

Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017

Allmendinger, Jutta; Haarbrücker, Julia

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Allmendinger, J., & Haarbrücker, J. (2017). *Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017*. (Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, P 2017-002). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH. <https://hdl.handle.net/10419/162710>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Allmendinger, Jutta; Haarbrücker, Julia

Working Paper

Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017

WZB Discussion Paper, No. P 2017-002

Provided in Cooperation with:
WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Allmendinger, Jutta; Haarbrücker, Julia (2017) : Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017, WZB Discussion Paper, No. P 2017-002, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:
<http://hdl.handle.net/10419/162710>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Jutta Allmendinger
Julia Haarbrücker

**Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf
und Familie:
Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der
IG Metall 2017**

Discussion Paper

P 2017-002

Juni 2017

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Projektgruppe bei der Präsidentin

Das Urheberrecht liegt beim Autor.

Discussion Papers des WZB dienen der Verbreitung von Forschungsergebnissen aus laufenden Arbeiten im Vorfeld einer späteren Publikation. Sie sollen den Ideenaustausch und die akademische Debatte befördern. Die Zugänglichmachung von Forschungsergebnissen in einem WZB Discussion Paper ist nicht gleichzusetzen mit deren endgültiger Veröffentlichung und steht der Publikation an anderem Ort und in anderer Form ausdrücklich nicht entgegen. Discussion Papers, die vom WZB herausgegeben werden, geben die Ansichten des jeweiligen Autors wieder und nicht die der gesamten Institution WZB.

Jutta Allmendinger, Julia Haarbrücker

**Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie:
Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017**

Discussion Paper P 2017-002

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (2017)

1. Einleitung

Zeit ist in den Mittelpunkt gesellschaftlicher Diskurse gerückt. Liest man die großen Kommissionsberichte der letzten Monate, den Zweiten Gleichstellungsbericht, den Armuts- und Reichtumsbericht, den Familienbericht, den Antidiskriminierungsbericht oder den Bericht der Kommission „Zukunft der Arbeit“, findet man ausführliche Kapitel zu Arbeitszeit, Kinderzeit, Pflegezeit, Familienzeit, Bildungszeit, freie Zeit – und damit auch zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Politik arbeitet ebenfalls an diesem Thema. Die Reform des Elterngeldes, die Einführung der FamilienzeitPlus, das Recht auf Rückkehr in Vollzeit – all das sind konkrete zeitpolitische Maßnahmen, die aktuell verhandelt werden.

Eine andere Verteilung von Arbeitszeit, Familienzeit, Pflegezeit und Bildungszeit über den Lebensverlauf und eine gerechte Aufteilung dieser Zeiten zwischen Frauen und Männern werden zunehmend zum Schlüssel, um großen gesellschaftlichen Umbrüchen zu begegnen. Die Alterung der Gesellschaft fordert mehr Zeit für Pflege, die rasante technologische Entwicklung verlangt mehr Zeit für (Weiter-)Bildung, die hohen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern machen Regelungen für mehr Lohngerechtigkeit und eine gleichmäßigere Aufteilung von Erwerbsarbeits- und Familienzeit zwingend notwendig. „Zeit für mehr Gerechtigkeit“, so lautet fast folgerichtig das Motto der SPD im Wahljahr 2017, auch wenn es breiter verstanden werden will.

Diese Diskurse sind kein visionärer, abgehobener Small Talk. Sie werden gestützt von vielen Untersuchungen, die den akuten Handlungsbedarf und die Veränderungsbereitschaft der Menschen belegen. Allzu oft stößt die Forschung allerdings an Grenzen. Entsprechend aussagekräftige Daten liegen nicht vor. Die meisten Befragungen erheben die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern oder Pflege, erfassen persönliche oder betriebliche Merkmale und erweisen sich als unzureichend, was die Differenzierung von Arbeitszeit, Lage der Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilität betrifft. Hinzu kommt, dass die Datensätze häufig zu wenige Fälle umfassen, um detaillierte Analysen zu ermöglichen. Die zweite Beschäftigtenbefragung der IG Metall bietet hier die nötige Abhilfe. Rund 680.000 Beschäftigte haben an der Befragung 2017 teilgenommen, es werden individuelle, haushaltsbezogene, betriebliche und berufliche Merkmale der Beschäftigten erfasst. Damit lassen sich viele offene Fragen adressieren, auch wenn klar ist, dass wir hier ein spezifisches Arbeitsmarktsegment im Blick haben.

Ziel der vorliegenden Analysen auf Grundlage dieser Beschäftigtenerhebung ist es zu verstehen, wo gesellschaftlich, persönlich und betrieblich angesetzt werden kann, um eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Sorgeverantwortung zu erzielen. Hierfür müssen wir wissen, unter welchen Rahmenbedingungen die Beschäftigten mit ihren Arbeitszeiten zurechtkommen, wann sie sich gehetzt fühlen und welche Gruppen nicht die Arbeitszeit realisieren können, die sie sich eigentlich wünschen. Im Vordergrund steht dabei immer die Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgeverantwortung, sei es für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige.

Zunächst geht es darum, die wichtigsten Bestimmungsfaktoren zu erläutern. In welcher Haushaltskonstellation, mit welcher Sorgeverantwortung leben die Beschäftigten? Wie steht es um ihre Arbeitszeiten? Was lässt sich über die betrieblichen Rahmenbedingungen sagen, über die Lage der Arbeitszeit und deren Flexibilität? Erst wenn diese Grundlagen bekannt sind, kommen wir zu den drei zentralen Fragen: Unter welchem Zeitdruck stehen die Beschäftigten? Entspricht ihre tatsächliche Arbeitszeit der gewünschten Arbeitszeit oder arbeiten sie aus finanziellen Gründen länger, als sie möchten? Wie zufrieden sind die Beschäftigten insgesamt mit ihrer Arbeitszeit?

Die Abfolge der einzelnen Punkte entspricht dem etablierten Vorgehen, wie wir es etwa aus der Analyse der Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen kennen. So wird beispielsweise der Gender Wage Gap – wie alle anderen Ungleichheitsmaße auch – zunächst ohne Berücksichtigung von Unterschieden in der familiären Situation, dem Alter, der Bildung, der Arbeitszeit, den betrieblichen Rahmenbedingungen oder der Branche berichtet. Diese sogenannten Bruttounterschiede werden dann daraufhin geprüft, wie sie sich durch die Kontrolle dieser und weiterer Merkmale verändern und damit auch erklären lassen. Im Hauptteil dieses Beitrags, der Untersuchung von Zeitdruck, finanziellen Restriktionen bei der Gestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitszeitzufriedenheit, gehen wir völlig parallel vor. Wir erläutern zunächst Unterschiede zwischen Männern und Frauen nach deren Sorgeverantwortung für Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige und finden dann heraus, wie sich diese Unterschiede nach Berücksichtigung der persönlichen sozioökonomischen Merkmale Bildung, Alter und Arbeitszeiten im zweiten Schritt und nach der zusätzlichen Berücksichtigung betrieblicher Merkmale, der Arbeitszeitlage und der Arbeitszeitflexibilität im dritten Schritt verändern. Zunächst aber geben wir Informationen zur Datengrundlage und zu den sozioökonomischen Merkmalen der Menschen.

2. Datengrundlage und Beschreibung der persönlichen und betrieblichen Situation der Beschäftigten

Im Januar und Februar 2017 wurden durch die Geschäftsstellen, Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall rund zwei Millionen Fragebögen in den Betrieben des gesamten Organisationsbereichs der IG Metall verteilt.¹ Die Fragebögen wurden in den Betrieben direkt an die Beschäftigten ausgegeben und der Metallzeitung beigelegt. Der Fragebogen wurde außerdem online gestellt, sodass alle Beschäftigten die Wahl zwischen der Papier- und der Onlineversion hatten. Damit richtete sich die Erhebung nicht nur an die Mitglieder inner- und außerhalb von Betrieben, sondern an alle Beschäftigten in den Betrieben, die die IG Metall in ihren Organisationsbereichen betreut. Rund 38 Prozent der

¹ Siehe IG Metall: FAQ zur Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017, FB Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik, Stand: 16. Mai 2017.

Befragten sind nicht Mitglied bei der IG Metall. Der überwiegende Anteil der Betriebe, aus denen die Befragten kommen, unterliegt einer Tarifbindung.

An der IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017 haben ungefähr 680.000 Beschäftigte aus rund 7.000 Betrieben des Organisationsbereichs der IG Metall teilgenommen. Die Rücklaufquote liegt bei etwa 30 Prozent. Die Befragung ist repräsentativ für die Gesamtheit der durch die IG Metall betreuten Betriebe ihres Organisationsbereichs: Sie deckt alle Tätigkeitsbereiche, Betriebsgrößen und Branchen, alle Bezirke sowie West- und Ostdeutschland ab. Die Daten wurden nicht gewichtet.

2.1 Die Haushaltszusammensetzung

Zunächst einige Rahmeninformationen: Von den rund 680.000 Beschäftigten, die an der Befragung teilgenommen haben, sind 80 Prozent Männer und 20 Prozent Frauen. Bei 28 Prozent der männlichen Beschäftigten gehören Kinder unter 14 Jahren zum Haushalt, bei den Frauen sind es 20 Prozent. Hieraus ist nicht zu schließen, dass alle anderen Beschäftigten keine Kinder haben. Die meisten Beschäftigten sind Mütter und Väter, allerdings sind ihre Kinder über 14 Jahre alt.² Pflegebedürftige Angehörige haben 19 Prozent der Männer und 18 Prozent der Frauen.³ Fasst man die beiden Formen der Sorgeverantwortung zusammen, so leben 47 Prozent der Männer und 38 Prozent der Frauen entweder mit Kindern unter 14 Jahren oder haben pflegebedürftige Angehörige. Die Sorgeverantwortung für Kinder *und* Angehörige haben 5 Prozent der männlichen und 3 Prozent der weiblichen Befragten.

Neben Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen steht bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer auch die Paarkonstellation im Mittelpunkt. Von den Beschäftigten leben 73 Prozent der Männer und 66 Prozent der Frauen zusammen mit einer Partnerin oder einem Partner. Dabei unterscheidet sich der Anteil von Beschäftigten in einem Paarhaushalt deutlich zwischen den Beschäftigten mit und ohne Kinder. Von allen Vätern mit Kindern unter 14 Jahren leben 94 Prozent in einem Paarhaushalt, bei kinderlosen Männern sind es 65 Prozent. Von allen Müttern mit Kindern unter 14 Jahren wohnen 84 Prozent mit einem Partner oder einer Partnerin zusammen, bei Frauen ohne Kinder sind es 61 Prozent. Schon hier wird deutlich: Es gibt mehr Frauen als Männer, die ohne Partner/in mit Kindern unter 14 Jahren in einem Haushalt leben. Wir werden sehen, wie sich das auf die Vereinbarkeit, insbesondere aber auf den wahrgenommenen Druck durch die Arbeitszeit auswirkt.

² Die Daten erlauben uns nicht, die Gruppe von Menschen mit und ohne Kinder über 14 Jahre zu unterscheiden, da entsprechende Informationen fehlen. Weiterhin wissen wir nur, dass Kinder unter 14 Jahren in einem gemeinsamen Haushalt mit der Mutter oder dem Vater leben, nicht aber, ob das entsprechende Elternteil auch tatsächlich Sorgeverantwortung übernimmt.

³ Auch hier bleibt offen, ob eine Pflegeverantwortung wahrgenommen wird. Bekannt ist nur, ob es pflegebedürftige Angehörige gibt.

Die Haushaltssituation unterscheidet sich auch danach, ob man pflegebedürftige Angehörige hat oder nicht, allerdings weitaus weniger als bei Kindern: Mit pflegebedürftigen Angehörigen wohnen 79 Prozent der Männer in Paarhaushalten, ohne pflegebedürftige Angehörige 72 Prozent. Von den Frauen leben 70 Prozent mit pflegebedürftigen Angehörigen in Paarhaushalten und 65 Prozent ohne pflegebedürftige Angehörige.

2.2 Qualifikation und berufliche Position

Die meisten Beschäftigten haben eine Lehre abgeschlossen oder eine entsprechende Qualifikation erworben, genauer gesagt: 50 Prozent der Männer und 53 Prozent der Frauen. Einen Meister- oder vergleichbaren Abschluss haben 20 Prozent der Männer und 10 Prozent der Frauen, einen Hochschulabschluss 23 Prozent der Männer und 26 Prozent der Frauen. Bildungsarm, also ohne berufliche Qualifikation, sind 3,5 Prozent der Männer und 7 Prozent der Frauen. Eine Führungsverantwortung nehmen 17 Prozent der Männer und 7 Prozent der Frauen wahr.⁴ Deutliche Zusammenhänge mit der Haushaltskonstellation ergeben sich hier nicht.

2.3 Die Arbeitszeiten

Die Beschäftigtenumfrage der IG Metall erfasst die vertraglich vereinbarte, die tatsächliche und die gewünschte Arbeitszeit.

Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

Die meisten Männer (49 Prozent) und Frauen (41 Prozent) haben eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 35 Stunden in der Woche (Abbildung 1). Sehr deutlich sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit einer Arbeitszeit unter 35 Stunden pro Woche. Von den Männern haben nur 3 Prozent eine vertragliche Arbeitszeit unter 35 Stunden in der Woche, bei den Frauen sind es 23 Prozent. Mehr als 35 Stunden in der Woche arbeiten 48 Prozent der Männer und 37 Prozent der Frauen.⁵

⁴ Hier wird weiter unterschieden in Führungspersonen, die Beschäftigte anleiten, ohne dass diese selbst Menschen leiten. Der Einfachheit halber nennen wir das Führungspersonen im mittleren Management. Beschäftigte in hohen Managementpositionen führen Menschen, die ihrerseits auch eine Leitungsposition haben.

⁵ Die Arbeitszeiten unterscheiden sich auch sehr nach dem Wirtschaftssektor. Die höchsten Anteile von Beschäftigten mit einer Arbeitszeit unter 35 Stunden in der Woche finden sich in den Bereichen der internen Dienstleistungen (16 %), des Vertriebs (11 %), des Einkaufs (10 %) und der sonstigen Dienstleistungen (11 %). Dagegen arbeiten in der Produktion nur 3 Prozent der Beschäftigten und in den produktionsnahen Bereichen nur 4 Prozent weniger als 35 Stunden in der Woche.

Diese Unterschiede gehen maßgeblich auf Kinder unter 14 Jahren zurück. Dies zeigt der Vergleich von Frauen mit und ohne Kinder. Bis 20 Stunden in der Woche arbeiten 20 Prozent der Mütter, aber nur 4 Prozent der Frauen ohne Kinder. 21 bis 34 Stunden arbeiten 32 Prozent der Mütter, aber nur 11 Prozent der Frauen ohne Kinder. Zusammengenommen heißt das, dass über die Hälfte der Mütter eine vertragliche Arbeitszeit unter 35 Stunden in der Woche hat, bei Frauen ohne Kinder unter 14 Jahren sind es gerade 15 Prozent.

Bei Männern sind die Unterschiede wesentlich geringer und gehen eher in die andere Richtung: Väter sind etwas länger als Männer ohne Kinder erwerbstätig. So arbeiten 25 Prozent der Männer ohne Kinder, aber 30 Prozent der Männer mit Kindern 40 Stunden und mehr.

Abbildung 1: Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit in Stunden von Männern und Frauen mit und ohne Kinder unter 14 Jahren, in Prozent.

		bis 20	21–34	35	36–39	40	41–48	über	gesamt
		Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	48	
Frauen	insgesamt	7	15,6	41	18,8	16,7	0,7	0,2	100
	ohne Kind(er)	3,6	11,2	45,2	20,6	18,5	0,8	0,1	100
	mit Kind(ern)	19,5	32,3	25,2	12,1	10,2	0,6	0,2	100
Männer	insgesamt	0,5	2,5	49,3	21,2	24,6	1,6	0,3	100
	ohne Kind(er)	0,6	2,5	50,3	21,5	23,3	1,5	0,3	100
	mit Kind(ern)	0,3	2,5	47	20,7	27,5	1,7	0,3	100

Quelle: Beschäftigtenbefragung IG Metall 2017, Standardfragebogen. N für Frauen = 105.451; N für Männer = 394.178, eigene Berechnungen.

Bereits hier ist offensichtlich, dass Mütter ihre vertragliche Arbeitszeit massiv reduzieren, Väter dies aber nicht tun. Doch auch die teilweise hohen Unterschiede zwischen Männern und Frauen ohne Kinder unter 14 Jahren lassen sich weitgehend auf den geschlechtsspezifischen Zuschnitt von Arbeitszeit und Sorgezeit bei Kindern zurückführen. Mütter haben mit der Geburt ihrer Kinder ihre Arbeitszeit reduziert und kommen nun, da die Kinder älter als 14 Jahre sind, oft nicht auf die ursprünglichen Arbeitszeiten zurück.

Ganz anders bei der Pflege. Hier finden sich keine Unterschiede in den Arbeitszeiten bei Beschäftigten mit oder ohne pflegebedürftige Angehörige.

Allerdings wird die Arbeitszeit von der Haushaltskonstellation beeinflusst. Wenn Mütter mit Kindern unter 14 Jahren in einem Paarhaushalt leben, so liegt ihre Wochenarbeitszeit nochmals deutlich niedriger als bei Müttern, die nicht mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenwohnen (Abbildung 2). Genauer: Bis zu 20 Stunden in der Woche arbeiten 22 Prozent der Mütter in einem Paarhaushalt, aber nur 8 Prozent ohne Partner oder Partnerin. Zwischen 21 und 34 Stunden in der Woche sind 33 Prozent der Mütter in

einem Paarhaushalt erwerbstätig, aber nur 28 Prozent der Mütter, die nicht in einem Paarhaushalt leben. Zusammengefasst arbeiten 55 Prozent der Mütter, die einen gemeinsamen Haushalt mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin führen, unter 35 Stunden in der Woche. Bei den Vätern sind es gerade mal knapp 3 Prozent.

Frauen ohne Kinder unter 14 Jahren arbeiten ebenfalls weniger, wenn sie in einem Paarhaushalt leben. Die Unterschiede sind aber nicht so deutlich: Von den Frauen in Paarhaushalten sind 19 Prozent unter 34 Stunden in der Woche erwerbstätig; bei Frauen ohne Paarhaushalt sind es 9 Prozent. Auch dieser Unterschied dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Frauen (mit Kindern über 14 Jahre) nach ihrer aufgrund der Kindererziehung reduzierten Arbeitszeit nicht mehr auf ihre ursprüngliche Stundenzahl zurückkehren (können).

Abbildung 2: Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von Müttern und Vätern mit Kindern unter 14 Jahren insgesamt und nach Haushaltsform, in Prozent.

		bis 20	21–34	35	36–39	40	41–48	über	gesamt
		Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	48	
Frauen	insgesamt	19,5	32,3	25,2	12,1	10,2	0,6	0,2	100
	Paar-HH	21,7	33,2	23,2	11,6	9,8	0,5	0,1	100
	kein Paar-HH	7,6	27,8	35,8	14,5	12,6	0,9	0,8	100
Männer	insgesamt	0,3	2,5	47	20,7	27,5	1,7	0,3	100
	Paar-HH	0,2	2,5	46,5	20,6	28,1	1,7	0,3	100
	kein Paar-HH	0,8	3,2	53,8	21,6	18,8	1,5	0,4	100

Quelle: Beschäftigtenbefragung IG Metall 2017, Standardfragebogen. N für Frauen = 22.189; N für Männer = 116.410, eigene Berechnungen.

Bei Männern zeigen sich ebenfalls Unterschiede, sie sind allerdings geringer und gehen in die entgegengesetzte Richtung. Väter im Paarhaushalt arbeiten vertraglich tendenziell länger als Väter, die nicht in Paarhaushalten leben.⁶ In gewisser Weise gleichen Männer durch ihre Mehrarbeit das niedrigere Arbeitsvolumen von Frauen aus. Diese interne Arbeitsteilung mag für Frauen für den Moment entlastend wirken, in mittlerer und langer Frist hat sie verheerende Folgen für die Karriere- und Einkommensentwicklung der Frauen und damit für ihre Altersrenten. Und auch Väter äußern zunehmend Zweifel an diesem Zuverdienermodell, welches ihnen nicht die Zeit gibt, die Beziehungen mit ihren Kindern so aufzubauen, wie sie es sich wünschen.⁷

⁶ 35 Stunden/Woche arbeiten 47 Prozent der Väter in einem Paarhaushalt, aber 54 Prozent der Väter, die nicht in einem Paarhaushalt leben. Demgegenüber arbeiten 40 Stunden/Woche 20 Prozent der Väter, die nicht in einem Paarhaushalt leben, aber 28 Prozent in einem Paarhaushalt.

⁷ Siehe hierzu Bernhardt/Hipp/Allmendinger 2016 und Allmendinger 2017a.

Tatsächliche Arbeitszeit

Wir haben gesehen: Die meisten Befragten haben eine vertragliche Arbeitszeit von 35 Stunden, bei den Frauen sind es 41 Prozent, bei den Männern 49 Prozent. Tatsächlich arbeiten aber nur 16 Prozent der Männer und 14 Prozent der Frauen 35 Stunden in der Woche, alle anderen dagegen mehr. Ein Drittel der Männer und Frauen arbeitet im Bereich von 36 bis 39 Stunden pro Woche, 40 Stunden arbeiten 16 Prozent der Frauen und 21 Prozent der Männer. Bei über einem Viertel aller beschäftigten Männer sind es sogar 41 Stunden und mehr (siehe Abbildung 3). Die Aushöhlung der 35-Stunden-Woche ist offensichtlich.

Abbildung 3: Die vertraglich vereinbarte und die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit nach Geschlecht, in Prozent.

		bis 20	21–34	35	36–39	40	41–48	über	gesamt
		Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	48 Std.	
Frauen	vertraglich	6,9	15,6	41,1	18,8	16,6	0,7	0,2	100
	tatsächlich	4,6	16	14,2	32,3	16,3	15,3	1,1	100
Männer	vertraglich	0,5	2,5	49,4	21,2	24,5	1,6	0,3	100
	tatsächlich	0,5	2,4	15,9	32,8	21,3	24,4	2,5	100

Quelle: Beschäftigtenbefragung IG Metall 2017, Standardfragebogen. N für vertragliche Arbeitszeit = 510.259; N für tatsächliche Arbeitszeit = 508.894, eigene Berechnungen.

Gewünschte Arbeitszeit

Die gewünschte Arbeitszeit liegt bei Frauen wie Männern unter den vertraglichen und erst recht unter den tatsächlichen Arbeitszeiten. Betrachten wir als Beispiel eine Arbeitszeit von 21 bis 34 Stunden in der Woche. Laut Vertrag arbeiten heute 32 Prozent der Mütter mit Kindern unter 14 Jahren in diesem Zeitfenster, 40 Prozent hätten aber gern diese Arbeitszeit. Frauen ohne Kinder unter 14 Jahren sind nur zu 11 Prozent zwischen 21 und 34 Stunden erwerbstätig. Mehr als doppelt so viele – 23 Prozent – streben aber diese Arbeitszeit an. Auch Männer können sich diese kurze Arbeitszeit ansatzweise vorstellen. Arbeiten heute nach Vertrag nur 3 Prozent zwischen 21 und 34 Stunden, so wünschen sich dies immerhin 14 Prozent. Dabei finden wir keine Unterschiede zwischen Vätern und Männern ohne Kinder.

Auch bei Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen gibt es den Wunsch nach kürzerer Arbeitszeit, allerdings ist dieser weit geringer ausgeprägt. So hätten 25 Prozent der Frauen ohne Pflegeverantwortung gern Arbeitszeiten zwischen 21 und 34 Wochenstunden, bei Frauen mit Pflegeverantwortung sind es 31 Prozent. Bei Männern stellen wir keinen nennenswerten Unterschied fest.

Generell sehen wir auch, dass Frauen, die ohne Partner zusammenleben, mehr Stunden in der Woche arbeiten möchten als Frauen mit Partner. Ein Beispiel: Die 35-Stunden-Woche streben 49 Prozent der Frauen ohne Partner, aber nur 39 Prozent der Frauen mit Partner an. Dies mag auch finanziellen Notwendigkeiten geschuldet sein, wie wir später sehen werden.

Die Interpretation der Daten ist nicht einfach. Dies liegt an dem grob gewählten Stundenfenster in der Erfassung der Arbeitszeit. Viele Studien zeigen, dass Frauen gerne ihre Arbeitszeit erhöhen würden, und zwar von einer niedrigen zu einer hohen Teilzeit, meist im Bereich von 32 bis 34 Stunden in der Woche. Diese Frauen können wir hier nicht identifizieren, da sie in der weiten Kategorie 21 bis 34 Stunden in der Woche verbleiben. Dennoch lässt sich festhalten, dass sich viele Beschäftigte und insbesondere Frauen eine Arbeitszeit wünschen, die weniger als 35 Stunden in der Woche beträgt.

Abbildung 4: Vertraglich vereinbarte und gewünschte wöchentliche Arbeitszeit nach Geschlecht, in Prozent.

		bis 20	21–34	35	36–39	40	41–48	über	gesamt
		Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	48 Std.	
Frauen	vertraglich	6,9	15,6	41,1	18,8	16,6	0,7	0,2	100
	gewünscht	7,6	26,2	43,2	14,4	7,7	0,7	0,1	100
Männer	vertraglich	0,5	2,5	49,4	21,2	24,5	1,6	0,3	100
	gewünscht	2,5	14,2	48,7	16,8	15,1	2,3	0,4	100

Quelle: Beschäftigtenbefragung IG Metall 2017, Standardfragebogen. N für vertragliche Arbeitszeit = 510.259; N für gewünschte Arbeitszeit = 503.682, eigene Berechnungen.

2.4 Die Lage der Arbeitszeit

Neben der Arbeitszeit in ihren unterschiedlichen Formen erhebt die Beschäftigtenumfrage 2017 auch viele Aspekte der Verteilung der Arbeitszeit über den Tag und die Woche. In *Schichtarbeit*⁸ arbeiten über ein Drittel der Männer (35 Prozent) und 21 Prozent der Frauen, darunter viele mit geringer beruflicher Qualifikation.⁹ Der Anteil von Frauen mit Kindern unter 14 Jahren ist in Schichtarbeit mit 16 Prozent leicht geringer, bei pflegebedürftigen Angehörigen mit 23 Prozent leicht höher als im Durchschnitt. Bei Männern zeigt sich kein Unterschied.

⁸ Die genaue Frage lautete, ob man in den letzten 6 Monaten vor der Befragung regelmäßig Schichtarbeit geleistet hat.

⁹ Das gilt besonders für gering qualifizierte Frauen. Unter den Beschäftigten insgesamt ist der Anteil von bildungsarmen Frauen doppelt so hoch wie der Anteil bildungsarmer Männer, unter den Schichtarbeitern dagegen dreimal so hoch.

Auch Wochenendarbeit ist häufig, und zwar regelmäßig bei 21 Prozent der Männer und 11 Prozent der Frauen. Hier zeigen sich keine Unterschiede nach Kindern oder Pflegeverantwortung. Der hohe Männeranteil ergibt sich daraus, dass Wochenendarbeit in männlich dominierten Tätigkeitsbereichen besonders verbreitet ist. In der Produktion, produktionsnahen Bereichen und den sonstigen Dienstleistungen sind zwischen einem Fünftel und einem Drittel der Befragten von Wochenendarbeit betroffen. In den weiblich dominierten Tätigkeitsbereichen Einkauf, Vertrieb und den internen Dienstleistungen sind es weniger als ein Zehntel bis ein Zwanzigstel.

2.5 Planbare und flexible Arbeitszeiten

Vorliegende Studien zeigen übereinstimmend, dass gerade Menschen mit Sorgeverantwortung darauf angewiesen sind, ihre Arbeitszeiten planen und in Notfällen eine gewisse Flexibilität beanspruchen zu können. *Planbare Arbeitszeiten* zu haben attestieren 83 Prozent der Männer und 87 Prozent der Frauen ihren Arbeitgebern. Auch hier liegen die Werte von Frauen mit Kindern leicht höher, die Werte von Frauen mit pflegebedürftigen Angehörigen leicht niedriger als im Durchschnitt aller Frauen, bei Männern zeigt sich kein Unterschied. Gleitzeit ist weit verbreitet, 74 Prozent der Männer und 82 Prozent der Frauen können innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens ihren Arbeitsbeginn und damit ihr Arbeitsende wählen. Frauen mit Kindern unter 14 Jahren können wiederum häufiger, Frauen mit pflegebedürftigen Angehörigen seltener Gleitzeit nutzen. Mit der Gleitzeit verbunden ist meist die Erfassung der Arbeitszeit. Dies gilt für 77 Prozent der Beschäftigten unabhängig von ihrer familiären Situation.

Eine weitere und gerade von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung stark benötigte Form der Flexibilität liegt in der *temporären Reduktion der Arbeitszeit*. In der Befragung 2017 der IG Metall wird unterschieden, inwieweit die Beschäftigten kurzfristig einen Tag freinehmen, den Arbeitsplatz für kurze Zeit (1 bis 2 Stunden) verlassen¹⁰ und die Arbeitszeit vorübergehend absenken können, um etwa mehr Zeit für Kinder, Pflege oder private Weiterbildung zu haben.

Ihren *Arbeitsplatz für kurze Zeit verlassen* konnten 86 Prozent der Beschäftigten, darunter 70 Prozent in Abstimmung mit den Vorgesetzten und 15 Prozent ohne Abstimmung. Das Bildungs- und Qualifikationsniveau der Beschäftigten spielt hier eine große Rolle: Je höher die Menschen qualifiziert sind, desto eher steht ihnen diese Möglichkeit offen, auch ohne vorherige Absprache. So können ein Viertel der Befragten ohne Berufsausbildung den Arbeitsplatz nicht verlassen, dies gilt aber nur für 9 Prozent mit Meisterabschluss und 5 Prozent mit Hochschulabschluss. *Einen Tag frei nehmen* können fast alle Befragten, insgesamt 96 Prozent. Auch hier gilt: Je höher die Qualifikation, desto eher ist dies der Fall.

¹⁰ So etwa für private Erledigungen.

Ihre Arbeitszeit vorübergehend abzusenken ist dagegen deutlich weniger Beschäftigten möglich, nur 58 Prozent stimmen hier zu. Bei Befragten ohne Berufsausbildung liegt der Anteil bei 48 Prozent, bei Hochschulabgängern beträgt er 66 Prozent. Dabei sind sich 83 Prozent der Befragten darin einig, dass es gut wäre, vorübergehend die Arbeitszeit absenken zu können. Auch hier gilt: Wer Kinder unter 14 Jahren im Haushalt hat oder pflegebedürftige Angehörige, wünscht sich dies in ganz besonderem Maße.¹¹

In der Befragung 2017 der IG Metall wird auch erhoben, welche Gegenleistungen die Beschäftigten für ihre zeitliche Flexibilität von den Arbeitgebern erwarten.¹² Fassen wir die Antwortmöglichkeiten „wichtig“ und „eher wichtig“ zusammen, so ergibt sich folgende Reihenfolge: Wenn von den Beschäftigten zeitliche Flexibilität gefordert wird, wünschen sie sich als Gegenleistung, kurzfristig Freizeit nehmen zu können (97 Prozent), Beschäftigungssicherheit (90 Prozent), ausreichend lange Ankündigungsfristen (87 Prozent), Ausgleich durch Entgeltzuschläge (81 Prozent) und einen verbindlichen Zeitraum zum Abbau der Mehrstunden (67 Prozent). Interessant dabei ist, dass die kurzfristige Freizeit Beschäftigten ohne Kinder oder Pflegebedürftige mindestens ebenso wichtig ist wie jenen mit Sorgeverantwortung. Freizeit ist für alle ein hohes Gut. Wenig überraschend ist, dass Befragte mit geringerer Qualifikation mehr Wert auf Entgeltzuschläge und Arbeitsplatzsicherheit legen als Befragte mit höherer Qualifikation. Konkret: Befragte ohne Berufsausbildung geben zu 65 Prozent an, ein Ausgleich durch Entgeltzuschläge sei ihnen wichtig, bei den Meistern sind es 48 Prozent und bei den Befragten mit Hochschulabschluss 37 Prozent. Beschäftigungssicherheit ist für 71 Prozent der Befragten ohne Berufsausbildung wichtig und für 54 Prozent der Beschäftigten mit Hochschulabschluss.¹³ Ausreichend lange Ankündigungsfristen stehen dagegen für Mütter eher im Vordergrund als für Frauen ohne Kinder, ebenso für Frauen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Generell sind Gegenleistungen den Frauen etwas wichtiger als den Männern, nur im Bereich der Entgeltzuschläge verhält es sich umgekehrt.

2.6 Betriebliche Merkmale

Weibliche und männliche Beschäftigte sind oft in unterschiedlichen *Tätigkeitsbereichen* eingesetzt: Forschung, IT, Produktion, produktionsnahe Bereiche und sonstige Dienstleistungen sind eher männlich dominiert, mit einem Männeranteil zwischen 70 und 90 Prozent. Weibliche Beschäftigte finden sich stärker in Einkauf, Vertrieb, Marketing und

¹¹ Dies zeigt sich vor allem darin, wie nachdrücklich der Wunsch formuliert wird. Von allen Befragten wählen 40 Prozent die höchste Zustimmungskategorie, bei den Frauen sind es 47 Prozent, bei den Männern 39 Prozent. Bei Müttern mit Kindern unter 14 Jahren klettert die Zustimmung auf 55 Prozent, bei Vätern auf 43 Prozent. Auch pflegebedürftige Angehörige machen einen Unterschied. Bei den Frauen stimmen dann 52 Prozent zu, bei den Männern 42 Prozent.

¹² Die Frage im Wortlaut: „Wenn zeitliche Flexibilität von Ihnen gefordert wird: Wie wichtig sind Ihnen dann folgende Gegenleistungen?“

¹³ Dies hängt zusammen mit einem niedrigeren Lohn der Geringqualifizierten sowie mit deren Sorge um ihren Arbeitsplatz. So geben insgesamt 8 Prozent der Beschäftigten an, sich sehr große Sorgen zu machen, bei den Befragten ohne Berufsausbildung sind es 16 Prozent.

den internen Dienstleistungen wie Personal und Buchhaltung. In diesen Tätigkeitsbereichen machen sie 40 bis 50 Prozent der Beschäftigten aus. Damit sind Frauen auch häufiger im indirekten als im direkten (Produktions-)Bereich beschäftigt. Im indirekten Bereich arbeiten 30 Prozent Frauen, im direkten Bereich dagegen nur 15 Prozent.

Von den männlichen Beschäftigten arbeiten 78 Prozent im *tarifgebundenen Bereich*, weitere 16 Prozent in Betrieben mit einem *Firmentarifvertrag*. Bei den weiblichen Beschäftigten liegen die Anteile bei 76 und 16 Prozent ähnlich hoch. Letztlich noch zur regionalen Komponente: Von den Befragten arbeiten 90 Prozent in Betrieben in Westdeutschland, 10 Prozent in Ostdeutschland.

So weit zu einigen persönlichen und betrieblichen Merkmalen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie rahmen. Wir werden diese Faktoren im Folgenden immer wieder aufgreifen und dabei empirisch untersuchen, inwieweit sie die Zufriedenheit der Beschäftigten mit wichtigen Aspekten der Arbeitszeit prägen.

3. Die Zufriedenheit der Beschäftigten: Zeitdruck, Finanzdruck und die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit

Nachdem wir nun die persönliche und familiäre Situation der Beschäftigten und ihre Arbeitsbedingungen umrissen haben, kommen wir zu den zentralen Analysen dieses Forschungsberichts. Im Mittelpunkt stehen Bereiche, die von hoher Bedeutung für die Vereinbarkeit sind und umgekehrt viel darüber aussagen, wie es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Betrieben der IG Metall bestellt ist. Es geht um die drei Fragen: Unter welchem Zeitdruck und damit auch Zeitstress fühlen sich die Beschäftigten, insbesondere jene mit Pflegeverantwortung? Inwieweit sehen sie sich finanziellem Druck ausgesetzt, der ihnen nicht erlaubt, die Arbeitszeiten zu wählen, die sie sich wünschen? Und schließlich: Wie zufrieden sind die Beschäftigten mit ihrer Arbeitszeit im Allgemeinen? Die Analysen werden in je drei Schritten durchgeführt. Zunächst berichten wir die Zusammenhänge zwischen den drei Zufriedenheitsmaßen und der Haushaltskonstellation. Im zweiten Schritt untersuchen wir, inwieweit soziostrukturelle Variablen wie das Alter, die Ausbildung, die Arbeitszeiten und die berufliche Position mit der Zufriedenheit einhergehen. In einem dritten Schritt kommen wir dann zu betrieblichen Faktoren. Welche Rolle spielen flexible Arbeitszeiten, welche die spezifische Lage der Arbeitszeit über den Tag oder die Woche? Zusammengenommen erhalten wir ein aussagekräftiges Bild über die Gelingensbedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgeverantwortung für die Beschäftigten im Bereich der IG Metall.

3.1 Der empfundene Zeitdruck

Angaben zu der Aussage „Ich fühle mich bei der Arbeit zunehmend gehetzt und unter Zeitdruck“ können in ganz unterschiedlicher Weise interpretiert werden. Zum einen geben sie Hinweise auf die betriebliche Arbeitsorganisation und darauf, wie stark die Arbeit komprimiert wird. Zum anderen sind sie Ausdruck von (Un-)Zufriedenheit mit der Arbeit und der Vereinbarkeit unterschiedlicher Anforderungen im Leben. Eingesetzt wurde eine 4-stufige Skala mit den Antwortmöglichkeiten „stimme zu“, „stimme eher zu“, „stimme eher nicht zu“ und „stimme nicht zu“. Fasst man die beiden zustimmenden Kategorien zusammen, zeigt sich, dass sich über die Hälfte der Frauen (53 Prozent) unter Zeitdruck und gehetzt fühlt, bei den Männern sind es sogar 60 Prozent (Abbildung 6). Mit Kindern unter 14 Jahren hat das wenig zu tun, wohl aber mit der Sorge für pflegebedürftige Angehörige. Fühlen sich 52 Prozent der Frauen ohne pflegebedürftige Angehörige gehetzt, so sind es 62 Prozent der Frauen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Auch bei den Männern ist der Unterschied deutlich: 58 Prozent der Männer ohne Pflegeverantwortung, aber 67 Prozent der Männer mit Pflegeverantwortung stehen nach eigenen Angaben unter Zeitdruck (siehe Abbildung 6). Leben die Frauen und Männer in einem Paarhaushalt, so ist der empfundene Zeitdruck nochmals leicht höher. Die Ergebnisse legen nahe, dass dieser Zeitdruck durchaus mit der schwierigen Vereinbarkeit familiärer und beruflicher Anforderungen zusammenhängt.

Abbildung 6: Verteilung der Antworten auf die Aussage „Ich fühle mich bei der Arbeit zunehmend gehetzt und unter Zeitdruck“. Frauen und Männer mit und ohne pflegebedürftige Angehörige, in Prozent.

		stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	Gesamt
Frauen	insgesamt	24,3	29,0	29,9	16,8	100
	ohne pflegebed. Ang.	22,8	28,8	30,8	17,6	100
	mit pflegebed. Ang.	31,4	30,1	25,6	12,9	100
Männer	insgesamt	28,0	31,4	27,8	12,7	100
	ohne pflegebed. Ang.	26,6	31,3	28,8	13,3	100
	mit pflegebed. Ang.	34,4	32,1	23,5	10,0	100

Quelle: Beschäftigtenbefragung IG Metall 2017, Standardfragebogen. N für Frauen = 106.667; N für Männer = 398.831, eigene Berechnungen.

Allerdings haben wir bislang viele Faktoren nicht berücksichtigt, die für den empfundenen Zeitdruck mit ausschlaggebend sein dürften. Daher wurde ergänzend ein zweites Modell (M2, siehe Tabelle 1 im Anhang) geschätzt, bei welchem neben dem Geschlecht, den Kindern, den pflegebedürftigen Angehörigen und dem gemeinsamem Haushalt mit einer Partnerin oder einem Partner auch das Alter, die Ausbildung, die berufliche Position und die vertragliche Arbeitszeit der Beschäftigten mit berücksichtigt wurden. Diese zusätzlich hinzugezogenen Merkmale erlauben es, den empfundenen Zeitdruck besser zu

beurteilen.¹⁴

Auch nach Kontrolle dieser Merkmale ist der Stellenwert von Geschlecht und Haushaltskonstellation hoch. Frauen verspüren deutlich weniger Zeitdruck als Männer. Tragen die Beschäftigten Sorgeverantwortung für pflegebedürftige Angehörige,¹⁵ so nimmt der empfundene Zeitdruck zu. Auch Kinder machen nun einen Unterschied und lassen den Zeitdruck ansteigen. Deutlicher als zuvor ist hier ersichtlich, dass Beschäftigte, die in Paarhaushalten leben, einen höheren Zeitdruck verspüren als Menschen, die ohne Partner oder Partnerin wohnen. Beschäftigte im Alter von 45 bis 54 Jahren empfinden den höchsten Zeitdruck. Keine Berufsausbildung vergrößert, ein Hochschulabschluss reduziert den Zeitdruck. Im Vergleich zu einer vertraglichen Arbeitszeit von 35 Stunden in der Woche nehmen niedrigere Arbeitszeiten den Zeitdruck, höhere betonen ihn.

Interessant sind die Ergebnisse auch hinsichtlich der beruflichen Position. Mit einer Führungsverantwortung steigt der Zeitdruck. Bei Männern ohne Leitungsaufgaben liegt er bei 58 Prozent, bei Männern mit Führungsverantwortung im mittleren Management bei 64 Prozent. Sind Männer auf der höchsten Führungsebene, nimmt der empfundene Zeitdruck wieder leicht ab (61 Prozent). Noch deutlicher sind die Unterschiede bei Frauen. Haben sie keine Führungsverantwortung, beklagen 52 Prozent den Zeitdruck, sind sie im mittleren Management steigt der Anteil auf 65 Prozent, bei Frauen in höheren Positionen sinkt er auch hier und liegt bei 58 Prozent.

Kommen wir zum dritten Analyseschritt, der betrieblichen Situation (siehe Tabelle 1, Modell 3 im Anhang). Welche Bedeutung haben die Lage der Arbeitszeit, die Flexibilität und die Tarifbindung? Zunächst stellen wir fest, dass auch diese Merkmale die Modellanpassung weiter erhöhen, allerdings weniger als erwartet.¹⁶ Zudem bleibt es auch nach Einbeziehung der betrieblichen Variablen dabei, dass Frauen einen geringeren Zeitdruck angeben als Männer, pflegebedürftige Angehörige den Zeitdruck sehr verstärken und Beschäftigte in Paarhaushalten einen höheren Zeitdruck verspüren als Beschäftigte, die ohne Partner oder Partnerin in einem Haushalt leben. Kontrolliert man Merkmale der Arbeitszeitlage und der Arbeitsflexibilität, reduziert sich der Zusammenhang zwischen Kindern und empfundenem Zeitstress erheblich. Mit anderen Worten: Der durch Kinder ausgelöste Zeitdruck kann durch geeignete betriebliche Maßnahmen deutlich verringert werden. Wir kommen darauf zurück.

Die Arbeit im indirekten Bereich geht mit weniger Zeitdruck einher als Arbeit im direkten Bereich. Auch planbare Arbeitszeiten, Gleitzeit und die Möglichkeit, Arbeitszeiten abzusenken, reduzieren den Zeitstress deutlich. Ganz im Gegensatz hierzu erhöhen Schichtarbeit und regelmäßige Wochenendarbeit den empfundenen Zeitstress. Die

¹⁴ Die Anpassung (gemessen am R²) steigt von 0.006 in Modell 1 auf .09 im erweiterten Modell 2.

¹⁵ Die Effektstärke liegt bei Kindern bei .007, bei pflegebedürftigen Angehörigen aber bei .05.

¹⁶ Die Modellanpassung (R²) steigt von .09 auf .13 in Modell 3.

Tarifbindung macht bei Frauen keinen Unterschied, bei Männern ist der Zeitdruck im tarifgebundenen Bereich sogar höher als in tarifungebundenen Bereichen. Männliche Beschäftigte, die in den Ostdeutschland arbeiten, empfinden einen geringeren Zeitdruck als Männer in Westdeutschland. Bei Frauen finden wir hier keinen Unterschied.

Wir halten fest: Über die Hälfte der Beschäftigten fühlt sich bei der Arbeit gehetzt und unter Zeitdruck. Durchgehend sind es Männer, die eine besonders hohe Belastung angeben, ebenso Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen und solche, die mit einem Partner oder einer Partnerin im Haushalt zusammenleben. Diese Ergebnisse sind gut nachzuvollziehen. Grundlegend: Eine niedrigere Arbeitszeit wirkt stressreduzierend. Frauen sorgen zusätzlich vor, da sie ihre Arbeitszeit verringern, wenn sie Kinder haben. Männer tun das nicht. Im Fall von pflegebedürftigen Angehörigen dagegen sehen wir keine Anpassung der Arbeitszeit. Hetze und Zeitstress sind die Folge. Betriebliche Maßnahmen können helfen, den Zeitstress vergleichsweise niedrig zu halten. Planbare und flexible Arbeitszeiten stehen dabei an erster Stelle. Doch die betrieblichen Rahmenbedingungen sind offenbar insbesondere auf die Vereinbarkeit von Kindern und Erwerbsarbeit ausgerichtet, bei pflegebedürftigen Angehörigen greifen sie nicht. Der erhöhte Zeitdruck in Paarhaushalten im Vergleich zu Beschäftigten, die ohne Partner oder Partnerin leben, zeigt, dass innerfamiliäre Arrangements oft nicht die erwünschte Entlastung bringen, wengleich aus geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Gründen. Männer scheinen eher in Zeitdruck zu geraten, da bestimmte Zeiten einzuhalten sind. Frauen dagegen kümmern sich neben Haushalt und oft auch Kindern zusätzlich um das Wohl der Partner/in.

3.2 Der empfundene finanzielle Druck

In der Befragung wurde auch erhoben, ob die Beschäftigten ihre Arbeitszeit gerne reduzieren würden, sich dies aus finanziellen Gründen aber nicht leisten können. Diese Frage umfasst zwei Aspekte, die sich nur schwer voneinander trennen lassen: Zum einen wird ermittelt, ob die Beschäftigten gerne weniger arbeiten würden, zum anderen, falls ja, ob sie sich dies finanziell leisten könnten. Eingesetzt wird auch hier eine 4-stufige Skala, die von „stimme zu“ bis „stimme nicht zu“ reicht. Auch hier bejahen über die Hälfte der Befragten, mit 58 Prozent sind es wieder mehr Männer als Frauen mit 54 Prozent (Abbildung 7). Kinder unter 14 Jahren im Haushalt machen erneut einen Unterschied, allerdings nur bei Männern. 63 Prozent der Väter würden gerne weniger arbeiten, halten das aber finanziell für nicht darstellbar, bei Männern ohne Kinder in diesem Alter sind es 56 Prozent. Dagegen beeinflusst die Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige bei Frauen wie Männern die Zustimmung enorm: Von den Frauen würden 38 Prozent gern die Arbeitszeit reduzieren, können sich dies aber nicht leisten. Hat man keine pflegebedürftigen Angehörigen, so haben nur 29 Prozent der Frauen diesen Wunsch. Bei Männern ist es ähnlich (Abbildung 7).

Lebt man mit der Partnerin oder dem Partner zusammen, geben Männer wesentlich häufiger an, aus finanziellen Gründen die Arbeitszeit nicht reduzieren zu können. Bei Frauen ist es genau umgekehrt: Frauen mit einem Partner oder einer Partnerin sagen vergleichsweise selten, dass sie ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, wäre es ihnen finanziell möglich. Sehr deutlich wird dies bei Müttern mit Kindern unter 14 Jahren. Leben Mütter mit einem Partner oder einer Partnerin zusammen, wird dieser Wunsch von 29 Prozent geäußert. Leben Mütter ohne Partner, so würden 41 Prozent lieber weniger arbeiten, wenn sie es sich finanziell leisten könnten. Auch hier erkennt man, wie wichtig das zweite Einkommen und wie unterschiedlich die Rolle des Einkommens von Männern und Frauen für das Familieneinkommen ist. Noch immer sehen sich Männer in der Versorgerrolle, noch immer sind Frauen auf diese Versorgung angewiesen.

Abbildung 7: Verteilung der Antworten auf die Aussage „Ich würde gerne weniger arbeiten, kann mir dies aber finanziell nicht leisten“. Frauen und Männer mit und ohne pflegebedürftige Angehörige, in Prozent.

		stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	Gesamt
Frauen	insgesamt	30,2	23,8	24,1	21,9	100
	ohne pflegebed. Ang.	28,6	23,7	24,9	22,8	100
	mit pflegebed. Ang	37,9	24,3	20,3	17,5	100
Männer	insgesamt	31,8	26,0	24,5	17,8	100
	ohne pflegebed. Ang.	30,5	25,9	25,1	18,5	100
	mit pflegebed. Ang.	37,3	26,4	21,5	14,8	100

Quelle: Beschäftigtenbefragung IG Metall 2017, Standardfragebogen. N für Frauen = 102.455; N für Männer = 382.832, eigene Berechnungen.

Ergänzen wir das Modell um die Merkmale Alter, Ausbildung, berufliche Stellung und Arbeitszeiten (siehe Tabelle 2, Modell 2 im Anhang). Die Modellanpassung verbessert sich.¹⁷ Der deutliche Unterschied zwischen Frauen und Männern bleibt bestehen: Frauen geben seltener als Männer an, ihre Arbeitszeit absenken zu wollen, wenn sie das finanziell könnten. Dies geht auf die große Zahl teilzeitbeschäftigter Frauen zurück, die ihre Arbeitszeiten infolge der Sorgeverantwortung ohnehin stark verringert haben und keinen Grund für eine weitere Reduktion sehen. Vergleicht man Männer dagegen mit vollzeiterwerbstätigen Frauen, so zeigen sich keine Unterschiede. Des Weiteren sinkt bei Frauen der finanzielle Druck erheblich, wenn sie mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenwohnen, bei Männern ist das umgekehrt. Der Einfluss von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen bleibt unverändert. Kinder erhöhen den finanziellen Druck auf Männer und Frauen ohne Partner. Pflegeverantwortung lässt den finanziellen Druck auf alle Beschäftigten ansteigen und beschränkt daher eine Verkürzung der Arbeitszeit.

¹⁷ Der R2 steigt von .011 auf .10.

Kommen wir zum Alter: Im Vergleich zu Beschäftigten zwischen 45 und 54 Jahren würden jüngere Frauen und Männer seltener ihre Arbeitszeit reduzieren, wenn es ihnen finanziell möglich wäre. Ältere Menschen hingegen fühlen sich oft aus finanziellen Gründen nicht in der Lage, weniger zu arbeiten. Den hohen Stellenwert von Bildung sehen wir auch hier. Bildungsarme Männer wie Frauen würden gerne ihre Arbeitszeit verringern, wenn sie denn nur könnten. Menschen mit höherer Bildung, insbesondere aber mit Hochschulabschluss, äußern diesen Wunsch viel seltener, sicherlich auch, weil es ihnen möglich ist, flexibel zu arbeiten. Auch bei den Arbeitszeiten sind die Ergebnisse eindeutig. Gehen wir von einer 35-Stunden-Woche aus, würden Beschäftigte mit weniger Arbeitsstunden seltener, Beschäftigte mit mehr Arbeitsstunden häufiger reduzieren, wenn es die finanzielle Situation erlauben würde. Nicht überraschend geben Beschäftigte in hohen Führungspositionen viel seltener als andere Beschäftigte an, aus finanziellen Gründen ihre Arbeitszeit nicht verringern zu können.

Wenn wir nun die betrieblichen Merkmale (indirekter Bereich, Arbeit ohne Zeiterfassung, nicht tarifgebunden, Betrieb in Ostdeutschland), Fragen der Arbeitszeitlage und der Arbeitsflexibilität in das Modell aufnehmen (siehe Tabelle 2, Modell 3 im Anhang), verbessert sich die Modellanpassung zwar weiter, aber keinesfalls so deutlich wie bei der Frage nach dem Zeitdruck.¹⁸ Geht es um finanzielle Aspekte der Arbeitszeit, sind die individuellen Merkmale und insbesondere die Haushaltszusammensetzung wesentlich wichtiger als die betrieblichen Rahmenbedingungen. Dennoch sind letztere alles andere als unbedeutend. Das erkennt man zunächst daran, dass sich Frauen und Männer hier zwar weiterhin deutlich unterscheiden, allerdings in anderer Weise. Berücksichtigt man die betrieblichen Rahmenbedingungen, stimmen Frauen eher als Männer der Aussage zu, dass sie gerne weniger arbeiten würden, könnten sie es sich finanziell leisten. Unsere Analysen zeigen, warum dies so ist. Bisher haben wir nicht darauf geachtet, ob die Beschäftigten im direkten oder indirekten Bereich tätig sind. Nun aber sehen wir, dass Beschäftigte im indirekten Bereich wesentlich seltener ihre Arbeitszeit reduzieren würden als Beschäftigte im direkten Bereich. Was wir also bislang als Unterschied zwischen Männern und Frauen interpretiert haben, stellt sich nun als Unterschied zwischen den Tätigkeitsbereichen heraus. Arbeitet man im indirekten Bereich, das sind insbesondere Frauen, so würde man ungerne die Arbeitszeit weiter reduzieren und man sieht sich aus finanziellen Gründen auch nicht daran gehindert. Im direkten Bereich sind die Belastungen wesentlich höher.

Der Einfluss von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen und dem Partnerschaftsstatus bleibt unverändert und ist weit höher als die Bedeutung von Geschlecht. Die betrieblichen Effekte gehen in die erwartete Richtung. Arbeiten Menschen im indirekten Bereich, haben sie planbare Arbeitszeiten und Gleitzeit und können sie zudem ihre Arbeitszeit absenken, so entsprechen ihre Arbeitszeiten eher ihren Wünschen – sie würden also an den Arbeitszeiten nichts ändern, auch wenn dies finanziell darstellbar wäre. Schichtarbeit und Wochenendarbeit haben den gegenteiligen Effekt. Im Gegensatz zu dem Zeitdruck sehen

¹⁸ Der R2 erhöht sich von .10 auf .12.

wir hier eine sehr starke und positive Auswirkung der Tarifbindung. Sie hilft dabei, die Arbeitszeit und das Geld so auszubalancieren, dass man vergleichsweise wenig an der Arbeitszeit ändern will.

Fassen wir zusammen. Die Antworten auf die Frage, ob man niedrigere Arbeitszeiten dann anstreben würde, wenn es finanziell möglich wäre, ergänzen die bisherigen Ausführungen zum empfundenen Zeitdruck. Auch hier ist die Unzufriedenheit hoch, im Schnitt wünscht sich mehr als jeder und jede zweite Beschäftigte eine andere Arbeitszeit, wenn es denn finanziell möglich wäre. Aus einer anderen Perspektive betrachtet, sind diese Zahlen aber erstaunlich niedrig. Wenn fast 50 Prozent der Beschäftigten im Durchschnitt und in manchen Gruppen sogar 70 Prozent – so etwa Mütter in Paarhaushalten – auch dann im gegenwärtigen Umfang erwerbstätig wären, wenn sie dies aus finanziellen Gründen heraus gar nicht müssten, sagt das viel über die herausragende Bedeutung von Erwerbstätigkeit heute und unterstreicht Befunde aus anderen repräsentativen Untersuchungen.¹⁹

Zudem scheinen Zeitdruck und finanzielle Notwendigkeiten zwei Seiten einer Medaille zu sein. Frauen mit Kindern reduzieren ihre Arbeitszeit. Leben sie in einer Partnerschaft, verringern sie damit Zeitdruck (da sie ihre Arbeitszeit verkürzen) *und* Gelddruck (da sie sich auf eine abgeleitete Versorgung einlassen). Männer haben höhere Arbeitszeiten als Frauen, insbesondere aber haben Väter höhere Arbeitszeiten als Männer ohne Kinder unter 14 Jahren. Die Väter geraten damit unter Zeitstress und empfinden zudem einen finanziellen Druck, der es ihnen nicht zu erlauben scheint, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Frauen sind also im Vorteil – dies allerdings nur auf den ersten und sehr statisch angelegten Blick. Mittel- und langfristig gesehen wird daraus unter den jetzigen Rahmenbedingungen ein gewaltiger finanzieller Nachteil. Die ungebrochen hohe Arbeitsmarktbeteiligung von Männern führt zu höheren Einkommen, höheren Karrieregewinnen und insgesamt zu wesentlich höheren Altersrenten. Gleichermäßen scheinen Männer aber doch zu bedauern, sich nicht genug Zeit für ihre Familie und ihre Kinder nehmen zu können. Letztlich belegt damit auch die Beschäftigtenbefragung der IG Metall, dass eine Gleichverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen zwingend erforderlich ist und beiden zugutekommen würde.

3.3 Zufriedenheit mit der momentanen Arbeitszeit

Die Frage nach der Zufriedenheit mit der momentanen Arbeitszeit adressiert die Gesamtzufriedenheit, die Antworten sollten daher auch von den Teilaspekten Zeitdruck und finanzielle Notwendigkeit geprägt sein. Wir nutzen hier eine Antwortskala, die sich von den bisher eingesetzten leicht unterscheidet. Zusätzlich zu den bisherigen vier zustimmenden bzw. ablehnenden Stufen können die Befragten hier mit „teils, teils“

¹⁹ Die Vermächtnisstudie kommt zu einem vergleichbaren Ergebnis. Gefragt, ob man auch dann arbeiten würde, wenn man das Geld nicht bräuchte, stimmen 60 Prozent der Befragten zu. Siehe hierzu Allmendinger 2017a.

antworten. Auf den ersten Blick wird deutlich, dass die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit weit höher ist als die Unzufriedenheit. Fasst man wieder die beiden Kategorien „stimme zu“ und „stimme eher zu“ zusammen, sind 74 Prozent der Frauen zufrieden. Unzufrieden sind 9 Prozent. Bei den Männern ist die Zufriedenheit leicht geringer, von ihnen sind insgesamt 70 Prozent zufrieden, unzufrieden sind 11 Prozent (Abbildung 8).

Zieht man nun die Sorgeverantwortung hinzu, zeigt sich zunächst, dass Frauen mit Kindern unter 14 Jahren etwas zufriedener mit ihrer Arbeitszeit sind als Frauen ohne Kinder in diesem Alter, bei Männern ist das umgekehrt. Väter sind mit ihren Arbeitszeiten unzufriedener als Männer ohne Kinder. Somit sind 76 Prozent der Mütter, aber nur 68 Prozent der Väter zufrieden, bei Frauen ohne Kinder sind es 74 Prozent, bei Männern ohne Kinder 71 Prozent.

Abbildung 8: „Ich bin mit meiner momentanen Arbeitszeit zufrieden“, Männer und Frauen mit und ohne Kinder, in Prozent.

		stimme zu	stimme eher zu	teils, teils	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	Gesamt
Frauen	insgesamt	54	20,5	16,8	5,2	3,5	100
	ohne Kind(er)	53,5	20,5	17,1	5,4	3,5	100
	mit Kind(ern)	55,8	20,5	15,8	4,6	3,3	100
Männer	insgesamt	45,4	24,4	19	6,6	4,5	100
	ohne Kind(er)	46,5	24	18,6	6,4	4,4	100
	mit Kind(ern)	42,9	25,3	20	7	4,8	100

Quelle: Beschäftigtenbefragung IG Metall 2017, Standardfragebogen. N für Frauen = 106.090; N für Männer = 397.145, eigene Berechnungen.

Bei Frauen und Männern mit pflegebedürftigen Angehörigen ergibt sich ein etwas anderes Bild. Frauen wie Männer ohne Pflegeverantwortung sind mit ihren Arbeitszeiten ein wenig zufriedener als Menschen mit Pflegeverantwortung. In Zahlen: 75 Prozent der Frauen ohne Pflegeverantwortung und 71 Prozent der Frauen mit Pflegeverantwortung sind mit ihrer Arbeitszeit (sehr) zufrieden, bei den Männern liegt der Unterschied bei 71 Prozent (ohne Pflegeverantwortung) und 67 Prozent (mit Pflegeverantwortung). Tendenziell sind Frauen und Männer in Paarhaushalten mit ihrer Arbeitszeit etwas zufriedener als Menschen, die nicht in Paarhaushalten leben. Die Unterschiede sind aber so gering, dass wir diese nicht näher ausführen.

Ergänzen wir nun das Modell um das Alter, die Ausbildung, die berufliche Stellung und die Arbeitszeit (Tabelle 3, Modell 2 im Anhang), so verbessert sich die Erklärungskraft des Modells deutlich.²⁰ An den bereits geschilderten Zusammenhängen ändert sich dadurch wenig. Frauen sind mit ihrer Arbeitszeit zufriedener als Männer, die Sorgeverantwortung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige mindert die Zufriedenheit. Bei Beschäftigten,

die ohne Partnerin oder Partner leben, entspricht die Arbeitszeit ebenfalls weniger ihren Wünschen als bei Beschäftigten in Paarhaushalten. Hinzu kommt nun, dass im Vergleich zu Beschäftigten zwischen 45 und 54 Jahren, jüngere Beschäftigte unzufriedener und ältere zufriedener mit ihrer Arbeitszeit sind. Beschäftigte mit einer sehr guten Ausbildung (Meister und Hochschulabschluss) haben an ihrer Arbeitszeit wesentlich weniger auszusetzen als niedrig Qualifizierte. Das Gleiche trifft auf Beschäftigte in Führungspositionen im Vergleich zu Menschen ohne Führungsverantwortung zu. Eine vertragliche Arbeitszeit von 35 Stunden in der Woche geht unter sonst gleichen Rahmenbedingungen mit der höchsten Zufriedenheit einher.

Nimmt man nun betriebliche Aspekte und Fragen von Flexibilität und Lage der Arbeitszeiten in das Erklärungsmodell mit auf (Tabelle 3, Modell 3 im Anhang), steigt die Modellanpassung wesentlich deutlicher als bei den beiden anderen Fragen zuvor.²¹ Auch sehen wir, dass die Angaben zur Arbeitsflexibilität und Arbeitszeitlage die bisherigen Ergebnisse stark verändern. Frauen haben unter Berücksichtigung der Arbeitszeitflexibilität keine höhere Arbeitszeitzufriedenheit als Männer und auch Kinder mindern die Zufriedenheit jetzt nicht mehr. Allein zwei Haushaltsmerkmale machen nach Kontrolle aller anderen Einflussfaktoren noch einen deutlichen und hoch signifikanten Unterschied. Zunächst sind das Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen. Die Anwesenheit von pflegebedürftigen Menschen senkt die Zufriedenheit mit der momentanen Arbeitszeit erheblich bei Frauen und Männern, Müttern wie Vätern, und zwar ganz unabhängig von ihrem Alter, ihrer Arbeitszeit, ihrer Ausbildung und den zeitlichen Anforderungen an ihre Tätigkeit. Das zweite Merkmal ist die Haushaltszusammensetzung. Leben Menschen in Paarhaushalten und haben sie Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige, sind sie wesentlich unzufriedener als Menschen, die nicht in Paarhaushalten leben.

Auch Merkmale, die im zweiten Modellschritt eingeführt worden waren, verändern ihre Wirkung. Die zuvor höhere Arbeitszeitzufriedenheit von gut gebildeten Menschen kippt ins Gegenteil. Im Vergleich zu Beschäftigten mit einem Lehrabschluss sind nun niedriger Gebildete zufriedener, höher Gebildete unzufriedener mit ihrer Arbeitszeit. Die Erklärung liegt auf der Hand: Wie bereits ausgeführt, haben Beschäftigte mit niedriger Bildung nur selten die Option, ihre Arbeitszeiten flexibel zu gestalten, was ihre Unzufriedenheit mit der Arbeitszeit deutlich erhöht. Somit sind niedrig Qualifizierte nicht per se unzufriedener, die Unzufriedenheit rührt daher, dass niedrig Qualifizierte oft Arbeitsbedingungen haben, die ihnen keine Flexibilität erlauben.

Fragen der Arbeitszeitlage und -flexibilität prägen somit die Arbeitszeitzufriedenheit in ganz besonderem Maße. Dabei gehen alle Effekte in die erwartete Richtung. Planbare Arbeitszeiten und eine hohe Arbeitszeitflexibilität erhöhen die Arbeitszeitzufriedenheit

²⁰ R² steigt von .006 auf .1.

²¹ R² steigt von .1 auf .25.

ungemein, Schichtarbeit und Wochenendarbeit reduzieren sie maßgeblich. Unter Kontrolle all dieser Merkmale macht die Beschäftigung im direkten oder indirekten Bereich keinen Unterschied mehr, ebenso wenig ein allgemeingültiger Tarifvertrag. Firmentarifverträge wirken sich sogar negativ auf die Arbeitszeitzufriedenheit aus.

Wir fassen zusammen. Hat sich beim gefühlten Arbeitsdruck und bei einer hohen Arbeitsstundenzahl aufgrund finanzieller Notwendigkeiten viel Unzufriedenheit gezeigt, so überwiegt die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit bei Weitem. Nur 10 Prozent äußern sich unzufrieden. Dabei kommt den betrieblichen Flexibilitätsangeboten eine besondere Bedeutung zu, sie machen den entscheidenden Unterschied. Planbare und flexible Arbeitszeiten helfen den Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Anders als bei bisherigen Befunden ist die Arbeitszeitzufriedenheit von Männern und Frauen, Vätern und Müttern höher, wenn sie in Paarhaushalten leben. Zeitstress und finanzielle Notwendigkeiten zeigen sich dann nicht mehr, wenn es um die allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeitszeit geht. Durchaus konsistent mit den anderen Befunden wirken sich Kinder unter 14 Jahren nicht auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit aus, während pflegebedürftige Angehörige die Zufriedenheit deutlich senken.

4. Was wir lernen

Die Ergebnisse der vorgestellten Analysen ergänzen den bisherigen Forschungsstand. Eindrucksvoll führen sie uns vor Augen, wie stark Frauen ihr Leben ändern, um Arbeit und Familie in Einklang zu bringen. Nur weil sie so handeln, haben Familien die für die Kinder nötige Erziehungszeit. Die Reduktion der Arbeitszeit hat allerdings ihren Preis. Fortan sind die meisten Mütter auf das Einkommen ihres Partners oder ihrer Partnerin stark angewiesen. Selten gelingt es ihnen, nach Jahren der reduzierten Arbeitszeit wieder auf eine Vollzeitstelle zu kommen und damit auf Pfade, die ihnen eine Karriere und Einkommensgewinne ermöglichen. Die Höhe der aktuellen Zugangsrente im Jahr 2015 bringt dies auf den Punkt: Frauen erhalten im Durchschnitt eine Altersrente von 583 Euro. Die von den Ehepartnern abgeleitete Witwenrente liegt dagegen trotz massiver Abschläge mit 593 Euro noch immer höher.²² Im Vergleich: Die Zugangsrenten von Männern liegen bei 1014 Euro, die Witwerrenten bei 257 Euro.

²² Diese Zahlen beziehen sich auf Frauen in Westdeutschland. In Ostdeutschland liegt die Zugangsrente (2015) von Frauen mit 860 Euro höher als im Westen und spiegelt Lebensverläufe, die in der Vergangenheit wesentlich kontinuierlicher als im Westen von Erwerbsarbeit geprägt waren. Aus diesem Grund liegen auch die Witwenrenten im Osten mit Euro 629 Euro unter den Altersrenten der Frauen. Auch hier der Vergleich zu Männern. Deren Zugangsrenten liegen bei 973 Euro, deren Witwerrenten bei 346 Euro. Siehe hierzu Allmendinger/Driesch 2016, 2017 sowie Allmendinger 2017b.

Gleichermaßen treffen wir in der Untersuchung auf Väter, die die niedrigeren Arbeitszeiten der Mütter fast kompensieren. Sie erhöhen ihre Arbeitszeiten und begründen dies häufig mit der finanziellen Notwendigkeit, den gesamten Haushalt versorgen zu müssen. Diese noch immer gelebte Versorgungsehe führt jedoch zu sichtbarer Unzufriedenheit. Männer verspüren deutlich mehr Arbeitsdruck als Frauen, geben häufiger an, ihre Arbeitszeit reduzieren zu wollen, wenn sie sich dies finanziell leisten könnten, und auch ihre Zufriedenheit mit der Arbeitszeit insgesamt liegt niedriger als bei Frauen. Was wir bei Frauen als Verlust eines finanziell eigenständigen Lebens diagnostizieren, ist bei den Männern als Verlust an Arbeits- und auch Lebenszufriedenheit zu beschreiben. Mit Nachdruck ergibt sich auch aus der Beschäftigtenbefragung der IG Metall der politische Auftrag, Familienzeiten und Erwerbszeiten zwischen Männern und Frauen so umzuverteilen, dass sich gerechtere Teilhabechancen eröffnen. Wie dies geschehen kann, wird im gerade erschienenen Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung ausführlich erläutert.²³

Grundlegend ist aber festzuhalten, dass die 35-Stunden-Woche der IG Metall ein Schritt war, der genau in diese Richtung zielte. In der Beschäftigtenbefragung sehen wir nun aber eine weitgehende Aushöhlung dieser Arbeitszeit. Die vertragliche Arbeitszeit von 47 Prozent der Männer liegt zwar bei 35 Stunden in der Woche, tatsächlich haben jedoch nur 16 Prozent von ihnen diese Arbeitszeit. Es wäre schon viel getan, würde man dieser Aushöhlung entschlossen entgegenreten.

Betriebliche Flexibilitätsangebote helfen allen Beschäftigten sehr. Insbesondere planbare Arbeitszeiten und die Möglichkeit, Arbeitszeiten temporär an häusliche Bedarfe anzupassen, sind unabdingbar für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als belastend erweisen sich hingegen einmal mehr Schichtarbeit und Wochenendarbeit, auch dieser Befund zieht sich durch alle hier vorgelegten Analysen. Unsere Ergebnisse belegen allerdings auch, dass ohne die massiven Anpassungsleistungen der Frauen die betrieblichen Maßnahmen allein nur bedingt greifen würden. Zudem vermuten wir aufgrund der weiterhin niedrigen Arbeitszeiten von Frauen mit Kindern über 14 Jahre, dass nur wenige Betriebe ihre Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie so ausrichten, dass sie Angebote der Arbeitszeitflexibilität eng verzahnen mit Gleichstellungsmaßnahmen. Flexible Arbeitszeiten und die Anpassung der Arbeitszeit an häusliche Bedarfe geht damit allzu oft einher mit der Einrichtung von sogenannten Mummy Tracks, einem Karriereweg, der zwar die Vereinbarkeit erlaubt, dies allerdings zulasten einer beruflichen Entwicklung, die zu Status- und Einkommengewinnen führen würde. Wie wichtig integrierte Konzepte der Personalentwicklung sind, hat gerade eine große Studie im Auftrag des Familienministeriums belegt.²⁴ Auch die Forderung nach einem Rückkehrrecht in Vollzeit geht von der Beobachtung aus, dass vielen Müttern nur sehr eingeschränkte Karrierewege in Teilzeit offenstehen.

²³ Siehe Sachverständigenkommission 2017 und Allmendinger 2017b.

²⁴ Siehe Bernhardt/Hipp/Allmendinger 2016.

Weiterhin möchten wir hervorheben, dass die Pflege eine bislang ungelöste Herausforderung darstellt. Obgleich wir nicht direkt erfasst haben, ob die Beschäftigten tatsächlich selbst Pflegeleistungen erbringen, da nur ganz allgemein nach pflegebedürftigen Familienangehörigen gefragt wurde, zieht sich die (potenzielle) Pflegeverantwortung durch alle hier vorgelegten Analysen. Sie führt zu massiven Beeinträchtigungen in der Zufriedenheit mit der Arbeitszeit und erhöht außerordentlich den empfundenen Zeitstress. Dies liegt daran, dass Frauen in dieser Lebensphase nur bedingt bereit sind, ihre Arbeitszeit nochmals zu reduzieren und die betrieblichen Maßnahmen allzu oft auf die Phase der Familiengründung zugeschnitten sind. Auch der Gesetzgeber bleibt bislang Konzepte schuldig, die im betrieblichen Alltag zu echten Erleichterungen bei wahrgenommener Pflegeverantwortung führen könnten.

Abschließend bleibt zu vermerken, dass auch die Beschäftigtenbefragung der IG Metall ein großes Fragezeichen hinter das Konzept des bedingungslosen Grundeinkommens setzt. Die Menschen wollen erwerbstätig sein. Aus den Antworten kann abgeleitet werden, dass die große Mehrheit der Beschäftigten auch dann arbeiten würde, wenn sie das Geld nicht bräuchte. Warum ist das so? Erwerbsarbeit steht für mehr als für Leistung und Einkommen. Es geht um ein Miteinander, um Zugehörigkeit, um Teilhabe, neue Erfahrungen und Selbstentfaltung. Erwerbsarbeit bedeutet auch ein Stück Leben außerhalb der Familie und öffnet Räume, die häufig unterschiedliche soziale Kreise zusammenbringen. Das Recht auf gute Arbeit muss nach wie vor im Zentrum gewerkschaftlicher Anstrengungen stehen.

Literatur

Allmendinger, Jutta (2017a). Das Land, in dem wir leben wollen. Wie die Deutschen sich ihre Zukunft vorstellen. München.

Allmendinger, Jutta (2017b). Geschlechtergerechtigkeit: Zur Teilhabe von Frauen und Männern in Deutschland heute. In: Bundeszentrale für politische Bildung. (im Erscheinen)

Allmendinger, Jutta (2010). Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Frankfurt am Main / New York.

Allmendinger, Jutta / Driesch, Ellen von den (2017). The extra years: Creating more opportunities for women and men by redistributing (working) time. In: Christiane Woopen (Hrsg.): Justice over the Course of Life. Wiesbaden. (im Erscheinen)

Allmendinger, Jutta / Driesch, Ellen von den (2016). Die tückischen Lücken. In: Der Tagesspiegel, Beilage „Was Frauen fordern. Mein Deutschland in 10 Jahren“ vom 02./03.10.2016.

Bernhardt, Janine / Hipp, Lena / Allmendinger, Jutta (2016). Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit. Berlin.

Eurostat (2016). Europa 2020. Luxemburg.

Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017). Erwerbs- und Fürsorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.

Statistisches Bundesamt (2015). Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.

Anhang

Tabelle 1: Regressionsanalyse mit Zeitdruck als abhängiger Variable und den erklärenden Variablen der Modelle 1 bis 3.

		Ich fühle mich bei der Arbeit zunehmend geheizt und unter Zeitdruck.		
		M 1	M 2	M 3
	Frau	-0.0604***	-0.0405***	-0.0227***
	Kinder unter 14 im HH	0.0044*	0.0070***	0.0041*
	pflegebedürftige Angehörige	0.0865***	0.0571***	0.0430***
	kein Paar-HH	-0.0824***	-0.0190***	-0.0189***
Alter	15–34		-0.123***	-0.131***
	35–44		-0.0192***	-0.0263***
	45–54		0	0
	55 und älter		-0.0182***	-0.0099***
Ausbildung	keine Berufsausbildung		0.0439***	0.0119*
	in Ausbildung / Studium		-0.261***	-0.249***
	Ausbildung		0	0
	Meister/in, Techniker/in, Fachwirt/in		-0.0023	0.0201***
	Hochschulabschluss		-0.0420***	-0.0121***
Führungsverantwortung	nein		0	0
	leitet Mitarbeiter/innen an, die selbst keine Führungsverantwortung haben.		0.0431***	0.0206***
	leitet Mitarbeiter/innen an, die selbst Führungsverantwortung haben		0.0108	-0.0307***
Vertragliche Arbeitszeit	bis 20 Std.		-0.0399***	-0.0215***
	21–34 Std.		0.0469***	0.0498***
	35 Std.		0	0
	36–39 Std.		0.0040	0.0008
	40 Std.		-0.0435***	-0.0392***
	41–48 Std.		-0.0215**	-0.0543***
	über 48 Std.		-0.0135	-0.107***
Differenz Wunscharbeitszeit – tatsächliche Arbeitszeit	deutlich kürzer		0.315***	0.268***
	kürzer		0.225***	0.200***
	etwas kürzer		0.135***	0.125***
	gleich		0	0
	etwas länger		0.0242***	0.0114*
	länger		0.0175	-0.0042
	deutlich länger		0.0135	-0.0220
	indirekter Bereich			-0.0153***
	planbare Arbeitszeiten			-0.125***
Arbeitszeit absenken	ja, ohne mich abzustimmen			-0.0740***
	ja, nach Abstimmung			-0.0743***
	nein, das ist nicht möglich			0
Arbeitsplatz kurz verlassen	ja, ohne mich abzustimmen			-0.0978***
	ja, nach Abstimmung			-0.0528***
	nein, das ist nicht möglich			0
	Gleitzeit			-0.0073***

	Schichtarbeit			0.0429***
	Wochenendarbeit			0.0295***
	Arbeit ohne Zeiterfassung			0.129***
Tarifbindung	nicht tarifgebunden			0
	Firmen-Tarifvertrag			0.0023
	tarifgebunden			0.0222***
	Ost			-0.0197***
	Constant	0.599***	0.509***	0.669***
	Observations	351197	351197	345751
	R-squared	0.014	0.089	0.127
	Adjusted R-squared	0.014	0.088	0.127
* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001				

Tabelle 2: Regressionsanalyse mit finanzieller Notwendigkeit als abhängiger Variable und den erklärenden Variablen der Modelle 1 bis 3.

		Ich würde gerne weniger arbeiten, kann mir dies aber finanziell nicht leisten.		
		M 1	M 2	M 3
	Frau	-0.0371***	-0.0117***	0.0139***
	Kinder unter 14 im HH	0.0468***	0.0776***	0.0759***
	pflegebedürftige Angehörige	0.0782***	0.0463***	0.0412***
	kein Paar-HH	-0.0582***	-0.0218***	-0.0227***
Alter	15-34		-0.0950***	-0.104***
	35-44		-0.0165***	-0.0210***
	45-54		0	0
Ausbildung	55 und älter		0.0308***	0.0354***
	keine Berufsausbildung		0.0924***	0.0601***
	in Ausbildung / Studium		-0.170***	-0.133***
	Ausbildung		0	0
	Meister/in, Techniker/in, Fachwirt/in		-0.0819***	-0.0362***
Führungsverantwortung	Hochschulabschluss		-0.216***	-0.137***
	nein		0	0
	leitet Mitarbeiter/innen an, die selbst keine Führungsverantwortung haben		-0.0535***	-0.0608***
	leitet Mitarbeiter/innen an, die selbst Führungsverantwortung haben		-0.116***	-0.122***
Vertragliche Arbeitszeit	bis 20 Std.		-0.144***	-0.128***
	21-34 Std.		-0.0241***	-0.0202***
	35 Std.		0	0
	36-39 Std.		0.0269***	0.0143***
	40 Std.		-0.0284***	-0.0222***
	41-48 Std.		-0.0102	-0.0213**
	über 48 Std.		0.0219	-0.0208
Differenz Wunscharbeitszeit - tatsächliche Arbeitszeit	deutlich kürzer		0.276***	0.265***
	kürzer		0.206***	0.199***
	etwas kürzer		0.0951***	0.0970***
	gleich		0	0
	etwas länger		0.0179***	0.0140**
	länger		0.0208*	0.006
	deutlich länger		0.0948***	0.0715***
Arbeitszeit absenken	indirekter Bereich			-0.0366***
	planbare Arbeitszeiten			-0.0118***
	ja, ohne mich abzustimmen			0.0112
	ja, nach Abstimmung			-0.0469***
	nein, das ist nicht möglich			0
Arbeitsplatz kurz verlassen	ja, ohne mich abzustimmen			-0.0884***
	ja, nach Abstimmung			-0.0288***
	nein, das ist nicht möglich			0
	Gleitzeit			-0.0220***
	Schichtarbeit			0.0771***

	Wochenendarbeit			0.0117***
	Arbeit ohne Zeiterfassung			0.0036
Tarifbindung	nicht tarifgebunden			0
	Firmen-Tarifvertrag			-0.0480***
	tarifgebunden			-0.0586***
	Ost			-0.0059*
	Constant	0.551***	0.535***	0.642***
	Observations	351197	351197	345751
	R-squared	0.011	0.104	0.121
	Adjusted R-squared	0.011	0.104	0.121
* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001				

Tabelle 3: Regressionsanalyse mit Arbeitszeitzufriedenheit als abhängiger Variable und den erklärenden Variablen der Modelle 1 bis 3.

Ich bin mit meiner momentanen Arbeitszeit zufrieden.				
		M 1	M 2	M 3
	Frau	0.165***	0.121***	0.0133**
	Kinder unter 14 im HH	-0.0506***	-0.0155**	-0.0006
	pflegebedürftige Angehörige	-0.125***	-0.107***	-0.0545***
	kein Paar-HH	-0.0137**	-0.0292***	-0.0250***
Alter	15–34		-0.0610***	-0.0151**
	35–44		-0.0827***	-0.0486***
	45–54		0	0
Ausbildung	55 und älter		0.105***	0.0683***
	keine Berufsausbildung		-0.0779***	0.0788***
	in Ausbildung / Studium		0.391***	0.251***
	Ausbildung		0	0
	Meister/in, Techniker/in, Fachwirt/in		0.154***	-0.0322***
Führungs- verantwortung	Hochschulabschluss		0.211***	-0.0519***
	nein		0	0
	leitet Mitarbeiter/innen an, die selbst keine Führungsverantwortung haben		-0.0538***	0.0289***
	leitet Mitarbeiter/innen an, die selbst Führungsverantwortung haben		-0.0501***	0.0854***
Vertragliche Arbeitszeit	bis 20 Std.		0.0393**	-0.0567***
	21–34 Std.		-0.0942***	-0.0916***
	35 Std.		0	0
	36–39 Std.		-0.161***	-0.0850***
	40 Std.		-0.0542***	-0.0613***
	41–48 Std.		-0.427***	-0.273***
	über 48 Std.		-0.613***	-0.119*
Differenz Wunscharbeitszeit- tatsächliche Arbeitszeit	deutlich kürzer		-0.896***	-0.698***
	kürzer		-0.602***	-0.495***
	etwas kürzer		-0.289***	-0.255***
	gleich		0	0
	etwas länger		-0.274***	-0.222***
	länger		-0.311***	-0.215***
Arbeitszeit absenken können	deutlich länger		-0.427***	-0.267***
	indirekter Bereich			0.0098*
	planbare Arbeitszeiten			0.869***
	ja, ohne mich abzustimmen			0.308***
	ja, nach Abstimmung			0.215***
Arbeitsplatz für kurze Zeit verlassen	nein, das ist nicht möglich			0
	ja, ohne mich abzustimmen			0.263***
	ja, nach Abstimmung			0.156***
	nein, das ist nicht möglich			0
	Gleitzeit ja/nein			0.113***
	Schichtarbeit			-0.291***
	Wochenendarbeit			-0.232***

Tarifbindung	Arbeit ohne Zeiterfassung			-0.188***
	nicht tarifgebunden			0
	Firmen-Tarifvertrag			-0.0398***
	tarifgebunden			-0.0018
	Ost			-0.100***
	Constant	4.030***	4.383***	3.470***
	Observations	349805	349805	344392
	R-squared	0.006	0.095	0.253
	Adjusted R-squared	0.006	0.095	0.253
* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001				