

Arbeitszeiten von Frauen: Lebenslaufperspektive und europäische Trends

Die Analyse geschlechtsspezifischer Arbeitszeiten in der Lebenslaufperspektive zeigt, dass die gegenwärtig in Deutschland zu beobachtende Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit nur einen Teilerfolg darstellt. Mutterschaft hat in Deutschland immer noch langfristige negative Auswirkungen auf die weibliche Arbeitsmarktpartizipation. Zwar geben Frauen ihre Erwerbstätigkeit nicht mehr endgültig auf, aber im Durchschnitt reduzieren sie ihre Arbeitszeit dauerhaft. Die eigenständige, auch spätere Existenzsicherung ist vor diesem Hintergrund fraglich und stellt die Arbeitsmarktpolitik vor große Herausforderungen. Der Beitrag zeigt anhand eines europäischen Vergleichs – schwerpunktartig zwischen Deutschland und Schweden – auf, dass eine substanziellere Arbeitsmarkintegration von Frauen auch in der Familienphase möglich ist.

CHRISTINE FRANZ, ANGELIKA KÜMMERLING, STEFFEN LEHNDORFF, DOMINIQUE ANXO

1. Problemstellung

In Deutschland tut sich eine immer größer werdende Kluft auf zwischen dem Anspruch von Frauen auf Gleichstellung im Berufsleben und den tatsächlich vorhandenen Möglichkeiten, dies zu verwirklichen – vor allem dann, wenn Kinder im Haushalt sind. Im Gutachten der Sachverständigenkommission für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wird dieser Konflikt umfassend und differenziert dargestellt und untersucht (BMFSFJ 2011; vgl. auch die dort angegebene umfangreiche Literatur). Die Quintessenz des Gutachtens lässt sich in dem Satz zusammenfassen, dass das für die Geschlechtergleichstellung relevante Institutionensystem in Deutschland nach wie vor durch ein hohes Maß an Widersprüchlichkeit und ein Nebeneinander von Einzelmaßnahmen geprägt sei. Kurz: Es fehle ein konsistentes Leitbild.

Die Befunde des Gleichstellungsgutachtens lassen sich anhand neuer Analysen der Arbeitszeitentwicklung in Europa untermauern und bereichern. Im Folgenden werfen wir einige Schlaglichter auf die geschlechterspezifischen Arbeitszeitprofile in Deutschland und stellen diese ausgewählten europäischen Vergleichsländern gegenüber (Abschnitt 2). Besonderes Augenmerk richten wir dabei auf Veränderungen der Arbeitszeiten im Lebensverlauf – genauer: auf die Arbeitszeiten von Frauen (und Männern), die in bestimmten, für einzelne Lebensphasen typischen

Haushaltskonstellationen leben (3). Dabei beleuchten wir auch das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit und knüpfen anschließend (4) an die Analyse von *Holst/Seifert* (2012) zur Entwicklung der Arbeitszeitpräferenzen an. Abschnitt 5 zieht ein knappes Fazit.

Die Einbeziehung der Lebenslaufperspektive in die Analyse von Erwerbskonstellationen und Arbeitszeiten gewinnt in der sozialwissenschaftlichen Forschung, und dort vor allem in der Untersuchung von geschlechtsspezifischen Entwicklungen, eine immer größere Bedeutung. Die Gründe dafür liegen auf der Hand: Die für die soziale Teilhabe von Individuen im Verlaufe ihres Lebens entscheidenden Ressourcen hängen – in Wechselwirkung mit den jeweiligen individuellen Potenzialen – von der Familie, dem Arbeitsmarkt und dem Wohlfahrtsstaat ab. Die international vergleichende Betrachtung der Erwerbskonstellationen und Arbeitszeiten im Lebensverlauf, und hier insbesondere der von Frauen, hat also stets eine politische Implikation. ►

● Wir stützen uns in diesem Bericht insbesondere auf eine kürzlich abgeschlossene, im Auftrag der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen vorgenommene Auswertung des European Working Conditions Survey (EWCS) (Anxo et al. 2012). Zur Trendbeschreibung der Frauenerwerbstätigkeit ziehen wir eine im Auftrag der Fraktion der GUE/NGL im Europaparlament erstellte Studie auf der Basis von Daten der Europäischen Beschäftigtenstichprobe heran (Lehndorff et al. 2010).

2. Divergierende Muster in Europa

Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit gehört zu den Megatrends auf den Arbeitsmärkten der EU-Mitgliedsländer. Die Zahl der erwerbstätigen Frauen in Relation zur Gesamtzahl der Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren (die „Erwerbstätigenquote“ oder „Beschäftigungsquote“) ist im Durchschnitt der EU-15 seit 1995 um über zehn Prozentpunkte gestiegen, in der EU-27 von 2001 bis 2009 um rund drei Prozentpunkte. Im zuletzt genannten Zeitraum betrug der Anstieg in Deutschland überdurchschnittliche 7,5 Prozentpunkte. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen in Deutschland liegt mittlerweile weit über dem EU-Durchschnitt (Tabelle 1). Allerdings nahm die Teilzeitarbeit in Deutschland noch stärker zu als die Frauenerwerbstätigkeit insgesamt. Deutschland hat eine der höchsten Teilzeitquoten von Frauen in Europa. Dies trägt wesentlich zu einem Effekt bei, den man erst dann erkennen kann, wenn man den Anstieg der Beschäftigungsquoten nicht auf Personen-, sondern Stundenbasis darstellt, also die sogenannten Vollzeitäquivalente betrachtet (vgl. die letzten beiden Spalten in Tabelle 1)². In Vollzeitäquivalenten sind die Beschäftigungsquoten von Frauen in Deutschland deutlich schwächer angestiegen als auf Personenbasis und liegen nur geringfügig über dem EU-Durchschnitt. Eine nur langsam ansteigende Summe von Arbeitsstunden wurde also auf

eine wesentlich rascher wachsende Zahl von Köpfen umverteilt.

Besonders eindrucksvoll ist in diesem Zusammenhang der Vergleich zwischen den Niederlanden einerseits und Dänemark oder Schweden andererseits: Auf Personenbasis betrachtet ist die Beschäftigungsquote von niederländischen Frauen so hoch wie in den beiden nordeuropäischen Ländern, während sie auf der Basis von Vollzeitäquivalenten zwischen Spanien und Italien liegt. Im Vergleich mit Deutschland allerdings ist die Dynamik in den Niederlanden stärker ausgeprägt: Der Anstieg der Teilzeitquote war langsamer als der Anstieg der Beschäftigungsquote (auf Personenbasis), sodass der Anstieg in Vollzeitäquivalenten wesentlich steiler verlief als in Deutschland.

Die im Ländervergleich deutlich werdenden unterschiedlichen Dynamiken der Frauenerwerbstätigkeit hängen nicht allein mit dem jeweiligen Gewicht der Teilzeitarbeit zusammen, sondern auch mit den durchschnittlichen Ar-

² Eurostat definiert die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten wie folgt: „The full-time equivalent employment rate is calculated by dividing the full-time equivalent employment by the total population in the 15–64 age group. Fulltime equivalent employment is defined as total hours worked on both main and second job divided by the average annual number of hours worked in fulltime jobs“ (European Commission 2008, S. 283).

TABELLE 1

Beschäftigungs- und Teilzeitquoten von Frauen * in ausgewählten EU-Ländern

	Beschäftigungsquote 2009 (in %)	Δ gegenüber 1995 (in ppt.)	Teilzeitquote 2009 (in %)	Δ gegenüber 1995 (in ppt.)	Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten 2009	Δ gegenüber 1995 (in ppt.)
Finnland	67,9	+8,9	19,0	+3,6	62,5	+8,7
Dänemark	73,1	+6,4	37,9	+2,5	62,4	+5,1
Schweden	70,2	+1,4	41,2	+5,4	60,7	+2,2
Slowenien	63,8	+6,7***	13,2	+6,0	60,5	+4,9***
Portugal	61,6	+7,2	16,4	+3,7	58,3	+6,0
Tschechien	56,7	–2,0**	9,2	–0,7**	54,8	–0,9**
Frankreich	60,1	+8,0	29,8	+0,7	53,4	+7,2
UK	65,0	+3,3	42,5	–1,9	51,3	+4,3
Polen	52,8	+5,1*	11,6	–1,1*	50,9	+4,2*
Deutschland	66,2	+10,9	45,3	+11,6	50,7	+4,6
EU-27	58,6	+4,3*	31,5	+2,9*	50,1	+2,9*
Ungarn	49,9	+4,7***	7,5	+1,9***	48,6	+4,1***
Spanien	52,8	+21,1	23,0	+6,6	46,7	+17,8
Niederlande	71,5	+17,7	75,8	+8,4	45,9	+12,1
Italien	46,4	+11,0	27,9	+15,2	40,9	+7,1

* im Alter von 15–64 Jahren.

** Vergleichsjahr 2001.

*** Vergleichsjahr 1998.

*** Vergleichsjahr 1996.

Quelle: European Commission 2007; European Commission 2011; Berechnungen der Autoren.

beitszeiten der Teilzeitbeschäftigten sowie – wenn auch in geringerem Maße – der der Vollzeitbeschäftigten. Die Bandbreite der durchschnittlichen Arbeitszeiten weiblicher Teilzeitbeschäftigter reichte 2008 von 25,3 Wochenstunden in Schweden bis zu 18,5 Wochenstunden in Deutschland (bei einem EU-Durchschnitt von 20,4 Wochenstunden). Im Unterschied zum EU-Trend ist die durchschnittliche Arbeitszeit weiblicher Teilzeitbeschäftigter in Deutschland gegenüber Mitte der 1990er Jahre um über eine Stunde zurückgegangen. Die Spuren der Minijobregelung in Deutschland sind unübersehbar. Im Ergebnis gehört Deutschland zu den europäischen Ländern mit besonders ausgeprägter Geschlechterdifferenz bei den Arbeitszeiten (Lehndorff et al. 2010; vgl. auch die Ergebnisse der Längsschnittstudie von Geyer/Steiner 2007).

Bevor wir zeigen, wie sehr die geschlechterspezifischen Arbeitszeittrends durch den Haushaltskontext im Lebensverlauf beeinflusst werden, werfen wir einen kurzen Blick auf die Strukturen der Arbeitszeitverteilung, die sich hinter den Durchschnittswerten verbergen. Diese Strukturen (man kann sie auch als „Arbeitszeitprofile“ bezeichnen) werden sichtbar, wenn dargestellt wird, wie viel Prozent der Beschäftigten normalerweise wie viele Stunden pro Woche arbeiten. Um den Blick auf das hier Wesentliche zu lenken, beschränken wir uns auf die Veränderungen der Arbeitszeitprofile von Frauen im Zeitraum 1995 bis 2008 und stellen – wie wir dies auch in den folgenden Abschnitten tun werden – die Entwicklung in Deutschland der in Schweden gegenüber. Schweden bietet sich als Kontrastfolie vor allem wegen der bekanntermaßen überdurchschnittlichen Bedeutung seiner Wohlfahrtsstaats- und Arbeitsmarktinstitutionen an, die auf die Förderung von sozialer und Geschlechtergleichheit gerichtet sind (vgl. Heintze 2009; zur Bedeutung dieser Insti-

tutionen im Lebensverlauf vgl. die Analysen von Anxo 2010 zu Schweden sowie von Bosch/Jansen 2010 zu Deutschland). Die Arbeitszeitstrukturen in Schweden werden durch ein Zusammenspiel gesetzlicher Normen (Arbeitszeitgesetz) und tarifpolitischer Gestaltung mit einem konsistenten Umfeld staatlicher Institutionen (Kinderbetreuung, Steuer- und Sozialversicherungssystem, Elterngeld) bestimmt, die eine Gleichstellung von Männern und Frauen befördern. Konkret schlägt sich dies in einer stärkeren Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und einer höheren Geburtenrate nieder.⁹ Dieser institutionelle Hintergrund in Schweden wird in *Abbildung 1* am zunehmenden Gewicht von Arbeitszeiten oberhalb der klassischen 20-Stundenwoche von Teilzeitbeschäftigten, aber unterhalb des Vollzeitstandards von 40 Wochenstunden erkennbar.

In Deutschland dagegen arbeiten zwar deutlich weniger Frauen als in Schweden 40 Stunden pro Woche, aber die „kurze Vollzeit“ hat nur geringfügig zugenommen. Stattdessen sind die besonders kurzen Arbeitszeiten unter 20 Wochenstunden immer wichtiger geworden. Wir haben es also in Deutschland mit einem allmählichen Auseinanderdriften der Arbeitszeiten *unter Frauen* zu tun (vgl. Lehndorff ▶

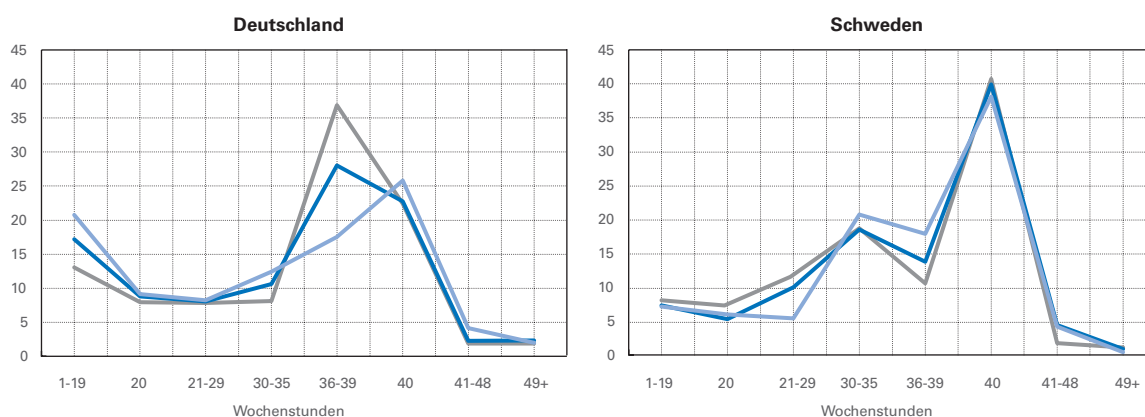
⁹ Im Hinblick auf die Entwicklung der Arbeitszeiten in Schweden ist zu beachten, dass die gesetzliche Normarbeitszeit (40-Stunden pro Woche plus maximal 200 Überstunden pro Jahr) in den meisten Branchen-Tarifverträgen ausdrücklich übernommen wird. Im öffentlichen Dienst, dem mit Abstand größten Arbeitgeber der weiblichen Erwerbsbevölkerung Schwedens, gibt es jedoch zahlreiche lokale Vereinbarungen über individuelle Verkürzungsmöglichkeiten der Arbeitszeit (etwa im Bereich einer 30- bis 35-Stundenwoche), die vor allem von Frauen viel genutzt werden.

ABB. 1

Arbeitszeitprofile von Frauen* in Deutschland und Schweden 1995/2000/2008

Angaben in Prozent

■ 1995 ■ 2000 ■ 2008



*abhängig Beschäftigte, 15-64 Jahre.

Quelle: Lehndorff et al. (2010).

WSI Mitteilungen

2010). Einerseits hat die Bindekraft von Tarifverträgen, die kürzere Arbeitszeiten als 40 Wochenstunden vorsehen, seit den 1990er Jahren nachgelassen. Deshalb ist auch für weibliche Vollzeitbeschäftigte die 40-Stundenwoche immer stärker zur faktischen Normalität geworden, auch wenn weitaus weniger Frauen als in Schweden in diesem Vollzeit-Arrangement arbeiten. Parallel tendiert jedoch ein weitaus höherer Anteil als in Schweden zur traditionellen Teilzeitarbeit oder zu noch kürzeren Arbeitszeiten.

Diese Arbeitszeitprofile sind, wie wir im Folgenden zeigen, in erster Linie das Ergebnis unterschiedlicher Erwerbsintensitäten von Frauen im Lebensverlauf. Erst die Analyse der Arbeitszeiten im Lebensverlauf gibt Aufschluss darüber, in welchem Maße Frauen auch dann in den Arbeitsmarkt integriert sind, wenn ihre Erwerbstätigkeit mit anderen Verpflichtungen wie z. B. der Kinderbetreuung konkurriert.

3. Die Lebenslauf-Betrachtung:
Deutschland und Schweden im Vergleich

In den letzten Jahren ist vor allem auf europäischer Ebene eine Reihe vergleichender Datenanalysen veröffentlicht worden, die zeigen, wie sehr sowohl die Arbeitszeiten als auch die Beschäftigungsquoten von Frauen von der jeweiligen Haushaltskonstellation abhängen (vgl. den Literaturüberblick bei Lehnndorff et al. 2010, S. 74ff.). Die für Deutschland im Durchschnitt immer noch typische Situation lässt sich mit dem Satz zusammenfassen: Je mehr Kinder im Haushalt leben, desto niedriger ist die Beschäftigungsquote der Frau und desto kürzer ist zugleich ihre Arbeitszeit (Tabelle 2). Niveau und Ausmaß dieser Abstufungen sind jedoch in starkem Maße vom Bildungsniveau abhängig (Eurostat 2009).

Selbstverständlich ist dieses Muster im Prinzip, wenn auch in verschiedensten Varianten, in vielen europäischen

Ländern anzutreffen. Allerdings ist die Bandbreite in Deutschland bei den Beschäftigungsquoten etwas größer als im EU-Durchschnitt, und sie ist bei den Arbeitszeiten besonders ausgeprägt. Diese kontrastierenden Profile lassen sich in einer auf den Lebenslauf bezogenen Analyse differenziert nachzeichnen.

3.1 Erwerbsarbeitszeiten

Der Lebensverlauf kann anhand einer Sequenz von Haushaltstypen abgebildet werden, die typischerweise von der großen Mehrzahl der Menschen in ihrer Biografie durchlebt werden (zur Methodik vgl. Anxo et al. 2012).^④ Solche Haushaltstypen sind z. B. bei den Eltern lebende Singles, Haushalte ohne oder mit Kindern unterschiedlichen Alters, Paare in der sogenannten empty-nest Phase etc. Die durchschnittlichen Arbeitszeiten im Lebenslauf für schwedische und deutsche Erwerbstätige sind in Abbildung 2 dargestellt und zeigen trotz einiger Gemeinsamkeiten stark kontrastierende Muster. Zwar starten in Deutschland wie in Schweden Männer und Frauen mit einer ähnlichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, die Schere öffnet sich jedoch spätestens zu dem Zeitpunkt, an dem Paare beschließen, zusammenzuleben. Offensichtlich gibt es auch unabhängig von der Frage, ob Kinder im Haushalt leben, eine haushaltstypische Spezialisierung, die sich geschlechtsspezifisch auf die Arbeitszeiten auswirkt (siehe hierzu auch Lehnndorff et al. 2010, S. 77). Zu einer noch deutlicheren Reduzierung der Arbeitszeiten kommt es dann in beiden Ländern in der Kinderphase. Während Frauen mit kleinen Kindern (unter sieben Jahren) in Deutschland jedoch rund sieben Stunden in der Woche weniger arbeiten, als es ihre Kolleginnen in Paarhaushalten ohne Kinder tun, reduzieren Schwedinnen ihre Arbeitszeit nur um weniger als drei Stunden.^⑤

Abbildung 2 zeigt auch, dass das Alter der Kinder eine nur unwesentliche Rolle für die Ausprägung der Arbeits-

TABELLE 2
Beschäftigungsquoten und Arbeitszeiten von Frauen nach Zahl der Kinder (Deutschland, 2006)

	Ohne Kinder	Ein Kind	Zwei Kinder	Drei und mehr Kinder
Beschäftigungsquote ^a (%)	82,3	73,9	67,7	49,6
Wochenarbeitszeit ^b (Std.)	32,8	29,8	26,0	24,5

Quellen: ^a Eurostat (2009) (Beschäftigungsquote); ^b Kümmerling et al. (2008).



④ Der Lebenslaufansatz geht nicht davon aus, dass jedes Individuum die verschiedenen Phasen notwendigerweise durchläuft, insbesondere nicht vor dem Hintergrund sich auseinanderdifferenzierender Lebensstile, sondern er stellt eher eine nützliche Heuristik dar. In einer von uns durchgeführten Analyse des EWCS 2010 konnten 80 % aller Befragten einem von uns definierten Haushaltstyp zugeschrieben werden (Anxo et al. 2012).

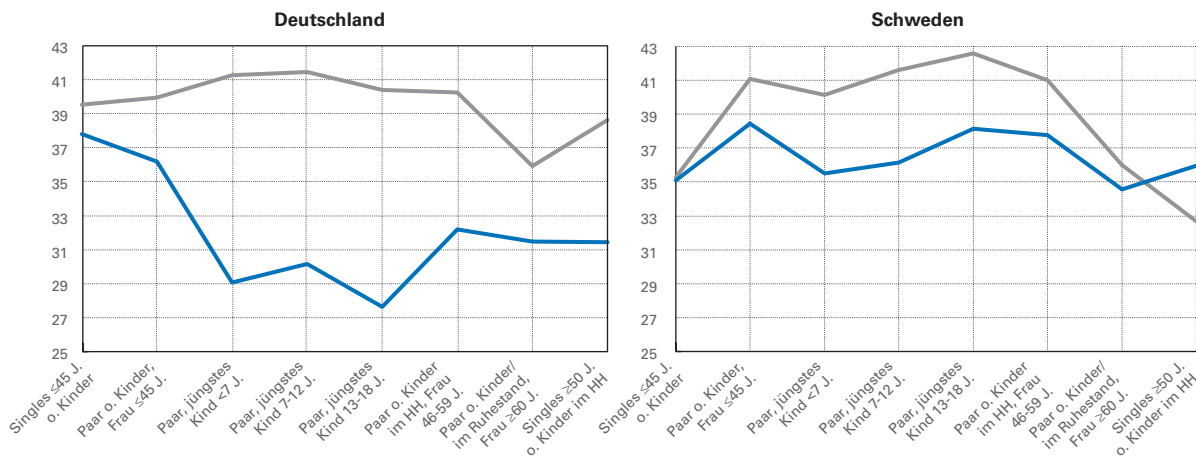
⑤ Ein optimaler Vorher-Nachher-Vergleich würde auch die Nichterwerbstätigkeit mit einbeziehen. Dies ist auf Basis des EWCS, der nur Erwerbstätige in seine Stichprobe aufnimmt, jedoch nicht möglich. Diese Beschränkung muss bei der Interpretation der Daten immer mitgedacht werden. Zu Schweden liegen keine Eurostat-Daten vor, die einen Vergleich mit denen zu Deutschland in Tabelle 2 ermöglichen würden. Annäherungsweise kann jedoch die Beschäftigungsquote schwedischer Frauen im „prime age“ von 25 bis 54 Jahren herangezogen werden, die 2009 mit 81,9 % genau fünf Prozentpunkte höher lag als die deutscher Frauen im selben Alter (European Commission 2011).

ABB. 2

Arbeitszeitverläufe von Frauen und Männern* in Deutschland und Schweden 2010

Angaben in Wochenstunden

■ Frauen ■ Männer



*alle Erwerbstätigen.

Quelle: European Working Conditions Surveys (EWCS) 2010; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

zeiten für Frauen in Deutschland spielt: Sind die Arbeitszeiten erst einmal reduziert, bleibt dies auch so. Erst in der empty-nest Phase ist wieder ein Ansteigen der Arbeitszeit zu beobachten.^⑤ Dabei ist jedoch auffällig, dass diese Erhöhung die ursprüngliche Reduzierung nicht auffangen kann, d. h. das Ausgangsniveau der Arbeitszeiten wird von den deutschen Frauen im Durchschnitt nie wieder erreicht (wobei zu beachten ist, dass mit hoher Wahrscheinlichkeit auch Kohorteneffekte bei diesem Resultat eine Rolle spielen).

Dies ist bei den Schwedinnen völlig anders. Zwar finden wir auch hier bei Frauen mit Kindern im Vorschulalter eine Verringerung der Arbeitszeiten, aber diese wird sukzessive mit dem Älterwerden der Kinder wieder kompensiert, so dass Schwedinnen mit Kindern im Alter zwischen 13 und 18 Jahren wieder die gleiche Arbeitszeit aufweisen wie ihre Kolleginnen ohne Kinder.

Ein interessantes Licht auf den bestehenden Gender-Vertrag in beiden Ländern wirft in diesem Zusammenhang auch der Vergleich der Arbeitszeitverläufe zwischen Männern und Frauen. In Schweden verläuft die Entwicklung der Arbeitszeit der Männer weitgehend parallel zu der der Frauen, d. h. auch Männer mit kleinen Kindern reduzieren ihre Arbeit temporär, wenn auch nicht so stark, wie dies Frauen tun, und erhöhen selbige wiederum im Lebensverlauf. Anders die Muster in Deutschland: Während, wie dargestellt, Frauen ihre Arbeitszeit deutlich in der Kinderphase reduzieren, erhöhen Männer im gleichen Zeitraum ihre Arbeitszeit um etwa 1,5 Stunden – erst wenn die Kinder Teenager sind, fallen die männlichen Arbeitszeiten wieder auf das Ausgangsniveau zurück. Das schwedische Modell führt also zu einer geringeren Arbeitszeitdifferenz zwischen Männern

und Frauen und zu parallel verlaufenden Erwerbsintensitäten. Im starken Kontrast dazu bewirkt das deutsche Modell eine Auseinanderdifferenzierung der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen. Dabei ist auch auffällig, dass die Erhöhung der Arbeitszeiten auf Seiten der Männer deutlich niedriger ausfällt als zu erwarten wäre, wenn man davon ausgeht, dass die Aufstockung der Arbeitszeit den Verdienstausschlag durch die weibliche Arbeitszeitreduzierung kompensieren soll. Diese Lücke im Haushaltseinkommen, die durch die Verringerung der Gesamtarbeitszeit von Paaren entsteht, wird in Deutschland durch das Ehegattensplitting verringert oder sogar geschlossen.

Das Bild der Arbeitszeiten und Arbeitszeitverteilung von Frauen und Männern im Lebensverlauf soll im Folgenden erweitert werden, indem neben der (bezahlten) Erwerbsarbeit auch die (unbezahlte) Nichterwerbsarbeit berücksichtigt wird.

3.2 Bezahlte und unbezahlte Arbeitszeiten

Parallel zur Erwerbstätigkeit fallen im Haushalts- und Familienkontext Tätigkeiten wie die Betreuung von Kindern, ►

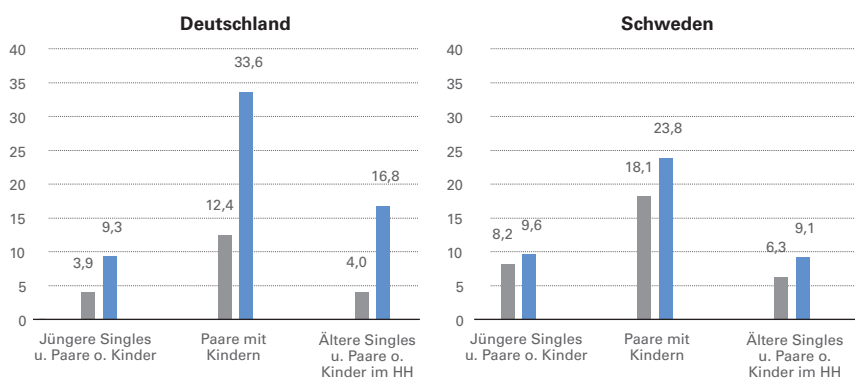
^⑤ Dabei ist zu beachten, dass diese Gruppe nicht scharf zwischen Personen trennt, die keine Kinder haben und solchen, deren Kinder nicht mehr im Haushalt leben. Die Erhöhung der durchschnittlichen Stundenzahl kann also auch auf die Gruppe der Frauen zurückgeführt werden, die, weil sie nie Kinder hatten, durchweg hohe Arbeitszeiten aufwiesen, und muss nicht bedeuten, dass Frauen in der empty-nest Phase ihre Arbeitszeiten aufstocken.

ABB. 3

Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit und Hausarbeit erwerbstätiger Frauen und Männer in Deutschland und Schweden 2010*

Angaben in Wochenstunden

■ Frauen ■ Männer



*alle Erwerbstätigen.

Quelle: European Working Conditions Surveys (EWCS) 2010; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

öffnenden Schere. Jedoch sind es in der Nichterwerbssphäre die Frauen, deren Arbeitszeiten deutlich über dem Niveau ihrer männlichen Kollegen liegen. Schon junge weibliche Singles bzw. Frauen in Paarhaushalten ohne Kinder arbeiten mit gut neun Wochenstunden im Schnitt mehr als doppelt so viel im Haushalt wie ihre männlichen Partner. In der Familienphase ist dann die durchschnittlich im Haushalt geleistete Arbeitszeit von Frauen fast drei Mal so lang wie die von Männern in Paarhaushalten mit Kindern (Abbildung 3).

Auch in Schweden liegen die für familiäre Betreuungs- und Hausarbeit aufgewendeten unbezahlten Arbeitszeiten erwerbstätiger Frauen über denen ihrer männlichen Kollegen – jedoch bei deutlich geringerem Niveauunterschied und einer geringeren Spreizung über den Lebensverlauf mit maximal sechs Wochenstunden Differenz im Geschlechtervergleich. Wie Abbildung 5 zeigt, kongruieren die Arbeitszeiten von Männern und Frauen in Schweden sowohl in der Erwerbs- als auch in der Nichterwerbssphäre. In Deutschland dagegen erfährt die ohnehin stark ausgeprägte Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen in der Familienphase ihren drastischsten Anstieg.

In der Zusammenschau dieser Arbeitssphären wird deutlich, dass die Reduktion der Erwerbsarbeit von Frauen die Ausweitung der Nichterwerbstätigkeit nur teilweise kompensiert. Frauen übernehmen damit maßgeblich den Zusatzaufwand der betreuungs-, pflege- und hausarbeitsintensiven Familienphase. Nimmt man diese Befunde zusammen mit den zuvor präsentierten Vergleichen der Beschäftigungsquoten sowie der Arbeitszeiten im Lebensverlauf in den Blick, so drängt sich eine Schlussfolgerung auf: Hohe Beschäftigungsquoten von Frauen sowie eine rasche Rückkehr von Frauen zu Arbeitszeiten oberhalb der klassischen oder gar geringfügigen Teilzeit nach der Geburt eines Kindes üben einen egalisierenden Einfluss auch auf die von Männern im Haushalt geleistete unbezahlte Arbeit aus. Diese Schlussfolgerung erscheint uns in der in Deutschland immer wieder aufkommenden Debatte über die Anerkennung unbezahlter Haushaltsarbeit ungenügend berücksichtigt zu sein.

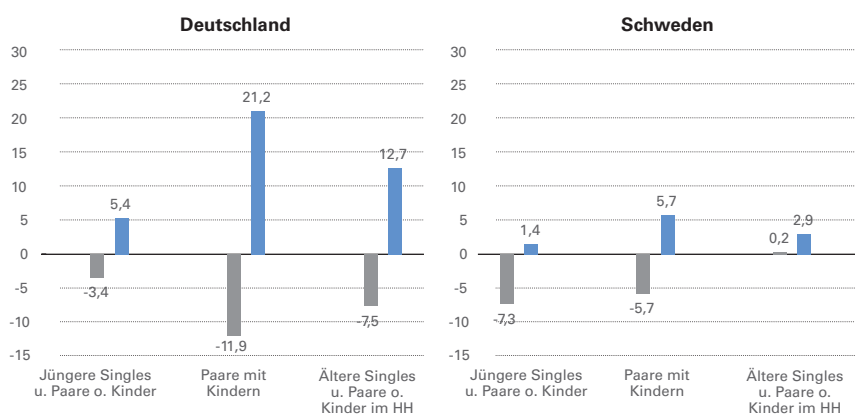
Betrachtet man vor diesem Hintergrund auch die Arbeitszeitwünsche der erwerbstätigen Männer und Frauen, so lassen sich arbeits- bzw. arbeitszeitpolitische Handlungsspielräume aufzeigen, die neben der Gleichstellung der Geschlechter – nicht nur am Arbeitsmarkt – auch individuelle

ABB. 4

Geschlechterdifferenzen bei bezahlter und unbezahlter Arbeit in Deutschland und Schweden 2010*

Angaben in Wochenstunden

■ bezahlte Arbeit ■ unbezahlte Arbeit



*alle Erwerbstätigen. Die bezahlten und unbezahlten Arbeitszeiten von Frauen sind hier ins Verhältnis gesetzt zu denen der Männer in entsprechenden Haushaltskonstellationen, abgebildet sind die rechnerischen Differenzen der Durchschnittsarbeitszeiten.

Quelle: European Working Conditions Surveys (EWCS) 2010; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

die Pflege Angehöriger sowie Hausarbeiten an, die sowohl individuelle Handlungsspielräume der Zeitverwendung als auch Arbeitszeitpräferenzen beeinflussen. Dies gilt in besonderem Maße in der „arbeitsaufwändigen“ Familienphase.⁷ Auch für unbezahlte Arbeit im Geschlechtervergleich zeigt sich in Deutschland das Lebensverlaufsmuster einer sich

⁷ Im Folgenden vereinfachen wir unser Lebensverlaufsmo-
dell, um eine Analyse der unbezahlten Arbeitszeiten sowie
Arbeitszeitpräferenzen im Lebensverlauf für einzelne Län-
der auf Basis des EWCS 2010 zu ermöglichen und ein Fall-
zahlproblem zu vermeiden. Hierfür fassen wir jeweils drei
Lebensphasen zusammen (vgl. Abbildung 4). Dies hat zur
Folge, dass die Ergebnisse für die durchschnittlichen Ar-
beitszeiten von den vorher berichteten leicht abweichen
können.

Präferenzen und Bedarfe in unterschiedlichen Haushaltskonstellationen aufgreifen.

4. Arbeitszeitpräferenzen

Das Ausmaß der Differenz zwischen präferierter und tatsächlicher Arbeitszeit gibt Hinweise für Ausgangsbedingungen, Anforderungen und Richtung möglichen arbeitszeitpolitischen Handelns. Die diesbezüglichen Befunde von Holst/Seifert (2012) lassen sich durch eine lebenslaufbezogene Analyse untermauern und bereichern.^③ So wird insbesondere die staatliche Förderung geringfügiger Beschäftigung besonders fragwürdig, wenn die Arbeitszeitwünsche potenzieller Adressaten (z. B. Mütter kleiner Kinder) in eine andere Richtung weisen. Es muss jedoch beachtet werden, dass Zeitbedarfe und entsprechend Arbeitszeitwünsche keine statischen Größen darstellen, sondern sich im Lebensverlauf verändern (können). Dies wird auch in einem deutsch-schwedischen Vergleich deutlich (Abbildung 5).

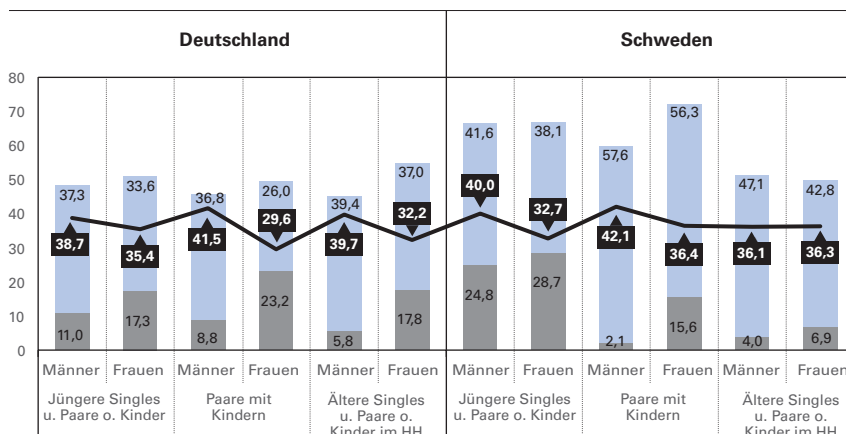
Betrachtet man die aktuellen Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland, so zeigt sich, dass etwa die Hälfte aller Erwerbstätigen unzufrieden mit ihren Arbeitszeiten ist: Im Vergleich zu Männern haben Frauen eine deutlich stärkere Präferenz für eine Verlängerung ihrer Arbeitszeiten, und zwar im gesamten Lebensverlauf. Am häufigsten ist dieser Wunsch in der Familienphase: Knapp ein Viertel aller erwerbstätigen Frauen, die mit Kindern in Paarhaushalten leben, möchte länger arbeiten. Im Kontrast dazu stehen die Präferenzen von Männern in der Familienphase: Nur wenige haben den Wunsch nach einer Arbeitszeitverlängerung, während weit mehr als ein Drittel aller Männer mit Kindern in Paarhaushalten eine Reduktion ihrer Arbeitszeit präferieren. Bezieht man die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten in der Familienphase mit ein, so deutet sich ein Umverteilungspotenzial bezahlter Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern in der „rush hour of life“ (BMFSFJ 2011, S. 32) an: Männer arbeiten in dieser Lebensphase mit durchschnittlich 41,5 Wochenstunden mehr als in anderen Lebensphasen – jeder Dritte von ihnen möchte die Arbeitszeit reduzieren. Frauen in der Familienphase arbeiten mit 29,6 Stunden im Schnitt fast zwölf Wochenstunden weniger als ihre männlichen Kollegen, knapp ein Viertel von ihnen präferiert eine Arbeitszeitverlängerung.

In Schweden ist der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten weit verbreitet. Mehr als die Hälfte sowohl der Frauen als auch der Männer, die in Paarhaushalten mit Kindern leben, präferiert eine Arbeitszeitreduktion. Die Arbeitszeitpräferenzen der Schweden spiegeln einerseits die im Vergleich zu Deutschland deutlich ausgewogenere Verteilung von bezahlten und unbezahlten Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern, andererseits aber offensichtlich auch den stärkeren „Vereinbarkeitsaufwand“ in der Familienphase. Im Schnitt arbeiten sowohl Männer als auch Frauen in

ABB. 5

Arbeitszeitpräferenzen von Frauen und Männern* in Deutschland und Schweden 2010

■ Verkürzung... ■ Verlängerung... der Arbeitszeit in Prozent ■ Wochenarbeitszeit (Stunden)



*alle Erwerbstätigen.

Quelle: European Working Conditions Surveys (EWCS) 2010; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

Schweden in der Familienphase länger als in anderen Lebensphasen – wenig verwunderlich, dass die Mehrzahl von ihnen eine Reduktion der Arbeitszeit präferiert.

5. Fazit

Der Blick auf die geschlechterspezifischen Arbeitszeitentwicklungen im Lebensverlauf zeigt vor allem eines: Es bedarf eines starken institutionellen Rückhalts, um bei noch relativ langen Vollzeitstandards Fortschritte beim Abbau der Geschlechterungleichheit bei den Arbeitszeiten zu erzielen. Entsprechende Erfolge sind umso leichter zu erreichen, wenn durch tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen Möglichkeiten geschaffen werden, die es für Frauen und Männer attraktiver machen, ihre Arbeitszeit vorübergehend und je nach – durch den Lebenskontext bedingtem – Bedarf zu reduzieren oder zu verlängern. Wie die Unzufriedenheit vieler schwedischer Frauen (und Männer) mit ihrer Arbeitszeit zeigt, ist das letzte Wort über die 40-Stundenwoche als Vollzeit-Standard und die Aufteilung von Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern unter diesen Voraussetzungen – ►

③ Die im EWCS 2010 gestellte Frage lautet: „Wenn Sie frei entscheiden könnten, wie viele Stunden Sie arbeiten wollen: Wie viele Stunden pro Woche würden Sie gegenwärtig am liebsten arbeiten? Bitte beziehen Sie mit ein, dass Sie ihren Lebensunterhalt verdienen müssen.“

gen auch in diesem Vorzeigeland der Gleichstellung noch längst nicht gesprochen. Die Etablierung einer „kurzen Vollzeit“ für Mütter und Väter in der „rush hour of life“ sollte zum Leitbild werden. Je mehr Menschen nach diesem Leitbild tatsächlich leben, umso deutlicher würde sich eine „kurze Vollzeit“ als gesellschaftlicher Standard durchsetzen. Der Vorschlag zu einem Gesetz über Arbeitszeit-Optionen, der im Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (BMFSFJ 2011) formuliert wird, zielt in diese Richtung. Es geht darum, die Variierbarkeit der Arbeitszeiten im Lebensverlauf zur Norm zu machen. Vielleicht trägt dies auf längere Sicht auch dazu bei, die vorherrschenden Vollzeithormen selber infrage zu stellen. ■

LITERATUR

Anxo, D. (2010): Towards an active and integrated life course policy: the Swedish experience, in: Anxo, D./Bosch, G./Rubery, J. (Hrsg.): The Welfare State and Life Transitions. A European perspective, Cheltenham/Northampton, S. 104–127

Anxo, D./Bosch, G./Rubery, J. (2010): Shaping the life course: a European perspective, in: Dies. (Hrsg.): The Welfare State and Life Transitions. A European perspective, Cheltenham/Northampton, S. 1–77

Anxo, D./Franz, C./Kümmerling, A. (2012): Working time, work life balance in a life course perspective. Secondary analyses of the Fifth European Working Conditions Survey (EWCS). Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (im Erscheinen)

Bosch, G./Jansen, A. (2010): From the breadwinner model to ‚bricolage‘: Germany in search of a new life course model, in: Anxo, D./Bosch, G./Rubery, J. (Hrsg.): The Welfare State and Life Transitions. A European perspective, Cheltenham/Northampton, S. 128–154

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, Berlin

European Commission (2007): Employment in Europe 2006, Luxembourg

European Commission (2008): EU Labour Force Survey database: Userguide. Annex: explanatory notes. Eurostat, Luxembourg, http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_ifs/LFS_MAIN/LFSuserguide/EULFS_UserGuide_2008_Annex.pdf

European Commission (2011): Employment in Europe 2010, Luxembourg

European Working Conditions Survey (EWCS) (2010): Fifth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin

Eurostat (2009): Reconciliation between work, private and family life in the European Union, Luxembourg, <http://www.eds-destatis.de/downloads/publ/KS-78-09-908-EN-N.pdf> (letzter Zugriff: 25.6.2012)

Geyer, J./Steiner, V. (2007): Short-run and long-term effects of childbirth on mothers' employment and working hours across institutional regimes. An empirical analysis based on the European Community Household Panel, DIW-Discussion Papers (682), Berlin

Heintze, C. (2009): Der öffentliche Sektor im skandinavischen Modell, in: WSI-Mitteilungen 62 (5), S. 268–274 http://www.boeckler.de/wsimit_2009_05_heintze.pdf

Holst, E./Seifert, H. (2012): Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, in: WSI-Mitteilungen 65 (2), S. 141–149, http://www.boeckler.de/wsimit_2012_02_holst.pdf

Kümmerling, A./Jansen, A./Lehndorff, S. (2008): Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten, Institut Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2008–04, Essen

Lehndorff, S. (2010): Normalität jenseits von Normen: deutsche Sonderwege in der Arbeitszeitentwicklung, in: Groß, H./Seifert, H. (Hrsg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 115, Berlin, S. 69–98

Lehndorff, S./Wagner, A./Franz, C. (2010): Arbeitszeitentwicklung in Europa. Fraktion der Vereinigten Europäischen Linken/Nordisch Grüne Linke – GUE/NGL, Brüssel, <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2010/lehndorff01.pdf> (letzter Zugriff: 24.6.2012)

AUTOREN

DOMINIQUE ANXO, Professor für Wirtschaftswissenschaften an der Linnaeus Universität Växjö und Leiter des Centre for Labour Market Policy Research (CAFO), Schweden. Arbeitsschwerpunkte: Sozialökonomie, Arbeitszeit, Gender Studies, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik.

@ dominique.anxo@lnu.se

CHRISTINE FRANZ, Dipl.-Soz.-Wiss. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeiten im internationalen und Geschlechtervergleich, Berufsbildung sowie betriebliche Gesundheitsförderung.

@ christine.franz@uni-due.de

ANGELIKA KÜMMERLING, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsabteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeiten, Geschlechter- und internationale Vergleiche sowie die Entwicklungen in der Pflegebranche.

@ angelika.kuemmerling@uni-due.de

STEFFEN LEHNDORFF, Dr. rer.pol., Research Fellow in der Forschungsabteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation am IAQ an der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeiten, industrielle Beziehungen und nationale Beschäftigungssysteme im europäischen Vergleich.

@ steffen.lehndorff@uni-due.de