: *De Economist*, No. 163, S. 461–472.
- Weber, Enzo; Bauer, Anja; Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Zika, Gerd; Fitzenberger, Bernd; Walwei, Ulrich (2020): Deutschland vor einer schweren Rezession: Der Arbeitsmarkt gerät durch Corona massiv unter Druck. IAB-Kurzbericht Nr. 7.
- Weber, Enzo; Zimmert, Franziska (2018): Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst. IAB-Kurzbericht Nr. 13.
- Wingerter, Christian (2009): Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger. In: *Wirtschaft und Statistik*, Bd. 11, S. 1080–1098.
- Zapf, Ines (2016): Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilität. Arbeitsangebots- und -nachfrageseitige Faktoren von Überstunden und Arbeitszeitkonten. IAB-Bibliothek, Bd. 361, Bielefeld: Bertelsmann.
- Zinn, Sabine; Kreyenfeld, Michaela; Bayer, Michael (2020): Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf. DIW aktuell Nr. 51.

Anhang: Tabellen

Tabelle 20: Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Vollzeitbeschäftigte 1991 – 2019

		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Deutschland																														
Personen in 1000	Insges.	28.773	27.837	26.942	26.552	26.316	25.827	25.263	25.097	25.194	25.402	25.176	24.769	24.114	23.603	23.201	23.216	23.680	23.773	23.447	23.398	23.366	23.606	23.652	23.814	24.001	24.271	24.606	24.993	25.239
	Männer	18.672	18.125	17.649	17.372	17.228	16.862	16.512	16.406	16.403	16.394	16.197	15.883	15.454	15.135	14.851	14.902	15.232	15.377	15.130	15.097	15.284	15.457	15.514	15.666	15.857	16.073	16.335	16.642	16.838
	Frauen	10.101	9.712	9.293	9.179	9.088	8.964	8.751	8.691	8.791	9.008	8.979	8.886	8.660	8.468	8.350	8.314	8.448	8.396	8.317	8.301	8.082	8.149	8.138	8.148	8.144	8.198	8.271	8.351	8.401
Frauenanteile in %		35,1	34,9	34,5	34,6	34,5	34,7	34,6	34,6	34,9	35,5	35,7	35,9	35,9	35,9	36,0	35,8	35,7	35,3	35,5	35,5	34,6	34,5	34,4	34,2	33,9	33,8	33,6	33,4	33,3
<i>Entwicklung</i> (1991 = 100)	Insges.	100,0	96,7	93,6	92,3	91,5	89,8	87,8	87,2	87,6	88,3	87,5	86,1	83,8	82,0	80,6	80,7	82,3	82,6	81,5	81,3	81,2	82,0	82,2	82,8	83,4	84,4	85,5	86,9	87,7
	Männer	100,0	97,1	94,5	93,0	92,3	90,3	88,4	87,9	87,8	87,8	86,7	85,1	82,8	81,1	79,5	79,8	81,6	82,4	81,0	80,9	81,9	82,8	83,1	83,9	84,9	86,1	87,5	89,1	90,2
	Frauen	100,0	96,2	92,0	90,9	90,0	88,7	86,6	86,0	87,0	89,2	88,9	88,0	85,7	83,8	82,7	82,3	83,6	83,1	82,3	82,2	80,0	80,7	80,6	80,7	80,6	81,2	81,9	82,7	83,2
Jahresarbeitszeit in Stunden																														
Insges.	Insges.	1.639	1.673	1.653	1.657	1.656	1.657	1.664	1.676	1.672	1.659	1.657	1.656	1.660	1.675	1.664	1.694	1.695	1.688	1.638	1.666	1.681	1.659	1.649	1.656	1.659	1.652	1.646	1.645	1.639
	Männer	1.679	1.709	1.686	1.692	1.697	1.699	1.708	1.724	1.722	1.711	1.707	1.705	1.710	1.727	1.709	1.734	1.736	1.726	1.670	1.697	1.716	1.696	1.684	1.692	1.691	1.679	1.672	1.671	1.663
	Frauen	1.566	1.607	1.590	1.589	1.579	1.577	1.581	1.586	1.577	1.565	1.566	1.569	1.571	1.584	1.585	1.622	1.619	1.618	1.579	1.610	1.615	1.589	1.582	1.587	1.596	1.600	1.595	1.595	1.590
Frauen zu Männer (%)		93,3	94,0	94,3	93,9	93,1	92,8	92,6	92,0	91,6	91,5	91,8	92,0	91,9	91,7	92,8	93,5	93,3	93,7	94,6	94,9	94,1	93,7	94,0	93,8	94,4	95,3	95,4	95,5	95,6
<i>Entwicklung</i> (1991 = 100)	Insges.	100,0	102,1	100,8	101,1	101,0	101,1	101,5	102,2	102,0	101,2	101,1	101,0	101,3	102,2	101,5	103,3	103,4	103,0	99,9	101,6	102,6	101,2	100,6	101,0	101,2	100,8	100,4	100,4	100,0
	Männer	100,0	101,8	100,4	100,8	101,1	101,2	101,7	102,7	102,6	101,9	101,7	101,5	101,9	102,8	101,8	103,3	103,4	102,8	99,5	101,1	102,2	101,0	100,3	100,8	100,7	100,0	99,6	99,5	99,1
	Frauen	100,0	102,6	101,5	101,5	100,8	100,7	100,9	101,2	100,7	99,9	100,0	100,2	100,3	101,1	101,2	103,5	103,4	103,3	100,8	102,8	103,1	101,4	101,0	101,4	101,9	102,2	101,8	101,8	101,5
Arbeitsvolumen in Mio Stunden																														
Insges.	Insges.	47.168	46.572	44.531	43.988	43.584	42.784	42.029	42.062	42.114	42.147	41.714	41.015	40.035	39.543	38.616	39.325	40.125	40.129	38.396	38.982	39.288	39.159	39.001	39.445	39.807	40.107	40.508	41.122	41.363
	Männer	31.348	30.969	29.758	29.400	29.230	28.648	28.199	28.280	28.247	28.048	27.648	27.076	26.427	26.134	25.378	25.841	26.447	26.545	25.263	25.615	26.234	26.211	26.124	26.510	26.807	26.987	27.318	27.802	28.002
	Frauen	15.820	15.603	14.773	14.588	14.353	14.135	13.830	13.782	13.867	14.098	14.066	13.939	13.608	13.409	13.238	13.484	13.678	13.584	13.134	13.367	13.054	12.948	12.877	12.934	13.001	13.120	13.190	13.321	13.360
Frauenanteile in %		33,5	33,5	33,2	33,2	32,9	33,0	32,9	32,8	32,9	33,5	33,7	34,0	34,0	33,9	34,3	34,3	34,1	33,8	34,2	34,3	33,2	33,1	33,0	32,8	32,7	32,7	32,6	32,4	32,3
<i>Entwicklung</i> (1991 = 100)	Insges.	100,0	98,7	94,4	93,3	92,4	90,7	89,1	89,2	89,3	89,4	88,4	87,0	84,9	83,8	81,9	83,4	85,1	85,1	81,4	82,6	83,3	83,0	82,7	83,6	84,4	85,0	85,9	87,2	87,7
	Männer	100,0	98,8	94,9	93,8	93,2	91,4	90,0	90,2	90,1	89,5	88,2	86,4	84,3	83,4	81,0	82,4	84,4	84,7	80,6	81,7	83,7	83,6	83,3	84,6	85,5	86,1	87,1	88,7	89,3
	Frauen	100,0	98,6	93,4	92,2	90,7	89,3	87,4	87,1	87,7	89,1	88,9	88,1	86,0	84,8	83,7	85,2	86,5	85,9	83,0	84,5	82,5	81,8	81,4	81,8	82,2	82,9	83,4	84,2	84,5

Anmerkungen: Geringfügige Abweichungen der Summen durch Rundungen möglich, Inlandskonzept, abgestimmt auf VGR-Eckwerte.

Quelle: AZR AG, Stand: September 2020, Online verfügbar unter <https://www.iab.de/de/daten/iab-arbeitszeitrechnung.aspx>

Tabelle 21: Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Teilzeitbeschäftigte 1991 – 2019

		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Deutschland																														
Personen in 1000	Insges.	6.535	6.915	7.252	7.580	7.929	8.374	8.862	9.435	9.935	10.556	10.656	10.835	10.989	11.498	11.729	11.943	12.123	12.586	12.964	13.135	13.651	13.891	14.203	14.448	14.716	15.049	15.383	15.652	15.878
	Männer	883	959	1.012	1.060	1.232	1.417	1.627	1.887	2.142	2.386	2.429	2.495	2.599	2.842	2.950	3.035	3.081	3.177	3.292	3.403	3.477	3.540	3.626	3.688	3.714	3.834	3.976	4.080	4.162
	Frauen	5.652	5.956	6.240	6.520	6.697	6.957	7.235	7.547	7.793	8.170	8.227	8.340	8.389	8.656	8.778	8.908	9.042	9.409	9.672	9.733	10.174	10.351	10.577	10.760	11.002	11.215	11.407	11.571	11.716
Frauenanteile in %		86,5	86,1	86,0	86,0	84,5	83,1	81,6	80,0	78,4	77,4	77,2	77,0	76,3	75,3	74,8	74,6	74,6	74,8	74,6	74,1	74,5	74,5	74,5	74,5	74,8	74,5	74,2	73,9	73,8
<i>Entwicklung</i> (1991 = 100)	Insges.	100,0	105,8	111,0	116,0	121,3	128,1	135,6	144,4	152,0	161,5	163,0	165,8	168,1	175,9	179,5	182,7	185,5	192,6	198,4	201,0	208,9	212,6	217,3	221,1	225,2	230,3	235,4	239,5	243,0
	Männer	100,0	108,6	114,6	120,0	139,6	160,5	184,2	213,8	242,6	270,2	275,1	282,6	294,4	321,9	334,1	343,7	349,0	359,8	372,8	385,4	393,7	401,0	410,6	417,7	420,6	434,2	450,3	462,1	471,4
	Frauen	100,0	105,4	110,4	115,4	118,5	123,1	128,0	133,5	137,9	144,5	145,5	147,5	148,4	153,1	155,3	157,6	160,0	166,5	171,1	172,2	180,0	183,1	187,1	190,4	194,7	198,4	201,8	204,7	207,3
Jahresarbeitszeit in Stunden																														
	Insges.	703	683	676	675	676	667	657	661	655	643	644	645	644	644	660	685	687	701	690	714	721	717	719	731	741	749	757	761	766
	Männer	841	814	781	780	753	716	677	667	656	646	638	631	621	611	632	669	668	683	687	714	708	701	707	719	723	733	744	748	755
	Frauen	681	662	659	658	661	657	653	659	655	642	645	649	652	655	670	690	694	707	691	714	725	723	723	735	747	754	761	765	770
Frauen zu Männer (%)		81,0	81,3	84,5	84,4	87,8	91,8	96,5	98,8	99,9	99,5	101,1	102,9	104,9	107,2	106,0	103,1	103,9	103,5	100,6	100,1	102,4	103,1	102,2	102,2	103,4	102,9	102,3	102,3	102,0
<i>Entwicklung</i> (1991 = 100)	Insges.	100,0	97,2	96,2	96,0	96,1	94,9	93,5	94,0	93,2	91,5	91,5	91,8	91,7	91,6	93,9	97,4	97,7	99,7	98,2	101,6	102,6	102,0	102,2	104,0	105,4	106,5	107,7	108,2	109,0
	Männer	100,0	96,9	92,8	92,8	89,6	85,1	80,5	79,3	78,0	76,8	75,9	75,1	73,8	72,6	75,1	79,6	79,4	81,2	81,7	84,9	84,2	83,4	84,1	85,5	85,9	87,2	88,5	89,0	89,8
	Frauen	100,0	97,1	96,8	96,6	97,1	96,4	95,9	96,7	96,1	94,2	94,7	95,3	95,6	96,1	98,3	101,2	101,8	103,7	101,5	104,8	106,5	106,1	106,1	107,9	109,7	110,7	111,7	112,3	113,0
Arbeitsvolumen in Mio Stunden																														
	Insges.	4.593	4.722	4.904	5.118	5.357	5.584	5.826	6.232	6.509	6.786	6.857	6.988	7.081	7.403	7.742	8.175	8.327	8.820	8.948	9.379	9.842	9.965	10.208	10.563	10.903	11.266	11.642	11.905	12.164
	Männer	742	781	790	827	928	1.014	1.101	1.259	1.405	1.540	1.550	1.575	1.614	1.736	1.864	2.030	2.057	2.170	2.261	2.428	2.462	2.483	2.564	2.652	2.683	2.810	2.958	3.052	3.142
	Frauen	3.851	3.942	4.114	4.291	4.429	4.569	4.725	4.973	5.105	5.246	5.307	5.414	5.467	5.667	5.879	6.145	6.270	6.650	6.687	6.951	7.380	7.482	7.644	7.911	8.220	8.456	8.684	8.853	9.022
Frauenanteile in %		83,8	83,5	83,9	83,8	82,7	81,8	81,1	79,8	78,4	77,3	77,4	77,5	77,2	76,5	75,9	75,2	75,3	75,4	74,7	74,1	75,0	75,1	74,9	74,9	75,4	75,1	74,6	74,4	74,2
<i>Entwicklung</i> (1991 = 100)	Insges.	100,0	102,8	106,8	111,4	116,6	121,6	126,8	135,7	141,7	147,7	149,3	152,1	154,2	161,2	168,6	178,0	181,3	192,0	194,8	204,2	214,3	216,9	222,2	230,0	237,4	245,3	253,4	259,2	264,8
	Männer	100,0	105,2	106,4	111,4	125,0	136,6	148,3	169,6	189,2	207,5	208,7	212,1	217,4	233,9	251,0	273,5	277,1	292,3	304,6	327,1	331,7	334,5	345,4	357,2	361,4	378,6	398,4	411,2	423,3
	Frauen	100,0	102,4	106,8	111,4	115,0	118,7	122,7	129,1	132,6	136,2	137,8	140,6	142,0	147,2	152,7	159,6	162,8	172,7	173,6	180,5	191,6	194,3	198,5	205,4	213,5	219,6	225,5	229,9	234,3

Anmerkungen: Geringfügige Abweichungen der Summen durch Rundungen möglich, Inlandskonzept, abgestimmt auf VGR-Eckwerte.

Quelle: AZR AG, Stand: September 2020, Online verfügbar unter <https://www.iab.de/de/daten/iab-arbeitszeitrechnung.aspx>

Tabelle 22: Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Mehrfachbeschäftigte 1991 – 2019

		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Deutschland																															
Personen in 1000	Insges.	1.247	1.272	1.320	1.344	1.567	1.614	1.649	1.692	1.728	1.682	1.688	1.654	1.729	2.106	2.228	2.376	2.486	2.669	2.774	2.836	2.960	3.068	3.220	3.318	3.409	3.551	3.693	3.851	3.996	
	Männer	630	642	667	679	791	814	833	855	873	849	852	834	872	1.041	1.061	1.136	1.177	1.253	1.278	1.311	1.369	1.416	1.484	1.529	1.557	1.624	1.693	1.774	1.850	
	Frauen	617	630	653	664	776	799	816	836	855	833	836	820	857	1.065	1.167	1.240	1.309	1.416	1.496	1.526	1.591	1.652	1.736	1.789	1.852	1.927	2.001	2.077	2.146	
Frauenanteil in %		49,5	49,5	49,5	49,4	49,5	49,5	49,5	49,4	49,5	49,5	49,5	49,6	49,6	50,6	52,4	52,2	52,7	53,1	53,9	53,8	53,8	53,9	53,9	54,3	54,3	54,2	53,9	53,7		
Entwicklung (1991 = 100)	Insges.	100,0	102,0	105,8	107,8	125,7	129,4	132,3	135,7	138,6	134,9	135,4	132,7	138,7	168,9	178,7	190,6	199,4	214,1	222,5	227,5	237,4	246,1	258,2	266,2	273,4	284,8	296,2	308,9	320,5	
	Männer	100,0	102,0	105,9	107,9	125,6	129,3	132,2	135,8	138,6	134,8	135,3	132,5	138,5	165,3	168,5	180,4	186,9	198,9	202,9	208,1	217,3	224,8	235,6	242,8	247,2	257,8	268,8	281,8	293,7	
	Frauen	100,0	102,1	105,8	107,7	125,7	129,6	132,3	135,6	138,5	135,0	135,5	132,9	138,9	172,5	189,2	201,0	212,2	229,5	242,5	247,3	257,9	267,7	281,4	290,0	300,2	312,3	324,3	336,6	347,8	
Jahresarbeitszeit in Stunden	Insges.	366	373	366	363	359	353	352	355	352	347	347	344	344	352	341	343	344	341	332	336	328	318	314	309	306	304	293	290	289	
	Männer	388	377	382	382	376	373	364	362	362	360	358	353	355	366	354	350	347	347	342	343	335	328	317	304	301	302	293	287	287	
	Frauen	344	369	349	344	342	333	340	349	343	334	328	333	333	339	330	337	342	335	323	330	323	310	311	313	311	305	294	293	290	
Frauen zu Männer (%)		88,6	97,9	91,4	90,2	91,0	89,2	93,6	96,6	94,7	92,6	91,7	94,3	93,8	92,7	93,2	96,2	98,7	96,6	94,4	96,3	94,6	98,1	103,0	103,2	101,0	100,5	102,3	100,9		
Entwicklung (1991 = 100)	Insges.	100,0	101,8	100,1	99,3	98,2	96,5	96,2	97,1	96,3	94,9	94,9	93,9	94,1	96,2	93,3	93,8	94,1	93,2	90,7	91,8	89,7	87,0	85,8	84,4	83,7	83,0	80,2	79,3	79,0	
	Männer	100,0	97,1	98,6	98,4	97,0	96,2	93,7	93,2	93,2	92,9	92,3	91,1	91,6	94,3	91,3	90,3	89,4	89,5	88,2	88,4	86,4	84,5	81,8	78,4	77,6	77,8	75,4	73,9	74,1	
	Frauen	100,0	107,3	101,7	100,2	99,6	96,9	99,0	101,6	99,7	97,1	95,5	97,0	97,0	98,6	96,0	98,1	99,6	97,6	94,0	96,0	93,9	90,3	90,6	91,1	90,4	88,8	85,6	85,3	84,4	
Arbeitsvolumen in Mio Stunden	Insges.	456	474	483	488	563	570	580	601	609	584	581	568	595	741	761	816	856	910	920	953	972	976	1.011	1.025	1.043	1.078	1.084	1.118	1.154	
	Männer	244	242	255	259	297	304	303	309	316	306	305	295	310	381	376	398	408	435	437	449	458	464	471	465	468	490	495	509	532	
	Frauen	212	232	228	229	265	266	278	292	293	278	274	273	286	361	385	418	448	475	483	503	513	512	540	560	575	588	588	609	623	
Frauenanteile in %		46,5	49,0	47,2	46,9	47,2	46,7	47,8	48,6	48,1	47,6	47,2	48,1	48,0	48,7	50,6	51,2	52,3	52,2	52,5	52,9	52,8	52,5	53,4	54,6	55,1	54,5	54,3	54,5	53,9	
Entwicklung (1991 = 100)	Insges.	100,0	103,9	105,9	107,0	123,4	124,9	127,2	131,8	133,4	128,0	127,4	124,5	130,5	162,5	166,7	178,8	187,7	199,4	201,7	208,8	213,0	214,0	221,7	224,6	228,7	236,3	237,5	245,0	253,0	
	Männer	100,0	99,0	104,4	106,2	121,8	124,4	124,0	126,6	129,3	125,3	124,8	120,7	126,9	155,9	153,8	162,9	167,2	178,1	178,9	183,9	187,7	190,0	192,8	190,3	191,8	200,7	202,7	208,3	217,7	
	Frauen	100,0	109,5	107,6	107,9	125,2	125,5	131,0	137,8	138,1	131,2	129,4	128,9	134,7	170,1	181,6	197,1	211,3	223,9	228,0	237,5	242,1	241,6	254,9	264,1	271,3	277,2	277,5	287,2	293,7	

Anmerkungen: Geringfügige Abweichungen der Summen durch Rundungen möglich, Inlandskonzept, abgestimmt auf VGR-Eckwerte.

Quelle: AZR AG, Stand: September 2020, Online verfügbar unter <https://www.iab.de/de/daten/iab-arbeitszeitrechnung.aspx>

Tabelle 23: Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Beschäftigte gesamt (Voll und Teilzeit inkl. Nebenjobs)* 1991 – 2019

		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Deutschland																															
Personen in 1000	Insges.	35.308	34.752	34.194	34.132	34.245	34.201	34.125	34.532	35.129	35.958	35.832	35.604	35.103	35.101	34.930	35.159	35.803	36.359	36.411	36.533	37.017	37.497	37.855	38.262	38.717	39.320	39.989	40.645	41.117	
	Männer	19.555	19.084	18.661	18.432	18.460	18.280	18.139	18.293	18.545	18.779	18.626	18.378	18.054	17.978	17.801	17.936	18.313	18.553	18.422	18.500	18.761	18.997	19.140	19.354	19.570	19.907	20.311	20.723	21.000	
	Frauen	15.753	15.668	15.533	15.700	15.785	15.921	15.986	16.239	16.584	17.179	17.206	17.226	17.049	17.123	17.129	17.223	17.490	17.806	17.989	18.033	18.256	18.500	18.715	18.908	19.147	19.413	19.678	19.922	20.117	
Frauenanteil in %		44,6	45,1	45,4	46,0	46,1	46,6	46,8	47,0	47,2	47,8	48,0	48,4	48,6	48,8	49,0	49,0	48,8	49,0	49,4	49,4	49,3	49,3	49,4	49,4	49,5	49,4	49,2	49,0	48,9	
Entwicklung (1991 = 100)	Insges.	100,0	98,4	96,8	96,7	97,0	96,9	96,6	97,8	99,5	101,8	101,5	100,8	99,4	99,4	98,9	99,6	101,4	103,0	103,1	103,5	104,8	106,2	107,2	108,4	109,7	111,4	113,3	115,1	116,5	
	Männer	100,0	97,6	95,4	94,3	94,4	93,5	92,8	93,5	94,8	96,0	95,2	94,0	92,3	91,9	91,0	91,7	93,7	94,9	94,2	94,6	95,9	97,1	97,9	99,0	100,1	101,8	103,9	106,0	107,4	
	Frauen	100,0	99,5	98,6	99,7	100,2	101,1	101,5	103,1	105,3	109,0	109,2	109,3	108,2	108,7	108,7	109,3	111,0	113,0	114,2	114,5	115,9	117,4	118,8	120,0	121,5	123,2	124,9	126,5	127,7	
Jahresarbeitszeit in Stunden	Insges.	1.479	1.490	1.460	1.453	1.446	1.431	1.419	1.416	1.402	1.377	1.372	1.364	1.359	1.359	1.349	1.374	1.377	1.371	1.326	1.350	1.354	1.336	1.327	1.334	1.337	1.334	1.331	1.332	1.330	
	Männer	1.654	1.676	1.651	1.654	1.650	1.639	1.632	1.632	1.616	1.592	1.584	1.575	1.570	1.571	1.551	1.576	1.579	1.571	1.518	1.540	1.554	1.535	1.524	1.531	1.531	1.521	1.515	1.514	1.508	
	Frauen	1.262	1.262	1.231	1.217	1.207	1.192	1.178	1.173	1.162	1.142	1.142	1.139	1.136	1.135	1.139	1.164	1.166	1.163	1.129	1.155	1.147	1.132	1.125	1.132	1.138	1.142	1.142	1.144	1.144	
Frauen zu Männer (%)		76,3	75,3	74,6	73,6	73,1	72,7	72,2	71,9	71,9	71,8	72,1	72,3	72,2	73,4	73,9	73,9	74,0	74,4	75,0	73,8	73,8	73,9	74,0	74,4	75,0	75,3	75,6	75,8		
Entwicklung (1991 = 100)	Insges.	100,0	100,7	98,7	98,2	97,7	96,8	96,0	95,7	94,8	93,1	92,8	92,2	91,9	91,9	91,2	92,9	93,1	92,7	89,6	91,3	91,5	90,3	89,7	90,2	90,4	90,2	90,0	90,1	89,9	
	Männer	100,0	101,4	99,8	100,0	99,8	99,1	98,7	98,7	97,7	96,3	95,8	95,2	95,0	95,0	93,8	95,3	95,5	95,0	91,8	93,1	94,0	92,8	92,1	92,6	92,6	92,0	91,6	91,5	91,2	
	Frauen	100,0	100,0	97,5	96,4	95,6	94,4	93,3	92,9	92,0	90,5	90,5	90,3	90,0	89,9	90,2	92,2	92,4	92,1	89,4	91,5	90,9	89,7	89,2	89,7	90,2	90,5	90,4	90,6	90,6	
Arbeitsvolumen in Mio Stunden	Insges.	52.218	51.769	49.918	49.594	49.504	48.937	48.435	48.894	49.232	49.517	49.152	48.572	47.711	47.687	47.119	48.316	49.308	49.858	48.265	49.314	50.102	50.100	50.220	51.032	51.754	52.451	53.233	54.145	54.681	
	Männer	32.335	31.992	30.803	30.486	30.456	29.966	29.602	29.848	29.968	29.895	29.504	28.946	28.350	28.251	27.617	28.269	28.912	29.150	27.961	28.492	29.155	29.158	29.159	29.627	29.958	30.287	30.771	31.363	31.677	
	Frauen	19.883	19.777	19.115	19.108	19.048	18.971	18.833	19.046	19.264	19.622	19.648	19.626	19.360	19.436	19.502	20.047	20.396	20.708	20.304	20.822	20.947	20.942	21.061	21.405	21.796	22.164	22.462	22.783	23.005	
Frauenanteile in %		38,1	38,2	38,3	38,5	38,5	38,8	38,9	39,0	39,1	39,6	40,0	40,4	40,6	40,8	41,4	41,5	41,4	41,5	42,1	42,2	41,8	41,8	41,9	41,9	42,1	42,3	42,2	42,1	42,1	
Entwicklung (1991 = 100)	Insges.	100,0	99,1	95,6	95,0	94,8	93,7	92,8	93,6	94,3	94,8	94,1	93,0	91,4	91,3	90,2	92,5	94,4	95,5	92,4	94,4	95,9	95,9	96,2	97,7	99,1	100,4	101,9	103,7	104,7	
	Männer	100,0	98,9	95,3	94,3	94,2	92,7	91,5	92,3	92,7	92,5	91,2	89,5	87,7	87,4	85,4	87,4	89,4	90,2	86,5	88,1	90,2	90,2	90,2	91,6	92,7	93,7	95,2	97,0	98,0	
	Frauen	100,0	99,5	96,1	96,1	95,8	95,4	94,7	95,8	96,9	98,7	98,8	98,7	97,4	97,8	98,1	100,8	102,6	104,1	102,1	104,7	105,4	105,3	105,9	107,7	109,6	111,5	113,0	114,6	115,7	

Anmerkungen: Geringfügige Abweichungen der Summen durch Rundungen möglich, Inlandskonzept, abgestimmt auf VGR-Eckwerte.

* Das Arbeitsvolumen enthält neben dem der Voll- und Teilzeitbeschäftigten zusätzlich auch das der Mehrfachbeschäftigten.

Quelle: AZR AG, Stand: September 2020, Online verfügbar unter <https://www.iab.de/de/daten/iab-arbeitszeitrechnung.aspx>

Tabelle 24: Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Teilzeitquoten und -relationen der Beschäftigten 1991 – 2019

		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Deutschland																														
Personen Teilzeitquoten in %	Insges.	18,5	19,9	21,2	22,2	23,2	24,5	26,0	27,3	28,3	29,4	29,7	30,4	31,3	32,8	33,6	34,0	33,9	34,6	35,6	36,0	36,9	37,0	37,5	37,8	38,0	38,3	38,5	38,5	38,6
	Männer	4,5	5,0	5,4	5,8	6,7	7,8	9,0	10,3	11,6	12,7	13,0	13,6	14,4	15,8	16,6	16,9	16,8	17,1	17,9	18,4	18,5	18,6	18,9	19,1	19,0	19,3	19,6	19,7	19,8
	Frauen	35,9	38,0	40,2	41,5	42,4	43,7	45,3	46,5	47,0	47,6	47,8	48,4	49,2	50,5	51,2	51,7	51,7	52,8	53,8	54,0	55,7	56,0	56,5	56,9	57,5	57,8	58,0	58,1	58,2
Jahresarbeitszeit Relation Teilzeit zu Vollzeit (%)	Insges.	42,9	40,8	40,9	40,7	40,8	40,3	39,5	39,4	39,2	38,7	38,8	39,0	38,8	38,4	39,7	40,4	40,5	41,5	42,1	42,9	42,9	43,2	43,6	44,1	44,7	45,3	46,0	46,2	46,7
	Männer	50,1	47,7	46,3	46,1	44,4	42,1	39,6	38,7	38,1	37,7	37,4	37,0	36,3	35,4	37,0	38,6	38,4	39,6	41,1	42,1	41,3	41,4	42,0	42,5	42,7	43,7	44,5	44,8	45,4
	Frauen	43,5	41,2	41,5	41,4	41,9	41,7	41,3	41,5	41,5	41,0	41,2	41,4	41,5	41,3	42,2	42,5	42,8	43,7	43,8	44,3	44,9	45,5	45,7	46,3	46,8	47,1	47,7	48,0	48,4
Arbeitsvolumen Teilzeitanteil in %	Insges.	8,9	9,2	9,9	10,4	10,9	11,5	12,2	12,9	13,4	13,9	14,1	14,6	15,0	15,8	16,7	17,2	17,2	18,0	18,9	19,4	20,0	20,3	20,7	21,1	21,5	21,9	22,3	22,5	22,7
	Männer	2,3	2,5	2,6	2,7	3,1	3,4	3,8	4,3	4,7	5,2	5,3	5,5	5,8	6,2	6,8	7,3	7,2	7,6	8,2	8,7	8,6	8,7	8,9	9,1	9,1	9,4	9,8	9,9	10,1
	Frauen	19,6	20,2	21,8	22,7	23,6	24,4	25,5	26,5	26,9	27,1	27,4	28,0	28,7	29,7	30,8	31,3	31,4	32,9	33,7	34,2	36,1	36,6	37,2	38,0	38,7	39,2	39,7	39,9	40,3

Anmerkungen: Inlandskonzept, abgestimmt auf VGR-Eckwerte.

Quelle: AZR AG, Stand: September 2020, Online verfügbar unter <https://www.iab.de/de/daten/iab-arbeitszeitrechnung.aspx>

Tabelle 25: Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Selbstständige und mithelfende Familienangehörige 1991 – 2019

		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Deutschland																														
Personen in 1000	Insges.	3.563	3.608	3.669	3.747	3.797	3.856	3.915	3.963	3.991	4.013	4.027	4.062	4.134	4.261	4.381	4.436	4.469	4.479	4.492	4.515	4.527	4.522	4.495	4.459	4.405	4.341	4.273	4.223	4.152
	Männer	2.349	2.382	2.426	2.482	2.524	2.599	2.659	2.676	2.737	2.748	2.694	2.714	2.764	2.835	2.870	2.913	2.898	2.935	2.979	3.005	3.001	3.025	2.981	2.939	2.923	2.864	2.810	2.784	2.748
	Frauen	1.214	1.226	1.243	1.265	1.273	1.257	1.256	1.287	1.254	1.265	1.333	1.348	1.370	1.426	1.511	1.523	1.571	1.544	1.513	1.510	1.526	1.497	1.514	1.520	1.482	1.477	1.463	1.439	1.404
Frauenanteile in %		34,1	34,0	33,9	33,8	33,5	32,6	32,1	32,5	31,4	31,5	33,1	33,2	33,1	33,5	34,5	34,3	35,1	34,5	33,7	33,4	33,7	33,1	33,7	34,1	33,6	34,0	34,2	34,1	33,8
<i>Entwicklung</i> (1991 = 100)	Insges.	100,0	101,3	103,0	105,2	106,6	108,2	109,9	111,2	112,0	112,6	113,0	114,0	116,0	119,6	123,0	124,5	125,4	125,7	126,1	126,7	127,1	126,9	126,2	125,1	123,6	121,8	119,9	118,5	116,5
	Männer	100,0	101,4	103,3	105,7	107,5	110,6	113,2	113,9	116,5	117,0	114,7	115,5	117,7	120,7	122,2	124,0	123,4	125,0	126,8	127,9	127,8	128,8	126,9	125,1	124,4	121,9	119,6	118,5	117,0
	Frauen	100,0	101,0	102,4	104,2	104,8	103,5	103,5	106,0	103,2	104,2	109,8	111,0	112,8	117,4	124,5	125,4	129,4	127,2	124,6	124,3	125,7	123,3	124,7	125,2	122,1	121,6	120,5	118,5	115,6
Jahresarbeitszeit in Stunden																														
in Stunden	Insges.	2.299	2.292	2.289	2.298	2.297	2.279	2.278	2.277	2.284	2.262	2.227	2.191	2.159	2.135	2.098	2.079	2.070	2.065	2.049	2.040	2.027	2.004	1.984	1.972	1.966	1.954	1.931	1.914	1.906
	Männer	2.522	2.513	2.508	2.515	2.514	2.496	2.496	2.504	2.500	2.472	2.449	2.416	2.378	2.351	2.328	2.314	2.315	2.302	2.266	2.245	2.236	2.204	2.182	2.168	2.150	2.142	2.123	2.101	2.081
	Frauen	1.868	1.862	1.861	1.873	1.868	1.830	1.815	1.805	1.814	1.806	1.779	1.738	1.717	1.704	1.660	1.630	1.619	1.614	1.623	1.632	1.616	1.599	1.596	1.594	1.601	1.590	1.562	1.554	1.564
Frauen zu Männer (%)		74,1	74,1	74,2	74,5	74,3	73,3	72,7	72,1	72,6	73,0	72,6	71,9	72,2	72,5	71,3	70,5	69,9	70,1	71,6	72,7	72,3	72,6	73,2	73,5	74,5	74,2	73,6	74,0	75,1
<i>Entwicklung</i> (1991 = 100)	Insges.	100,0	99,7	99,6	100,0	99,9	99,1	99,1	99,0	99,4	98,4	96,9	95,3	93,9	92,9	91,3	90,4	90,1	89,8	89,2	88,7	88,2	87,2	86,3	85,8	85,5	85,0	84,0	83,3	82,9
	Männer	100,0	99,7	99,5	99,7	99,7	99,0	99,0	99,3	99,1	98,0	97,1	95,8	94,3	93,2	92,3	91,7	91,8	91,3	89,9	89,0	88,7	87,4	86,5	86,0	85,3	84,9	84,2	83,3	82,5
	Frauen	100,0	99,7	99,6	100,3	100,0	98,0	97,2	96,7	97,1	96,7	95,2	93,1	91,9	91,2	88,9	87,3	86,7	86,4	86,9	87,4	86,5	85,6	85,5	85,3	85,7	85,1	83,6	83,2	83,7
Arbeitsvolumen in Mio Stunden																														
in Mio Stunden	Insges.	8.190	8.269	8.397	8.610	8.722	8.786	8.917	9.023	9.116	9.078	8.967	8.901	8.924	9.096	9.191	9.223	9.252	9.248	9.206	9.210	9.177	9.062	8.920	8.795	8.658	8.482	8.250	8.084	7.915
	Männer	5.923	5.986	6.084	6.242	6.345	6.485	6.637	6.700	6.842	6.795	6.598	6.558	6.572	6.667	6.682	6.740	6.709	6.757	6.750	6.746	6.710	6.668	6.503	6.372	6.285	6.135	5.964	5.847	5.720
	Frauen	2.268	2.283	2.313	2.369	2.377	2.301	2.280	2.323	2.274	2.284	2.371	2.343	2.352	2.429	2.509	2.483	2.543	2.491	2.456	2.463	2.467	2.394	2.417	2.423	2.373	2.348	2.286	2.236	2.195
Frauenanteile in %		27,7	27,6	27,5	27,5	27,3	26,2	25,6	25,7	24,9	25,2	26,4	26,3	26,4	26,7	27,3	26,9	27,5	26,9	26,7	26,7	26,9	26,4	27,1	27,5	27,4	27,7	27,7	27,7	27,7
<i>Entwicklung</i> (1991 = 100)	Insges.	100,0	101,0	102,5	105,1	106,5	107,3	108,9	110,2	111,3	110,8	109,5	108,7	109,0	111,1	112,2	112,6	113,0	112,9	112,4	112,4	112,0	110,6	108,9	107,4	105,7	103,6	100,7	98,7	96,6
	Männer	100,0	101,1	102,7	105,4	107,1	109,5	112,1	113,1	115,5	114,7	111,4	110,7	111,0	112,6	112,8	113,8	113,3	114,1	114,0	113,9	113,3	112,6	109,8	107,6	106,1	103,6	100,7	98,7	96,6
	Frauen	100,0	100,7	102,0	104,5	104,8	101,5	100,5	102,4	100,3	100,7	104,6	103,3	103,7	107,1	110,6	109,5	112,1	109,9	108,3	108,6	108,8	105,6	106,6	106,8	104,7	103,5	100,8	98,6	96,8

Anmerkungen: Geringfügige Abweichungen der Summen durch Rundungen möglich, Inlandskonzept, abgestimmt auf VGR-Eckwerte.

Quelle: AZR AG, Stand: September 2020, Online verfügbar unter <https://www.iab.de/de/daten/iab-arbeitszeitrechnung.aspx>

Tabelle 26: Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Erwerbstätige 1991 – 2019

		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Deutschland																														
Personen in 1000	Insges.	38.871	38.360	37.863	37.879	38.042	38.057	38.040	38.495	39.120	39.971	39.859	39.666	39.237	39.362	39.311	39.595	40.272	40.838	40.903	41.048	41.544	42.019	42.350	42.721	43.122	43.661	44.262	44.868	45.269
	Männer	21.904	21.466	21.086	20.915	20.985	20.878	20.798	20.970	21.282	21.527	21.319	21.092	20.818	20.813	20.671	20.850	21.212	21.488	21.400	21.505	21.762	22.022	22.121	22.293	22.493	22.771	23.121	23.506	23.748
	Frauen	16.967	16.894	16.777	16.964	17.057	17.179	17.242	17.525	17.838	18.444	18.539	18.574	18.419	18.549	18.640	18.745	19.060	19.350	19.503	19.543	19.782	19.997	20.229	20.428	20.629	20.890	21.141	21.362	21.521
Frauenanteile in %		43,7	44,0	44,3	44,8	44,8	45,1	45,3	45,5	45,6	46,1	46,5	46,8	46,9	47,1	47,4	47,3	47,3	47,4	47,7	47,6	47,6	47,6	47,8	47,8	47,8	47,8	47,8	47,6	47,5
Entwicklung (1991 = 100)	Insges.	100,0	98,7	97,4	97,4	97,9	97,9	97,9	99,0	100,6	102,8	102,5	102,0	100,9	101,3	101,1	101,9	103,6	105,1	105,2	105,6	106,9	108,1	109,0	109,9	110,9	112,3	113,9	115,4	116,5
	Männer	100,0	98,0	96,3	95,5	95,8	95,3	95,0	95,7	97,2	98,3	97,3	96,3	95,0	95,0	94,4	95,2	96,8	98,1	97,7	98,2	99,4	100,5	101,0	101,8	102,7	104,0	105,6	107,3	108,4
	Frauen	100,0	99,6	98,9	100,0	100,5	101,2	101,6	103,3	105,1	108,7	109,3	109,5	108,6	109,3	109,9	110,5	112,3	114,0	114,9	115,2	116,6	117,9	119,2	120,4	121,6	123,1	124,6	125,9	126,8
Jahresarbeitszeit in Stunden																														
in Stunden	Insges.	1.554	1.565	1.540	1.537	1.531	1.517	1.508	1.505	1.492	1.466	1.458	1.449	1.443	1.443	1.432	1.453	1.454	1.447	1.405	1.426	1.427	1.408	1.397	1.400	1.401	1.396	1.389	1.387	1.383
	Männer	1.747	1.769	1.749	1.756	1.754	1.746	1.743	1.743	1.730	1.704	1.693	1.683	1.678	1.678	1.659	1.679	1.679	1.671	1.622	1.639	1.648	1.627	1.612	1.615	1.611	1.600	1.589	1.583	1.575
	Frauen	1.306	1.306	1.277	1.266	1.256	1.238	1.225	1.219	1.207	1.188	1.188	1.183	1.179	1.179	1.181	1.202	1.204	1.199	1.167	1.192	1.184	1.167	1.161	1.166	1.172	1.173	1.171	1.171	1.171
Frauen zu Männer (%)		74,7	73,8	73,0	72,1	71,6	70,9	70,3	70,0	69,8	69,7	70,1	70,3	70,3	70,3	71,2	71,6	71,7	71,7	71,9	72,7	71,8	71,7	72,0	72,2	72,7	73,4	73,7	74,0	74,4
Entwicklung (1991 = 100)	Insges.	100,0	100,7	99,1	98,9	98,5	97,6	97,0	96,8	96,0	94,3	93,8	93,2	92,9	92,8	92,2	93,5	93,6	93,1	90,4	91,7	91,8	90,6	89,9	90,1	90,1	89,8	89,4	89,2	89,0
	Männer	100,0	101,3	100,2	100,5	100,4	100,0	99,8	99,8	99,0	97,6	97,0	96,4	96,0	96,1	95,0	96,1	96,1	95,7	92,9	93,8	94,4	93,1	92,3	92,5	92,3	91,6	91,0	90,6	90,2
	Frauen	100,0	100,0	97,8	97,0	96,2	94,9	93,8	93,4	92,5	91,0	91,0	90,6	90,3	90,3	90,4	92,1	92,2	91,8	89,4	91,3	90,7	89,4	88,9	89,3	89,7	89,9	89,7	89,7	89,7
Arbeitsvolumen in Mio Stunden																														
in Mio Stunden	Insges.	60.408	60.037	58.316	58.204	58.226	57.723	57.352	57.918	58.348	58.595	58.119	57.473	56.635	56.783	56.310	57.539	58.559	59.106	57.471	58.524	59.279	59.162	59.140	59.827	60.412	60.933	61.483	62.229	62.596
	Männer	38.257	37.978	36.887	36.728	36.801	36.451	36.240	36.548	36.810	36.689	36.101	35.503	34.922	34.918	34.300	35.009	35.621	35.907	34.711	35.239	35.866	35.826	35.663	35.999	36.243	36.422	36.735	37.210	37.396
	Frauen	22.151	22.060	21.429	21.476	21.425	21.272	21.113	21.369	21.538	21.906	22.019	21.969	21.712	21.865	22.010	22.530	22.939	23.199	22.760	23.285	23.414	23.336	23.478	23.828	24.169	24.512	24.748	25.019	25.200
Frauenanteile in %		36,7	36,7	36,7	36,9	36,8	36,9	36,8	36,9	37,4	37,9	38,2	38,3	38,5	39,1	39,2	39,2	39,2	39,6	39,8	39,5	39,4	39,7	39,8	40,0	40,2	40,3	40,2	40,2	40,3
Entwicklung (1991 = 100)	Insges.	100,0	99,4	96,5	96,4	96,4	95,6	94,9	95,9	96,6	97,0	96,2	95,1	93,8	94,0	93,2	95,2	96,9	97,8	95,1	96,9	98,1	97,9	97,9	99,0	100,0	100,9	101,8	103,0	103,6
	Männer	100,0	99,3	96,4	96,0	96,2	95,3	94,7	95,5	96,2	95,9	94,4	92,8	91,3	91,3	89,7	91,5	93,1	93,9	90,7	92,1	93,7	93,6	93,2	94,1	94,7	95,2	96,0	97,3	97,7
	Frauen	100,0	99,6	96,7	97,0	96,7	96,0	95,3	96,5	97,2	98,9	99,4	99,2	98,0	98,7	99,4	101,7	103,6	104,7	102,7	105,1	105,7	105,3	106,0	107,6	109,1	110,7	111,7	112,9	113,8

Anmerkungen: Geringfügige Abweichungen der Summen durch Rundungen möglich, Inlandskonzept, abgestimmt auf VGR-Eckwerte.

Quelle: AZR AG, Stand: September 2020, Online verfügbar unter <https://www.iab.de/de/daten/iab-arbeitszeitrechnung.aspx>

Tabelle 27: Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Quoten und -relationen der Selbstständigen und Mithelfenden an allen Erwerbstätigen 1991 – 2019

		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Deutschland																															
Personen	Insges.	9,2	9,4	9,7	9,9	10,0	10,1	10,3	10,3	10,2	10,0	10,1	10,2	10,5	10,8	11,1	11,2	11,1	11,0	11,0	10,9	10,8	10,6	10,4	10,2	9,9	9,7	9,4	9,2		
	Quoten S+M in %	Männer	10,7	11,1	11,5	11,9	12,0	12,4	12,8	12,8	12,9	12,8	12,6	12,9	13,3	13,6	13,9	14,0	13,7	13,7	13,9	14,0	13,8	13,7	13,5	13,2	13,0	12,6	12,2	11,8	11,6
	Frauen	7,2	7,3	7,4	7,5	7,5	7,3	7,3	7,3	7,0	6,9	7,2	7,3	7,4	7,7	8,1	8,1	8,2	8,0	7,8	7,7	7,7	7,5	7,5	7,4	7,2	7,1	6,9	6,7	6,5	
Jahresarbeitszeit	Insges.	147,9	146,4	148,6	149,5	150,1	150,2	151,1	151,3	153,1	154,3	152,7	151,2	149,6	148,0	146,5	143,1	142,4	142,7	145,9	143,1	142,1	142,3	142,1	140,8	140,3	140,0	139,0	138,0	137,9	
	Relation S+M	Männer	144,4	142,0	143,4	143,2	143,3	142,9	143,3	143,6	144,5	145,1	144,6	143,6	141,7	140,2	140,3	137,8	137,8	137,8	139,7	137,0	135,7	135,5	135,3	134,3	133,4	133,9	133,6	132,7	132,2
	Frauen	143,1	142,6	145,7	147,9	148,7	147,8	148,2	148,1	150,2	152,0	149,7	146,9	145,6	144,5	140,6	135,7	134,5	134,6	139,1	136,9	136,6	137,1	137,5	136,7	136,7	135,5	133,4	132,7	133,5	
Arbeitsvolumen	Insges.	13,6	13,8	14,4	14,8	15,0	15,2	15,5	15,6	15,6	15,5	15,4	15,5	15,8	16,0	16,3	16,0	15,8	15,6	16,0	15,7	15,5	15,3	15,1	14,7	14,3	13,9	13,4	13,0	12,6	
	Anteil S+M in %	Männer	15,5	15,8	16,5	17,0	17,2	17,8	18,3	18,3	18,6	18,5	18,3	18,5	18,8	19,1	19,5	19,3	18,8	18,8	19,4	19,1	18,7	18,6	18,2	17,7	17,3	16,8	16,2	15,7	15,3
	Frauen	10,2	10,3	10,8	11,0	11,1	10,8	10,8	10,9	10,6	10,4	10,8	10,7	10,8	11,1	11,4	11,0	11,1	10,7	10,8	10,6	10,5	10,3	10,3	10,2	9,8	9,6	9,2	8,9	8,7	

Anmerkungen: Inlandskonzept, abgestimmt auf VGR-Eckwerte.

Quelle: AZR AG, Stand: September 2020, Online verfügbar unter <https://www.iab.de/de/daten/iab-arbeitszeitrechnung.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 16|2020

Veröffentlichungsdatum

14. Dezember 2020

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet.

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb1620.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Website

www.iab.de

ISSN

2195-2655

Rückfragen zum Inhalt

Susanne Wanger

Telefon: 0911 179-3024

E-Mail: susanne.wanger@iab.de