

4 Arbeitsmarkt und Verdienste

Auszug aus dem
Sozialbericht 2024

Arbeitsmarkt und Verdienste

4.1 Arbeitsmarkt

Christian Wingerter

Statistisches Bundesamt
(Destatis)

Erwerbsarbeit spielt in Deutschland sowohl in gesellschaftlicher als auch in individueller Hinsicht eine zentrale Rolle. Unbestritten wird Arbeit als Hauptquelle zur Sicherung des Lebensunterhalts gesehen. Nicht minder wichtig ist die Bedeutung, die der ausgeübte Beruf und die berufliche Stellung für das persönliche Selbstverständnis und die gesellschaftliche Position haben. Für viele ist Arbeit ein wichtiger Teil der persönlichen Selbstentfaltung. Indem immer mehr Frauen erwerbstätig sind und die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen steigt, ist Erwerbsarbeit für einen noch größeren Teil der Bevölkerung ein wesentlicher Teil des Alltags. Dagegen bringt Erwerbslosigkeit für die Betroffenen nicht nur Probleme bei der Finanzierung des Lebensunterhalts, insbesondere größerer Konsumausgaben mit sich. Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist eingeschränkt, da die sozialen Kontakte über den Arbeitskontext entfallen, aber auch weil weniger finanzielle Mittel zur Teilnahme an gesellschaftlichen und kulturellen Aktivitäten zur Verfügung stehen.

Ebenso groß ist die Bedeutung der Erwerbsarbeit auf gesellschaftlicher Ebene. Über sie werden die Sozialversicherungssysteme und in großen Teilen die Steuereinnahmen finanziert. Das heißt, für die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt sind das Schaffen und Erhalten von

Arbeitsplätzen wichtige Voraussetzungen. Dementsprechend groß ist auch die öffentliche und politische Diskussion um die Zukunft der Arbeitswelt.

Im Zuge des demografischen Wandels, mit dem in den nächsten zehn Jahren die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer in den Ruhestand gehen und nicht ausreichend durch die nachrückenden jüngeren Jahrgänge ersetzt werden, wird ein Rückgang der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen erwartet. Der sich jetzt schon in einzelnen Branchen und Regionen abzeichnende Fachkräftemangel wird sich dadurch verschärfen. Diesem Mangel kann auf verschiedenen Ebenen entgegengewirkt werden, indem zum Beispiel nicht erwerbstätige Personen aktiviert werden, Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitsstunden erhöhen oder die Lebensarbeitszeit verlängert beziehungsweise das Renteneintrittsalter erhöht wird. Auch die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland soll Abhilfe schaffen. Eine entscheidende Stellschraube bei einer positiven »Netto-Zuwanderung« ist zudem, hiesige und zugewanderte Fachkräfte besser auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu halten.

Einer Ausweitung der Vollzeitbeschäftigung steht der Trend zur Teilzeitbeschäftigung seit Beginn der 1990er-Jahre gegenüber. Hier spielen veränderte persönliche Ansprüche der Menschen an ihre Arbeit und deren Vereinbarkeit mit

dem Privatleben eine Rolle. Teilzeitbeschäftigung ist für Frauen hingegen oft die einzige Möglichkeit, die überproportional von ihnen wahrgenommenen familiären Verpflichtungen besser mit ihrer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Das Betreuungsangebot von Kindertagesstätten ist oft noch nicht ausreichend, unter anderem auch weil es wegen des Fachkräftemangels in diesem Bereich an qualifiziertem Personal fehlt.

Die Digitalisierung einschließlich der sukzessiven Einführung künstlicher Intelligenz in Arbeitsprozesse wird Berufsfelder und Qualifikationsanforderungen weiter verändern. Welche Rolle dabei durch digitale Plattformen vermittelten Tätigkeiten zukommen wird, ist derzeit noch unklar. Der lange befürchtete Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses hat bisher nicht stattgefunden und in den vergangenen Jahren hat es sogar wieder mehr an Gewicht gewonnen. Die Reaktionen auf die Coronapandemie haben den technologischen Wandel unserer Arbeitsbeziehungen zweifelsfrei beschleunigt. Durch Homeoffice und Konferenzsoftware sind Formen der Zusammenarbeit über weite Entfernungen fest etabliert.

Der Arbeitsmarkt reagierte auf die Krisen der vergangenen Jahre – anders als noch bis Ende des letzten Jahrhunderts – nicht primär mit einem Abbau der Beschäftigung und nachhaltigen Aufbau der Erwerbslosigkeit. Vielmehr wurde der jeweils verringerte Arbeitskräftebedarf zu großen Teilen durch politische Maßnahmen wie Kurzarbeit, also weniger Arbeitsstunden je Erwerbstätigen, aufgefangen. Ob der Arbeitsmarkt bei einer andauernden wirtschaftlichen Schwächephase weiterhin derart »robust« reagiert, wird sich zeigen. Mit Beginn der 2020er-Jahre müssen jedoch auch längerfristig zwischenstaatliche Spannungen und Konflikte berücksichtigt werden, die eine Auswirkung auf internationale Handelsbeziehungen und auf den deutschen Arbeitsmarkt haben können.

In der lang anhaltenden Phase hoher Beschäftigungszahlen und niedriger Arbeitslosigkeit richtete sich die Aufmerk-

► Info 1

Arbeitsmarkt: Statistische Begriffe und Konzepte

Die Arbeitsmarktstatistik des Statistischen Bundesamts folgt dem Labour-Force-Konzept der International Labour Organization (ILO), das internationale Vergleiche von Arbeitsmarktdaten ermöglicht. **Erwerbstätig** im Sinne der ILO-Definition ist jede Person ab 15 Jahren, die gegen Bezahlung arbeitet oder unbezahlt in einem Familienbetrieb mithilft. Dies gilt unabhängig vom zeitlichen Umfang. Wer sich in einem Beschäftigungsverhältnis befindet, aber im Berichtszeitraum vorübergehend nicht gearbeitet hat, gilt ebenfalls als erwerbstätig.

Erwerbstätige in **Vollzeit** sind Personen, deren regelmäßige Arbeitszeit der im Betrieb beziehungsweise Wirtschaftszweig üblichen vollen Wochenarbeitsstundenzahl entspricht.

Teilzeit ist jede Arbeitszeit, die weniger Stunden als die Arbeitszeit der Vollzeitkräfte im gleichen Betrieb oder Wirtschaftszweig umfasst.

Als **erwerbslos** gilt jede Person im Alter von 15 bis 74 Jahren, die im Berichtszeitraum nicht erwerbstätig war und in den vier Wochen vor der Befragung aktiv nach einer Tätigkeit gesucht hat. Auf den zeitlichen Umfang der gesuchten Tätigkeit kommt es dabei nicht an. Die Person muss in der Lage sein, eine neue Arbeit innerhalb von zwei Wochen aufzunehmen. Die Arbeitssuche muss dabei nicht über die Agentur für Arbeit oder einen kommunalen Träger laufen. Fasst man Erwerbslose und Erwerbstätige zusammen, spricht man von **Erwerbspersonen**, die also auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind. Die verbleibende Gruppe, die nach diesem Konzept weder erwerbstätig noch erwerbslos ist, wird **Nichterwerbspersonen** genannt.

Arbeitslose sind Personen, die bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter als solche registriert sind und sozialgesetzlichen Vorgaben entsprechen. Die Zahl der Arbeitslosen kann daher von Änderungen im Sozialgesetzbuch beeinflusst werden, zum Beispiel durch die umfassenden Änderungen im Rahmen des sogenannten Hartz-IV-Gesetzes im Jahr 2003. Registrierte Arbeitslose dürfen bis zu 15 Stunden je Woche arbeiten, ohne ihren Status zu verlieren. Erwerbslose im Sinne der ILO-Definition können konzeptionell bedingt nicht als arbeitslos zählen, wenn sie sich beispielsweise nicht bei einer Arbeitsagentur melden. Umgekehrt zählen Arbeitslose nicht als erwerbslos, wenn sie einer kleinen Tätigkeit von unter 15 Stunden nachgehen.

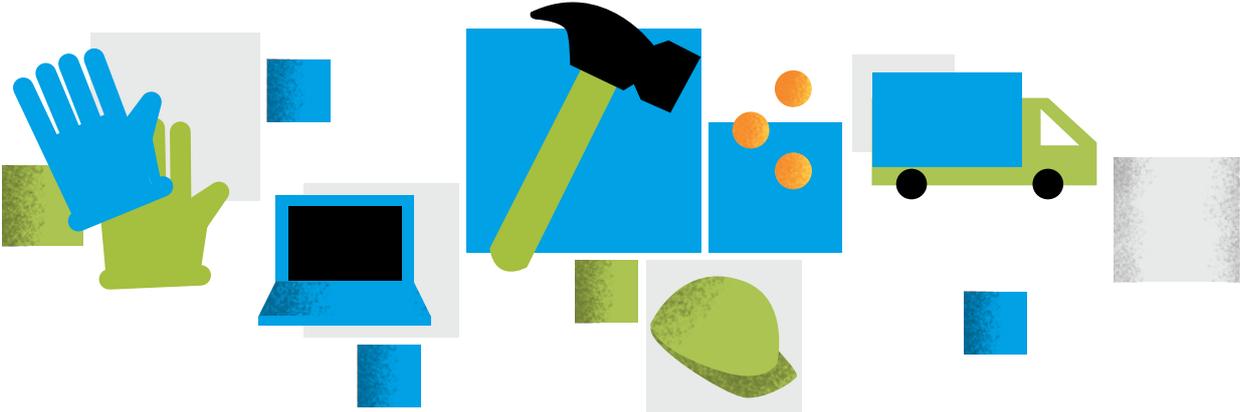
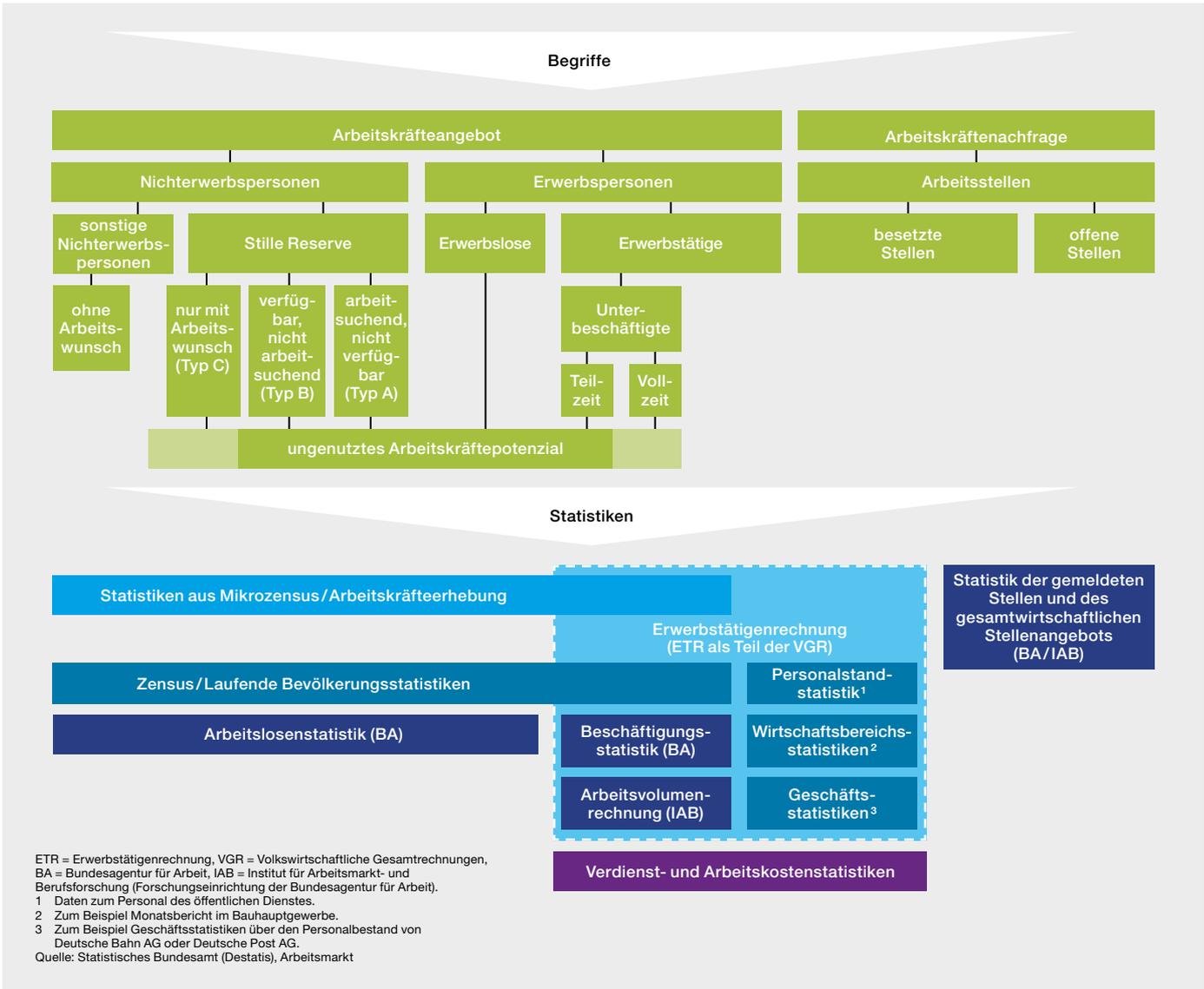
samkeit stärker auf qualitative Aspekte der Arbeit. Die Qualität der Arbeit wird mit Blick auf die Attraktivität von Arbeitsstellen für immer knappere Fachkräfte aus dem In- und Ausland auch künftig von Bedeutung bleiben.

4.1.1 Die amtliche Arbeitsmarktstatistik

Das Statistische Bundesamt erstellt Statistiken, mit denen das erwerbsstatistische Gesamtsystem betrachtet und analysiert werden kann. Es ermittelt dazu unter anderem die Zahl der Erwerbstätigen und der Erwerbslosen nach dem Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Dazu führt es jährlich gemeinsam mit den Statistischen Ämtern der Länder die Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union durch, die in der Haushaltsbefragung Mikrozensus integriert ist. Die Daten aus dem Mikrozensus sind eine wichtige Grundlage der Arbeitsmarktstatistik. Sie ermöglichen

tiefergehende Untersuchungen zum Erwerbsstatus und zur Arbeitssuche nach soziodemografischen Merkmalen wie Geschlecht, Alter oder Bildungsstand sowie zu Charakteristika von Arbeitsverhältnissen. Die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, aus denen auch die monatlichen Arbeitslosenzahlen stammen, basieren vorwiegend auf Verwaltungsdaten, die im Zuge der Arbeitsvermittlung und Leistungserbringung unter anderem für Arbeitslose und Kurzarbeitende anfallen. Die einzelnen Statistiken unterscheiden sich nicht nur in den Erhebungsmethoden, sondern auch in den zugrunde liegenden Konzeptionen und Begriffsabgrenzungen. Oftmals werden in der Öffentlichkeit beispielsweise die Begriffe Erwerbslose und Arbeitslose synonym verwendet. Tatsächlich verbergen sich dahinter unterschiedliche Konzepte, mit denen Personengruppen beschrieben werden, die nur teilweise identisch sind. ► Info 1, Abb 1

► Abb 1 Ausgewählte Begriffe und Datenquellen der amtlichen Statistik zum Arbeitskräfteangebot und zur Arbeitskräftenachfrage



► Info 2

Erwerbstätigenrechnung und Mikrozensus

Die **Erwerbstätigenrechnung** betrachtet die Beschäftigung im Kontext der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Dabei wird zwischen Erwerbstätigen mit Wohnort in Deutschland (Inländerkonzept) und Erwerbstätigen mit Arbeitsort in Deutschland (Inlandskonzept) unterschieden. Bei der Berechnung der Erwerbstätigenzahl stützt sich die Erwerbstätigenrechnung auf eine Vielzahl von Daten, um möglichst alle verfügbaren Informationen in die Schätzung einfließen zu lassen.

Beim **Mikrozensus** wird eine repräsentative Stichprobe von Haushalten in Deutschland befragt. Die Ergebnisse des Mikrozensus eignen sich zur Beantwortung sozialpolitischer und sozialwissenschaftlicher Fragen. Obwohl im Mikrozensus und in der Erwerbstätigenrechnung das Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zur Bestimmung der Erwerbstätigen angewendet wird (siehe Info 1), entstehen bei den Ergebnissen Abweichungen. Diese sind vor allem auf die methodischen und organisatorischen Unterschiede zwischen beiden Statistiken zurückzuführen. Zum einen ist der Mikrozensus als Stichprobenerhebung mit einer gewissen Unschärfe belastet. Zum anderen weicht das Alltagsverständnis der Befragten von Arbeit von der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation zur Erwerbstätigkeit deutlich ab. Im Mikrozensus kann es zu einer Untererfassung von Erwerbstätigkeit kommen, wenn Befragte zum Beispiel kleinere Nebentätigkeiten nicht angeben, weil sie sich hauptsächlich als Rentnerinnen oder Rentner, Arbeitslose, Hausfrauen oder Hausmänner beziehungsweise Studierende verstehen. Diese müssten als Erwerbstätige mitgezählt werden.

Die Erwerbstätigenrechnung geht methodisch anders vor und greift im Bereich kleinerer Tätigkeiten überwiegend auf die Angaben aus den gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen zur geringfügigen Beschäftigung (Minijob) zurück. Aufgrund dieser erhebungsmethodischen Unterschiede zwischen beiden Statistiken liegen die Ergebnisse für Erwerbspersonen und Erwerbstätige aus dem Mikrozensus auf einem insgesamt niedrigeren Niveau. Längerfristige Trends beider Statistiken zeigen dabei jedoch in die gleiche Richtung. Beim Mikrozensus ist zudem eine umfassende methodische Neugestaltung im Jahr 2020 zu beachten, die zu einem Zeitreihenbruch auch mit Blick auf die Ergebnisse zum Arbeitsmarkt geführt hat (siehe dazu auch Kapitel 6.1, Info 2, Seite 238).

► Tab 1 **Erwerbspersonen, Erwerbstätige und Erwerbslose**

	Erwerbspersonen	Erwerbstätige	Erwerbslose	Erwerbslosenquote ¹
	in Millionen			in %
1991	41,10	38,93	2,17	5,3
1996	41,45	37,98	3,47	8,4
2001	42,78	39,72	3,06	7,2
2006	43,62	39,52	4,10	9,4
2011	43,73	41,50	2,23	5,1
2016	45,21	43,56	1,65	3,6
2021	46,40	44,87	1,54	3,3
2022	46,80	45,46	1,34	2,9
2023	47,11	45,78	1,33	2,8

¹ Erwerbslosenquote: Anteil der Erwerbslosen an den Erwerbspersonen.
Datenbasis: Erwerbstätigenrechnung, Inländerkonzept, Stand Februar 2024; Erwerbslose: Arbeitskräfteerhebung

Die in diesem Kapitel vorgestellten Ergebnisse des Statistischen Bundesamts stützen sich auf zwei Quellen: die Erwerbstätigenrechnung aus den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR) und den Mikrozensus. ► Info 2

4.1.2 Entwicklung der Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit

Im Jahr 2023 gab es in Deutschland nach Ergebnissen der Erwerbstätigenrech-

nung durchschnittlich rund 47,1 Millionen Erwerbspersonen mit Wohnort in Deutschland. Von ihnen waren 45,8 Millionen erwerbstätig und 1,3 Millionen erwerbslos. Im Vergleich zu 1991 ist die Zahl der Erwerbspersonen um etwa 6,0 Millionen gestiegen. Ab 1994 ist eine fast kontinuierliche Ausweitung der Zahl am Arbeitsmarkt aktiver Personen zu beobachten, wobei es zwischen 2000 und 2010 auch Phasen der Stagnation oder eines

leichten Rückgangs gab. Der insgesamt positive Trend setzte sich aber bis zuletzt fort und stagnierte nur noch einmal zwischen 2019 und 2021. ► Tab 1

Betrachtet man allein die Erwerbstätigen, zeigen sich wirtschaftliche Entwicklungen deutlicher: Nach der deutschen Vereinigung war die Zahl der Erwerbstätigen mit Arbeitsort in Deutschland (Inlandskonzept) rückläufig, sank bis 1993 auf 37,9 Millionen und verharrte auf diesem Niveau bis 1997. Nach einem Hoch im Jahr 2000 mit knapp 40,0 Millionen ging die Erwerbstätigenzahl mit dem abrupten Ende des New-Economy-Booms parallel zur wirtschaftlichen Entwicklung zurück, blieb aber deutlich über dem Niveau von 1993. Seit 2006 war ein nachhaltiger Aufwärtstrend erkennbar. Im Jahr 2007 lag die Zahl der Erwerbstätigen wieder über 40 Millionen und 2019 waren es erstmals mehr als 45 Millionen. Selbst die deutlich negative wirtschaftliche Entwicklung nach der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008/09 führte lediglich zu einer verlangsamten Zunahme der Erwerbstätigenzahl. Die nationalen und weltweiten Reaktionen auf die Coronapandemie führten hingegen 2020 erstmals seit Langem wieder zu einem Rückgang der Erwerbstätigkeit in Deutschland. Allerdings hatte der 2022 wieder einsetzende Anstieg diesen Rückgang bereits mehr als kompensiert.

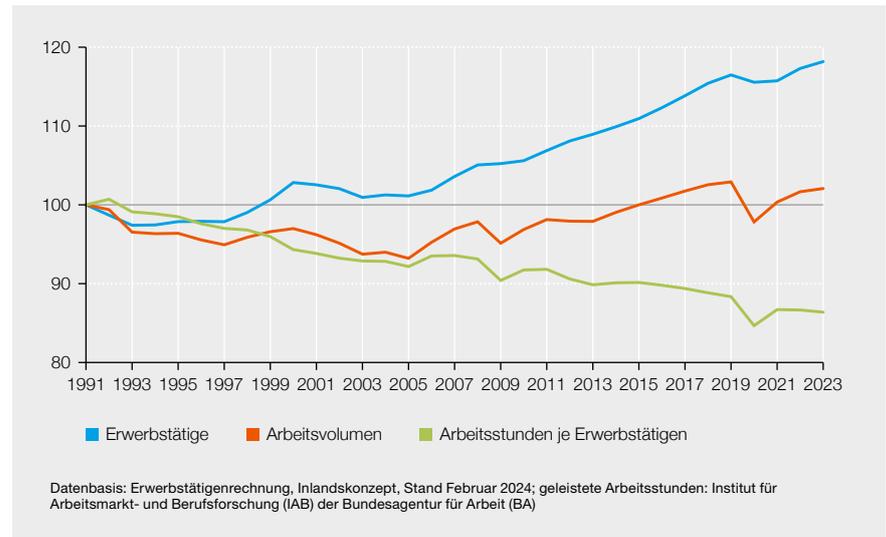
Der Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen relativiert sich, wenn man sie mit der Anzahl der von allen Erwerbstätigen geleisteten Arbeitsstunden, dem sogenannten Arbeitsvolumen, vergleicht. Im Jahr 2023 leisteten die Erwerbstätigen in Deutschland zusammen 61,7 Milliarden Arbeitsstunden. Im Jahr 1991 hatte das geleistete Arbeitsvolumen bei 60,4 Milliarden Stunden gelegen. Es war damals – teilweise bedingt durch Umstrukturierungsprozesse der Wirtschaft in Ostdeutschland – nach und nach zurückgegangen. Nach 2005 (56,3 Milliarden Arbeitsstunden) ist die Zahl stetig gestiegen. Unterbrochen wurde die Entwicklung während der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 mit einem Rückgang

von 1,6 Milliarden Stunden und als Folge der Maßnahmen zur Bekämpfung der Coronapandemie mit einem Rückgang von 62,2 Milliarden Arbeitsstunden im Jahr 2019 auf 59,1 Milliarden 2020. Seitdem steigt das Arbeitsvolumen wieder, hat den Höchstwert von 2019 aber noch nicht erreicht. ▶ [Abb 2](#)

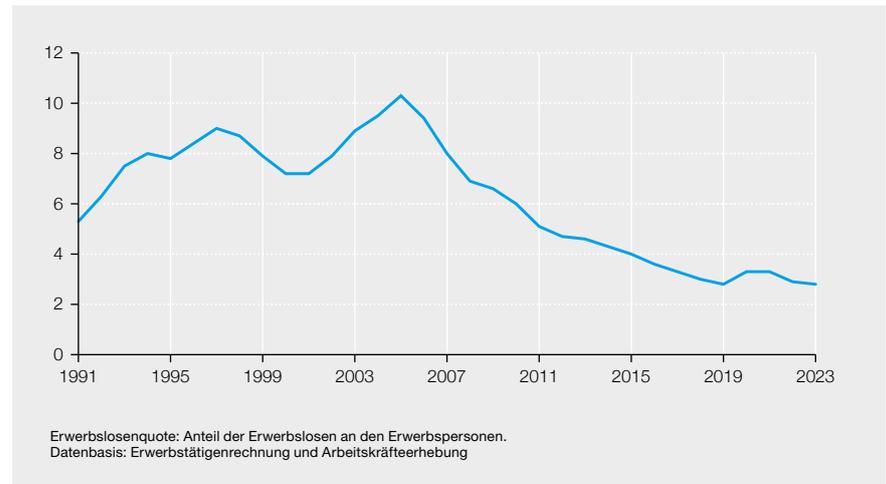
Ein anderer wesentlicher Faktor für den damaligen Rückgang des Arbeitsvolumens sind die je Erwerbstätigen und Jahr geleisteten Arbeitsstunden. Diese sind zwischen 1991 und 2023 um 14 % gesunken. Ein wesentlicher Grund für diese Entwicklung war die zunehmende Zahl der in Teilzeit arbeitenden Erwerbstätigen – darunter insbesondere viele Frauen. Auch wenn vor allem im ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts kurzfristig ein Anstieg zu verzeichnen war, sanken die Arbeitsstunden dann kontinuierlich bis 2023 auf 1 342 je Erwerbstätigen und Jahr. Den niedrigsten Wert seit der Vereinigung verzeichnete Deutschland 2020 während der Coronapandemie mit 1 315 Stunden je Erwerbstätigen.

Die Zahl der Erwerbslosen (siehe Tabelle 1) verzeichnete seit der deutschen Vereinigung zwei Phasen deutlicher Anstiege, bis sie 2005 ein Maximum von 4,5 Millionen Personen erreichte. Konjunkturelle Aufschwungsphasen konnten bis dahin die Erwerbslosigkeit nicht auf ihr ursprüngliches Niveau von Anfang der 1990er-Jahre zurückführen. Seit 2006 sank die Erwerbslosenzahl jährlich, unterschritt die 3-Millionen-Grenze im Jahr 2009 und liegt seit 2014 unter zwei Millionen. Die geringste Zahl an Erwerbslosen von unter 1,3 Millionen verzeichnete Deutschland 2019. Als Folge der Maßnahmen zur Eindämmung der Coronapandemie stieg die Erwerbslosenzahl im Folgejahr vorübergehend um 270 000 an. Mit gut 1,3 Millionen Erwerbslosen und einer Quote von 2,8 % wurde 2023 noch nicht ganz das Vor-Corona-Niveau erreicht. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen wies im Vergleich zur Zahl der Erwerbslosen einen ähnlichen Verlauf auf, allerdings auf einem höheren Niveau (siehe auch Tabelle 4, Seite 140). ▶ [Abb 3](#)

▶ **Abb 2 Erwerbstätige, geleistete Arbeitsstunden insgesamt und je Erwerbstätigen – 1991 = 100**



▶ **Abb 3 Erwerbslosenquote – in Prozent**

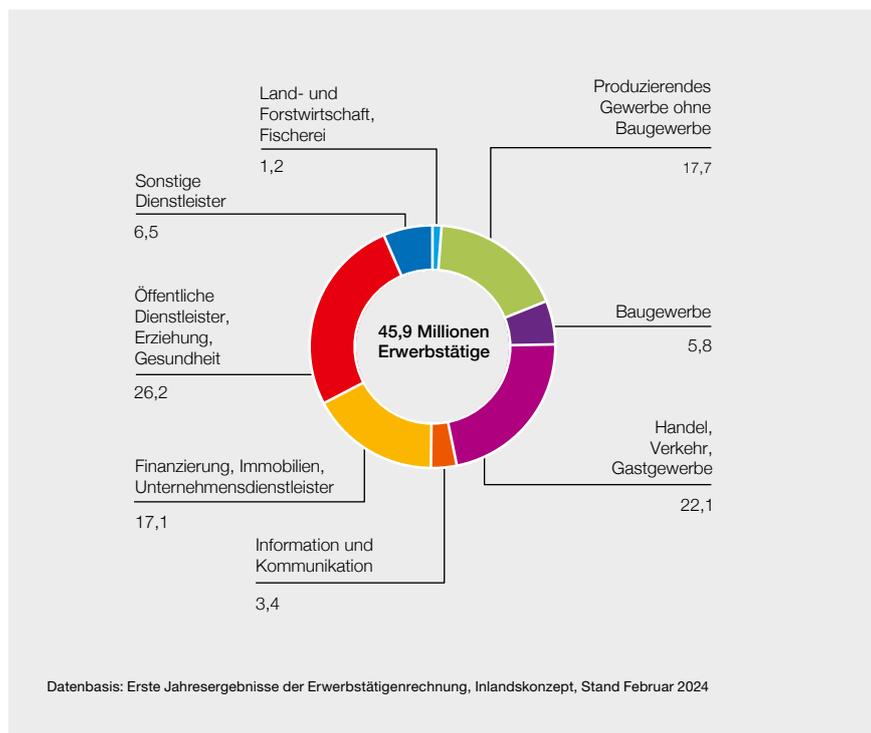


4.1.3 Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen und Berufsgruppen

Die Verteilung der Erwerbstätigen mit Arbeitsort in Deutschland auf die Wirtschaftsbereiche des primären (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei), sekundären (Produzierendes Gewerbe) und tertiären Sektors (Dienstleistungen) zeigt im langfristigen Zeitverlauf die großen strukturellen Veränderungen unserer Wirtschaft. Neue Produktions- und Fertigungsverfahren, zunehmende Automatisierung,

Digitalisierung und Rationalisierung sowie die veränderte Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen haben zu einer erheblichen sektoralen Umverteilung der Erwerbstätigen und damit auch zu einem gesellschaftlichen Wandel geführt.

Im primären Sektor war 2023 laut Erwerbstätigenrechnung mit anhaltend negativem Trend nur noch gut 1 % aller Erwerbstätigen beschäftigt. Im sekundären Sektor sinkt die Zahl der Erwerbstätigen seit den 1960er-Jahren. Im Produzierenden

► **Abb 4** Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen 2023 – in Prozent► **Tab 2** Erwerbstätige Männer und Frauen in den zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen 2023

		Erwerbstätige in 1 000
Männer		
1	Maschinenbau- und Betriebstechnik	1 389
2	Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	1 196
3	Unternehmensorganisation und -strategie	1 114
4	Fahrzeugführung im Straßenverkehr	906
5	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	588
6	Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	581
7	Einkauf und Vertrieb	551
8	Elektrotechnik	550
9	Technische Produktionsplanung, -steuerung	540
10	Hochbau	479
Frauen		
1	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	1 646
2	Büro und Sekretariat	1 442
3	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	1 288
4	Unternehmensorganisation und -strategie	1 186
5	Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1 013
6	Reinigung	924
7	Verwaltung	924
8	Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	746
9	Arzt- und Praxishilfe	740
10	Altenpflege	516

Datenbasis: Mikrozensus

Gewerbe inklusive Baugewerbe arbeiteten 2023 noch knapp ein Viertel aller Erwerbstätigen (23,5 %). Auch wenn sich der relative Zuwachs im tertiären Sektor beziehungsweise Dienstleistungsbereich im vergangenen Jahrzehnt verlangsamt hat, arbeiteten 2023 dort mehr als drei Viertel der Erwerbstätigen (75,3 %). ► [Abb 4](#)

Innerhalb des Dienstleistungssektors kam 2023 den Wirtschaftsbereichen Öffentliche Dienstleistungen, Erziehung und Gesundheit mit 12,0 Millionen Erwerbstätigen die größte Bedeutung zu. Dazu zählen unter anderem die öffentliche Verwaltung, Polizei und Feuerwehr, Sozialversicherungen, Bildungseinrichtungen und das Gesundheits- und Sozialwesen. Ebenfalls sehr viele Erwerbstätige (10,2 Millionen) arbeiteten in den Wirtschaftsbereichen Handel, Verkehr und Gastgewerbe. Zum Handel zählen sowohl Groß- als auch Einzelhandel. Der Abschnitt Verkehr umfasst alle Erwerbstätigen, die mit dem Verkehr zu Lande, auf dem Wasser oder in der Luft zu tun haben, aber auch Speditionen, Post- und Kurierdienste.

Der Wandel der Wirtschaftsstrukturen, aber auch neue Formen der Arbeitsorganisation und Fertigungsverfahren haben viele Berufe und Berufsfelder im Lauf der Zeit verändert. Die zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen von erwerbstätigen Frauen und Männern unterschieden sich im Jahr 2023 trotzdem stark voneinander. ► [Tab 2](#)

4.1.4 Beteiligung am Erwerbsleben

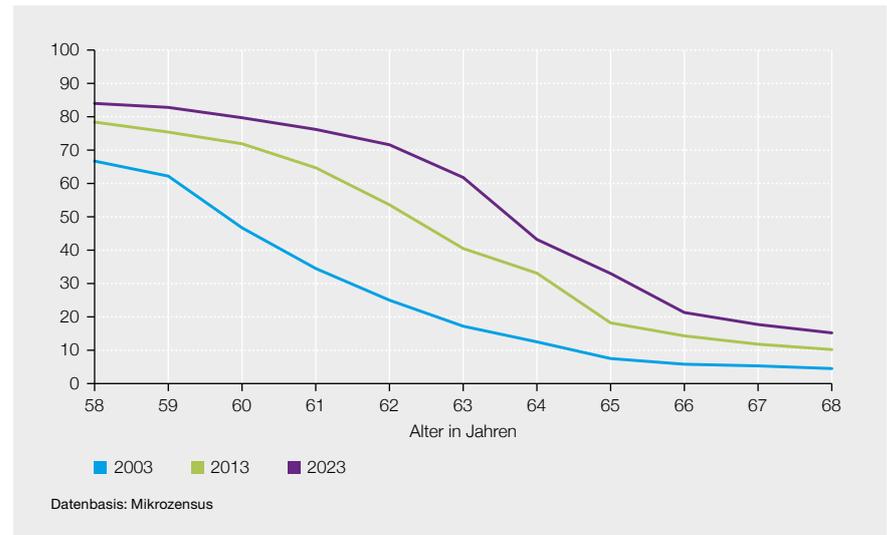
Längere Ausbildungszeiten und das frühere Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führten noch Anfang der 1990er-Jahre zu sinkenden Erwerbsquoten. Dieser Trend hatte sich bereits gegen Ende des vorigen Jahrhunderts umgekehrt und die Erwerbsquote erreichte 2019 ihren Höchststand von 70,4 %. In den Folgejahren sank sie auf ein etwas niedrigeres Niveau und lag 2023 bei 70,1 %. Die Erwerbsquote umfasst den Anteil der Erwerbspersonen, also der Erwerbstätigen und Erwerbslosen, an der Bevölkerung zwischen 15 und 74 Jahren. Der langfristige Anstieg der vergangenen 20 Jahre resultierte

vorwiegend aus einer gestiegenen Erwerbsquote der Frauen, die seit 1993 um knapp 13 Prozentpunkte angewachsen ist, auch wenn sie 2023 mit 65,7 % geringfügig unter dem Höchstwert von 2019 (66 %) lag. Trotzdem lag die Erwerbsquote der Frauen zwischen 15 und 74 Jahren noch knapp 9 Prozentpunkte unter derjenigen der Männer. Letztere nahm nach einer Phase des Rückgangs seit 2005 wieder zu, erreichte 75,0 % im Jahr 2019 und stagniert seitdem mit 74,5 % ebenfalls auf einem leicht niedrigeren Niveau.

Ein immer späterer Übergang in den Ruhestand ist in den vergangenen 20 Jahren zu beobachten. Das Jahr 2003 verzeichnete einen deutlichen Rückgang der Erwerbsquoten ab dem Alter von 60 Jahren: Sie ging von 62,2 % bei den 59-Jährigen auf 7,5 % für 65-Jährige zurück und sank dann nur noch langsam mit zunehmendem Alter. Im Jahr 2023 setzte der deutliche Rückgang der Erwerbsquoten erst nach dem Alter von 62 Jahren (71,6 %) ein und erstreckte sich bis zum Alter von 66 Jahren (21,3 %). Abbildung 5 zeigt, dass für jedes einzelne Altersjahr die Erwerbsbeteiligung von 2023 über der von 2013 und diese über der von 2003 lag. ▶ [Abb 5](#)

Ein Blick auf die Erwerbsbeteiligung von 5er-Altersgruppen zeigt in den vergangenen 20 Jahren eine deutliche Zunahme der Erwerbsquoten für die 55- bis 59-Jährigen um 15 Prozentpunkte auf 84,8 %, die der 60- bis 64-Jährigen um 41 Prozentpunkte auf 67,2 % sowie die der 65- bis 69-Jährigen um 15 Prozentpunkte auf 20,5 %. Dies spiegelt vermutlich die im Vergleich zu früheren Jahren reduzierten Möglichkeiten einer frühen Verrentung wider, aber auch das Nachrücken von Geburtskohorten, die sich aus unterschiedlichen Gründen grundsätzlich stärker am Erwerbsleben beteiligen. Selbst unter den 70- bis 74-Jährigen waren 9,2 % am Erwerbsleben beteiligt, was mehr als einer Verdreifachung der Quote seit 2003 entspricht. Sowohl Frauen als auch Männer dieser Altersgruppen tragen zu diesem Anstieg bei, wobei die Frauen ihre Erwerbsquoten besonders deutlich bis

▶ **Abb 5** Erwerbsquoten der 58- bis 68-Jährigen – in Prozent

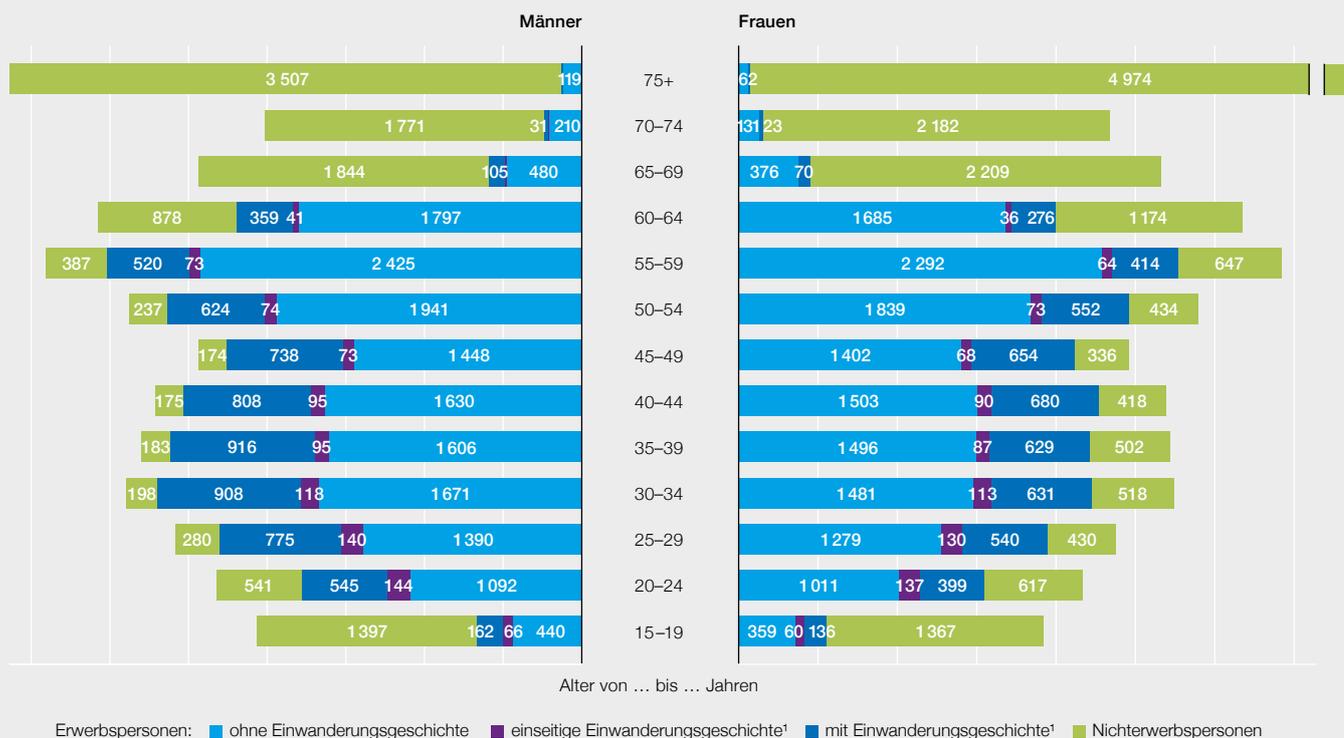


zum gesetzlichen Renteneintrittsalter steigerten. Die Erwerbsquote der 60- bis 64-jährigen Frauen stieg zwischen 2003 und 2022 um über 45 Prozentpunkte.

Vor dem Hintergrund der Diskussion um Fachkräfte aus dem Ausland lohnt es sich, einen Blick auf diejenigen zu werfen, die sich bereits in Deutschland befinden, inwieweit sie in den hiesigen Arbeitsmarkt integriert sind und welchen Anteil sie an den Erwerbspersonen ausmachen. Betrachtet werden dabei Personen mit Einwanderungsgeschichte. Eine Einwanderungsgeschichte haben Personen, die entweder selbst (Eingewanderte) oder deren beide Elternteile (Nachkommen) seit dem Jahr 1950 nach Deutschland eingewandert sind. Personen, bei denen aber nur eines der Elternteile nach Deutschland eingewandert ist, werden als Personen mit einseitiger Einwanderungsgeschichte bezeichnet, aber nicht zur Bevölkerung mit Einwanderungsgeschichte gezählt (siehe Kapitel 1.2, Seite 30). Die Erwerbsquoten von Personen zwischen 15 und 74 Jahren unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Einwanderungsgeschichte nur geringfügig: In Deutschland geborene Personen ohne Einwanderungsgeschichte beteiligten sich 2023 in dieser Altersgruppe zu 70,7 % am Erwerbsleben.

Bei Menschen mit einseitiger Einwanderungsgeschichte lag der Wert mit 73,1 % sogar noch höher; bei Eingewanderten und ihren Nachkommen lag die Beteiligung mit 68,0 % etwas niedriger. Dabei können Personen der letztgenannten Gruppe weiter nach dem Herkunftsland differenziert werden. Kamen sie aus einem EU-, EFTA- oder angelsächsisch geprägten Land, lag ihre Erwerbsquote bei 74,3 %, wohingegen für Personen aus anderen Herkunftsländern die Erwerbsbeteiligung bei 64,5 % lag. Dabei entspricht die Erwerbsquote der Männer in dieser zuletzt betrachteten Gruppe (74,3 %) fast genau derjenigen aller Männer in Deutschland. Allerdings hatten Frauen mit einer Einwanderungsgeschichte aus den anderen Herkunftsländern eine deutlich niedrigere Erwerbsquote von 54,7 %. Für sie lag die Erwerbsbeteiligung zudem am deutlichsten unter der der vergleichbaren Gruppe der Männer (-19,6 Prozentpunkte). Eine höhere Erwerbsquote wiesen Männer im Vergleich zu Frauen aber in allen hier nach Einwanderungsgeschichte unterschiedenen Gruppen auf. Die höchste Erwerbsbeteiligung wiesen Männer mit Einwanderungsgeschichte aus EU- und EFTA- sowie angelsächsisch geprägten Ländern mit 79,6 % auf.

► Abb 6 Beteiligung am Erwerbsleben nach Alter und Einwanderungsgeschichte 2023 – in Tausend



1 Daten aufgrund zu geringer Fallzahlen teilweise nicht oder nur eingeschränkt veröffentlicht.
Datenbasis: Mikrozensus

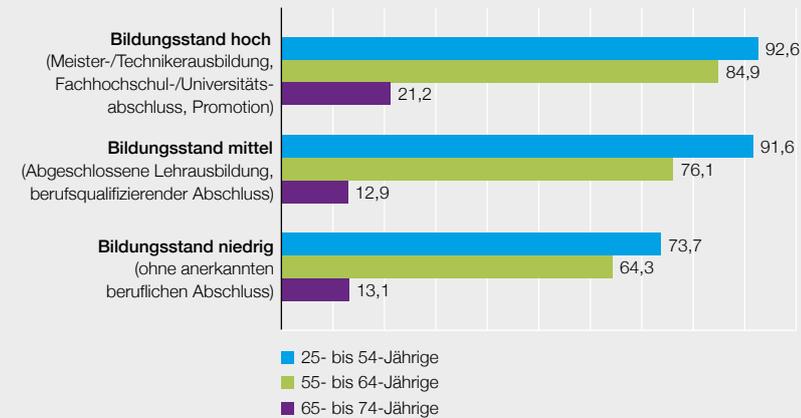
Unterschiede zwischen den Bevölkerungsgruppen in Abhängigkeit von ihrer Einwanderungsgeschichte zeigen sich auch bei der Erwerbslosigkeit. Die höchste Erwerbslosenquote 2023 mit 6,5 % hatten Personen mit Einwanderungsgeschichte aus einem der Herkunftsländer, die nicht zur EU, EFTA- oder anderen angelsächsisch geprägten Ländern stammen. Männer und Frauen dieser Gruppe unterschieden sich trotz stark unterschiedlicher Erwerbsbeteiligung in ihren Erwerbslosenquoten aber nicht. Personen ohne Einwanderungsgeschichte hatten dagegen mit 2,2 % die niedrigste Erwerbslosenquote (Männer: 2,4 %, Frauen: 2,0 %).

Personen mit Einwanderungsgeschichte oder mit einem eingewanderten Elternteil machten 2023 mit 26,0 beziehungsweise 4,1 % einen bedeutenden Teil der Erwerbspersonen in Deutschland aus. Der Anteil der Frauen mit Einwande-

rungsgeschichte oder einem eingewanderten Elternteil an den weiblichen Erwerbspersonen war dabei nur etwas kleiner als der entsprechende Anteil Männer (28,3 gegenüber 31,5 %). Insgesamt gab es 13,3 Millionen Erwerbspersonen mit Einwanderungsgeschichte oder mit einem eingewanderten Elternteil. Wie aus Abbildung 6 ersichtlich, machen Menschen mit einer Form von Einwanderungsgeschichte in allen Altersgruppen unter 50 Jahren ein Drittel oder mehr der Erwerbsbevölkerung aus. Im Alter ab 50 Jahren sind die Anteile der Menschen mit Einwanderungsgeschichte an den Erwerbspersonen deutlich niedriger und liegen beispielsweise bei den 60- bis 64-Jährigen bei 17,0 %. Diese Unterschiede spiegeln zu großen Teilen den Anteil von Personen mit Einwanderungsgeschichte an der gesamten Bevölkerung wider. ► Abb 6

Neben Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit spielt der Bildungsstand (siehe Kapitel 2.1, Info 2, Seite 55) eine wichtige Rolle bei der Erwerbsbeteiligung. Von den 25- bis 54-jährigen Personen ohne anerkannten beruflichen Abschluss waren 2023 knapp drei Viertel (73,7 %) auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Personen mit mittlerem beruflichem Bildungsniveau (zum Beispiel einer abgeschlossenen Lehre) hatten eine Erwerbsquote von 91,6 %. Diejenigen mit einem hohen beruflichen Bildungsniveau (tertiäre Abschlüsse, zum Beispiel Meister-, Fachhochschul- oder Hochschulabschluss) beteiligten sich zu 92,6 % am Erwerbsleben. Immerhin gut jede/jeder fünfte Hochqualifizierte zwischen 65 und 74 Jahren war noch am Arbeitsmarkt aktiv, während es bei Personen mit mittlerer oder geringer Berufsqualifikation dieser Altersgruppe jeweils rund 13 % waren. ► Abb 7

► Abb 7 Erwerbsquote nach Alter und Bildungsstand 2023 – in Prozent



Nach dem höchsten beruflichen Abschluss. Bildungsstand siehe Kapitel 2.1, Info 2, Seite 55.
Datenbasis: Mikrozensus

Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren ohne anerkannten beruflichen Abschluss hatten 2023 mit 6,1 % eine merklich höhere Erwerbslosenquote als Hochqualifizierte dieser Altersgruppe, die bei 2,2 % lag.

4.1.5 Stille Reserve als Teil des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials

Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt betrug im Jahr 2023 knapp 3,2 Millionen Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren. In der Stillen Reserve sind Personen ohne Arbeit, die zwar kurzfristig nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar sind oder momentan nicht aktiv nach Arbeit suchen, sich aber trotzdem Arbeit wünschen. Sie zählen deshalb nicht zu den knapp 1,4 Millionen Erwerbslosen, sondern als getrennte Personengruppe, die weiteres personenbezogenes ungenutztes Arbeitskräftepotenzial aufzeigt.

Die Stille Reserve lässt sich unterteilen in die Kategorien A, B und C (siehe auch Abbildung 1). Zur ersten Gruppe gehören Personen, die zwar aktiv suchen, aber zum Beispiel aufgrund von Betreuungspflichten kurzfristig (innerhalb von zwei Wochen) keine Arbeit aufnehmen

können (Stille Reserve A). Personen der zweiten Gruppe würden gern arbeiten und wären auch verfügbar, sind aber aktuell nicht arbeitssuchend, weil sie zum Beispiel glauben, keine passende Tätigkeit finden zu können (Stille Reserve B). Die dritte Gruppe ist die arbeitsmarktfernste. Sie umfasst Nichterwerbspersonen, die zwar weder eine Arbeit suchen noch kurzfristig verfügbar sind, aber dennoch einen generellen Arbeitswunsch äußern (Stille Reserve C). ► Info 3

Im Jahr 2023 stellten Frauen 57,0 % der Stillen Reserve. Im Geschlechterverhältnis zeigen sich jedoch Unterschiede innerhalb der Gruppen der Stillen Reserve. So lag der Frauenanteil in den Gruppen A und B bei jeweils knapp 52 %. In der Gruppe C überwogen dagegen die Frauen mit 60,7 % stärker.

Deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigten sich bei den Hauptgründen für die Inaktivität am Arbeitsmarkt in der Altersgruppe der 25- bis 59-Jährigen: So gab knapp ein Drittel der Frauen zwischen 25 und 59 Jahren in der Stillen Reserve (31,7 % beziehungsweise 383 000) an, dass sie aufgrund von Betreuungspflichten derzeit keine Arbeit

► Info 3

Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial

Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial findet sich nicht nur bei den Erwerbslosen, sondern auch unter den Nichterwerbspersonen. So gelten beispielsweise Personen in Stiller Reserve nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation ILO nicht als erwerbslos, äußern aber dennoch den generellen Wunsch nach Arbeit. Zusammen mit den Erwerbslosenzahlen zeigen die Angaben zur Stillen Reserve, in welchem Ausmaß eine Steigerung der personenbezogenen Erwerbsbeteiligung dazu beitragen kann, den Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel zu verringern (siehe auch Abbildung 1 und Info 1).

Darüber hinaus gibt es ungenutztes Arbeitskräftepotenzial auch bei erwerbstätigen Personen, die ihre Wochenarbeitszeit erhöhen möchten. Diese Erwerbstätigen werden als Unterbeschäftigte erfasst, wenn sie den Wunsch nach zusätzlichen Arbeitsstunden haben und für diese auch zur Verfügung stehen.

Die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen zum ungenutzten Arbeitskräftepotenzial orientieren sich an einem EU-weit gültigen ILO-Konzept, das von der 19. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) beschlossen wurde.

Der von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit verwendete Begriff der Unterbeschäftigung unterscheidet sich vom hier verwendeten Konzept. Dabei werden registrierte Arbeitslose sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, also zum Beispiel Weiterbildungen oder Qualifizierungsprogrammen, die in der Beschäftigungsstatistik nicht als arbeitslos gezählt werden, zusammengefasst.

aufnehmen können. Von den 25- bis 59-jährigen Männern in der Stillen Reserve nannten dagegen nur 4,4 % beziehungsweise 32 000 Betreuungspflichten als Hauptgrund für ihre Inaktivität. Gesundheitliche Einschränkungen spielen dagegen für beide Geschlechter eine bedeutende Rolle: Für 34,6 % der Männer und 20,5 % der Frauen in der Stillen Reserve war dies der Hauptgrund ihrer Inaktivität am Arbeitsmarkt.

58,0 % der Personen in der Stillen Reserve hatten 2023 ein mittleres oder hohes Qualifikationsniveau, das heißt mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung oder die (Fach-)Hochschulreife. Bei den Frauen hatten 60,8 % eine mittlere

oder hohe Qualifikation. 40,9% der Stillen Reserve A und B und 42,8% der Stillen Reserve C wiesen 2023 ein niedriges Qualifikationsniveau auf. Die Hochqualifizierten machten dagegen einen Anteil von 21,8% bei der Stillen Reserve A und B und 19,6% bei der Stillen Reserve C aus.

4.1.6 Teilzeitbeschäftigung

Eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht es in der Regel, Familie und Beruf zeitlich besser miteinander zu vereinbaren. Eine reduzierte Arbeitszeit bedeutet jedoch häufig, auf Teile des Verdienstes und der Altersvorsorge zu verzichten sowie unter Umständen eingeschränkte Karrieremöglichkeiten in Kauf zu nehmen. In der Arbeitskräfteerhebung gilt entsprechend einer Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) als Teilzeit, wenn jemand weniger Stunden als Vollzeitkräfte im gleichen Betrieb beziehungsweise in der gleichen Branche arbeitet. Sie wird anhand der Selbsteinstufung der Befrag-

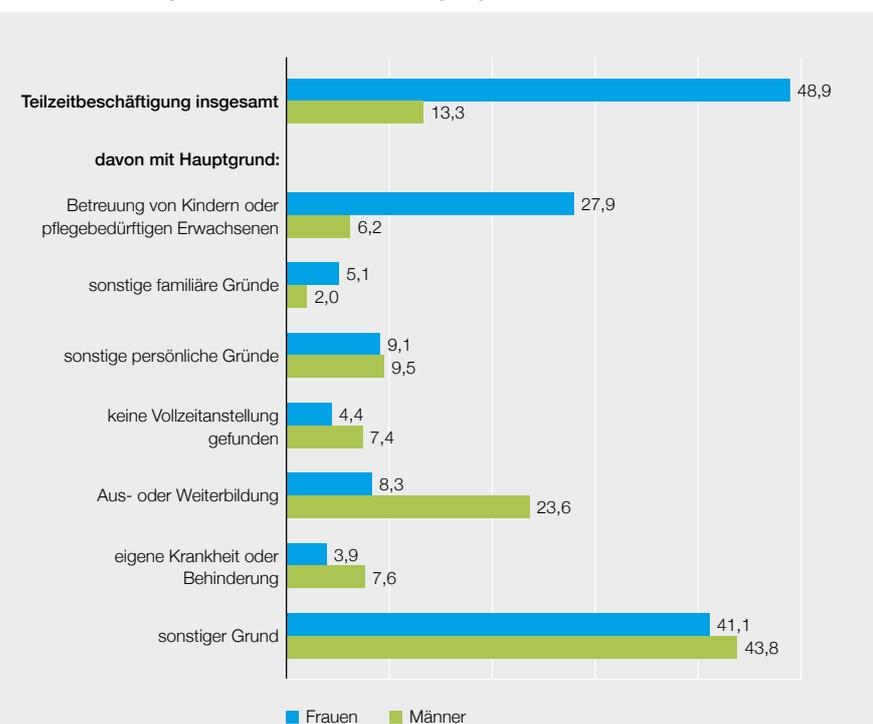
ten erhoben. Im Jahr 2023 waren laut Arbeitskräfteerhebung in Deutschland 12,8 Millionen Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren in Teilzeit beschäftigt. Ihr Anteil an allen Erwerbstätigen betrug 30,0%. Seit 2013 ist der Anteil um 2,5 Prozentpunkte und im 20-Jahres-Vergleich seit 2003 um immerhin 8,4 Prozentpunkte gestiegen. Im Jahr 2023 war fast jede zweite erwerbstätige Frau im Alter von 15 bis 74 Jahren in Teilzeit tätig (48,9%). Unter den Männern betrug dieser Anteil nur 13,3%.

Nicht alle Teilzeitbeschäftigten arbeiten freiwillig verkürzt. Teilzeittätige, die gern Vollzeit arbeiten würden, aber auf dem Arbeitsmarkt keine entsprechende Stelle finden, werden auch als »unfreiwillig« Teilzeitbeschäftigte bezeichnet. Im Jahr 2023 gaben 5,1% als Hauptgrund für die Teilzeitarbeit an, dass sie keinen ganztägigen Arbeitsplatz finden konnten. Knapp 4,4% der in Teilzeit beschäftigten Frauen und 7,4% der Männer waren eigentlich auf der Suche nach einem Vollzeitjob.

Da 2023 mehr als drei von vier Teilzeitbeschäftigten Frauen waren, war die tatsächliche Zahl der Frauen mit Wunsch nach einem Vollzeitjob deutlich höher als die der Männer. Aufgrund einer Umstellung der Frage zu Teilzeitgründen in der Arbeitskräfteerhebung ist ein Zeitvergleich mit der Situation vor 2020 nur eingeschränkt möglich. Es kann allerdings festgestellt werden, dass der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten 2013 mit 14,9% klar höher lag. ▶ [Abb 8](#)

Neben dem Umstand, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben, gibt es noch weitere Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung. Ein großer Teil der Erwerbstätigen arbeitet aus familiären Gründen in Teilzeit: Im Jahr 2023 nannten 22,8% die Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen und 4,4% sonstige familiäre Gründe. Nicht weiter spezifizierte persönliche Gründe nannten 9,2%. Frauen übten deutlich häufiger als Männer eine Teilzeitbeschäftigung wegen familiärer oder Betreuungspflichten aus. Bei den Frauen nannten 33,0% eine der beiden Ursachen, aber gerade einmal 8,2% der Männer. Ein großer Teil der Männer nannte hingegen als Hauptgrund für die Teilzeitarbeit eine parallele Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme (23,6%); bei Frauen traf dies lediglich auf 8,3% zu. Gut 40% der Befragten gaben keinen weiter konkretisierten Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an. Auch unter Berücksichtigung der eingeschränkten zeitlichen Vergleichbarkeit kann man feststellen, dass seit 2013 der Anteil der Personen, die wegen Betreuungspflichten in Teilzeit arbeiten, bei Frauen noch einmal leicht um knapp einen Prozentpunkt gestiegen ist, sich bei den Männern von einem niedrigen Niveau auf 6,2% immerhin fast verdoppelt hat.

▶ **Abb 8** Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigung 2023 — in Prozent



Erwerbstätige im Alter von 15 bis 74 Jahren.
Datenbasis: Arbeitskräfteerhebung

4.1.7 Atypische Beschäftigung, Normalarbeitsverhältnis und Selbstständigkeit

Die Zahl der Erwerbstätigen sagt zwar etwas darüber aus, wie viele Menschen zu einem bestimmten Zeitpunkt gearbeitet haben, aber noch nichts über den Umfang

und die Stabilität der Erwerbstätigkeit. Der deutsche Arbeitsmarkt ist in den zurückliegenden Jahrzehnten heterogener geworden. Arbeitsverträge werden in geringerem Umfang auf Basis von Flächentarifverträgen geregelt. Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung (Minijobs) haben zugenommen. Erwerbsformen, die Unternehmen mehr Flexibilität geben, wie befristete Beschäftigung oder Leiharbeit, haben an Bedeutung gewonnen.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse bringen für die so Erwerbstätigen andere Bedingungen mit sich als ein klassisches Normalarbeitsverhältnis. Die traditionelle Vorstellung von einer Arbeitsstelle ist eine unbefristete abhängige Beschäftigung. Sie geht zudem von einer Vollzeit-tätigkeit aus, bei der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar bei oder direkt im Auftrag für einen Arbeitgeber arbeiten, und davon, dass ein Arbeitsvertrag zwischen beiden Parteien geschlossen wurde. In der Realität ist das auch nach wie vor der am häufigsten anzutreffende Fall. Dieses sogenannte Normalarbeitsverhältnis erhält seine Bedeutung durch seine ungebrochene Dominanz auf dem Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Ausrichtung der Sozialsysteme auf diesen »Normalfall«. Beschäftigungsformen, die der Sammelbegriff »atypische Beschäftigung« zusammenfasst, haben aber an Bedeutung gewonnen und prägen stärker als früher das Arbeitsleben vieler Erwerbstätiger. ▶ Info 4, Abb 9

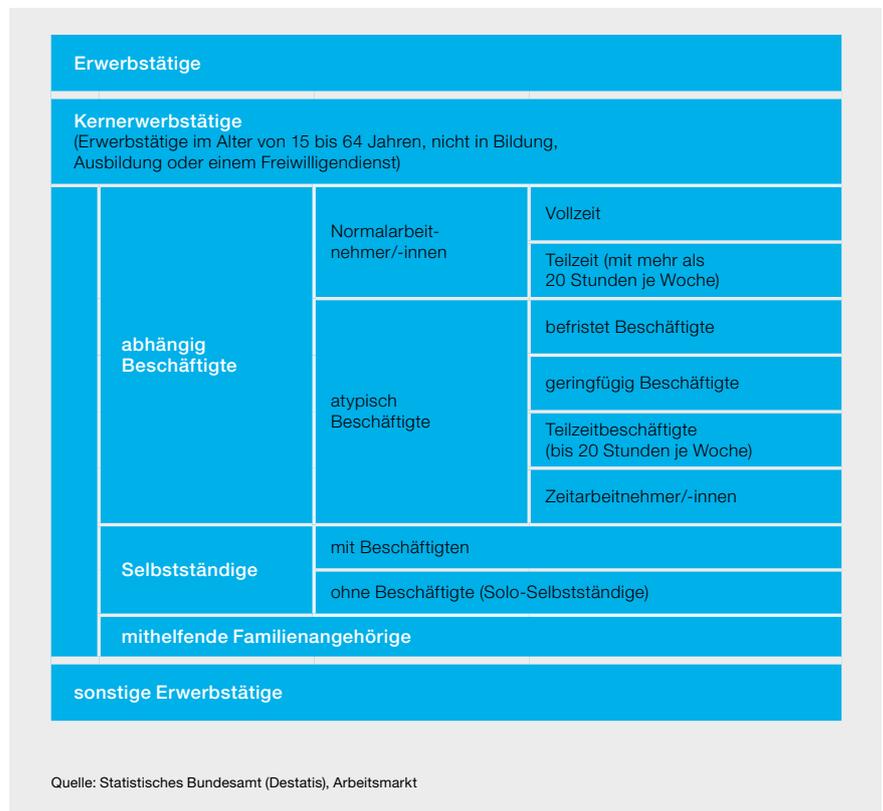
Selbstständige Tätigkeiten werden nicht arbeitsvertraglich geregelt und bringen allein dadurch vielfältige Arbeitsbedingungen mit sich. Einkommen, Arbeitsumfang und ob eine Geschäftsbasis längerfristig die Existenz sichern kann, variieren stark. Aus diesem Grund wird Selbstständigkeit gesondert von Normal- und atypischer Beschäftigung betrachtet. In den vergangenen Jahren haben sich im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt auch neue Erwerbsformen gebildet, wie die sogenannte Plattform-Arbeit. Hierbei handelt es sich um – zum Teil auch sehr kleine – Tätigkeiten und Aufträge, die durch digitale Plattformen vermittelt wer-

▶ Info 4

Erwerbsformen

Um ein besseres Verständnis für die Rahmenbedingungen zu erlangen, unter denen die Menschen erwerbstätig sind, berichtet das Statistische Bundesamt zusätzlich über die Erwerbsformen, in denen sie arbeiten – also ob Erwerbstätige selbstständig sind, sich in einem Normalarbeitsverhältnis befinden oder in einer Form der atypischen Beschäftigung. Zu den atypisch Beschäftigten zählen befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 20 Wochenstunden, geringfügig Beschäftigte (im Jahr 2023 bis zur Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro, sogenannte Minijobs) sowie Personen in Leiharbeit (Zeitarbeit). Ein Normalarbeitsverhältnis ist ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis, das in Vollzeit beziehungsweise Teilzeit mit über 20 Wochenstunden und unbefristet ausgeübt wird. Der oder die Beschäftigte arbeitet hierbei zudem direkt für das Unternehmen, mit dem er oder sie einen Arbeitsvertrag hat. Die statistische Betrachtung und die entsprechenden Ergebnisse beziehen sich auf Kernerwerbstätige, das heißt auf Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, soweit diese nicht in Bildung oder Ausbildung sind. Studierende, die neben dem Studium arbeiten, oder Menschen im Ruhestand zählen daher nicht hinzu. Diese Gruppe der Kernerwerbstätigen befindet sich in einem Lebensabschnitt, in dem Erwerbsarbeit in deutlich stärkerem Maße als Schwerpunkt der Lebensgestaltung gesehen wird als beispielsweise während der Ausbildung oder im Ruhestand. Sie gilt daher, vor allem im Rahmen der Berichterstattung zur atypischen Beschäftigung, als Bezugsgröße für die Berechnung von Quoten.

▶ Abb 9 Erwerbsformen



den. Entsprechend Erwerbstätige befinden sich häufig bei Auftraggebern in einem quasiabhängigen Beschäftigungsverhältnis, ohne die entsprechende arbeitsrechtliche Absicherung. Die Stellung von Uber-Fahrerinnen und -Fahrern – als Selbst-

ständige oder abhängig Beschäftigte – ist vor diesem Hintergrund ein häufig diskutierter Fall. Erste empirische Untersuchungen weisen darauf hin, dass Plattform-Arbeit zumindest bislang quantitativ eine eher geringe Bedeutung hat.

Von den 37,7 Millionen Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die sich nicht in Bildung oder Ausbildung befanden (sogenannte Kernerwerbstätige, siehe Info 4), waren 2023 rund 27,7 Millionen Personen normalerwerbstätig und 6,9 Millionen atypisch beschäftigt. Damit befanden sich 18,2 % der Erwerbstätigen in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis, das mindestens eines der folgenden Merkmale aufwies: eine Befristung (2,4 Millionen Personen), eine Teilzeitbeschäftigung mit maximal 20 Wochenstunden (4,3 Millionen Personen), geringfügige Beschäftigung (1,7 Millionen Personen) oder Zeit- beziehungsweise Leiharbeit (890 000 Personen). ▶ Tab 3

Eine Verschiebung der Anteile zwischen Normalbeschäftigung und atypischer Beschäftigung zeichnete sich bereits 1994 ab. Damals lag der Anteil atypisch Beschäftigter bei 14 %. Er stieg kontinuierlich an und lag zwischen 2006 und 2010 in etwa auf dem gleichen Niveau von rund 22 %. Seit 2011 ist eine leichte, aber kontinuierlich rückläufige Tendenz zu verzeichnen.

Personen mit einer geringeren beruflichen Qualifikation sind deutlich häufiger atypisch beschäftigt. Im Jahr 2023 waren 30,9 % der Kernerwerbstätigen ohne eine anerkannte Berufsausbildung atypisch beschäftigt. Solche mit einem (Fach-)Hochschulabschluss waren nur zu 13,5 % atypisch beschäftigt. Während hoch qualifizierte Erwerbstätige dabei am häufigsten wegen einer Befristung oder Teilzeit bis 20 Wochenstunden atypisch beschäftigt waren, waren Geringqualifizierte in allen Formen atypischer Beschäftigung überproportional häufig vertreten. Am häufigsten arbeiteten sie in einer Teilzeitbeschäftigung bis 20 Wochenstunden (18,2 %). In geringfügiger Beschäftigung arbeiteten 10,9 %, während dieser Anteil bezogen auf alle Kernerwerbstätigen bei 4,5 % lag.

Im Jahr 2023 waren von den Kernerwerbstätigen 3,0 Millionen selbstständig. Jeweils rund 1,5 Millionen von ihnen führten als Arbeitgeber ein Unternehmen mit Beschäftigten oder waren als sogenannte Solo-Selbstständige ohne Beschäftigte unternehmerisch tätig.

In den zurückliegenden knapp 30 Jahren stagnierte der Anteil der Selbstständigen mit Beschäftigten weitgehend. Zwischen 1993 und 2007 lag er etwas über 5 % und sank dann bis auf 4,1 % im Jahr 2023. Der Anteil der Solo-Selbstständigen war bis 2005 kontinuierlich gestiegen und lag dann bis 2012 ohne größere Veränderungen über 6 %. Seitdem ist aber auch der Anteil der Solo-Selbstständigen rückläufig und fiel bis 2023 auf 4,0 %. Zu dem vorübergehenden Anstieg der Selbstständigenzahlen trugen auch ihre Förderung durch die Arbeitsagenturen (Existenzgründungszuschüsse, »Ich-AG«, Einstiegsgelder) bei. Im Jahr 2023 lag der Anteil an den Kernerwerbstätigen wieder auf dem Niveau von 1991.

Die beobachtbare Verschiebung von selbstständiger Arbeit und atypischer Beschäftigung hin zu Normalarbeitsverhältnissen könnte ein Hinweis darauf sein, dass Arbeitgeber wegen des sich abzeichnenden Fachkräftemangels bereits damit begonnen haben, Arbeitskräfte längerfristig an sich zu binden. Vor diesem Hintergrund ist die Entwicklung der substan-

▶ Tab 3 Kernerwerbstätige in einzelnen Erwerbsformen – in Millionen

	Insgesamt ¹	Selbstständige		Abhängig Beschäftigte							
		zusammen	darunter Solo-Selbstständige	zusammen	Normalarbeitnehmer/-innen		zusammen	atypisch Beschäftigte und zwar ²			
					zusammen	substantielle Teilzeit über 20 Wochenstunden		befristet Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte ³	geringfügig Beschäftigte	Zeitarbeitnehmer/-innen
1991	34,68	2,86	1,28	31,39	26,95	1,75	4,44	1,97	2,56	0,65	–
1996	33,26	3,21	1,52	29,75	24,76	1,59	4,99	1,90	3,19	1,10	–
2001	33,71	3,41	1,68	29,94	23,83	1,80	6,11	2,21	4,13	1,82	–
2006	33,88	3,83	2,13	29,75	22,17	2,28	7,57	2,73	4,86	2,66	0,56
2011	35,11	3,92	2,19	31,04	23,19	2,61	7,86	2,81	4,97	2,61	0,75
2016	37,05	3,65	1,99	33,30	25,64	3,60	7,66	2,66	4,81	2,17	0,74
2021	36,60	3,08	1,49	33,43	26,30	4,56	7,14	2,37	4,28	1,68	0,93
2022	37,34	3,08	1,49	34,18	26,91	4,78	7,27	2,43	4,22	1,70	1,08
2023	37,73	3,04	1,49	34,62	27,74	5,10	6,87	2,38	4,26	1,69	0,89

Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung, Ausbildung oder einem Wehr-/Zivil- sowie Freiwilligendienst.

Bis 2004 Ergebnisse einer Berichtswche im Frühjahr; ab 2005 Jahresdurchschnittsergebnisse.

Ab 2011: Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011.

Ab 2016: Aktualisierte Auswahlgrundlage der Stichprobe auf Basis des Zensus 2011.

Ab 2017: Bezug auf Bevölkerung in Privathaushalten.

Ab 2020: Neuregelung des Mikrozensus (siehe Kapitel 6.1, Info 2, Seite 238).

¹ Umfasst auch mithelfende Familienangehörige, die in der Tabelle nicht gesondert ausgewiesen sind.

² Angaben lassen sich nicht aufsummieren, da sich die Gruppen überschneiden.

³ Mit höchstens 20 Arbeitsstunden pro Woche.

– Nichts vorhanden.

Datenbasis Mikrozensus

ziellen Teilzeit mit mehr als 20 Wochenarbeitsstunden, die zur Normalarbeit zählt, bemerkenswert. Ihr Anteil begann ab dem Jahr 2000 zu steigen, während er davor bei rund 5 % lag. Im Jahr 2023 wurde ein Anteil von 13,5 % erreicht.

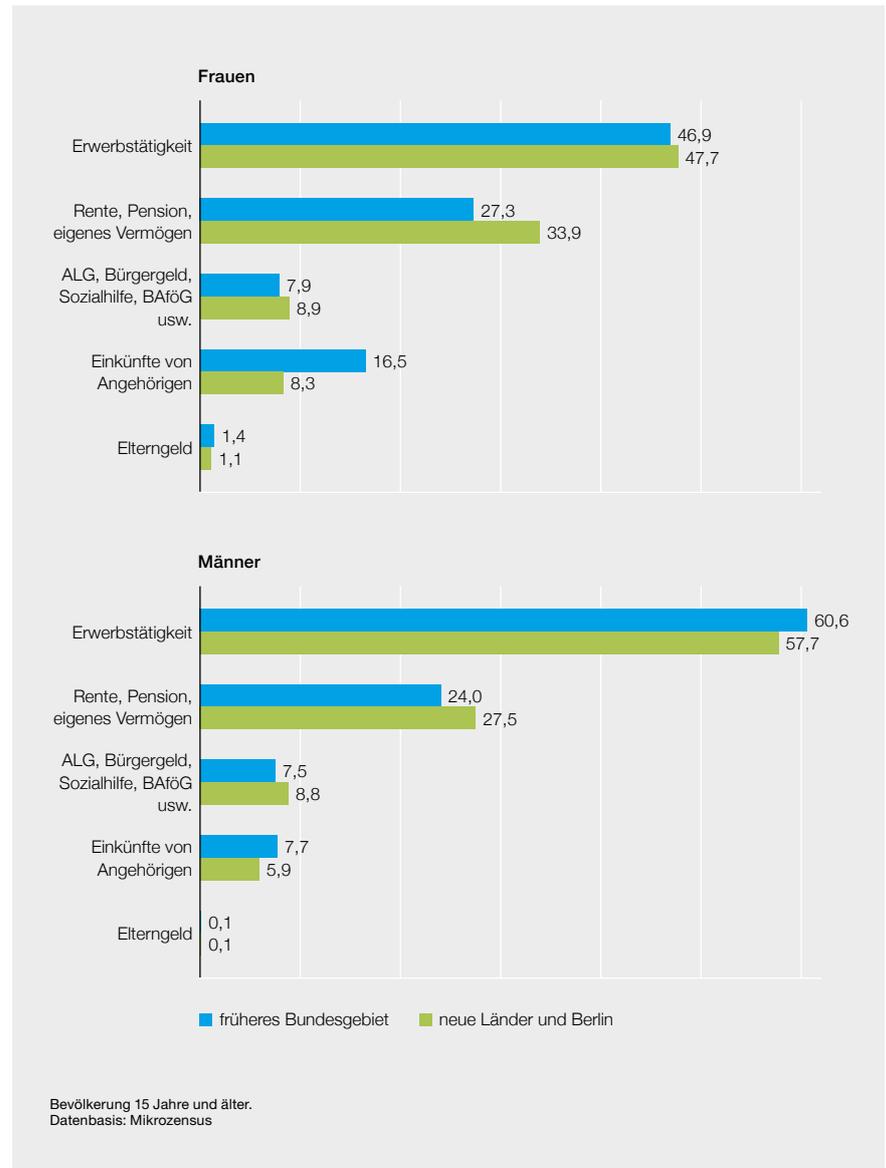
4.1.8 Erwerbstätigkeit als Unterhaltsquelle

Die Relevanz der eigenen Erwerbstätigkeit zur Finanzierung des Lebensunterhalts hat sich in den vergangenen 20 Jahren erhöht und ihr Anteil stieg von 46,7 % im Jahr 2003 auf 53,4 % im Jahr 2023. Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld, Bürgergeld oder BAföG waren 2023 die Hauptfinanzierungsquelle für 7,9 % der Bevölkerung ab 15 Jahren, während es 2003 noch für 8,3 % zutraf. Durch Rente, Pension oder eigenes Vermögen finanzierte sich ein gutes Viertel (26,7 %) der Bevölkerung ab 15 Jahren. Dieser Anteil hat sich in den vergangenen 20 Jahren kaum verändert (2003: 27,3 %). Der Anteil derjenigen, deren Unterhalt hauptsächlich von Angehörigen finanziert wird, ging deutlich von 17,7 % (2003) auf 11,2 % (2023) zurück. Neu hinzugekommen ist seit 2007 das Elterngeld (siehe auch Kapitel 9.1.3, Seite 327), das als Haupteinkommensquelle allerdings eine sehr kleine Rolle spielt: 2023 war dies nur für 0,7 % der Bevölkerung ab 15 Jahren der Fall.

Auch 2023 fanden sich zwischen Männern und Frauen immer noch teils deutliche Unterschiede hinsichtlich ihrer Haupteinkommensquellen zur Finanzierung des Lebensunterhalts. Für 60,1 % der Männer, aber nur 47,0 % der Frauen stellte die Erwerbstätigkeit die Hauptquelle dar. Bezüglich der eigenen Erwerbstätigkeit als Haupteinkommensquelle haben sich Frauen in Ost- und Westdeutschland nahezu angeglichen. Dabei finanzierten sich Frauen insgesamt im Jahr 2023 deutlich häufiger selbst über ihre eigene Erwerbstätigkeit als noch 2003 (38,0 %). Auch für Männer ist dieser Anteil binnen 20 Jahren von damals 56,0 % gestiegen.

Die Bedeutung der einzelnen Unterhaltsquellen unterscheidet sich zwischen

► Abb 10 Bevölkerung nach überwiegender Lebensunterhalt 2023 – in Prozent



Ost- und Westdeutschland nur noch geringfügig. Eine Ausnahme findet sich 2023 für Frauen, bei denen 16,5 % im früheren Bundesgebiet und 8,3 % in den neuen Ländern hauptsächlich durch ihre Angehörigen finanziert werden. Demgegenüber lagen die Anteile der Frauen, die sich überwiegend über ihre eigene Altersversorgung oder Vermögen finanzierten, im Osten bei 33,9 % und 27,5 % im Westen. ► Abb 10

Die lange Zeit anhaltende positive Entwicklung am deutschen Arbeitsmarkt in den zurückliegenden zwei Jahrzehnten zeigt sich auch in der Einkommenssituation in Ostdeutschland. Waren 2003 noch 15,0 % der Menschen ab 15 Jahren dort hauptsächlich auf Arbeitslosengeld oder Sozialleistungen angewiesen, lag der Anteil 2023 nur noch bei 8,8 %. Allerdings ist der Anteil im Westen von 6,4 % (2003) auf 7,7 % (2023) angestiegen.

► Tab 4 Registrierte Arbeitslose, offene Stellen und Arbeitslosenquoten

	Registrierte Arbeitslose			Gemeldete Arbeitsstellen ¹	Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot ²	Arbeitslosenquote ³		
	insgesamt	Männer	Frauen			insgesamt	Männer	Frauen
	in 1 000					in %		
1991	2 602,2	1 280,6	1 321,6	362,8	.	.	.	
1996	3 965,1	2 111,5	1 853,5	327,3	.	10,4	9,7	11,2
2001	3 852,6	2 063,9	1 788,7	434,0	.	9,4	9,2	9,5
2006	4 487,3	2 337,5	2 149,7	354,3	.	11,0	10,5	11,0
2011	2 976,5	1 586,4	1 390,1	466,3	598,3	7,1	7,1	7,0
2016	2 691,0	1 482,7	1 208,3	655,5	739,8	6,1	6,4	5,8
2021	2 613,5	1 454,5	1 158,9	705,6	1 059,7	5,7	6,0	5,4
2022	2 418,1	1 312,6	1 105,5	844,8	1 464,8	5,3	5,4	5,2
2023	2 608,7	1 412,4	1 196,3	760,6	1 356,4	5,7	5,8	5,5

1 Bis 1999 einschließlich geförderter Stellen (Arbeitsgelegenheiten oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen). Grundlage ist die Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit.

2 Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); Jahresdurchschnitte.

3 Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

. Zahlenwert unbekannt.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

4.1.9 Registrierte Arbeitslose und gemeldete Arbeitsstellen

Daten zur Arbeitslosigkeit und zu offenen Stellen stammen aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Aufgrund verwaltungsrechtlicher Maßnahmen und Reformen kann die Aussagekraft von Zeitreihenbetrachtungen zu den Arbeitslosen eingeschränkt sein. Beispielsweise änderten sich durch die Überarbeitung des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB II) seit 2005 auch die Grundlagen der Arbeitsmarktstatistik in Deutschland. Aus der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe folgte zum einen eine deutliche Ausweitung der Zahl der Arbeitslosen, auch wenn die Definition von Arbeitslosigkeit im SGB III unverändert blieb. Seit der Reform gelten prinzipiell alle Personen ohne Arbeit als arbeitslos, die staatliche Hilfe beanspruchen, erwerbsfähig sind und deren Alter zwischen 15 und dem Renteneintrittsalter liegt. Ausgenommen von dieser Regel sind nur Personen, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, zum Beispiel durch Krankheit oder weil sie Schüler beziehungsweise Schülerinnen oder Studierende sind oder weil sie sich in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen befinden.

Die hier dargestellten Arbeitslosenquoten beziehen sich auf alle zivilen Erwerbspersonen. Ergebnisse liegen für Deutschland insgesamt ab 1992 und für Ost- und Westdeutschland ab 1994 vor. Der Anstieg der Arbeitslosenzahlen nach der deutschen Vereinigung ist nicht allein auf die damals wirtschaftlich schwache Situation in den neuen Bundesländern zurückzuführen. Auch in Westdeutschland ist ab 1992 die Arbeitslosenquote merklich gestiegen und erreichte 2005 einen vorübergehenden Höchstwert von 9,9%.

Im Osten war die hohe Arbeitslosigkeit hauptsächlich auf die Anpassung der Wirtschaftsstruktur nach der deutschen Vereinigung zurückzuführen. Dadurch verloren zunächst mehr Menschen ihre Arbeit, als dass neue Beschäftigung geschaffen wurde. Im Jahresdurchschnitt 1991 hatten sich bereits 1,0 Millionen Personen arbeitslos gemeldet. Bis zum Jahr 1998 stieg die Zahl auf 1,5 Millionen an, was einer Quote von 17,8% entsprach. Diese bewegte sich dann mit Schwankungen auf diesem Niveau und war erst ab 2006 wieder merklich rückläufig.

Die gesamtdeutsche Entwicklung war in den Jahren 1996 bis 2006 durch meist

zweistellige Arbeitslosenquoten gekennzeichnet. Nur während einer positiven Phase zwischen 2000 und 2002 fielen die Quoten leicht unter 10%. Die Zahl der Arbeitslosen bewegte sich in diesem Zeitraum in der Größenordnung von 4 Millionen Personen. Ab dem Jahr 2007 blieb die Quote dann unter der 10-Prozent-Marke und ging mit wenigen Unterbrechungen kontinuierlich zurück. Auch der leichte Anstieg im Zuge der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2008/09 änderte nichts an dem grundlegenden Trend, sodass die Arbeitslosigkeit im Jahr 2019 einen neuen Tiefstand mit einer Quote von 5,0% beziehungsweise unter 2,3 Millionen Personen erreichte. Im Zusammenhang mit den Maßnahmen zur Eindämmung der Coronapandemie stieg die Arbeitslosigkeit 2020 erstmals seit 2016 wieder auf 2,7 Millionen. Seitdem bleibt die Arbeitslosenzahl mit Schwankungen auf einem Niveau, bedingt durch die direkten und indirekten Auswirkungen der Gesundheits-, geopolitischen und ökonomischen Krisen der vergangenen Jahre. Im Jahr 2023 waren im Durchschnitt 2,6 Millionen Personen beziehungsweise 5,7% arbeitslos gemeldet. ► Tab 4

► Info 5

Qualität der Arbeit

Ein »guter Job« ist für viele Menschen eine wichtige Voraussetzung für Zufriedenheit und Lebensqualität.

Viele Aspekte machen die Qualität der Arbeit aus: Lässt sich damit ein ausreichendes Einkommen erzielen? Bestehen am Arbeitsplatz gesundheitliche Beeinträchtigungen? Ermöglicht die Arbeit ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben beziehungsweise Familienleben? Können sich die Beschäftigten mit Blick auf ihre berufliche Weiterbildung und technischen Wandel am Arbeitsplatz weiterbilden? Wie ist die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kollegen? Sind Beschäftigte Diskriminierung oder Belästigungen ausgesetzt?

Nicht zuletzt profitieren auch die Unternehmen von motivierten und zufriedenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Neben den bekannten Indikatoren zum Arbeitsmarkt sind entsprechend immer häufiger Daten zur Qualität der Arbeit aus Sicht der Berufstätigen von Interesse.

Die Wirtschaftskommission für Europa der Vereinten Nationen (UNECE) beschreibt die Qualität der Arbeit mithilfe von fast 70 unterschiedlichen Indikatoren in sieben Dimensionen:

1. Arbeitssicherheit und Gleichstellung
2. Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen
3. Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben
4. Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen
5. Arbeitsbeziehungen
6. Qualifikation und Weiterbildung
7. Zusammenarbeit und Motivation

In den Abschnitten 4.1.10 bis 4.1.12 werden exemplarisch Ergebnisse dreier Indikatoren dargestellt. Ein umfassendes Datenangebot findet sich auf der Internetseite des Statistischen Bundesamts im Bereich Arbeitsmarkt und für den EU-Vergleich in der Datenbank des Statistischen Amtes der Europäischen Union (Eurostat) unter dem Querschnittsthema Beschäftigungsqualität.

Die Zahl der bei der BA gemeldeten offenen Arbeitsstellen lag 2023 durchschnittlich bei 760 600. Das waren deutlich mehr Stellen als beispielsweise 2009 während der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise (300 600 gemeldete Arbeitsstellen). Nur 2018 verzeichnete die Statistik der Bundesagentur für Arbeit mit 796 400 mehr gemeldete Stellen. Analog zu den Zahlen über registrierte Arbeitslose handelt es sich bei der Zahl gemeldeter Arbeitsstellen ausschließlich um bei Arbeitsagenturen oder Jobcentern gemeldete offene Stellen mit Vermittlungsauftrag. Sie stellt somit nur einen Ausschnitt des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots dar. Um das Stellenangebot umfassender abbilden zu können, führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit quartalsweise eine Betriebsbefragung durch. Diese liefert vergleichbare Ergebnisse ab dem Jahr 2011 und ist repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einer oder einem sozialversicherungspflichtigen

Angestellten. Im Jahr 2023 gab es demnach im Durchschnitt etwas weniger als 1,4 Millionen zu besetzende Stellen auf dem Arbeitsmarkt. Damit wird deutlich, dass es gesamtwirtschaftlich wesentlich mehr zu besetzende Stellen gibt, als der Arbeitsagentur gemeldet werden. Die Meldequote lag 2023 bei 56 %.

4.1.10 Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit hat einen großen Einfluss auf die Lebensqualität der Erwerbstätigen. Überlange Arbeitszeiten, Abend-, Nacht- oder Wochenendarbeit können die Gesundheit und das Privatleben beeinträchtigen. ► Info 5

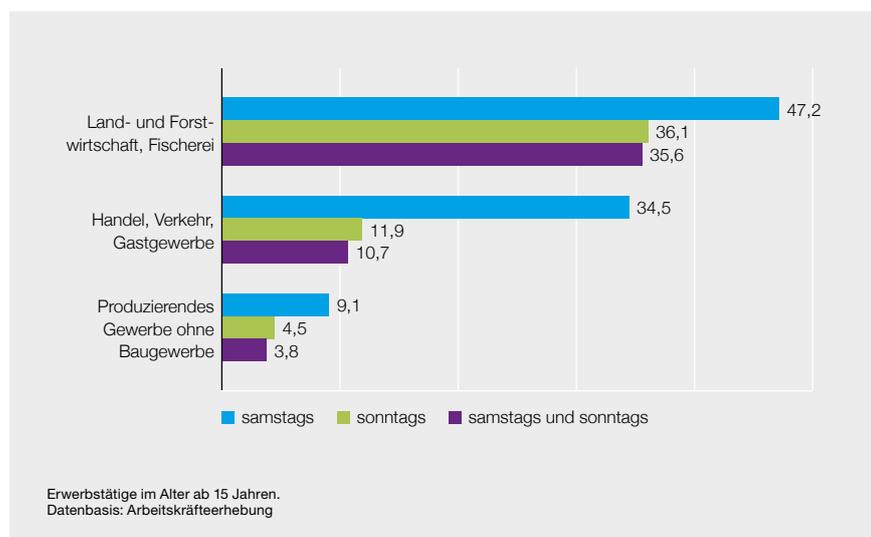
Als Erwerbstätige mit überlangen Arbeitszeiten gelten alle Personen, die in der Regel mehr als 48 Stunden in der Woche arbeiten. Von den 2023 in Vollzeit erwerbstätigen Personen ab 15 Jahren gaben 7,5 % an, gewöhnlich mehr als 48 Stunden je Woche zu arbeiten. Solche langen Arbeitszeiten betrafen Männer mit einem Anteil von 9,0 % fast doppelt so häufig

wie Frauen (4,6 %). Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil. Während nur 1,5 % der Vollzeitbeschäftigten im Alter von 15 bis 24 Jahren mehr als 48 Stunden wöchentlich arbeiteten, lag dieser Anteil 2023 bei Vollzeitbeschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren bei 9,8 %. Einer der Gründe für die deutlichen Unterschiede nach Alter ist der hohe Anteil überlanger Arbeitszeiten bei Führungskräften, die eher in den höheren Altersgruppen zu finden sind. Von Vollzeitbeschäftigten in Leitungs- und Führungspositionen arbeiteten 24,6 % im Jahr 2023 gewöhnlich mehr als 48 Stunden, was deutlich über dem Anteil aller Vollzeitbeschäftigten von 7,5 % lag.

Als Abendarbeit gilt Arbeit, die zwischen 18:00 und 23:00 Uhr ausgeübt wird, Nachtarbeit findet zwischen 23:00 und 6:00 Uhr morgens statt. Der Anteil der Erwerbstätigen, die regelmäßig oder immer abends arbeiten, lag 2023 bei 15,1 %. Von den Selbstständigen mit Beschäftigten arbeiteten 32,3 % zwischen 18:00 Uhr und 23:00 Uhr. Bei den abhängig Beschäftigten waren es hingegen nur 14,1 %. Der Anteil der Erwerbstätigen, die regelmäßig nachts arbeiten, lag 2023 insgesamt bei 4,5 %. Männer arbeiteten dabei fast doppelt so häufig nachts (5,8 %) wie Frauen (3,1 %).

Auch Wochenendarbeit spielt für einen nicht zu vernachlässigenden Teil der Erwerbstätigen eine Rolle. Der Anteil der Erwerbstätigen, die im Jahr 2023 regelmäßig oder ständig samstags arbeiteten, betrug 17,7 %. Dabei arbeiteten mehr als zwei von fünf Selbstständigen mit Beschäftigten 2023 samstags (44,0 %). Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren es 15,9 %. Sonntags arbeiten regelmäßig oder ständig wesentlich weniger Menschen. Der entsprechende Anteil lag 2023 bei 9,3 %. Jede fünfte selbstständige Person mit Beschäftigten war regelmäßig auch sonntags im Einsatz (20,8 %), bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur jede/jeder Zwölfte (8,5 %). Rund 8,3 % der Erwerbstätigen arbeiteten ständig oder regelmäßig an beiden Tagen des Wochenendes. ► Abb 11

► **Abb 11** Erwerbstätige, die ständig oder regelmäßig an Wochenenden arbeiten, nach Wirtschaftssectoren 2023 — in Prozent



4.1.11 Beschäftigungsstabilität

Die Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber kann als wichtiger Indikator für die Stabilität der Beschäftigung angesehen werden. Sie ist somit auch ein Indikator für die Qualität der Arbeit, da Beschäftigungsstabilität eine zuverlässige und dauerhafte Einkommensquelle zur Finanzierung des Lebensunterhalts ist und auch dem langfristigen Vermögensaufbau dienen kann. Längerfristig Beschäftigte haben die Möglichkeit, sich stärker mit ihrer Arbeit und ihrem Unternehmen zu identifizieren. Damit kann sie sich auch auf die Zufriedenheit der Beschäftigten auswirken. Umgekehrt kann die Beschäftigungsdauer ein Zeichen dafür sein, dass Beschäftigte sich in ihrem Beruf und bei ihrem Arbeitgeber wohlfühlen und genügend Geld verdienen, so dass sie nicht die Notwendigkeit sehen, ihren Arbeitsplatz zu wechseln.

Betrachtet man die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 25 Jahren, kamen 2023 gut zwei von fünf Beschäftigten (41,7 %) in den Genuss einer hohen Beschäftigungsstabilität und waren seit mindestens zehn Jahren bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Weitere 20,0 % arbeiteten seit fünf bis zehn Jahren am gleichen Arbeits-

platz. Umgekehrt kurz waren die Beschäftigungsverhältnisse für 12,8 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die seit weniger als einem Jahr an ihrem Arbeitsplatz beschäftigt waren, und für weitere 13,7 % lag die Aufnahme ihrer jetzigen Tätigkeit ein bis unter drei Jahre zurück.

Man kann diese Situation mit der 20 Jahre zuvor vergleichen, die zeitlich noch vor maßgeblichen Reformen am deutschen Arbeitsmarkt bestand. Die Verteilung der Beschäftigungsdauern verschob sich in diesen Zeitraum etwas in Richtung einer höheren Volatilität der Beschäftigungsverhältnisse am deutschen Arbeitsmarkt. Im Jahr 2003 hatten mit 47,2 % noch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine langfristige Beschäftigung von zehn und mehr Jahren. Mit 10,3 % war der Anteil der Beschäftigten mit einer kurzen Beschäftigungsdauer von unter einem Jahr etwas geringer. Allerdings spiegelt diese Entwicklung einen kontinuierlichen Trend wider und kann daher nicht unmittelbar auf die sogenannten Hartz-IV-Reformen zurückgeführt werden.

Für Männer und Frauen unterscheidet sich die Beschäftigungsdauer kaum. Der Anteil langfristig über zehn und

mehr Jahre beschäftigter Männer lag 2023 bei 42,4 % und damit etwas höher als der entsprechende Anteil der Frauen von 40,9 %.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass diese die Beschäftigungsdauer zum Zeitpunkt der Befragung und nicht die Gesamtbeschäftigungsdauer von Erwerbstätigen abbilden. Beschäftigte, die beispielsweise zum Befragungszeitpunkt eine Beschäftigungsdauer von drei Jahren haben, können auch noch weitere fünf, zehn oder mehr Jahre auf diesem Arbeitsplatz bleiben. Der Indikator wird beeinflusst von der Volatilität am Arbeitsmarkt. Je häufiger Beschäftigte ihre Stelle wechseln, desto größer wird der Anteil derjenigen mit einer kürzeren Beschäftigungsdauer sein.

4.1.12 Homeoffice

Der technische Fortschritt macht es prinzipiell möglich, dass viele Erwerbstätige ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen können. Dadurch kann die Arbeitszeit flexibler eingeteilt, Familienverpflichtungen können besser wahrgenommen und Belastungen durch Pendeln reduziert werden. Im Zusammenhang mit der Coronapandemie sahen sich viele Arbeitgeber veranlasst, Möglichkeiten für Homeoffice auszuweiten, und die Beschäftigten nutzten sie auch intensiver. Wie weit Arbeit von zu Hause nach Abklingen der Pandemie verbreitet geblieben ist, zeigen Zahlen der Arbeitskräfteerhebung von 2023 (siehe dazu auch Kapitel 4.4, Seite 159).

Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich nur auf abhängig Beschäftigte. Bei Selbstständigen ist die Angabe, von zu Hause zu arbeiten, schwieriger zu interpretieren, da nicht klar ist, ob wirklich von der eigenen Wohnung aus gearbeitet wird oder von Geschäftsräumen, die sich in direkter Nachbarschaft befinden.

Im Jahr 2023 arbeitete gut jede/jeder fünfte abhängig Beschäftigte ab 15 Jahren (21,4 %) zumindest gelegentlich von zu Hause; 11,4 % taten dies regelmäßig oder ständig. Männer und Frauen unterscheiden sich in dem Anteil einer zumindest

gelegentlichen Nutzung des Homeoffice nur geringfügig (21,6 beziehungsweise 21,1 %). Vor der Coronapandemie, im Jahr 2019, waren es noch 12,8 %, die zumindest gelegentlich von zu Hause arbeiteten.

Zwischen den Wirtschaftsbereichen bestanden 2023 relativ große Unterschiede in der Verbreitung der Arbeit von zu Hause. Am häufigsten arbeiteten zwei von drei Erwerbstätigen im Wirtschaftsabschnitt Kommunikation und Information mindestens gelegentlich von zu Hause (67,0 %). Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass mit dieser Branche eine IT-Infrastruktur und möglicherweise auch ein Arbeitsklima in den Unternehmen einhergehen, die das Homeoffice begünstigen. In den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen arbeitete mehr als jede/jeder Zweite (52,8 %) mindestens gelegentlich im Homeoffice. In den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen wurde 2023 von 42,4 % der Beschäftigten zumindest gelegentlich Gebrauch vom Homeoffice gemacht.

Tätigkeiten in den Bereichen Gastgewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen sind dadurch geprägt, dass sie vor Ort an der Arbeitsstelle ausgeübt werden müssen. Potenziale für das Arbeiten von zu Hause bestehen in diesen Wirtschaftsabschnitten meist nur in der Verwaltung. Entsprechend niedrig war 2023 der Anteil von denjenigen, die mindestens gelegentlich im Homeoffice arbeiteten mit 2,9 beziehungsweise 6,5 %. Aus denselben

Gründen arbeitete auch im Baugewerbe nur weniger als jede/jeder Zehnte (9,1 %) gelegentlich im Homeoffice.

Innerhalb einzelner Branchen gibt es deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Nutzung des Homeoffice. Besonders deutlich sind sie in Erziehung und Unterricht, wo 2023 der Anteil der mindestens gelegentlich von zu Hause arbeitenden Männer um 16 Prozentpunkte höher war als der der Frauen, und in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit jeweils 10 Prozentpunkten Unterschied zugunsten der Männer. Zumindest zum Teil lassen sich diese Unterschiede durch unterschiedliche Berufe und Tätigkeiten erklären, die Frauen und Männer in diesen Branchen ausüben und die mehr oder weniger für eine Ausübung von zu Hause geeignet sind. So arbeiteten im Bereich Energie-, Wasserversorgung und Entsorgung Frauen deutlich häufiger im Homeoffice (45,7 gegenüber 23,5 % bei den Männern) und ebenso im Baugewerbe (21,8 gegenüber 6,5 % bei den Männern). Hintergrund dürfte hier sein, dass Frauen in diesem Wirtschaftsbereich häufiger als Männer in der Verwaltung arbeiten, die mehr Möglichkeiten bietet, auch in das Homeoffice verlagert zu werden. Wie genau die Unterschiede zustande kommen und worin sie begründet sind, geht aus den Zahlen jedoch nicht hervor.

4.2 Verdienste

Simone Scharfe, Leonie Schröder,
Klaus Schübler

Statistisches Bundesamt
(Destatis)

Für viele Menschen ist der Verdienst der wichtigste Teil ihres Einkommens. Verdienste sind Arbeitseinkommen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für ihre Tätigkeiten regelmäßig beziehen. Sie entscheiden wesentlich über den Lebensstandard und die Möglichkeiten der sozialen Sicherung von Familien und Alleinstehenden.

4.2.1 Tarifbindung

Die Tarifbindung ist definiert als der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse in tarifgebundenen Betrieben an allen Beschäftigungsverhältnissen. Ein Betrieb gilt dann als tarifgebunden, wenn er seine Entlohnung an einem Branchen- oder Firmentarifvertrag ausrichtet. Betriebe gelten nicht als tarifgebunden, wenn sie ihre Entlohnung

lediglich an einem Tarifvertrag mit einer Betriebsvereinbarung orientieren.

Im Jahr 2022 betrug die Tarifbindung im gesamtdeutschen Durchschnitt 49 %. Wie Tabelle 1 zeigt, bestehen hierbei deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. Die höchste Tarifbindung gab es im Wirtschaftsabschnitt Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung mit 100 %. Es folgten Energieversorgung (85 %), Erziehung und Unterricht (82 %) sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (75 %). Die Wirtschaftsabschnitte mit der geringsten Tarifbindung im Jahr 2022 waren Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (11 %), Gastgewerbe (20 %), Kunst, Unterhaltung und Erholung (21 %) sowie Grundstücks- und Wohnungswesen (22 %). ▶ Tab 1

▶ Tab 1 Tarifbindung nach Wirtschaftsabschnitten in Deutschland 2022 – in Prozent

	Anteil von Beschäftigungsverhältnissen in tarifgebundenen Betrieben	Davon:	
		Branchen-tarifvertrag	Firmen-tarifvertrag
Gesamtwirtschaft	49	41	8
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	(11)	(9)	/
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	62	25	37
Verarbeitendes Gewerbe	51	41	11
Energieversorgung	85	62	23
Wasserversorgung, Entsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	62	51	11
Baugewerbe	46	44	(2)
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	29	21	8
Verkehr und Lagerei	44	25	19
Gastgewerbe	20	18	/
Information, Kommunikation	26	11	15
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	75	70	5
Grundstücks- und Wohnungswesen	22	17	/
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	25	17	8
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	59	55	4
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	100	100	-
Erziehung und Unterricht	82	78	4
Gesundheits- und Sozialwesen	52	40	12
Kunst, Unterhaltung und Erholung	21	18	3
Sonstige Dienstleistungen	42	34	8

- Nichts vorhanden.

() Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist (relativer Standardfehler $\geq 10\%$ und $< 20\%$).

/ Keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug.

Datenbasis: Verdiensterhebung April 2022

4.2.2 Bruttoverdienste

Die Daten über die Bruttoverdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeigen tatsächlich gezahlte Bruttolöhne und -gehälter, die sich zum Teil deutlich von den Tarifverdiensten unterscheiden. So werden beispielsweise nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland nach Tarif bezahlt oder das Tarifniveau wird aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Betriebes über- oder unterschritten. Die Ergebnisse der Verdiensterhebung zeigen, wie sich die tatsächlich gezahlten Bruttoverdienste entwickelt haben.

Bruttoverdienste 2023

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft verdienen in Deutschland 2023 durchschnittlich 4 468 Euro brutto im Monat. Bei Männern lag der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst bei 4 690 Euro, bei Frauen waren es 3 992 Euro. In diesen Verdienstangaben sind Sonderzahlungen nicht enthalten. Sonderzahlungen sind Vergütungen, die nicht regelmäßig erfolgen, wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Gewinnbeteiligungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge sowie jährlich einmalig gezahlte Provisionen oder Boni.

Mit einem interaktiven Gehaltsrechner (www.destatis.de/gehaltsvergleich) können Nutzerinnen und Nutzer eine unkomplizierte Schätzung zu Bruttomonatslöhnen vornehmen. Ein anhand verschiedener gehaltsbestimmender Merkmale (wie Beruf, Ausbildungsabschluss oder Branche) erstelltes individuelles Profil bietet Berechnungen für beispielsweise bevorstehende Gehaltsverhandlungen oder Bewerbungsgespräche.

Bruttomonatsverdienste nach Branchen

Zwischen den einzelnen Branchen in der Gesamtwirtschaft bestehen große Verdienstunterschiede. Die Spanne reichte 2023 für die Vollzeitbeschäftigten in Deutschland von 5 973 Euro für Beschäftigte im Bereich Erbringung von Finanz-

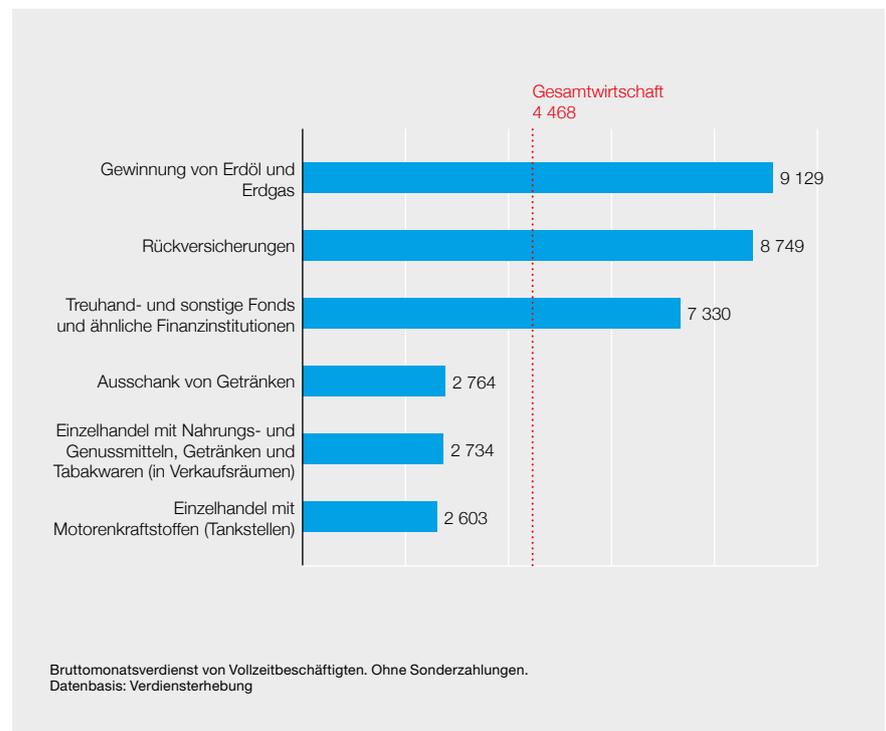
und Versicherungsdienstleistungen bis 2 922 Euro im Bereich Gastgewerbe. Bei den Unterpositionen war die Spannweite der Verdienste noch ausgeprägter: Die Branche »Gewinnung von Erdöl und Erdgas« (9 129 Euro) führte hier das Ranking an, vor »Rückversicherungen« (8 749 Euro) und »Treuhand- und sonstige Fonds und ähnliche Finanzinstitutionen« (7 330 Euro). ▶ [Abb 1](#)

Die niedrigsten Verdienste verzeichneten die Bereiche »Einzelhandel mit Motorenkraftstoffen (Tankstellen)« (2 603 Euro), »Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren (in Verkaufsräumen)« (2 734 Euro) sowie »Ausschank von Getränken« (2 764 Euro). Diese Angaben beziehen sich auf den regelmäßig monatlich gezahlten Verdienst ohne Sonderzahlungen. Die Verdienstunterschiede zwischen den Branchen vergrößern sich tendenziell noch, wenn die Sonderzahlungen berücksichtigt werden. So lag beispielsweise der

Anteil der Sonderzahlungen an der Grundvergütung im Bereich »Beherbergung« mit 4,2 % deutlich unter dem bei Betrieben der »Kokerei und Mineralölverarbeitung« (20,1 %). Im Durchschnitt wurden 10,2 % Sonderzahlungen erreicht. Tendenziell war der Anteil der Sonderzahlungen an der Gesamtvergütung in Branchen mit hohen Verdiensten höher als in Branchen mit niedrigen Verdiensten. ▶ [Tab 2](#)

Alle hier veröffentlichten Verdienstangaben sind Durchschnittswerte (arithmetisches Mittel). Wichtig für die Interpretation dieser Werte ist eine Vorstellung über die Verteilung der Beschäftigten um diesen Mittelwert: Knapp zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten (65 %) verdienen weniger als den gesamtwirtschaftlichen Durchschnittswert; nur ein gutes Drittel hat höhere Bruttoverdienste. Dieses Drittel hat so hohe Verdienste, dass der Durchschnittswert für alle Beschäftigten »nach oben gezogen« wird.

▶ **Abb 1** Branchen mit den höchsten und niedrigsten Verdiensten 2023 – in Euro



► Tab 2 Verdienste und Arbeitszeiten vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2023

	Anteil der Arbeitnehmer/-innen	Bruttostundenverdienst ¹	Bruttomonatsverdienst ¹ (Grundvergütung)	Sonderzahlungen	Anteil der Sonderzahlungen an der Grundvergütung	Bezahlte Wochenarbeitszeit
	in %	in Euro			in %	in Stunden
Gesamtwirtschaft	100	26,58	4 468	456	10,2	38,7
Landwirtschaft	0,7	17,34	2 949	(135)	4,6	39,1
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich	99,3	26,64	4 479	458	10,2	38,7
Produzierendes Gewerbe	32,8	26,97	4 495	570	12,7	38,4
↳ Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,1	26,61	4 682	(687)	14,7	40,5
↳ Gewinnung von Erdöl und Erdgas	0,0	55,01	9 129	1 967	21,5	38,2
↳ Verarbeitendes Gewerbe	24,2	28,07	4 661	637	13,7	38,2
↳ Kokerei und Mineralölverarbeitung	0,1	38,66	6 561	1 319	20,1	39,1
↳ Energieversorgung	0,9	33,30	5 598	1053	18,8	38,7
↳ Wasserversorgung ²	0,1	27,20	4 018	323	8,0	39,1
↳ Baugewerbe	6,4	22,62	3 785	287	7,6	38,5
Dienstleistungsbereich	66,6	26,48	4 471	403	9,0	38,9
↳ Handel ³	12,1	24,45	4 120	442	10,7	38,8
↳ Verkehr und Lagerei	6,0	20,99	3 642	276	7,6	39,9
↳ Gastgewerbe	2,2	17,54	2 922	/	/	38,3
↳ Beherbergung	0,8	17,42	2 909	(123)	4,2	38,4
↳ Gastronomie	1,4	17,60	2 929	/	/	38,3
↳ Information und Kommunikation	4,6	34,48	5 830	773	13,3	38,9
↳ Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,6	35,94	5 973	1 133	19,0	38,3
↳ Grundstücks- und Wohnungswesen	1,1	27,41	4 547	(434)	9,5	38,2
↳ Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	7,3	33,15	5 557	826	14,9	38,6
↳ Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	2,3	39,07	6 564	(1 342)	20,4	38,7
↳ Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5,2	21,21	3 555	215	6,0	38,6
↳ Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	1,4	21,59	3 424	(216)	6,3	36,5
↳ Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	8,6	25,27	4 370	175	4,0	39,8
↳ Erziehung und Unterricht	8,6	25,27	4 812	201	4,2	39,8
↳ Gesundheits- und Sozialwesen	5,4	28,21	4 400	253	5,8	39,3
↳ Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,7	24,29	4 062	258	6,4	38,5
↳ Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1,8	24,54	3 999	238	6,0	37,5

1 Ohne Sonderzahlungen.

2 Einschließlich Abwasser- und Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen.

3 Einschließlich Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen.

() Ausgabewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.

/ Keine Angabe, da Zahlenwert nicht sicher genug.

Datenbasis: Verdiensterhebung

► **Abb 2** Durchschnittliche Bruttostundenverdienste nach Bundesländern 2023
– in Euro



Bruttostundenverdienste nach Bundesländern

Voll- und Teilzeitbeschäftigte (ohne geringfügig Beschäftigte, das heißt ohne sogenannte Minijobs) verdienten im Jahr 2023 in der Gesamtwirtschaft in Deutschland pro Stunde 24,41 Euro brutto. Sonderzahlungen wurden in diesem Durchschnittswert nicht berücksichtigt.

Bei den Bundesländern führte Hamburg (27,29 Euro) das Ranking vor Hesse (26,87 Euro) und Baden-Württemberg (25,79 Euro) an. Den niedrigsten Stundenlohn der Länder in Westdeutschland verzeichnete Schleswig-Holstein mit 22,51 Euro. Die geringsten Bruttostundenverdienste wurden in Sachsen-Anhalt

(20,46 Euro) sowie in Mecklenburg-Vorpommern (20,50 Euro) und Thüringen (20,74 Euro) gezahlt. ► [Abb 2](#)

Ein wichtiger Grund für die Verdienstabstände zwischen den Bundesländern sind die unterschiedlichen Produktivitätsniveaus. Je höher der Wert der von den Erwerbstätigen hergestellten Waren und erbrachten Dienstleistungen ist, desto höhere Verdienste können den Beschäftigten gezahlt werden. Das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen lag im Jahr 2023 in Westdeutschland einschließlich Berlin 17,7 % über dem in Ostdeutschland. Der Verdienstabstand betrug etwa ein Fünftel (20,0 % oder 4,17 Euro pro Stunde) und ist fast vollständig durch



► Tab 3 Bruttostundenverdienste und Arbeitsproduktivität 2023

	Bruttostundenverdienst		Arbeitsproduktivität ¹
	in Euro		Deutschland = 100
Deutschland	24,41	100	100
Westdeutschland einschließlich Berlin	24,98	102,3	102,0
Ostdeutschland	20,81	85,3	86,7
Hamburg	27,29	111,8	124,5
Hessen	26,87	110,1	109,0
Baden-Württemberg	25,79	105,7	106,3
Berlin	25,72	105,4	98,2
Bayern	25,46	104,3	108,7
Bremen	25,10	102,8	98,3
Nordrhein-Westfalen	24,44	100,1	95,6
Rheinland-Pfalz	23,39	95,8	94,3
Saarland	23,11	94,7	88,0
Niedersachsen	22,93	93,9	96,4
Schleswig-Holstein	22,51	92,2	90,1
Brandenburg	21,06	86,3	94,6
Sachsen	20,99	86,0	83,7
Thüringen	20,74	85,0	82,6
Sachsen-Anhalt	20,50	84,0	88,0
Mecklenburg-Vorpommern	20,46	83,8	86,8

Bruttostundenverdienst ohne Sonderzahlungen von Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich. Geringfügig Beschäftigte sind nicht enthalten.

¹ Bruttoinlandsprodukt in jeweiligen Preisen je erwerbstätige Person.

Datenbasis: Verdiensterhebung; Arbeitskreis »Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder«

die unterschiedlichen Produktivitätsniveaus erklärbar. Bei der Produktivität und auch bei den Verdiensten belegten Hamburg, Bayern und Hessen die vorderen Plätze der Rangfolge. In Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen war die Produktivität am geringsten. Eine ähnliche Struktur zeigt sich seit mehreren Jahren und kann daher als Erklärung für den Verdienstabstand zwischen Ost- und Westdeutschland herangezogen werden. ► Tab 3

4.2.3 Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen

Der Gender Pay Gap, der Verdienstabstand pro Stunde zwischen Frauen und Männern, gilt als der zentrale Indikator für Verdienstungleichheit. Beim unbereinigten Gender Pay Gap werden die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern ohne jegliche Anpassung miteinander verglichen. Hier spielt es demnach keine Rolle, dass Frauen

häufiger in schlechter bezahlten Berufen und häufiger in Teilzeit arbeiten oder seltener Führungskraft sind als Männer. Strukturen wie diese können aber daraus resultieren, dass Frauen und Männer unterschiedliche Zugangschancen auf Jobs und nicht die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Beim bereinigten Gender Pay Gap wird jener Teil des Verdienstunterschieds herausgerechnet, der auf unterschiedliche Ausstattungsmerkmale zwischen den Geschlechtern zurückzuführen ist, wie Unterschiede im Hinblick auf Beruf, Branche, Beschäftigungsumfang, Qualifikation oder Karrierelevel. Beim bereinigten Gender Pay Gap werden damit die Stundenverdienste von Frauen und Männern mit vergleichbaren Eigenschaften gegenübergestellt, um so den Teil der Lohnlücke zu schätzen, der auf Verdienstdiskriminierung durch den Arbeitgeber zurückgeführt werden könnte. Zu berücksichtigen ist hier, dass nicht über

alle lohnrelevanten Einflussfaktoren Informationen zur Verfügung stehen. Beispielsweise fehlen Angaben zu Erwerbsunterbrechungen (zum Beispiel durch Elternzeit). Mit diesen Informationen würde der bereinigte Gender Pay Gap geringer ausgefallen. Daher gilt er eher als »Obergrenze« für eine mögliche Verdienstdiskriminierung. Seit 2022 kann sowohl der unbereinigte als auch der bereinigte Gender Pay Gap jährlich anhand der Verdiensterhebung berechnet und veröffentlicht werden.

Im Jahr 2023 lag der unbereinigte Gender Pay Gap bei 18 %. Das heißt, Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer. Ausgehend vom unbereinigten Gender Pay Gap lassen sich rund 64 % der Verdienstlücke durch die für die Analyse zur Verfügung stehenden Merkmale erklären. Demnach ist ein Großteil der Verdienstlücke darauf zurückzuführen, dass Frauen häufiger als Männer in Branchen, Berufen und Anforderungs-

niveaus arbeiten, in denen schlechter bezahlt wird. Außerdem sind sie häufiger in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt als Männer, was ebenfalls mit geringeren durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten einhergeht. ▶ Abb 3

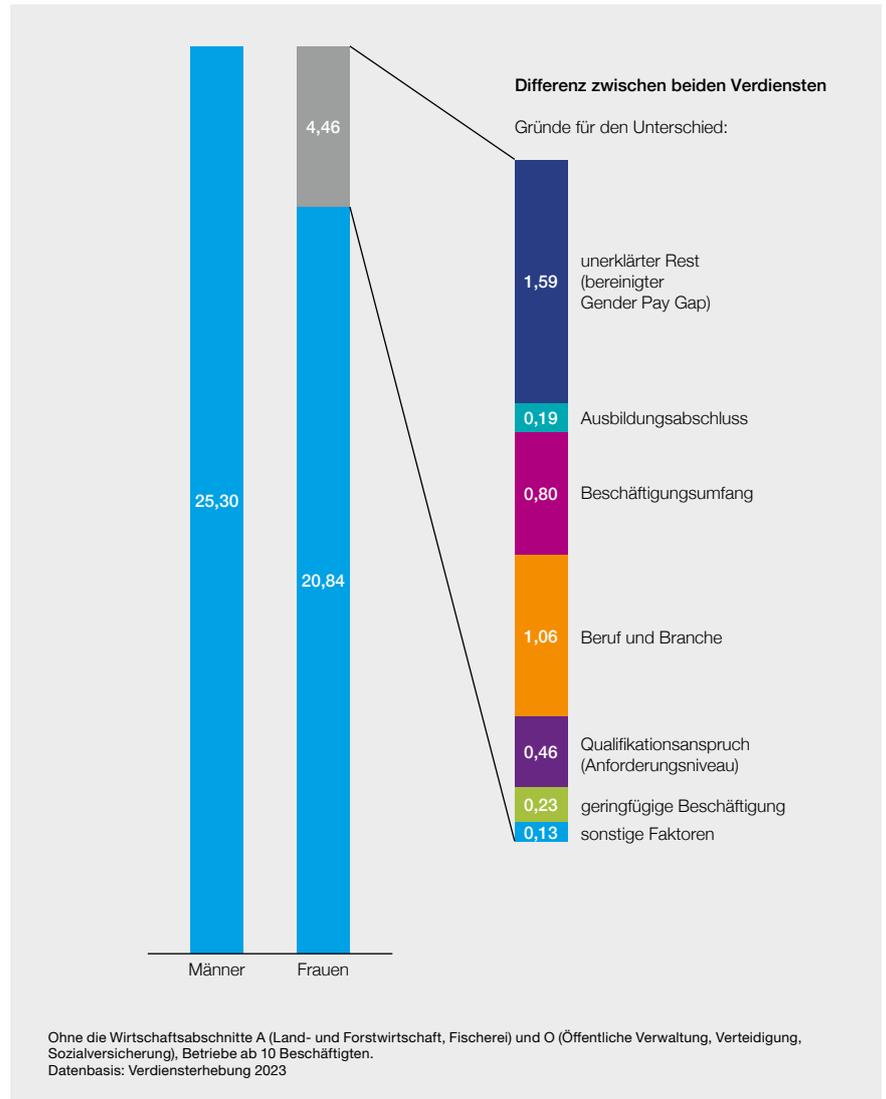
Die verbliebenen 36 % des Verdienstunterschieds können nicht durch die im Schätzmodell verfügbaren Merkmale erklärt werden. Dieser unerklärte Teil entspricht dem bereinigten Gender Pay Gap von 6 %. Demnach verdienen Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt auch bei vergleichbarer Tätigkeit, Qualifikation und Erwerbsbiografie im Berichtsjahr 2023 pro Stunde 6 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Unterschiede geringer ausfallen würden, wenn weitere Informationen über lohnrelevante Einflussfaktoren für die Analyse zur Verfügung stünden.

Verdienstungleichheit begrenzt sich jedoch nicht nur auf Bruttostundenverdienste. Eine weitere wesentliche Ursache für die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern ist die hohe Teilzeitquote von Frauen. Während Männer 2023 im Monat 148 Stunden einer bezahlten Arbeit nachgingen, waren es bei Frauen nur 121 Stunden. Damit brachten Frauen 18 % weniger Zeit für bezahlte Arbeit auf als Männer (Gender Hours Gap). Dies führte dazu, dass Frauen im Monat 32 % weniger als Männer verdienten.

Darüber hinaus nehmen Frauen auch seltener am Erwerbsleben teil als Männer. Zahlen zur Erwerbstätigkeit aus dem Mikrozensus 2022 zeigen, dass 73 % aller Frauen einer bezahlten Arbeit nachgingen. Bei den Männern waren es rund 81 %. Damit lag der Gender Employment Gap im Jahr 2022 bei 9 %.

Diese drei Gaps (Gender Pay Gap, Gender Hours Gap und Gender Employment Gap) fließen in den Gender Gap Arbeitsmarkt (unter www.destatis.de > Themen > Arbeit > Verdienste > Gender Pay Gap > Gender Gap Arbeitsmarkt, GGA) ein. Dieser lag im Jahr 2023 bei 39 %. Der Gender Gap Arbeitsmarkt erweitert die Perspektive auf das Thema Verdienstungleichheit zwischen Frauen und Männern,

▶ Abb 3 Zerlegung des Gender Pay Gap 2023 – Bruttostundenverdienst in Euro



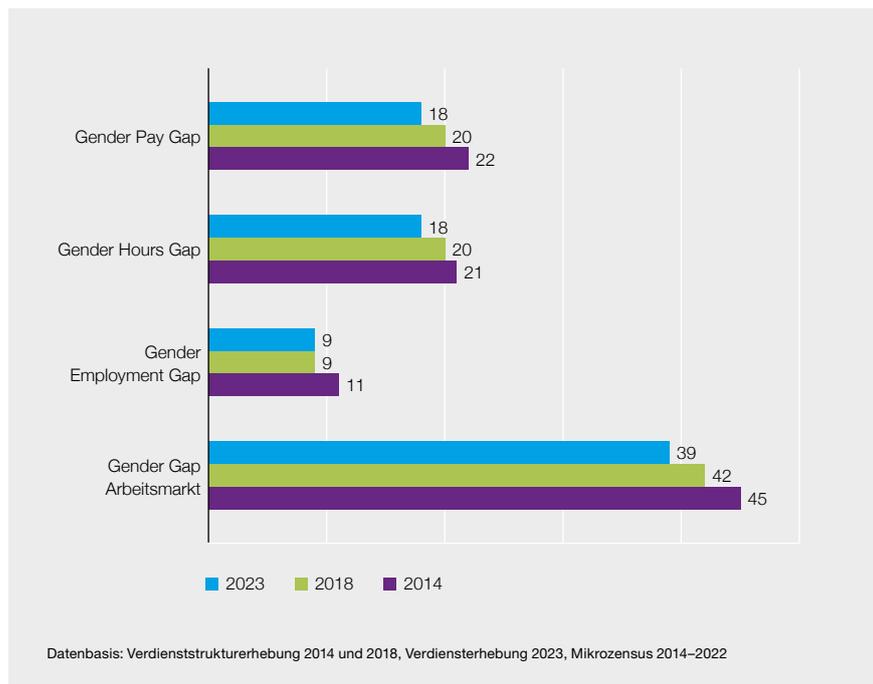
► Tab 4 Bestandteile des Gender Gap Arbeitsmarkt

	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst (in Euro)				Erwerbstätigenquote ¹	
	in Euro		in Stunden		in %	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2014	15,44	19,87	122	154	69,3	77,8
2018	17,33	21,70	123	153	72,1	79,6
2023	20,84	25,30	121	148	73,0	80,5

¹ Beschäftigte zwischen 15 und 64 Jahren.

Datenbasis: Verdienststrukturerhebung 2014 und 2018, Verdiensterhebung 2023, Mikrozensus 2014–2022

► Abb 4 Gender Gaps im Zeitverlauf — in Prozent



indem er verschiedene Ursachen von Verdienstungleichheit in den Fokus nimmt. Besonders im Zeitverlauf oder im Vergleich zwischen Regionen (zum Beispiel EU-Staaten) lässt der Gender Gap Arbeitsmarkt interessante Einblicke in die verschiedenen Ursachen und Entwicklungen von Verdienstungleichheit zu.

Im langfristigen Vergleich (2014 bis 2023) sank der Gender Gap Arbeitsmarkt in Deutschland um 6 Prozentpunkte. Im Berichtsjahr 2014 lag der Gender Gap Arbeitsmarkt noch bei 45 %. Wie auch 2023 waren die Hauptursachen die gerin-

geren Stundenverdienste (Gender Pay Gap 2014: 22 %) und Arbeitszeiten von Frauen (Gender Hours Gap 2014: 21 %). In den vergangenen neun Jahren näherten sich die Verdienst- und Beschäftigungssituationen von Frauen und Männern einander an. ► Tab 4, Abb 4

Vor allem war dies darauf zurückzuführen, dass die Bruttostundenverdienste der Frauen stärker stiegen als die der Männer, was zu einem Rückgang des Gender Pay Gap um 4 Prozentpunkte (von 22 auf 18 %) führte. Zusätzlich verringerte sich der Gender Hours Gap um

3 Prozentpunkte, von 21 auf 18 %. Das lag vor allem an einem Rückgang der Arbeitsstunden bei den Männern. Sie sanken von 154 im Jahr 2014 auf 148 im Jahr 2023. Bei den Frauen blieben die bezahlten Stunden mit 121 nahezu konstant (2014: 122 Stunden).

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen stieg dagegen stärker als die der Männer. Im Jahr 2014 waren etwa 69 % aller Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren erwerbstätig, neun Jahre später waren es 73 %. Bei den Männern stieg die Erwerbstätigenquote nur um knapp 3 Prozentpunkte. Der Gender Employment Gap sank damit von 11 auf 9 %.

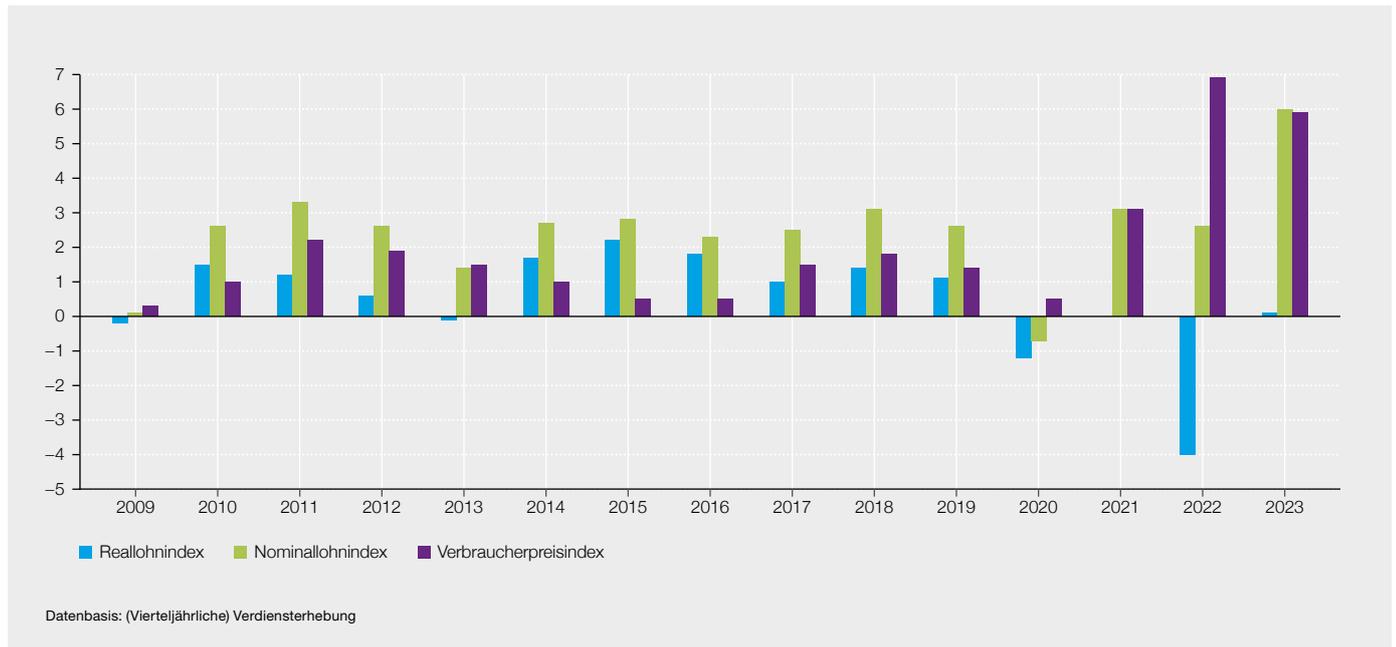
4.2.4 Nominal- und Reallohn

Beim Nominallohn handelt es sich um den Bruttomonatsverdienst einschließlich Sonderzahlungen, den die Beschäftigten tatsächlich für ihre Arbeit erhalten. Der Reallohn entspricht dem um die Inflation bereinigten Verdienst. Somit ist der Reallohn ein Indikator für die Kaufkraft des Nominallohns.

Von 2010 bis 2023 stiegen die Reallöhne, das heißt die preisbereinigten Bruttomonatsverdienste, um insgesamt 5,6 %. Die nominalen Verdienste der Beschäftigten stiegen um 39,8 %, die Verbraucherpreise verzeichneten im gleichen Zeitraum einen Anstieg von 32,5 %. Bei Betrachtung der einzelnen Jahre bis 2019 konnten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fast durchweg Reallohngegewinne im Vergleich zum Vorjahr verzeichnen. Die Verdienste einschließlich der Sonderzahlungen stiegen also stärker als die Verbraucherpreise. In den Jahren 2020 bis 2022 kam es zu Reallohnverlusten, hauptsächlich aufgrund von Kurzarbeit und einer erhöhten Verbraucherpreisentwicklung. Im Jahr 2023 stiegen die Reallöhne für die Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht an. ► Abb 5

Im Jahr 2023 hatten innerhalb der verschiedenen Beschäftigungsarten die geringfügig Beschäftigten mit +7,1 % deutlich stärkere Verdienstzuwächse als Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte (beide +5,9 %).

► Abb 5 Nominale und reale Verdienstentwicklung — Veränderung zum Vorjahr in Prozent



Insgesamt stiegen die nominalen Verdienste zwischen 2010 und 2023 von Vollzeitbeschäftigten um 38,6 % und von Teilzeitbeschäftigten um 45,1 %. Damit fielen die Lohnsteigerungen schwächer aus als bei geringfügig Beschäftigten (+ 49,4 %).

Bei der Betrachtung der Verdienstentwicklung von 2010 bis 2023 in Ostdeutschland zeigt sich, dass die Nominallöhne mit 51,2 % deutlich stärker gestiegen sind als in Westdeutschland einschließlich Berlin mit 38,4 %.

4.2.5 Niedriglöhne

Die Niedriglohngrenze lag im April 2023 für Deutschland bei 13,04 Euro brutto pro Stunde. Die Verdiensterhebung 2023 erlaubt repräsentative Aussagen zu den insgesamt gut 37,2 Millionen Beschäftigten im Alter von 15 bis 64 Jahren (ohne Auszubildende). Von diesen erhielten 5,6 Millionen Beschäftigte einen Bruttostundenverdienst unterhalb der Niedriglohngrenze. Das entspricht 15 %. Bei den Normalbeschäftigten lag der Anteil bei rund 6 % und bei den sogenannten atypisch Beschäftigten sogar bei 34 %. [► Info 1](#)

► Info 1

Was sind Niedriglöhne?

Der Begriff »Niedriglohn« wird unterschiedlich verwendet. Das Statistische Bundesamt berechnet die Niedriglohngrenze nach einem Ansatz, den unter anderem die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) anwenden.

Dieser Ansatz grenzt den Niedriglohnbereich hinsichtlich der Verteilung der Verdienste aller betrachteten Beschäftigten ab. Dazu berechnet das Statistische Bundesamt zunächst den Medianverdienst. Dieser teilt die betrachteten Verdienste in genau zwei Hälften, das heißt, die eine Hälfte der Beschäftigten verdient weniger und die andere Hälfte mehr als diesen Wert. Nach der Definition wird von Niedriglohn gesprochen, wenn der Verdienst eines Beschäftigten kleiner als zwei Drittel des Medianverdienstes ist.

Die Daten zu Niedriglöhnen basieren auf der Verdiensterhebung, die monatlich Betriebe zu Verdiensten, Arbeitsstunden und lohdeterminierenden Merkmalen der Beschäftigten befragt. Aussagen zu Erwerbseinkommen von Selbstständigen sowie zu privaten Haushalten mit Hauspersonal können mithilfe dieser Erhebung nicht getroffen werden. Aktuell stehen die Ergebnisse der Verdiensterhebung 2023 für Analysen zum Niedriglohnsektor zur Verfügung.

Im Jahr 2023 betrug der Schwellenwert für den Niedriglohn 13,04 Euro pro Stunde und bezog sich auf den Bruttostundenverdienst. Der Bruttostundenverdienst eignet sich am besten, da er unabhängig von Arbeitszeiten und Sozialabgaben ist.

Zu den atypisch Beschäftigten gehören Teilzeitbeschäftigte mit 20 Stunden oder weniger, geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte sowie Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter (siehe Kapitel 4.1, Info 4, Seite 137). Die Anteile der Nieder-

gentlohten unterscheiden sich je nach Beschäftigungsform deutlich: So arbeiten mehr als die Hälfte der geringfügig Beschäftigten (59 %) für einen Bruttostundenverdienst unterhalb der Niedriglohngrenze. Für Teilzeitbeschäftigte mit

► Tab 5 Beschäftigte mit Niedriglohn 2023 – in Prozent

	Insgesamt	Normalarbeitnehmer/-innen	Atypisch Beschäftigte	Und zwar			
				befristet Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte ¹	geringfügig Beschäftigte	Zeitarbeiter/-innen
Insgesamt	15,0	5,5	34,1	25,9	43,3	59,3	10,3
Frauen	18,5	7,1	34,7	28,8	40,3	59,3	12,7
Männer	11,8	4,4	33,2	22,7	49,2	59,3	9,3
Im Alter von ... bis ... Jahren							
15–24	39,2	12,6	53,2	42	64,5	71,0	14,9
25–34	13,2	4,9	27,5	20,2	42,5	53,8	9,2
35–44	11,5	4,7	27,1	18,6	36,6	54,1	9,0
45–54	12,7	5,3	32,9	24,7	39,6	57,3	9,7
55–64	14,5	6,0	35,5	31,3	39,0	58,4	10,7
Westdeutschland einschließlich Berlin	14,8	4,7	33,9	25,9	42,4	58,7	10,3
Ostdeutschland	16,8	10,3	36,5	25,6	53,9	66,6	/
Wirtschaftsabschnitte							
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	40,7	23,9	58,7	/	57,9	63,9	.
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	/	/	/	/	/	/	.
Verarbeitendes Gewerbe	6,8	3,1	23,0	14,7	34,9	57,5	.
Energieversorgung	/	/	/	/	/	/	.
Wasserversorgung ²	6,2	3,4	18,4	9,9	30,6	46,6	.
Baugewerbe	9,7	/	32,2	/	38,1	44,1	.
Handel ³	22,6	9,6	46,4	40,2	53,2	67,9	.
Verkehr und Lagerei	19,1	9,7	39,8	24,5	52,5	66,6	.
Gastgewerbe	49,9	27,3	63,7	45,9	68,9	72,1	.
Information und Kommunikation	6,6	/	27,0	19,1	33,4	59,7	.
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5,5	/	19,9	16,1	20,7	45,7	.
Grundstücks- und Wohnungswesen	26,9	/	47,5	/	50,4	56,9	.
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	9,8	2,6	27,4	22,2	32,2	45,8	.
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	29,7	14,1	40,5	38,2	58,7	63,8	10,3
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	3,2	/	17,0	24,4	29,7	98,2	.
Erziehung und Unterricht	7,7	0,9	19,4	21,5	27,1	51,4	.
Gesundheits- und Sozialwesen	9,1	3,2	18,3	13,5	23,4	40,2	.
Kunst, Unterhaltung und Erholung	34,6	13,4	46,8	/	54,8	61,9	.
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	25,7	17,6	34,3	25,3	38,5	46,4	.

Beschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren, ohne Auszubildende. Niedriglohngrenze bei zwei Dritteln des Medians vom Bruttostundenverdienst (13,04 Euro).

¹ Mit höchstens 20 Arbeitsstunden pro Woche.

² Einschließlich Abwasser- und Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen.

³ Einschließlich Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen.

.

/ keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug.

Datenbasis: Verdiensterhebung 2023

maximal 20 Arbeitsstunden pro Woche (43 %), für befristet Beschäftigte (26 %) und für Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter (10%) waren die Anteile zwar geringer, aber immer noch deutlich über dem Niveau von Normalarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern. Als Normalarbeitsverhältnisse gelten unbefristete, voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen mit über 20 Wochenstunden, die nicht in Zeitarbeit ausgeübt werden. ▶ Tab 5

Nach Geschlecht unterscheiden sich die Anteile deutlich: Während bei den Männern 12 % betroffen waren, erhielten 19 % der Frauen einen Bruttostundenverdienst unter der Niedriglohnschwelle. Lediglich bei den Teilzeitbeschäftigten lag der Anteil der Männer mit 49 % höher als der der Frauen mit 40 %.

Insbesondere in der Altersgruppe von 15 bis 24 Jahren ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass Niedriglöhne bezogen werden. Rund 39 % der Beschäftigten in dieser Altersgruppe erzielten einen Bruttostundenverdienst unterhalb der Niedriglohngrenze. Dies sind mehr als doppelt so viele wie in jeder anderen Altersgruppe. Bei den atypisch in Teilzeit beschäftigten 15- bis 24-Jährigen lag der Anteil der Personen unter der Niedriglohngrenze bei 65 %, bei den geringfügig Beschäftigten dieser Altersgruppe sogar bei 71 %. Letztere dürften überwiegend Schülerinnen und Schüler oder Studierende sein.

Auch die berufliche Qualifikation ist ein bedeutender Faktor, der die Verdiensthöhe beeinflusst. Je höher die persönliche berufliche Qualifikation, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit eines Niedriglohns. Insgesamt bezogen rund 37 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne einen beruflichen Bildungsabschluss einen Niedriglohn. Bei Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung waren es 13 % und bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss 5 %.

In den einzelnen Wirtschaftsabschnitten sind Niedriglöhne unterschiedlich stark verbreitet. Beschäftigte des Gastgewerbes und der Land- und Forstwirtschaft bekommen häufiger als in allen anderen Wirtschaftsabschnitten Bruttostunden-

▶ Tab 6 Jobs im Mindestlohnbereich im April 2023

	Beschäftigungsverhältnisse insgesamt	Anzahl Beschäftigungsverhältnisse	Jobs mit Mindestlohn ¹		
			bezahlte Wochenarbeitszeit	Bruttostundenverdienst ²	Bruttomonatsverdienst ²
			in 1 000	in Stunden	in Euro
Insgesamt	39 059	2 409	13,8	12	716
Frauen	18 818	1 365	13,1	12	679
Männer	20 242	1 043	14,7	12	764
Westdeutschland einschließlich Berlin	34 112	2 059	13,0	12	675
Ostdeutschland	4 947	349	18,4	12	957
Vollzeit (ohne Minijobs)	22 656	310	35,3	12	1837
Teilzeit (ohne Minijobs)	10 476	523	21,0	12	1092
»Minijob (geringfügig entlohnte Beschäftigung)«	5 926	1 576	7,1	12	371

Mindestlohnbereich: Jobs, für die das Mindestlohngesetz gilt (Übergangsregelungen eingeschlossen, Ausnahmen ausgeschlossen), mit einem Bruttoverdienst je Arbeitsstunde in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns.

¹ Weil der Stundenlohn in der Erhebung nur näherungsweise gemessen werden konnte, werden hier auch Stundenlöhne dem Mindestlohn zugerechnet, die geringfügig unter oder über der Höhe des Mindestlohns lagen (11,95 bis zu 12,04 Euro je Stunde brutto).

² Bruttoverdienst: Bruttoverdienst ohne Sonderzahlungen, Zuschläge und Überstundenvergütung. Bezahlte Arbeitsstunden ohne Überstunden, einschließlich bezahlter Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage.

Datenbasis: Verdiensterhebung 2023

verdienste unterhalb der Niedriglohngrenze. So bezogen in diesen Branchen rund 50 beziehungsweise 41 % aller Beschäftigten einen Niedriglohn. Im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung war der Anteil mit 35 % ebenfalls überdurchschnittlich hoch. In der öffentlichen Verwaltung (3 %), in der Finanz- und Versicherungsbranche sowie im Bereich von Wasser, Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzung (beide 6 %) waren die Anteile hingegen am niedrigsten.

Der Anteil der Jobs im Niedriglohnbereich ist seit Jahren rückläufig. Im April 2018 lag er noch bei 20 %, sank 2022 auf 18 % und 2023 auf 15 %. Eine Erklärung für diese Entwicklung ist die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns.

4.2.6 Mindestlohn

In Deutschland gibt es seit dem 1. Januar 2015 einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Er gilt als unterste Lohngrenze für nahezu alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ausgenommen sind wenige Personengruppen wie Auszubildende, Langzeitarbeitslose und teilweise Prakti-

kantinnen und Praktikanten. Nach dem Mindestlohngesetz beschließt die Mindestlohnkommission, in der Gewerkschaften und Arbeitgeber vertreten sind, die Mindestlohnentwicklung, die dann per Rechtsverordnung verbindlich wird.

Bei der Einführung 2015 lag der gesetzliche Mindestlohn bei 8,50 Euro brutto pro Stunde. Über mehrere Stufen stieg er zum 1. Oktober 2022 auf 12,00 Euro und zum 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro.

Die Angaben zu den Beschäftigten im Mindestlohnbereich stammen aus der Verdiensterhebung zum April 2023. Zu diesem Zeitpunkt wurden deutschlandweit 2,4 Millionen Jobs mit dem gesetzlichen Mindestlohn von 12,00 Euro bezahlt. Das entspricht rund 6 % aller mindestlohnberechtigten Beschäftigten in Deutschland. Bei den geringfügig entlohnten Beschäftigten erhielt gut jede/jeder Vierte den Mindestlohn (27 %). Jobs in Voll- oder Teilzeit wurden dagegen deutlich seltener mit 12,00 Euro pro Stunde vergütet (1 beziehungsweise 5 %). Von den 2,4 Millionen Jobs mit Mindestlohn entfielen mehr als die Hälfte auf Frauen (57 %) und 43 % auf Männer. ▶ Tab 6

4.3 Wer macht was? Die Verteilung der tatsächlichen und mentalen Sorgearbeit

Lena Hipp

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung (WZB) und
Universität Potsdam

Armin Sauermann

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung (WZB) und
Washington University St. Louis

WZB/SOEP

Frauen in Deutschland stemmen nach wie vor den Löwenanteil der unbezahlten Haus- und Betreuungsarbeit. Die aktuelle Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamts aus dem Jahr 2022 zeigt für Deutschland, dass Frauen im Alter von 18 bis 64 Jahren fast 1,5-mal mehr Zeit für unbezahlte Fürsorgearbeit aufbringen als Männer und doppelt so viel Zeit für Hausarbeit (siehe Kapitel 5.5.2, Seite 230). Im Schnitt verwenden Frauen damit rund 30 Stunden wöchentlich auf unbezahlte Arbeit, Männer nur knapp 21 Stunden; betrachtet man nur Eltern, so sind diese Unterschiede noch größer.

Zusätzlich zur tatsächlichen Haus-, Betreuungs- und Pflegearbeit müssen im Familienalltag viele Dinge bedacht, geplant und organisiert werden: Wie feiern wir den Kindergeburtstag? Wann muss das Auto das nächste Mal zur Wartung? Was muss am Samstag eingekauft werden? Passen die Gummistiefel aus dem letzten Jahr noch?

Auch wenn die meisten Menschen bereits ahnen, wer diese unsichtbare Planungs- und Organisationsarbeit hauptsächlich schultert, fehlten bislang verlässliche Zahlen, um Geschlechterunterschiede bei der sogenannten »mental load« (mentalen Last) zu quantifizieren. Dies wurde mit der im Jahr 2023 durchgeführten Vermächtnisstudie geändert. Mit dieser groß angelegten Erhebung konnte nicht nur untersucht werden, von wem und in welchen Situationen mentale Arbeit geleistet wird. Es wurde auch gefragt, wie belastend Frauen und Männer die unsichtbaren Planungs- und Organisationsaufgaben empfinden und wie sie über die Aufteilung dieser Arbeit in ihren eigenen Beziehungen denken. ▶ [Info 1](#)

4.3.1 Aufteilung der unbezahlten Haus- und Betreuungsarbeit in Paarbeziehungen in Deutschland

Zum Einstieg in das Thema wurde in der Studie zunächst gefragt, wie Frauen und Männer in Paarbeziehungen die tatsächlichen Haus- und Betreuungsarbeiten aufteilen. Hausarbeit wurde bei den meisten

Paaren noch immer ausschließlich oder überwiegend von Frauen erledigt: Waschen, Putzen, Kochen, Kinderbetreuung waren in mehr als der Hälfte der Paar- und Familienhaushalte in Deutschland ausschließlich oder überwiegend Frauen-domäne – in dieser Einschätzung waren sich Männer und Frauen überwiegend einig. Das Einkaufen betrachteten Männer am häufigsten als eine Aufgabe, die von beiden zu gleichen Teilen übernommen wird. Allerdings sahen nicht alle Frauen das genauso: Mehr als die Hälfte gab an, dass sie diese Aufgabe überwiegend oder ganz übernommen haben. Ähnlich sieht es bei der Erledigung finanzieller Belange aus: Der Anteil der Männer und Frauen, die angaben, diese Aufgaben egalitär zu organisieren, war relativ hoch. Aber auch hier zeigten sich Diskrepanzen in der Wahrnehmung, wer von beiden mehr erledigt. Bei Reparaturen hingegen herrschte Einigkeit: Der Großteil der Frauen und Männer in Deutschland gab an, dass sich ausschließlich oder überwiegend der männliche Partner um Wartung und Reparaturen kümmert. ▶ [Abb 1](#)

4.3.2 Aufteilung der mentalen Arbeit in Paarbeziehungen in Deutschland

Bei der Verteilung der mentalen Arbeit ergibt sich ein ähnlich ungleiches Bild. In Deutschland übernahmen in erster Linie Frauen die unsichtbare Planungs- und Organisationsarbeit des Familienalltags. Das traf auf fast alle abgefragten Bereiche zu, insbesondere auf die mentale Arbeit, die Kinder und Erziehung betrifft, sowie auf regelmäßig anfallende Aufgaben wie die Termin- und Essensplanung. Etwas ausgeglichener war die Verteilung der Planung und Organisation von Freizeitaktivitäten und unregelmäßig anfallenden Arbeiten. ▶ [Abb 2](#)

Sowohl Männer als auch Frauen in Deutschland gaben an, dass die mentalen Planungs- und Organisationsarbeiten in den allerwenigsten der abgefragten Bereiche überwiegend oder ausschließlich von Männern übernommen wurden. Die

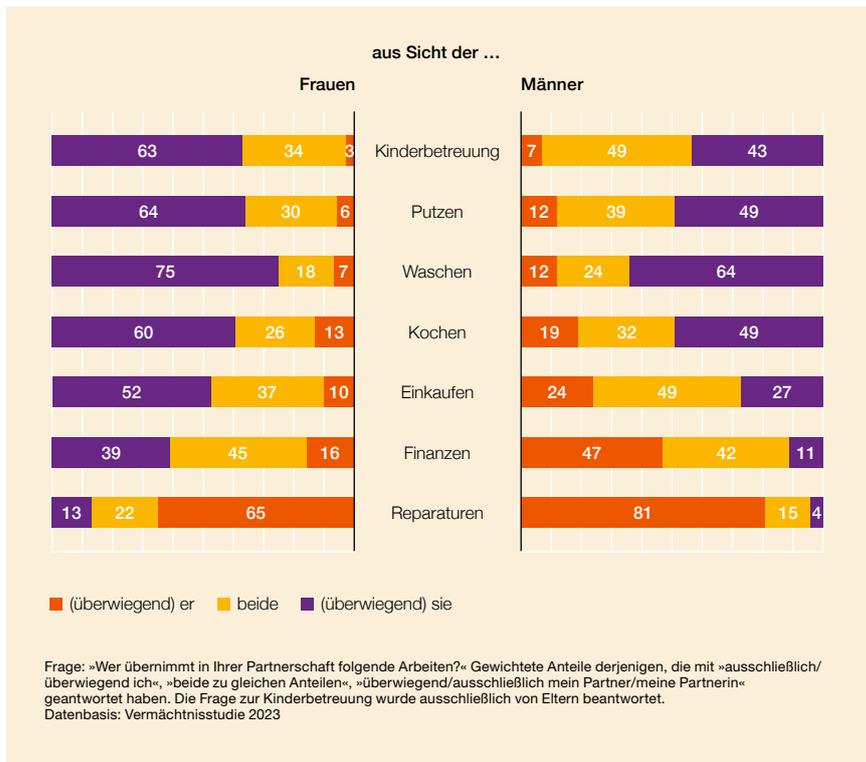
► Info 1

Erfassung der mentalen Arbeit

Um die Verteilung der »mentalen Last« zwischen den Geschlechtern zu quantifizieren, wurden im Rahmen der 2023 durchgeführten Vermächtnisstudie – einem Kooperationsprojekt der Wochenzeitung *Die Zeit*, dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und dem Institut für angewandte Sozialforschung (ifas) – Personen, die mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenleben (gleich- oder andersgeschlechtlich), zu ihrer Arbeitsteilung befragt. Es wurde gefragt, wie in den Bereichen Alltag, Haushalt, Freizeitaktivitäten und Kinder die tatsächliche (also sichtbare) und die mentale (also unsichtbare) Arbeit aufgeteilt ist. Da es bis dato noch kein Instrument für die quantifizierte Erfassung der mentalen Arbeit gab, wurde den Befragten eine Liste mit verschiedenen Tätigkeiten vorgelegt, die geplant, organisiert und bedacht werden müssen, damit der Haushalt und das Familienleben funktionieren. Die rund 2680 Befragten im Alter von 23 bis 65 Jahren wurden gebeten einzuschätzen, wer die anfallende Planung und Organisation von Alltagsaufgaben und Kinderbetreuung übernimmt. Für diese Einschätzung standen den Befragten fünf Antwortkategorien zur Verfügung: 1 »ausschließlich ich«, 2 »überwiegend ich«, 3 »beide zu gleichen Teilen«, 4 »überwiegend meine Partnerin/mein Partner«, 5 »ausschließlich meine Partnerin/mein Partner«. Für die Frage, wie oft und in welchen Situationen Männer und Frauen über die Planung und Organisation von Alltagsdingen nachdenken, standen den Befragten ebenfalls fünf Antwortkategorien zur Verfügung, von 1 »nie« bis 5 »immer«. Für die Antworten zu den Fragen, wie belastend die Befragten die Aufteilung finden und wie zufrieden sie mit der Aufteilung sind, standen ihnen jeweils sieben Antwortkategorien zur Verfügung, von 1 »überhaupt nicht« bis 7 »voll und ganz«.

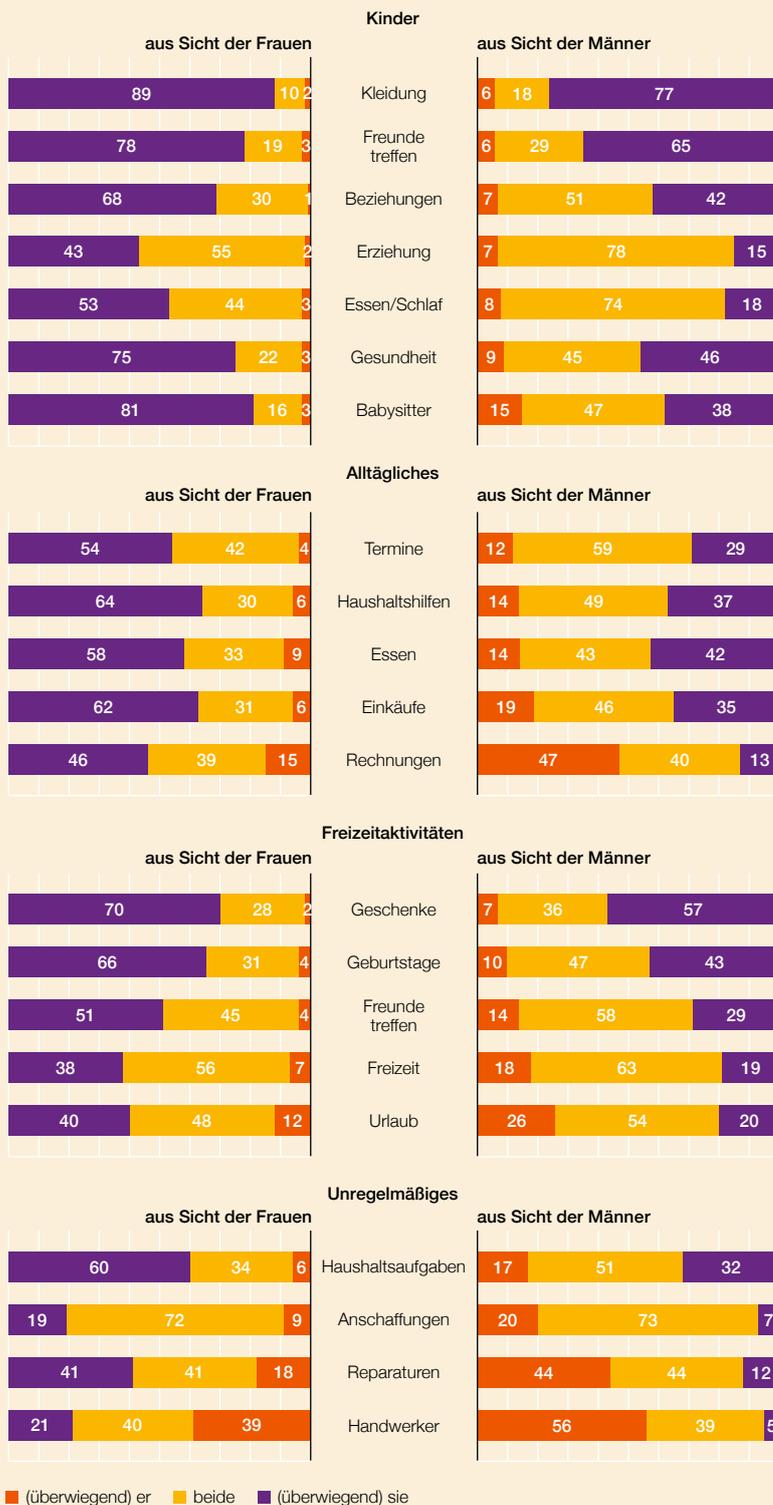
Die Ergebnisse aus der Vermächtnisstudie 2023 finden sich unter: https://www.zeit-verlagsgruppe.de/wp-content/uploads/2023/05/Ergebnisse-aus-der-Vermachtnisstudie-2023_Presse_Langversion-1.pdf

► Abb 1 Verteilung der tatsächlichen unbezahlten Arbeit 2023 – in Prozent



50 Prozent
der Mütter denken während der Hausarbeit und Kinderbetreuung über die Alltagsorganisation nach. Bei den Vätern sind es 29 Prozent.

► Abb 2 Verteilung mentaler Arbeit 2023 – in Prozent



Frage: »Bei der Planung und Organisation von Alltagsdingen, wer übernimmt Folgendes in Ihrer Partnerschaft?«
 Gewichtete Anteile derjenigen, die mit »ausschließlich/überwiegend ich«, »beide zu gleichen Anteilen«, »überwiegend/
 ausschließlich mein Partner/meine Partnerin« geantwortet haben. Die Frage zur Kinderbetreuung wurde ausschließlich
 von Eltern beantwortet.
 Datenbasis: Vermächtnisstudie 2023

Auswertungen zeigen aber auch, dass die Wahrnehmung davon, wer welche Aufgaben und wie viel davon übernimmt, keinesfalls deckungsgleich zwischen den Geschlechtern ist: Während Frauen eher äußerten, dass sie die mentale Last ausschließlich oder überwiegend tragen, so gaben Männer häufiger an, die mentale Arbeit werde gleichermaßen von beiden geschultert.

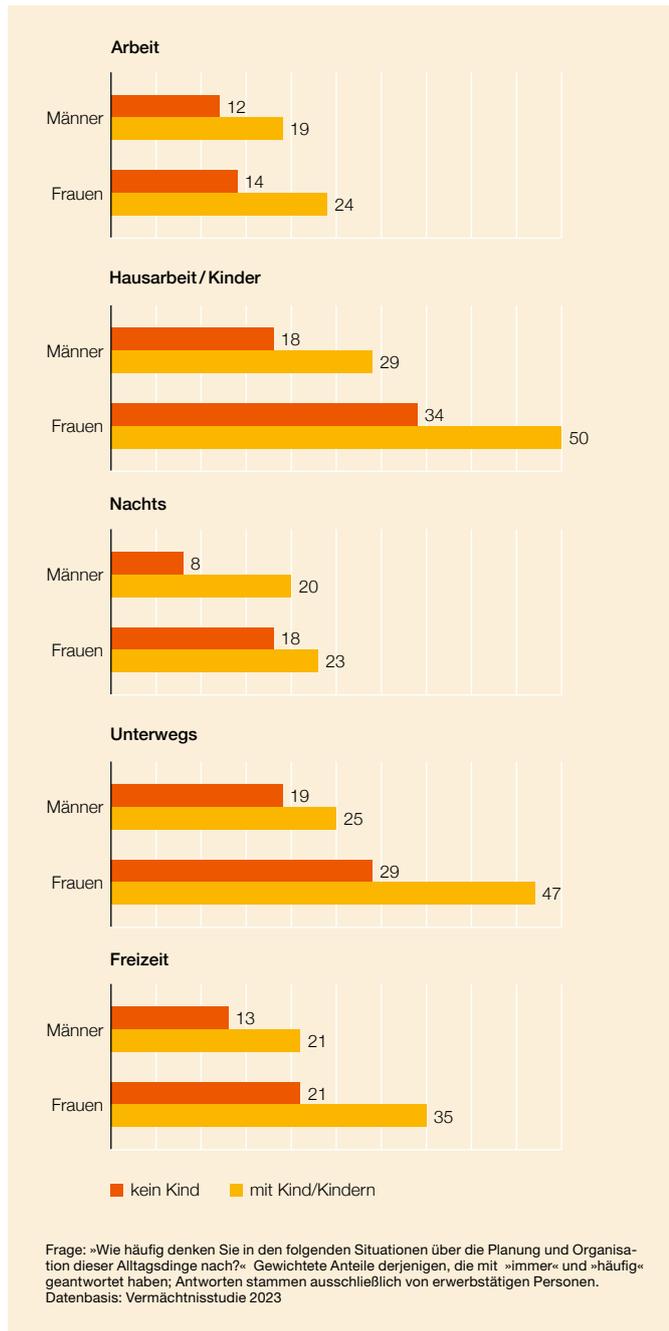
4.3.3 Gefühlte Belastungen durch mentale Arbeit

In der Vermächtnisstudie wurde auch danach gefragt, welche Folgen die ungleiche Verteilung mentaler Arbeit zwischen den Geschlechtern für die Zufriedenheit und das Wohlbefinden hat und in welchen Situationen Männer und Frauen über die Planung und die Organisation ihres Alltags nachdenken.

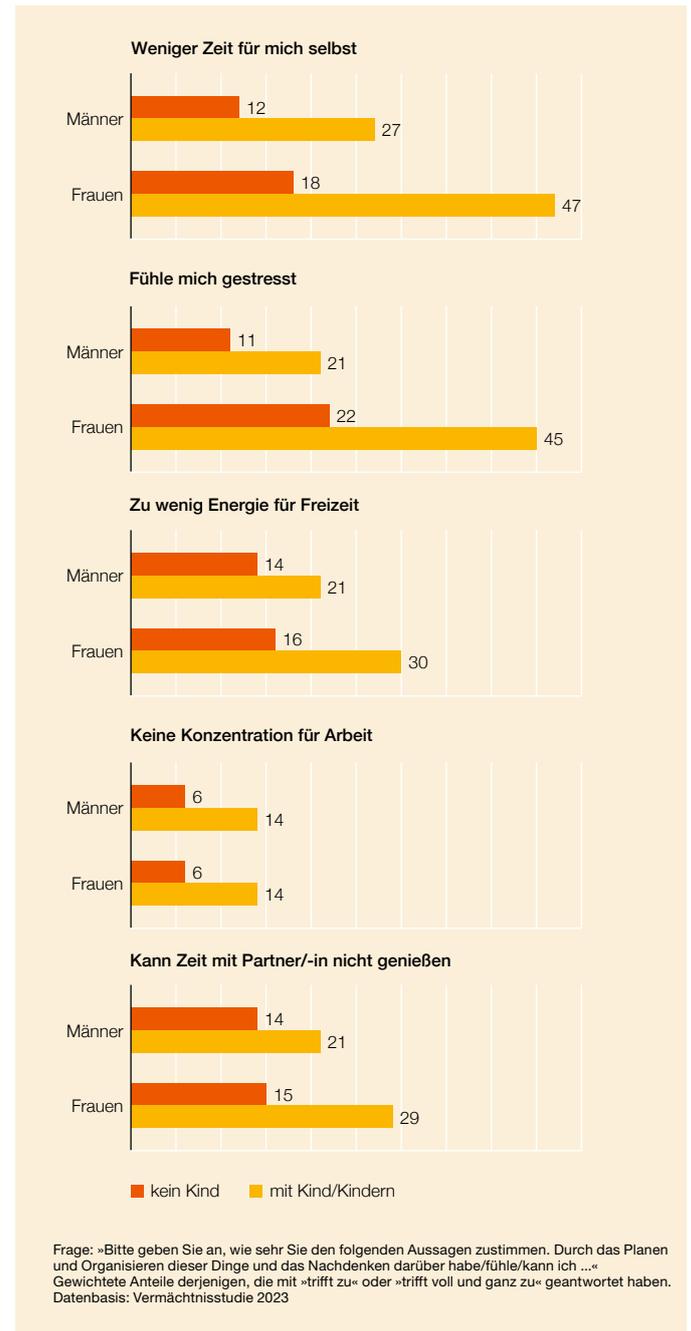
Es zeigen sich dabei zwei Tendenzen: Frauen denken in den meisten der abgefragten Situationen häufiger über die Planung und Organisation des Alltags nach als Männer. Das gilt sowohl für Eltern als auch für kinderlose Frauen und Männer. Mütter denken insbesondere während der Hausarbeit, der Kinderbetreuung und unterwegs deutlich häufiger über die Alltagsorganisation nach als Väter und kinderlose Personen. Kinderlose Männer und Frauen denken dagegen zu gleichen Anteilen während der Arbeit über die Planung und Organisation ihres Alltags nach, während diese Anteile bei Müttern und Vätern mit 24 beziehungsweise 19 % etwas ungleicher verteilt sind. ► Abb 3

In Abbildung 4 werden die gewichteten Anteile derjenigen Männer und Frauen (ohne Kind und mit Kindern) dargestellt, die durch das Planen und Organisieren der unterschiedlichen Alltagsbelange und das Nachdenken darüber weniger Zeit für sich selbst hatten, sich gestresst fühlten oder angaben, dass ihnen die Energie für Freizeitaktivitäten und Konzentration für die Arbeit fehlt oder dass sie die Zeit mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin nicht genießen können. Die Auswertungen zeigen, dass Frauen, unabhängig davon ob Kinder im Haushalt leben, die

► **Abb 3** Situationen, in denen mentale Arbeit geleistet wird, nach Geschlecht und Elternschaft 2023 – in Prozent



► **Abb 4** Belastungen durch mentale Arbeit nach Geschlecht und Elternschaft 2023 – in Prozent

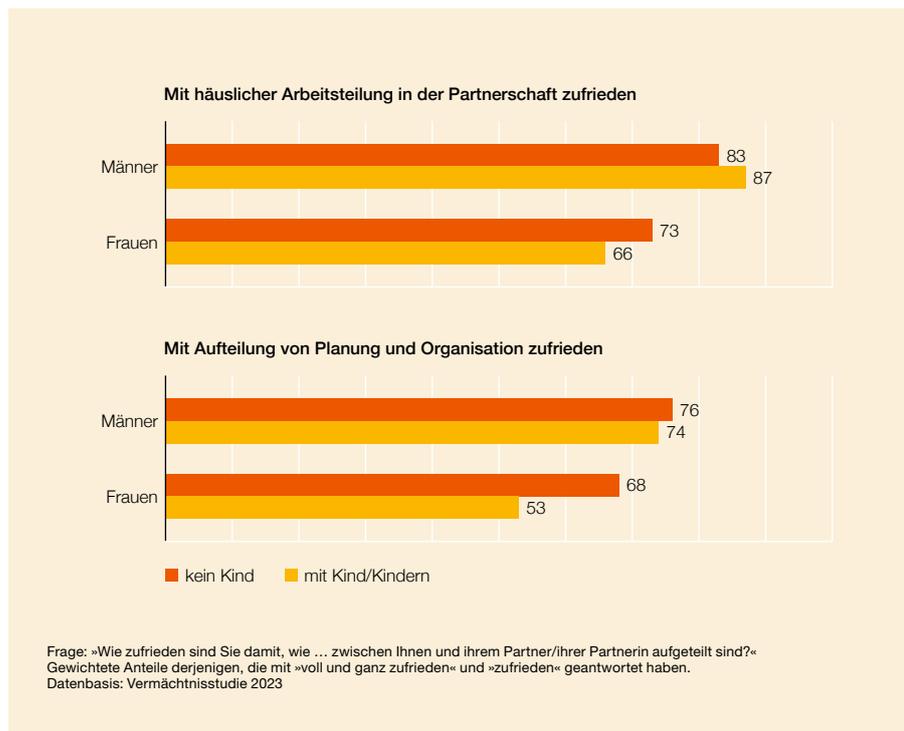


mentale Arbeit häufiger als belastend empfinden als Männer. Wenn Kinder im Haushalt leben, gaben Frauen und Männer jedoch zu höheren Anteilen an, belastet zu sein. So sagte fast die Hälfte der Mütter, dass sie durch die alltägliche Kopfarbeit

weniger Zeit für sich selbst haben und sich gestresst fühlen. Die Anteile derjenigen, die angaben, dass sie sich aufgrund der Gedanken, die sie sich um ihren Alltag machen, häufig nicht auf die Arbeit konzentrieren können, unterscheiden sich hin-

gegen nicht nach Geschlecht. Hier scheint lediglich die Verantwortung für Kinder eine Rolle zu spielen: Väter und Mütter gaben häufiger an, sich schlecht auf die Arbeit konzentrieren zu können, als kinderlose Männer und Frauen. ► **Abb 4**

► **Abb 5** Zufriedenheit mit der Aufteilung tatsächlicher und mentaler Arbeit nach Geschlecht und Elternschaft 2023 – in Prozent



4.3.4 Zufriedenheit mit der Aufteilung tatsächlicher und mentaler Haus- und Familienarbeit

In einem letzten Schritt wurde in der Studie gefragt, wie zufrieden beziehungsweise unzufrieden Männer und Frauen in Deutschland mit der Arbeitsteilung in ihren Haushalten sind. Denn: Weder eine ungleiche Verteilung noch eine ungleiche Belastung durch mentale Arbeit bedeutet zwangsläufig, dass Menschen sich hier eine Veränderung wünschen.

Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen und Männer in Deutschland in der Mehrheit (voll und ganz) zufrieden mit der häuslichen Arbeitsteilung waren. Allerdings waren Frauen – unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht – zu geringeren Anteilen zufrieden als Männer. Bei der Aufteilung der mentalen Arbeit, also der Planung und Organisation des Alltags, sind die Anteile derjenigen, die zufrieden mit der innerpartnerschaftlichen Aufteilung waren, geringer als dies bei der tatsächlichen Haushalts- und Be-

treuungsarbeit der Fall war. Das gilt insbesondere dann, wenn Kinder im Haushalt leben. ► [Abb 5](#)

4.3.5 Zusammenfassung

Die unsichtbare mentale Planungs- und Organisationsarbeit, die im Familienalltag nötig ist, wird in Deutschland hauptsächlich von Frauen getragen. Männer sehen sich nur bei 3 von 21 Organisationsaufgaben im Haushalt vorn: Sie kümmern sich ausschließlich allein oder überwiegend um Reparaturen, Handwerker und Rechnungen und damit um Dinge, die nicht täglich anfallen. Auch wenn diese Ungleichverteilung mittlerweile von vielen erkannt wird, tendieren Männer oftmals dazu, die mentale Arbeit als eine Aufgabe anzusehen, die gleichermaßen von beiden Geschlechtern geschultert wird. Es überrascht daher nicht, dass Frauen, insbesondere Mütter, deutlich weniger zufrieden mit der Aufteilung der »mental load« sind und sich stärker belastet fühlen als Männer.

4.4 Arbeiten von zu Hause: Vereinbarungen, Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Gesundheit

Nils Backhaus, Ines Entgelmeier
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin (BAuA)

WZB/SOEP

Durch die Zunahme moderner Informations- und Kommunikationsmittel, aber vor allem durch die Coronapandemie können immer mehr Beschäftigte ihre Aufgaben ortsflexibel erledigen. In den meisten Fällen erfolgt das von zu Hause. Eine wichtige Rolle für die Ausgestaltung der Arbeit von zu Hause spielen betriebliche Vereinbarungen sowie der Einfluss, den Beschäftigte auf die Tage haben, an denen sie zu Hause arbeiten. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung ermöglicht eine differenzierte Betrachtung von vereinbarter und unvereinbarter Arbeit von zu Hause und erfasst zudem Flexibilitätsmöglichkeiten, die Beschäftigte bei der Wahl zu Hause zu arbeiten, haben. Als »geregelte« Form wird die Arbeit von zu Hause im Rahmen einer Vereinbarung beispielsweise zu Telearbeit oder Homeoffice verstanden (im Folgenden als »Arbeit von zu Hause vereinbart« bezeichnet). »Ungeregelte« Arbeit von zu Hause erfolgt hingegen ohne eine solche Vereinbarung (im Folgenden als »Arbeit von zu Hause ohne Vereinbarung« bezeichnet). ▶ Info 1

4.4.1 Verbreitung der Arbeit von zu Hause

Insgesamt haben betriebliche Vereinbarungen zur Arbeit von zu Hause deutlich zugenommen. Während vor der Coronapandemie (2019) nur rund ein Sechstel

der Beschäftigten (16 %) mit einer betrieblichen Vereinbarung und rund ein Viertel (28 %) der Beschäftigten ohne eine Vereinbarung von zu Hause gearbeitet hatten, stieg der Anteil von Beschäftigten, die betrieblich vereinbart von zu Hause arbeiteten durch die Coronapandemie und damit verbundene Kontaktbeschränkungen sowie höhere Anforderungen an die Betreuung von Kindern deutlich an: Bis 2021 verdoppelte er sich (32 %). Nicht vereinbartes Arbeiten von zu Hause nahm hingegen im Vergleich zu 2019 leicht ab (22 %). Dieser Trend setzte sich auch nach der Pandemie fort. 2023 arbeiteten 38 % mit einer Vereinbarung und 11 % ohne eine Vereinbarung von zu Hause aus. ▶ Tab 1

Auch der Umfang der Arbeit von zu Hause hat deutlich zugenommen. Arbeitete 2019 der Großteil der Beschäftigten mit einer Vereinbarung zu Homeoffice oder Telearbeit höchstens einen Tag pro Woche zu Hause (72 %), nahm der Anteil der Beschäftigten, die mehr als einen Tag zu Hause arbeiteten, 2021 deutlich zu und betrug rund zwei Drittel (68 %). Im Jahr 2023 arbeiteten die Beschäftigten dann wieder etwas weniger häufig als noch 2021 von zu Hause, was sicherlich mit dem Ende der pandemischen Lage und der Aufhebung von Kontaktbeschränkungen einherging. ▶ Abb 1

▶ Info 1

BAuA-Arbeitszeitbefragung

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung (BAuA-AZB) ist eine von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2015 initiierte Panelstudie mit dem Ziel das Arbeitszeitgeschehen im Wandel der Arbeitswelt und dessen Folgen für das Wohlbefinden von Erwerbstätigen zu untersuchen. Hierzu werden verschiedene arbeitszeitliche Aspekte wie auch Arbeitsbedingungen und Faktoren der psychischen Gesundheit erfasst. Befragt wurden Personen ab 15 Jahren, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen. Das Kapitel berücksichtigt hauptsächlich die Zahlen der fünften und aktuellen Befragungswelle 2023. Die Interviews wurden im Zeitraum von März bis November 2023 durchgeführt. Dabei wurden etwa 11 000 gültige Interviews realisiert, davon etwa 3 000 Interviews mit erstbefragten Personen und knapp 8 000 Interviews mit Panelteilnehmerinnen und -teilnehmern der Vorwellen. Zusätzlich werden auch die BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2019 (etwa 10 500 Befragte) und 2021 (etwa 20 000 Befragte) berücksichtigt. Die Datenerhebung wurde mittels computergestützter Telefoninterviews (CATI) durchgeführt. Für die Auswertungen wurden abhängig Beschäftigte bis einschließlich 65 Jahre berücksichtigt, soweit sie gültige Angaben zu den für die Darstellungen relevanten Fragen gemacht haben. Für weitere Informationen siehe: www.baua.de/arbeitszeit. Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung sind als Scientific Use File für Forschende über das Forschungsdatenzentrum der BAuA (FDZ-BAuA) verfügbar unter: <https://www.baua.de/DE/Forschung/Forschungsdaten/Arbeitszeitbefragung.html>

► Tab 1 Verbreitung der Arbeit von zu Hause mit und ohne Vereinbarung – in Prozent

	Keine Arbeit von zu Hause			Arbeit von zu Hause mit Vereinbarung			Arbeit von zu Hause ohne Vereinbarung ¹		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023	2019	2021	2023
Gesamt	55	46	51	16	32	38	28	22	11
Geschlecht²									
Männer	57	49	53	17	32	37	27	19	10
Frauen	53	43	48	16	33	40	31	24	12
Altersgruppen									
15–29 Jahre	61	52	53	17	29	36	23	19	11
30–49 Jahre	49	42	44	20	36	45	30	22	12
50–65 Jahre	60	49	59	11	29	31	28	22	10
Kind/-er unter 18 Jahren im Haushalt									
ja	47	39	44	21	37	45	31	24	12
nein	59	50	54	14	30	35	27	20	11
Anforderungsniveau (KIdB 2010)³									
Helfer und Anlern Tätigkeiten	85	86	96	.	[5]	.	.	9	.
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	71	64	73	6	17	20	24	19	7
komplexe Spezialistentätigkeiten	39	25	30	29	52	56	32	22	14
hoch komplexe Tätigkeiten	18	11	15	38	59	66	44	30	19
Berufssegmente (KIdB 2010)³									
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	63	66	73
Fertigungsberufe	84	79	84	[3]	9	12	13	12	[4]
fertigungstechnische Berufe	58	52	56	13	32	35	29	16	9
Bau- und Ausbauberufe	67	60	74	[7]	17	16	26	23	11
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	73	75	93	[3]	[7]	.	25	17	.
medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	63	58	78	5	8	10	32	34	12
soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	22	16	38	25	31	31	53	53	31
Handelsberufe	60	52	55	14	31	36	26	17	9
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	43	28	26	28	57	65	29	15	9
unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	45	26	20	31	62	73	24	12	7
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	28	21	16	52	70	76	20	10	7
Sicherheitsberufe	66	60	68	[7]	19	27	28	21	[6]
Verkehrs- und Logistikberufe	73	79	76	[4]	8	17	23	14	[7]
Reinigungsberufe	86	85	92
Vorgesetztenfunktion									
ja	45	40	47	16	32	37	38	28	15
nein	60	49	52	16	32	38	24	19	9
Betriebsrat/ Mitarbeitervertretung									
ja	52	41	46	19	37	43	29	22	11
nein	59	54	60	14	25	30	27	21	10

Zeilenprozente (gewichtet), Rundungsfehler möglich.

¹ Hierunter sind alle Befragten ohne Vereinbarung zu Homeoffice oder Telearbeit zusammengefasst, die angeben, dass das Arbeiten von zu Hause dennoch erforderlich sei.

² Aufgrund der geringen Fallzahl werden Befragte, die 2023 eine nicht binäre Angabe zur Geschlechtszugehörigkeit getätigt haben (n = 14), randomisiert der Kategorie »Männer« oder »Frauen« zugeordnet. Details zur Erhebung der Geschlechtsvariable finden sich im Methodenbericht zur BAuA-Arbeitszeitbefragung: A. Häring/H. Schütz/N. Thiele/M. Kleudgen/J. Nold/I. Entgelmeier/N. Backhaus, Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023 (baa: Bericht) Dortmund/Berlin/Dresden 2024: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

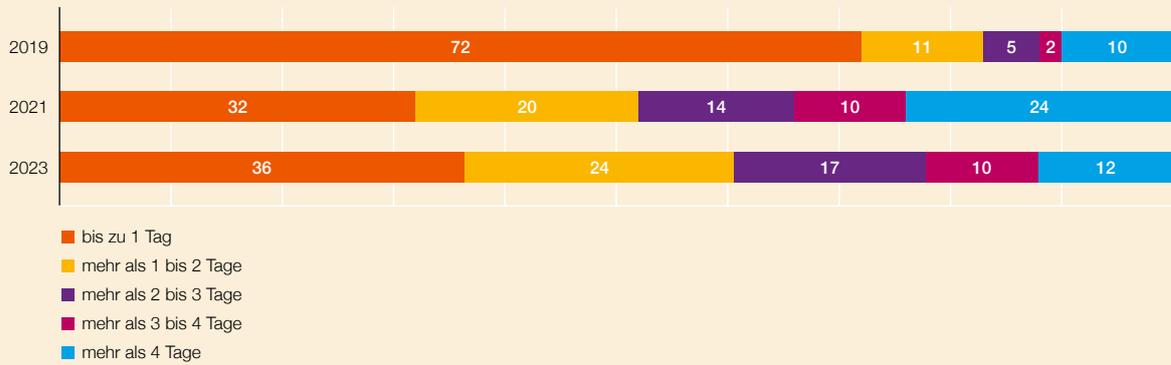
³ KIdB = Klassifikation der Berufe.

. Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich nicht aus Gesamtzeile und wird daher nicht berichtet.

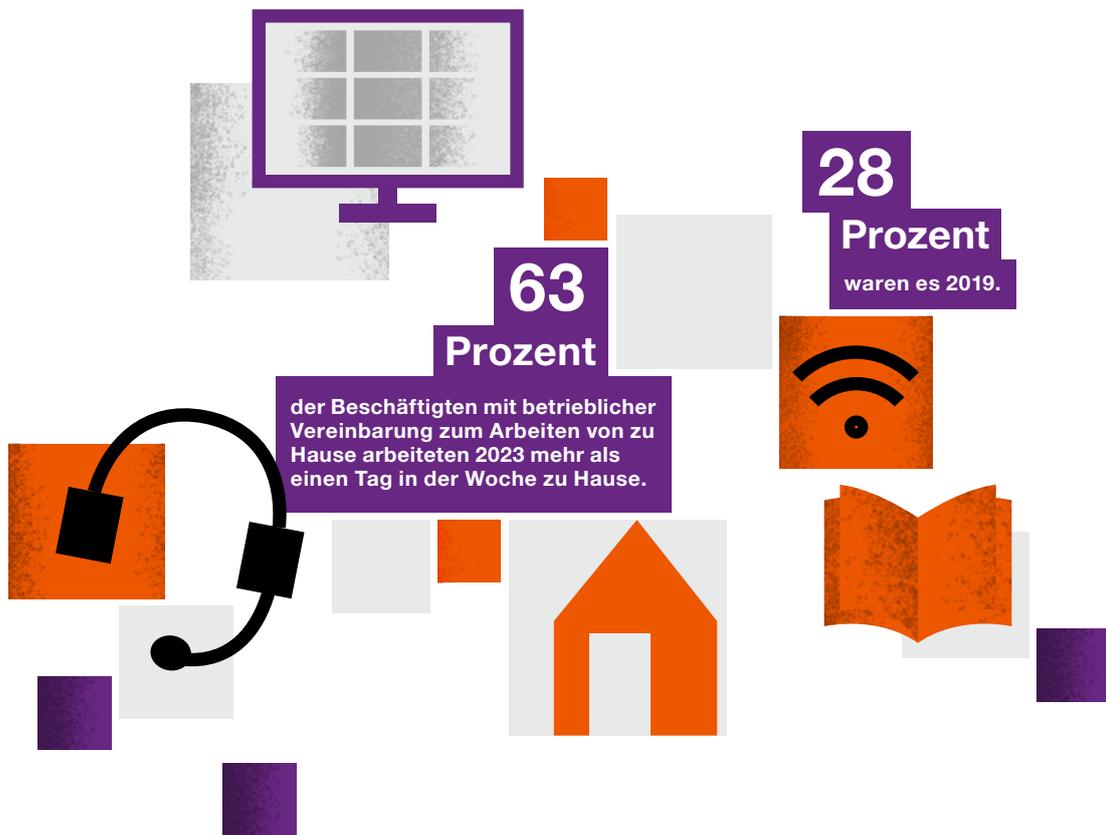
[] Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich aus Gesamtzeile und wird daher berichtet.

Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 bis 2023, nur abhängig Beschäftigte von 15 bis 65 Jahren

► Abb 1 Umfang der Arbeit von zu Hause nach Tagen pro Woche — in Prozent



Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 bis 2023, nur Beschäftigte mit einer Vereinbarung zur Arbeit von zu Hause



► **Tab 2 Umfang der Arbeit von zu Hause bei Beschäftigten mit einer Vereinbarung 2023 – in Prozent**

	Bis zu 1 Tag	Mehr als 1 bis 2 Tage	Mehr als 2 bis 3 Tage	Mehr als 3 bis 4 Tage	Mehr als 4 Tage
Gesamt	36	24	17	10	12
Geschlecht¹					
Männer	37	22	17	10	13
Frauen	35	27	17	10	11
Altersgruppen					
15–29 Jahre	35
30–49 Jahre	29	25	18	10	12
50–65 Jahre	41	23	16	9	12
Kind/-er unter 18 Jahren im Haushalt					
ja	36	23	18	11	13
nein	37	25	17	10	12
Anforderungsniveau (KIdB 2010)²					
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	37	22	19	7	12
komplexe Spezialistentätigkeiten	35	27	14	12	12
hoch komplexe Tätigkeiten	35	24	18	11	12
Berufssegmente (KIdB 2010)³					
fertigungstechnische Berufe	35	24	21	7	[4]
Bau- und Ausbauberufe	66
medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	47
soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	48	19	14	[4]	15
Handelsberufe	30	24	14	[13]	19
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	33	26	13	12	17
unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	35	29	20	8	8
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	23	20	20	18	20
Sicherheitsberufe	52
Vorgesetztenfunktion					
ja	47	25	14	7	8
nein	32	24	18	11	14
Betriebsrat/ Mitarbeitervertretung					
ja	35	27	19	10	9
nein	35	27	19	10	9

Zeilenprozente (gewichtet), Rundungsfehler möglich.

- 1 Aufgrund der geringen Fallzahl werden Befragte, die 2023 eine nicht binäre Angabe zur Geschlechtszugehörigkeit getätigt haben (n = 14), randomisiert der Kategorie »Männer« oder »Frauen« zugeordnet. Details zur Erhebung der Geschlechtsvariable finden sich im Methodenbericht zur BAuA-Arbeitszeitbefragung (Häring et al. 2024, siehe Tabelle 1).
- 2 KIdB = Klassifikation der Berufe. Aufgrund zu geringer Fallzahlen werden Helfer- und Anlermtätigkeiten nicht ausgewiesen.
- 3 Aufgrund zu geringer Fallzahlen werden Land-, Forst- und Gartenbauberufe, Fertigungsberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, Verkehrs- und Logistikberufe sowie Reinigungsberufe nicht ausgewiesen.

. Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich nicht aus Gesamtzeile und wird daher nicht berichtet.

[] Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich aus Gesamtzeile und wird daher berichtet.

Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, nur abhängig Beschäftigte von 15 bis 65 Jahren, die mit einer Vereinbarung von zu Hause arbeiten

Wie bereits in den Jahren zuvor arbeiteten im Jahr 2023 Frauen im Vergleich zu Männern häufiger von zu Hause und zwar sowohl mit als auch ohne eine Vereinbarung (Tabelle 1). Dabei ist der Anteil von Frauen und Männern, die ohne eine Vereinbarung arbeiteten, 2023 insgesamt deutlich zurückgegangen und hat sich angeglichen. Beschäftigte mit Kindern arbeiteten häufiger zu Hause als Beschäftigte ohne Kinder. Nach einem deutlichen Anstieg von 2019 zu 2021 zeigte sich bei dieser Gruppe 2023 wieder ein leichter Rückgang. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die Betreuung von Kindern nach der Coronapandemie auch wieder von Kindertageseinrichtungen und Schulen übernommen wurde und nicht mehr ausschließlich individuell organisiert werden musste.

Insgesamt zeigt sich, dass vor allem Beschäftigte, die beruflich hoch komplexe Spezialistentätigkeiten oder primär wissensbasierte (Dienstleistungs-)Tätigkeiten ausüben, besonders häufig (siehe Tabelle 1) und – wie Tabelle 2 zeigt – in größerem Umfang von zu Hause arbeiteten. In den Berufsgruppen der körpernahen Dienstleistungen – hierunter fallen etwa medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe – oder der vorwiegend objektbezogenen, produktionsnahen Tätigkeiten, also etwa Berufe in der Fertigung oder Reinigungstätigkeiten, war die Arbeit von zu Hause deutlich unterrepräsentiert. Beschäftigte, die eine Vorgesetztenfunktion haben, arbeiteten ähnlich häufig von zu Hause mit einer Vereinbarung wie Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion, allerdings arbeiteten Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion etwas häufiger auch ohne Vereinbarung zu Hause. Bei Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat waren Vereinbarungen deutlich weiter verbreitet und es wurde auch deutlich seltener gar nicht von zu Hause gearbeitet. ► [Tab 2](#)

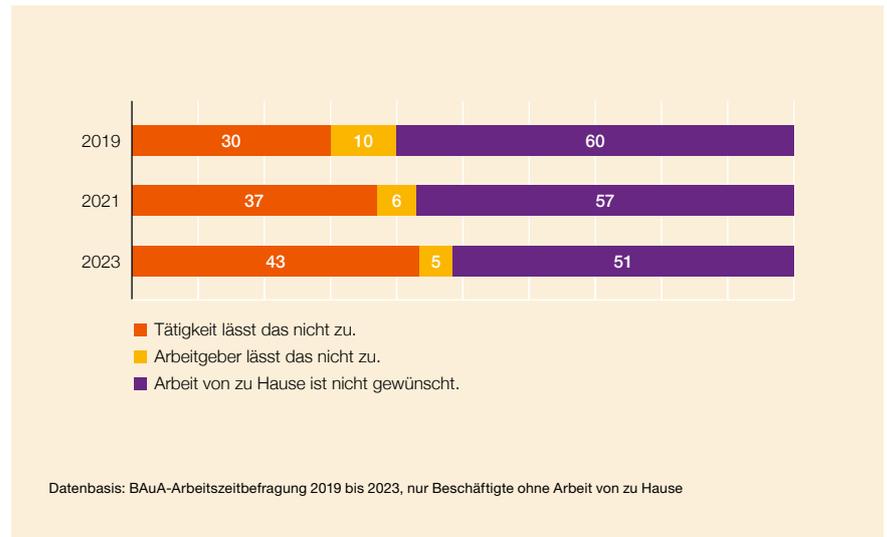
4.4.2 Wunsch nach Arbeit von zu Hause

Das betriebliche Angebot der Arbeit von zu Hause und die Wünsche der Beschäftigten müssen nicht zwangsläufig über-

einstimmen. Je nach Art der Tätigkeit und den Rahmenbedingungen des Arbeitgebers kann es vorkommen, dass Beschäftigte gar nicht oder nicht im gewünschten Umfang von zu Hause arbeiten können. Im Jahr 2023 gaben weniger Beschäftigte an, nicht von zu Hause arbeiten zu wollen, als vor der Coronapandemie (2019). Auch der Anteil der Beschäftigten, der aufgrund der fehlenden Zustimmung des Arbeitgebers nicht von zu Hause arbeiten kann, hat abgenommen. Positive Erfahrungen mit der Arbeit von zu Hause während der Pandemie könnten dazu geführt haben, dass technische (zum Beispiel Software, Hardware) und kulturelle Barrieren (zum Beispiel Anwesenheitskultur) in den Betrieben abgebaut wurden. Der Anteil der Beschäftigten, der angab, dass die ausgeübte Tätigkeit das Arbeiten zu Hause nicht zulässt, ist hingegen gewachsen. Dies liegt vor allem daran, dass das Potenzial zur Arbeit von zu Hause deutlich stärker ausgeschöpft wurde – Beschäftigte, die von zu Hause arbeiten wollen, können dies immer häufiger auch tun. Bei der Gruppe, die entgegen ihres Wunsches nicht von zu Hause arbeiten kann, sind folglich vor allem Beschäftigte vertreten, deren Tätigkeit es nicht zulässt, von zu Hause zu arbeiten. ▶ [Abb 2](#)

Hinsichtlich des gewünschten Umfangs der Arbeit von zu Hause wollte ein Viertel (25 %) der Beschäftigten, die von zu Hause arbeiten oder dies wünschen, bis zu einen Tag von zu Hause arbeiten. Rund ein Drittel (31 %) wollte mehr als ein bis zwei Tage, ein Fünftel (19 %) mehr als zwei bis drei Tage, ein Zehntel (10 %) mehr als drei bis vier Tage und 15 % mehr als vier Tage pro Woche von zu Hause arbeiten. Arbeiten von zu Hause an mehr als vier Tagen pro Woche, wünschten sich besonders häufig Beschäftigte in Handelsberufen sowie in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen. Diese Berufsgruppen wiesen auch tatsächlich den höchsten Umfang an Tagen auf (siehe Tabelle 2). Weniger Tage Arbeit von zu Hause wünschten sich Beschäftigte in medizinischen und nicht

▶ **Abb 2** Gründe, warum Beschäftigte nicht von zu Hause arbeiten – in Prozent



medizinischen Gesundheitsberufen, Sicherheitsberufen sowie Bau- und Ausbauberufen. Diese Berufe zeichnen sich durch einen sehr geringen Anteil an Aufgaben aus, die von zu Hause erledigt werden können. ▶ [Tab 3](#)

4.4.3 Einfluss auf die Arbeit von zu Hause

Beschäftigte unterscheiden sich auch darin, wie flexibel sie ihre Arbeit von zu Hause gestalten können. Ein Beispiel dafür ist die Möglichkeit, Einfluss auf die Tage zu nehmen, an denen sie von zu Hause arbeiten können. Insgesamt gaben zwei Drittel der Beschäftigten an, dass sie viel oder sehr viel Einfluss darauf haben, an welchen Tagen sie von zu Hause arbeiten. Für Beschäftigte, die ohne eine Vereinbarung von zu Hause arbeiten, galt das allerdings deutlich seltener als für Beschäftigte mit einer Vereinbarung zur Arbeit von zu Hause. Darüber hinaus korrelierte die Häufigkeit der Arbeit von zu Hause mit der Einflussmöglichkeit, die Tage selbst zu bestimmen: Beschäftigte, die häufiger in der Woche von zu Hause arbeiteten, gaben eher an, über (sehr) viel Einfluss zu verfügen, an welchen Tagen sie von zu Hause arbeiten. ▶ [Tab 4](#), [Abb 3](#)

Frauen gaben im Vergleich zu Männern etwas seltener an, viel oder sehr viel Einfluss darauf zu haben, an welchen Tagen sie zu Hause arbeiten. Besonders hoch war der Anteil der Beschäftigten mit viel oder sehr viel Einfluss in den Handelsberufen, Berufen in Unternehmensführung und -organisation, unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen. Dies sind Berufsgruppen, die auch unabhängig von der Wahl des Arbeitsorts über viel Handlungs- und Entscheidungsspielräume bei ihrer Arbeit verfügen.

4.4.4 Arbeit von zu Hause: Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden

Ob eine Vereinbarung der Arbeit von zu Hause vorliegt oder nicht, hängt auch mit der Qualität der Arbeitsbedingungen und dem Wohlbefinden der Beschäftigten zusammen. Es zeigt sich, dass bei der Arbeit von zu Hause ohne eine Vereinbarung die Arbeitsintensität deutlich höher war (die Beschäftigten erfuhren deutlich häufiger Termin- oder Leistungsdruck), die Arbeitszeitbedingungen schlechter ausfielen (die Beschäftigten berichteten

► **Tab 3 Gewünschter Umfang der Arbeit von zu Hause 2023**
— in Prozent

	Bis zu 1 Tag	Mehr als 1 bis 2 Tage	Mehr als 2 bis 3 Tage	Mehr als 3 bis 4 Tage	Mehr als 4 Tage
Gesamt	25	31	19	10	15
Geschlecht¹					
Männer	24	30	19	10	18
Frauen	27	32	19	11	12
Altersgruppen					
15–29 Jahre	20	33	16	.	.
30–49 Jahre	26	31	20	11	13
50–65 Jahre	26	31	19	9	15
Kind/-er unter 18 Jahren im Haushalt					
ja	26	31	19	11	14
nein	25	31	19	10	15
Anforderungsniveau (KIdB 2010)²					
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	28	33	19	7	14
komplexe Spezialistentätigkeiten	23	31	18	14	15
hoch komplexe Tätigkeiten	25	28	20	13	15
Berufssegmente (KIdB 2010)³					
fertigungstechnische Berufe	27	33	20	10	[3]
Bau- und Ausbauberufe	42	27	.	.	.
medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	46	31	.	.	.
soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	36	34	13	[7]	10
Handelsberufe	14	32	20	[10]	24
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	21	25	23	13	18
unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	17	34	25	11	13
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	14	20	20	20	26
Sicherheitsberufe	44	35	.	.	.
Verkehrs- und Logistikberufe	.	33	.	.	.
Vorgesetztenfunktion					
ja	31	34	17	8	11
nein	23	30	20	11	16
Betriebsrat/Mitarbeitervertretung					
ja	24	33	19	12	13
nein	28	27	19	8	18

Zeilenprozente (gewichtet), Rundungsfehler möglich.

- 1 Aufgrund der geringen Fallzahl werden Befragte, die 2023 eine nicht binäre Angabe zur Geschlechtszugehörigkeit getätigt haben (n = 14), randomisiert der Kategorie »Männer« oder »Frauen« zugeordnet. Details zur Erhebung der Geschlechtsvariable finden sich im Methodenbericht zur BAuA-Arbeitszeitbefragung (Häring et al. 2024, siehe Tabelle 1).
- 2 KIdB = Klassifikation der Berufe. Aufgrund zu geringer Fallzahlen werden Helfer- und Anlertätigkeiten nicht ausgewiesen.
- 3 Aufgrund zu geringer Fallzahlen werden Land-, Forst- und Gartenbauberufe, Fertigungsberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe sowie Reinigungsberufe nicht ausgewiesen.

. Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich nicht aus Gesamtzeile und wird daher nicht berichtet.

[] Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich aus Gesamtzeile und wird daher berichtet.

Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, nur abhängig Beschäftigte von 15 bis 65 Jahren, die von zu Hause arbeiten können oder wollen

► **Tab 4 Einfluss darauf, an welchen Tagen von zu Hause gearbeitet wird, 2023 — in Prozent**

	Viel/ sehr viel Einfluss	Weniger/ kein Einfluss
Gesamt	66	34
Geschlecht¹		
Männer	70	30
Frauen	63	37
Altersgruppen		
15–29 Jahre	62	38
30–49 Jahre	66	34
50–65 Jahre	68	32
Kind/-er unter 18 Jahren im Haushalt		
ja	67	33
nein	66	34
Anforderungsniveau (KIdB 2010)²		
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	62	38
komplexe Spezialistentätigkeiten	69	31
hoch komplexe Tätigkeiten	67	33
Berufssegmente (KIdB 2010)³		
fertigungstechnische Berufe	68	32
Bau- und Ausbauberufe	53	47
medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	47	53
soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	38	62
Handelsberufe	73	27
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	74	26
unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	75	25
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	80	20
Sicherheitsberufe	64	36
Verkehrs- und Logistikberufe	72	[28]
Vorgesetztenfunktion		
ja	64	36
nein	67	33
Betriebsrat/Mitarbeitervertretung		
ja	66	34
nein	69	31

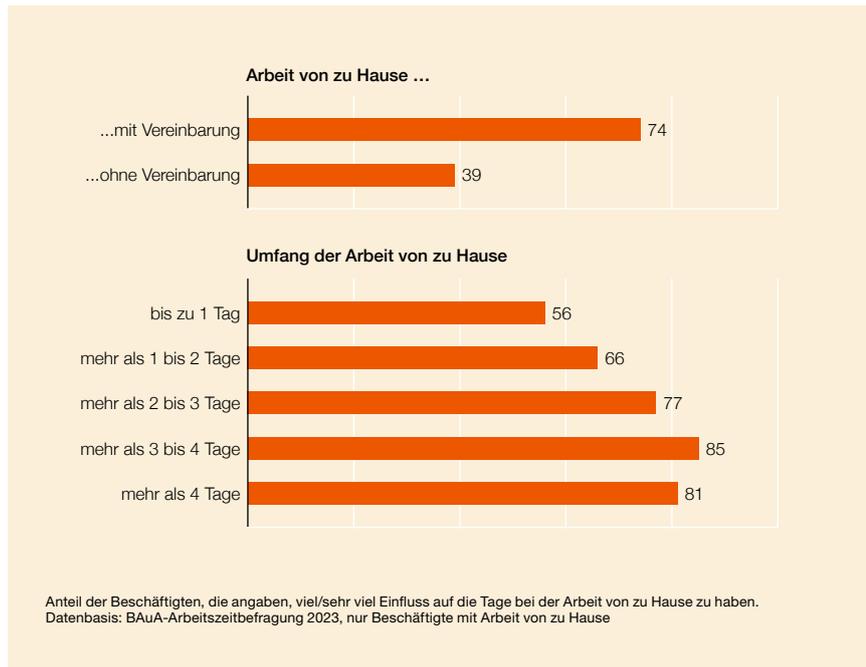
Zeilenprozente (gewichtet), Rundungsfehler möglich.

- 1 Aufgrund der geringen Fallzahl werden Befragte, die 2023 eine nicht binäre Angabe zur Geschlechtszugehörigkeit getätigt haben (n = 14), randomisiert der Kategorie »Männer« oder »Frauen« zugeordnet. Details zur Erhebung der Geschlechtsvariable finden sich im Methodenbericht zur BAuA-Arbeitszeitbefragung (Häring et al. 2024, siehe Tabelle 1).
- 2 KIdB = Klassifikation der Berufe. Aufgrund zu geringer Fallzahlen werden Helfer- und Anlertätigkeiten nicht ausgewiesen.
- 3 Aufgrund zu geringer Fallzahlen werden Land-, Forst- und Gartenbauberufe, Fertigungsberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe sowie Reinigungsberufe nicht ausgewiesen.

[] Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich aus Gesamtzeile und wird daher berichtet.

Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, nur abhängig Beschäftigte von 15 bis 65 Jahren, die von zu Hause arbeiten

► **Abb 3 Einfluss darauf, an welchen Tagen von zu Hause gearbeitet wird, 2023**
– in Prozent



häufiger über lange Arbeitszeiten, verkürzte Ruhezeiten oder Pausenausfälle) und die Handlungsspielräume, insbesondere beim Einfluss auf die Arbeitszeit, geringer waren. Die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen unterscheidet sich hingegen kaum zwischen Beschäftigten, die mit und ohne eine Vereinbarung von zu Hause arbeiten. ► [Tab 5](#)

Beim Wohlbefinden berichteten Beschäftigte, die gar nicht von zu Hause arbeiteten, insgesamt seltener über einen guten oder sehr guten Gesundheitszustand (62 %) als Beschäftigte, die von zu Hause arbeiteten. Beschäftigte, die dies mit einer Vereinbarung taten, gaben dabei deutlich häufiger an, über einen guten oder sehr guten Gesundheitszustand (72 %) zu verfügen. Bei Beschäftigten, die ohne eine Vereinbarung von zu Hause arbeiteten, betrug der Anteil 65 %. Alle drei Gruppen waren in ähnlichem Umfang mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden.

Beschäftigte, die nicht von zu Hause arbeiteten, waren häufiger erholt vor der

Arbeit (56 %) und konnten besser abschalten (52 %) als jene, die von zu Hause arbeiteten. Vor allem bei Beschäftigten, die ohne eine Vereinbarung von zu Hause arbeiteten, fielen diese Anteile deutlich niedriger aus (45 beziehungsweise 35 %).

Beschäftigte, die in geringem Umfang (bis zu einem Tag pro Woche) von zu Hause arbeiteten, berichteten etwas häufiger von Termin- oder Leistungsdruck, Multitasking oder Arbeitsunterbrechungen. Letztere traten bei häufigerer Arbeit von zu Hause seltener auf. Dies kann zum Beispiel daran liegen, dass Beschäftigte bei der Arbeit von zu Hause mehr Flexibilität haben und ihre Arbeitsumgebung und Arbeitszeit so planen können, dass sie mit weniger Ablenkungen und Unterbrechungen einhergeht. Gleichzeitig präferieren Beschäftigte für die Arbeit von zu Hause Tätigkeiten und Aufgaben, die eine höhere Konzentration benötigen. Vor allem Beschäftigte, die mehr als vier Tage pro Woche zu Hause arbeiteten, berichteten etwas häufiger über lange Arbeitszeiten und verkürzte Ruhezeiten.

Handlungsspielräume bei der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsplanung waren bei allen Gruppen weit verbreitet. Auch bei der Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen sowie beim Wohlbefinden und der Gesundheit zeigen sich keine großen Unterschiede nach dem Umfang der Arbeit von zu Hause. ► [Tab 6](#)

Der Einfluss darauf, an welchen Tagen von zu Hause gearbeitet wird, kann insgesamt als Ressource gewertet werden und geht oft mit insgesamt höheren Handlungsspielräumen bei der Arbeitsgestaltung einher. Die Beschäftigten berichteten über eine deutlich geringere Arbeitsintensität, wenn sie selbst Einfluss auf die Tage der Arbeit von zu Hause nehmen konnten. Zudem kam es deutlich seltener dazu, dass Arbeitspausen ausfielen. Auch bezüglich der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen, des Wohlbefindens, des Gesundheitszustands, der Arbeitszufriedenheit, der Erholung oder der Möglichkeit, von der Arbeit abzuschalten, schnitten Beschäftigte mit hohem oder sehr hohem Einfluss besser ab als Beschäftigte, die eher wenig Einfluss darauf hatten, an welchen Tagen sie von zu Hause arbeiten. ► [Tab 7](#)

4.4.5 Fazit

Die Arbeit von zu Hause hat vor allem mit der Coronapandemie stark zugenommen (siehe auch Kapitel 4.5, Seite 168). Auch 2023 blieb das Arbeiten von zu Hause, trotz eines kleinen Rückgangs beim Umfang, weit verbreitet. Die Arbeit von zu Hause hat sich in der Arbeitswelt weiter etabliert und Vereinbarungen haben zugenommen. Die Vielfalt an Modellen der Arbeit von zu Hause ist hoch und sehr heterogen. Eine große Herausforderung ist dabei, die individuellen Wünsche der Beschäftigten in den Teams und Betrieben zu berücksichtigen und mit dem betrieblichen Angebot in Einklang zu bringen.

Die hier vorgestellten Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte vor allem dann von den Vorteilen der Arbeit von zu Hause profitieren, wenn es dazu eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber gibt und die

► **Tab 5** Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Gesundheit nach Arbeit von zu Hause mit und ohne Vereinbarung 2023 – in Prozent

	Keine Arbeit von zu Hause	Arbeit von zu Hause mit Vereinbarung	Arbeit von zu Hause ohne Vereinbarung ¹
Arbeitsbedingungen			
Arbeitsintensität			
häufiger Termin- und Leistungsdruck ²	38	42	54
häufiges Multitasking ²	38	24	52
häufige Unterbrechungen ²	45	46	59
Arbeitszeit			
lange Arbeitszeiten (>48 Stunden pro Woche)	8	11	17
Überstunden (>2 Stunden pro Woche)	37	49	58
verkürzte Ruhezeiten (≥ 1 pro Monat)	15	19	25
häufiger Ausfall von Arbeitspausen ²	26	27	48
Handlungsspielraum			
häufig Arbeit selbst planen ²	62	91	84
hoher Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende ³	29	78	48
Soziale Unterstützung			
häufige Unterstützung durch Vorgesetzte ²	53	55	53
häufige Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen ²	76	77	74
Physische Belastungsfaktoren			
häufig Arbeit mit körperlicher Anstrengung ⁴	36	2	19
Arbeit im Sitzen ²	36	94	65
Wohlbefinden und Gesundheit			
Guter / sehr guter allgemeiner Gesundheitszustand ⁵	62	72	65
Hohe / sehr hohe Arbeitszufriedenheit ⁶	93	92	91
Gut abschalten können ⁷	52	44	35
Erholt vor der Arbeit ⁸	56	53	45

Gewichtete Prozente.

- Hierunter sind alle Befragten ohne Telearbeitsvereinbarung zusammengefasst, die angeben, dass »häufig«, »manchmal« oder »selten« das Arbeiten von zu Hause erforderlich ist.
- Abfrage über die Skala »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil von Befragten, die »häufig« angaben.
- Abfrage über die Skala 1 »sehr wenig Einfluss« bis 5 »sehr hoher Einfluss«; dargestellt ist der Anteil von Befragten mit 4 und 5 (»sehr«) hoher Einfluss.
- Die Items »Schwere Lasten heben und tragen« bzw. »Kniend, bückend, über Kopf arbeiten« wurden zusammengefasst, Skala: »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil der Befragten, die bei mindestens einem der Items »häufig« angaben.
- Der Gesundheitszustand wurde auf der Skala »sehr gut«, »gut«, »mittelmäßig«, »schlecht« und »nicht zufrieden« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten, die ihren Gesundheitszustand als »sehr gut« oder »gut« bewerteten.
- Die Arbeitszufriedenheit wurde auf der Skala »sehr zufrieden«, »zufrieden«, »weniger zufrieden« und »nicht zufrieden« abgefragt; dargestellt ist der Anteil Beschäftigter, die mit ihrer Arbeit insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« waren.
- Das Abschalten-Können wurde über die Frage nach Gedanken über anstehende Dinge bei der Arbeit am Feierabend auf der Skala von 1 »trifft überhaupt nicht zu« bis 5 »trifft voll und ganz zu« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten mit 4 und 5 »trifft (voll und ganz) zu«.
- Die Erholung wurde über die Frage, ob die Befragten normalerweise vor der Arbeit vollkommen ausgeruht sind, auf der Skala von 1 »trifft überhaupt nicht zu« bis 5 »trifft voll und ganz zu« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten mit 4 und 5 »trifft (voll und ganz) zu«.

Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, nur abhängig Beschäftigte von 15 bis 65 Jahren

► **Tab 6** Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Gesundheit nach Umfang der Arbeit von zu Hause mit Vereinbarung 2023 – in Prozent

	Bis zu 1 Tag	Mehr als 1 bis 2 Tage	Mehr als 2 bis 3 Tage	Mehr als 3 bis 4 Tage	Mehr als 4 Tage
Arbeitsbedingungen					
Arbeitsintensität					
häufiger Termin- und Leistungsdruck ¹	49	45	46	46	44
häufiges Multitasking ¹	31	25	19	22	21
häufige Unterbrechungen ¹	55	47	40	36	35
Arbeitszeit					
lange Arbeitszeiten (>48 Stunden pro Woche)	12	11	11	10	16
Überstunden (>2 Stunden pro Woche)	54	47	51	49	45
verkürzte Ruhezeiten (≥ 1 pro Monat)	18	17	19	17	20
häufiger Ausfall von Arbeitspausen ¹	30	27	27	29	30
Handlungsspielraum					
häufig Arbeit selbst planen ¹	92	90	93	92	93
hoher Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende ²	75	79	80	82	76
Soziale Unterstützung					
häufige Unterstützung durch Vorgesetzte ¹	56	53	55	58	60
häufige Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen ¹	79	78	77	81	80
Physische Belastungsfaktoren					
häufig Arbeit mit körperlicher Anstrengung ³	5
Arbeit im Sitzen ¹	89	94	94	95	92
Wohlbefinden und Gesundheit					
(Sehr) guter allgemeiner Gesundheitszustand ⁴	76	76	73	77	77
(Sehr) hohe Arbeitszufriedenheit ⁵	94	92	94	93	94
Gut abschalten können ⁶	42	43	44	41	49
Erholt vor der Arbeit ⁷	53	50	47	48	51

Gewichtete Prozente.

- Abfrage über die Skala »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil von Befragten, die »häufig« angaben.
 - Abfrage über die Skala 1 »sehr wenig Einfluss« bis 5 »sehr hoher Einfluss«; dargestellt ist der Anteil von Befragten mit 4 und 5 (»sehr«) hoher Einfluss.
 - Die Items »Schwere Lasten heben und tragen« bzw. »Kniend, bückend, über Kopf arbeiten« wurden zusammengefasst, Skala: »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil der Befragten, die bei mindestens einem der Items »häufig« angaben.
 - Der Gesundheitszustand wurde auf der Skala »sehr gut«, »gut«, »mittelmäßig«, »schlecht« und »sehr schlecht« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten, die ihren Gesundheitszustand als »sehr gut« oder »gut« bewerteten.
 - Die Arbeitszufriedenheit wurde auf der Skala »sehr zufrieden«, »zufrieden«, »weniger zufrieden« und »nicht zufrieden« abgefragt; dargestellt ist der Anteil Beschäftigter, die mit ihrer Arbeit insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind.
 - Das Abschalten-Können wurde über die Frage nach Gedanken über anstehende Dinge bei der Arbeit am Feierabend auf der Skala von 1 »trifft überhaupt nicht zu« bis 5 »trifft voll und ganz zu« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten mit 4 und 5 »trifft (voll und ganz) zu«.
 - Die Erholung wurde über die Frage, ob die Befragten normalerweise vor der Arbeit vollkommen ausgeruht sind, auf der Skala von 1 »trifft überhaupt nicht zu« bis 5 »trifft voll und ganz zu« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten mit 4 und 5 »trifft (voll und ganz) zu«.
- Fallzahl zu gering (n < 50), Zahl errechnet sich nicht aus Gesamtzeile und wird daher nicht berichtet. Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, nur abhängig Beschäftigte von 15 bis 65 Jahren, die eine Vereinbarung zur Arbeit von zu Hause haben

► **Tab 7** Arbeitsbedingungen und Gesundheit nach Einfluss darauf, an welchen Tagen von zu Hause gearbeitet wird, 2023 – in Prozent

	Viel/ sehr viel Einfluss	Weniger/kein Einfluss
Arbeitsbedingungen		
Arbeitsintensität		
häufiger Termin- und Leistungsdruck ¹	42	49
häufiges Multitasking ¹	25	40
häufige Unterbrechungen ¹	45	56
Arbeitszeit		
lange Arbeitszeiten (> 48 Stunden pro Woche)	13	13
Überstunden (> 2 Stunden pro Woche)	51	51
verkürzte Ruhezeiten (≥ 1 pro Monat)	20	21
häufiger Ausfall von Arbeitspausen ¹	28	39
Handlungsspielraum		
häufig Arbeit selbst planen ¹	93	82
hoher Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende ²	81	51
Soziale Unterstützung		
häufige Unterstützung durch Vorgesetzte ¹	58	48
häufige Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen ¹	80	70
Physische Belastungsfaktoren		
häufig Arbeit mit körperlicher Anstrengung ³	3	10
Arbeit im Sitzen ¹	91	80
Wohlbefinden und Gesundheit		
(Sehr) guter allgemeiner Gesundheitszustand ⁴	74	63
(Sehr) hohe Arbeitszufriedenheit ⁵	94	88
Gut abschalten können ⁶	45	37
Erholt vor der Arbeit ⁷	55	45

Gewichtete Prozente.

- 1 Abfrage über die Skala »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil von Befragten, die »häufig« angaben.
- 2 Abfrage über die Skala 1 »sehr wenig Einfluss« bis 5 »sehr hoher Einfluss«; dargestellt ist der Anteil von Befragten mit 4 und 5 »(sehr) hoher Einfluss«.
- 3 Die Items »Schwere Lasten heben und tragen« bzw. »Kniend, bückend, über Kopf arbeiten« wurden zusammengefasst, Skala: »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil der Befragten, die bei mindestens einem der Items »häufig« angaben.
- 4 Der Gesundheitszustand wurde auf der Skala »sehr gut«, »gut«, »mittelmäßig«, »schlecht« und »sehr schlecht« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten, die ihren Gesundheitszustand als »sehr gut« oder »gut« bewerteten.
- 5 Die Arbeitszufriedenheit wurde auf der Skala »sehr zufrieden«, »zufrieden«, »weniger zufrieden« und »nicht zufrieden« abgefragt; dargestellt ist der Anteil Beschäftigter, die mit ihrer Arbeit insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« waren.
- 6 Das Abschalten-Können wurde über die Frage nach Gedanken über anstehende Dinge bei der Arbeit am Feierabend auf der Skala von 1 »trifft überhaupt nicht zu« bis 5 »trifft voll und ganz zu« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten mit 4 und 5 »trifft (voll und ganz) zu«.
- 7 Die Erholung wurde über die Frage, ob die Befragten normalerweise vor der Arbeit vollkommen ausgeruht sind, auf der Skala von 1 »trifft überhaupt nicht zu« bis 5 »trifft voll und ganz zu« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten mit 4 und 5 »trifft (voll und ganz) zu«.

Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, nur abhängig Beschäftigte von 15 bis 65 Jahren, die von zu Hause arbeiten

Beschäftigten Einfluss darauf nehmen können, an welchen Tagen sie zu Hause arbeiten. Die Beschäftigten berichteten unter diesen Umständen nicht nur über bessere Arbeitsbedingungen und eine größere Arbeitszufriedenheit, sondern auch ein höheres Wohlbefinden. Die Möglichkeiten, zu Hause zu arbeiten, unterscheiden sich dabei deutlich nach Berufen und Tätigkeiten. Unter Beschäftigten mit komplexeren, informationsbasierten Tätigkeiten (»Wissensarbeit«) ist die Arbeit von zu Hause nicht nur weiter verbreitet, sondern erfolgt auch in einem größeren Umfang. Die Auswertungen zeigen, dass die Art der Tätigkeit ein weit verbreiteter Hinderungsgrund für die Arbeit von zu Hause war, der an Bedeutung zugenommen hat. Gleichzeitig ist der Wunsch, auch von zu Hause zu arbeiten, weiter gewachsen. Der gewünschte Umfang der Arbeit von zu Hause ist dabei relativ breit gestreut und reicht von relativ sporadischer Arbeit von zu Hause (weniger als ein Tag pro Woche) bis hin zur vollumfänglichen Arbeit von zu Hause.

4.5 Homeoffice und das Wohlbefinden von Eltern während der Coronapandemie

Inga Laß

The University of Melbourne
und Bundesinstitut für
Bevölkerungsforschung (BiB)

Heiko Rüger

Bundesinstitut für
Bevölkerungsforschung (BiB)

Bundesinstitut für

Bevölkerungsforschung (BiB)

Die Coronapandemie hat durch Maßnahmen wie Kontaktbeschränkungen und Lockdowns in kürzester Zeit zu großen Veränderungen im Leben der Menschen geführt. Vor allem Familien mit Kindern mussten sich auf neue Betreuungsroutinen und Arbeitssituationen einstellen. Durch die Schließung von Kitas und Schulen und den Ausfall der Großeltern als Betreuungspersonen erhöhten sich die Anforderungen im Bereich der Kinderbetreuung und Unterstützung bei den schulischen Aufgaben. Gleichzeitig wandelte sich der Arbeitsalltag für viele Eltern, zum Beispiel durch Kurzarbeit oder den Wechsel in das Homeoffice, das im Zuge der Pandemie erheblich an Bedeutung gewann. Homeoffice, also die Arbeit von zu Hause, kann einerseits eine Reihe von Vorteilen mit sich bringen, zum Beispiel die Einsparung von Pendelzeiten oder eine größere Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung. Andererseits kann Homeoffice auch mit verschiedenen Nachteilen verbunden sein, wie die Isolation von Kolleginnen und Kollegen oder die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben sowie Multitasking (siehe auch Kapitel 4.4, Seite 159). Letzteres insbesondere, wenn gleichzeitig Kinder zu betreuen sind.

Vor diesem Hintergrund wird in diesem Kapitel der Zusammenhang zwischen Homeoffice und elterlichem Wohl-

befinden während der Coronapandemie betrachtet, um zu einem differenzierten Verständnis dieses Zusammenhangs beizutragen. Erstens werden sowohl positive als auch negative Aspekte des Wohlbefindens untersucht, um mögliche mehrdimensionale Effekte zu identifizieren. Zweitens wird nicht nur berücksichtigt, ob jemand im Homeoffice arbeitet, sondern auch wie häufig. Drittens wird nach Geschlecht differenziert, da frühere Studien gezeigt haben, dass die Nutzung von Homeoffice durch Geschlechterrollen beeinflusst wird. Schließlich werden neue Daten aus der dritten Teilerhebung (W1B) der FReDA-Studie – dem deutschen familiendemografischen Panel – verwendet. ► [Info 1](#)

Die hier verwendete Analysetichprobe besteht aus 14 894 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 51 Jahren, darunter sowohl Eltern mit Kindern unter 16 Jahren als auch andere Erwerbstätige. Untersucht werden die Wahrnehmung der persönlichen Belastung durch die Coronapandemie und die Wahrnehmung positiver Aspekte mit Blick auf die Pandemiezeit. Ein wichtiger Einflussfaktor ist die Häufigkeit von Homeoffice, die mit den Ausprägungen »täglich«, »mehrmals pro Woche«, »einmal pro Woche«, »ein bis dreimal pro Monat«, »seltener« und »nie« erfasst wurde.

► Info 1

FReDA – Das familiendemografische Panel

Die wissenschaftliche Längsschnittstudie FReDA (»Family Research and Demographic Analysis«) befasst sich mit dem Thema Beziehungen und Familienleben in Deutschland. Dazu werden bundesweit zweimal im Jahr rund 30 000 repräsentativ ausgewählte Menschen zwischen 18 und 55 Jahren beziehungsweise ihre Partnerinnen und Partner befragt.

Die erste FReDA-Erhebungswelle besteht aus drei Teilwellen (W1R, W1A, W1B). In diesem Kapitel wird auf Daten der dritten Teilwelle W1B zurückgegriffen, die 20220 Befragte zwischen 18 und 51 Jahren umfasst und zwischen November 2021 und Januar 2022 erhoben wurde. Mehr als 80 % der Stichprobe wurden im November 2021 befragt. Zu dieser Zeit befand sich Deutschland in der vierten Welle der Coronapandemie. Im November 2021 trat das neue Infektionsschutzgesetz in Kraft, das unter anderem die Homeoffice-Pflicht für Büroarbeitende wieder einführte und die 3G-Regel (Zutritt nur für geimpfte, genesene oder getestete Personen) auch am Arbeitsplatz und in öffentlichen Verkehrsmitteln vorsah.

Weitere Informationen zu FReDA: Martin Bujard, Tobias Gummer, Karsten Hank et al., FReDA – Das familiendemografische Panel. GESIS, Köln 2023. ZA7777 Datenfile Version 4.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.14195>

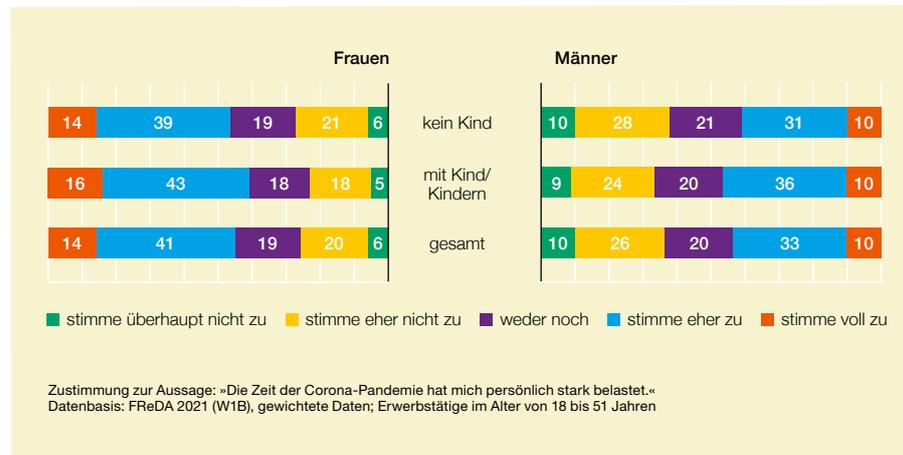
4.5.1 Wohlbefinden im Zusammenhang mit der Pandemie

Zunächst zeigt sich, dass berufstätige Eltern ein geringeres pandemiebezogenes Wohlbefinden hatten als andere Erwerbstätige. Sie berichteten über ein höheres Belastungsniveau und sahen zudem weniger positive Aspekte der Pandemie (letzterer Punkt nicht grafisch dargestellt). Mütter wiesen ein noch höheres Belastungsniveau auf als Väter. Wie Abbildung 1 zeigt, stimmten 41 % der Männer ohne Kind und 46 % der Väter der Aussage »Die Zeit der Corona-Pandemie hat mich persönlich stark belastet« eher oder voll zu. Bei den Frauen ohne Kind stimmten 53 % der Aussage eher oder voll zu, während dies bei den Müttern sogar auf 59 % zutraf. Nur 23 % der Mütter fühlten sich durch die Pandemie nicht oder eher nicht belastet. Dieses Ergebnis weist auf die besonderen Herausforderungen hin, mit denen Eltern in dieser Zeit konfrontiert waren, zum Beispiel die häufige Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen. Mütter betrafen diese Einschränkungen in besonderer Weise, da sie in vielen Familien hauptverantwortlich für die Familienarbeit sind. ▶ [Abb 1](#)

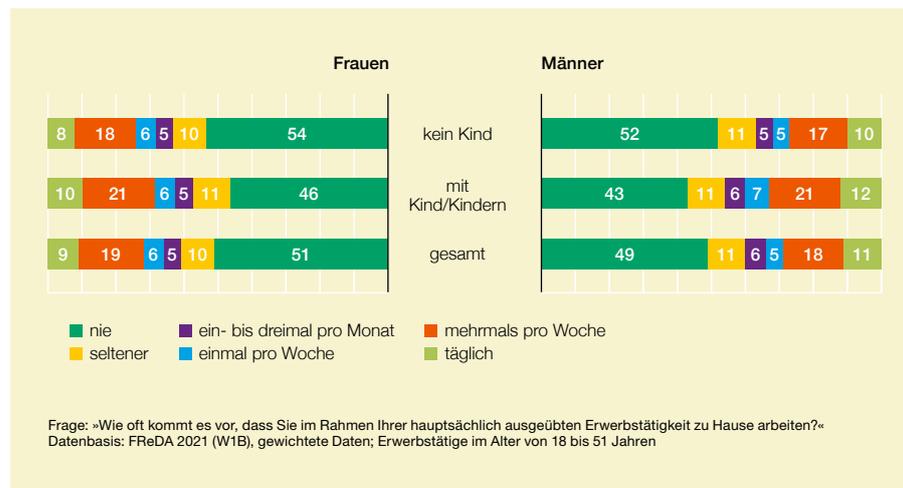
4.5.2 Nutzung von Homeoffice

In Abbildung 2 wird ein Blick auf die Häufigkeit der Homeoffice-Nutzung nach Geschlecht und Vorhandensein von Kindern geworfen. Rund die Hälfte der Männer und Frauen arbeiteten während des zweiten Corona-Herbstes zumindest ab und an im Homeoffice. Eltern nutzten das Homeoffice dabei häufiger und leicht intensiver als Personen ohne Kind unter 16 Jahren im Haushalt. So arbeiteten 54 % der Mütter und 57 % der Väter mindestens ab und an im Homeoffice, verglichen mit 46 % der kinderlosen Frauen und 48 % der kinderlosen Männer. 31 % der Mütter und 33 % der Väter arbeiteten mehrmals pro Woche oder sogar täglich im Homeoffice, während dies auf nur 26 % der Frauen ohne Kind und 27 % der Männer ohne Kind zutraf. ▶ [Abb 2](#)

► **Abb 1** Wahrnehmung starker persönlicher Belastung durch die Zeit der Coronapandemie nach Geschlecht und Vorhandensein von Kindern unter 16 Jahren 2021 — in Prozent



► **Abb 2** Häufigkeit der Nutzung von Homeoffice nach Geschlecht und Vorhandensein von Kindern unter 16 Jahren 2021 — in Prozent

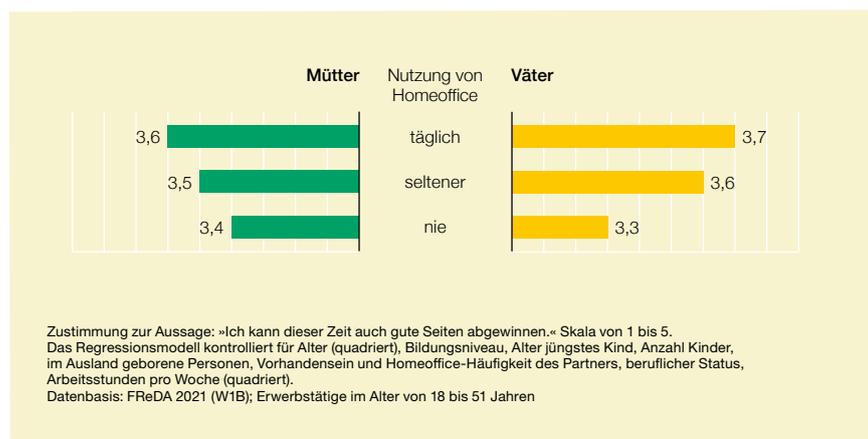


4.5.3 Zusammenhang zwischen Homeoffice und der Wahrnehmung positiver Aspekte der Pandemiezeit
Eltern, die mindestens ab und an im Homeoffice arbeiteten, konnten im Vergleich zu denjenigen, die nie im Homeoffice arbeiteten, der Zeit der Coronapandemie in stärkerem Maße auch gute Seiten abgewinnen. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass die Vorteile des

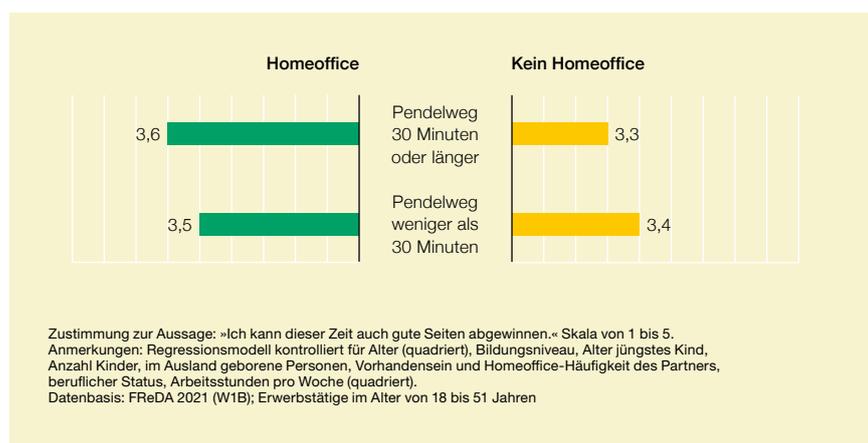
Homeoffice, zum Beispiel eingesparte Pendelwege und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben, während der Pandemie stärker zum Tragen kamen als die möglichen Nachteile dieser Arbeitsform.

Dabei unterscheidet sich die Rolle von Homeoffice für das elterliche Wohlbefinden nach Geschlecht: Das Muster, wonach Homeoffice generell mit einer höhe-

► **Abb 3** Wahrnehmung auch guter Seiten der Pandemie bei Müttern und Vätern nach Homeoffice-Häufigkeit 2021 — geschätzte Werte aus linearer Regression



► **Abb 4** Wahrnehmung auch guter Seiten der Pandemie unter Eltern nach Länge des einfachen Pendelwegs und Homeoffice-Nutzung 2021 — geschätzte Werte aus linearer Regression



ren Wahrscheinlichkeit einhergehend, positive Aspekte der Pandemie zu sehen, war bei Vätern deutlich ausgeprägter als bei Müttern. Abbildung 3 zeigt anhand einer linearen Regression den Zusammenhang zwischen der Nutzung von Homeoffice und der Wahrnehmung guter Seiten der Pandemiezeit für Mütter und Väter. Die Regression ist ein statistisches Verfahren, das darauf abzielt, eine abhängige Variable (hier die Wahrnehmung positiver Seiten) durch eine oder mehrere unabhängige Variablen (hier die Nutzung von Homeoffice und weitere Merkmale der Person) zu erklären. Konkret zeigt sich,

dass diejenigen Mütter, die täglich im Homeoffice arbeiteten, der Aussage »Ich kann der Pandemiezeit auch gute Seiten abgewinnen« mit einem geschätzten Wert von 3,6 auf der Skala von 1 (»stimme überhaupt nicht zu«) bis 5 (»stimme voll zu«) stärker zustimmten als Mütter, die nie im Homeoffice arbeiteten (3,4). Bei den Vätern fiel dieser Unterschied in der Zustimmung noch einmal deutlich größer aus: 3,7 für täglich im Homeoffice arbeitende Väter gegenüber 3,3 für nie im Homeoffice arbeitende Väter. ► [Abb 3](#)

Die Ergebnisse könnten auf die ungleiche Belastung von Müttern und Vätern

durch unbezahlte Arbeit zurückzuführen sein, da von Frauen eher als von Männern erwartet wird, dass sie sich stärker im Haushalt engagieren, wenn sie im Homeoffice arbeiten. Eine weitere mögliche Erklärung könnte in der Tatsache liegen, dass Väter längere Arbeitswege haben als Mütter und daher durch die Nutzung von Homeoffice mehr Pendelzeit einsparen konnten. Der Frage, inwieweit die Länge des Arbeitswegs den Zusammenhang zwischen Homeoffice und Wohlbefinden beeinflusst hat, wird im Folgenden genauer nachgegangen.

4.5.4 Der Einfluss des Pendelwegs für die Bewertung der Pandemiezeit

Einer der Vorteile von Homeoffice, auch und gerade während der Pandemie, besteht wie erwähnt darin, dass Beschäftigte seltener oder gar nicht mehr zur Arbeit pendeln müssen. Dabei gehen, wie frühere Studien gezeigt haben, lange Arbeitswege mit einem erhöhten Stresserleben einher. Während der Pandemie war insbesondere die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel mit der Angst vor Ansteckung verbunden.

Vor diesem Hintergrund zeigt Abbildung 4 anhand der Ergebnisse einer linearen Regression, inwiefern Eltern auch die positiven Seiten der Pandemie wahrnahmen, differenziert nach der Länge ihres Arbeitswegs und der Nutzung von Homeoffice. Es zeigt sich, dass Eltern am stärksten auch die positiven Seiten der Pandemie sahen, wenn sie (zumindest gelegentlich) zu Hause arbeiteten und gleichzeitig einen langen einfachen Arbeitsweg von mehr als 30 Minuten hatten. In dieser Gruppe lag der geschätzte Zustimmungswert auf der Skala von 1 bis 5 bei 3,6. Bei Eltern, die ebenfalls zu Hause arbeiteten, aber einen kürzeren Arbeitsweg hatten, lag der Wert mit 3,5 etwas niedriger. Bei den Eltern, die nie zu Hause arbeiteten, lag der Wert noch deutlich niedriger, sowohl bei einem langen (3,3) als auch bei einem kurzen Arbeitsweg (3,4). Dieses Ergebnis bestätigt, dass die Einsparung langer Arbeitswege einen der zentralen Vorteile des Homeoffice wäh-

rend der Pandemie darstellte. Zudem weist es auf eine doppelte Benachteiligung von Eltern mit langen Arbeitswegen hin, die viel Zeit mit Pendeln verbrachten und gleichzeitig das Homeoffice nicht als Ressource nutzen konnten. ▶ Abb 4

4.5.5 Fazit

Insgesamt zeigt die FReDA-Studie, dass erwerbstätige Eltern während der Coronapandemie ein geringeres pandemiebezogenes Wohlbefinden aufwiesen als Erwerbstätige ohne Kinder. Jedoch stellte das Homeoffice eine Ressource dar, die sich positiv auf das Wohlbefinden der Eltern auswirkte, wobei die Vorteile dieser Arbeitsform vom Geschlecht, dem Pendelverhalten und teilweise von der Häufigkeit der Nutzung des Homeoffice abhängen. Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse die Bedeutung von Homeoffice für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiären Anforderungen für Eltern. In Krisenzeiten wie der Coronapandemie kommen die Vorteile des Homeoffice dabei besonders zum Tragen.

4.6 Rushhour des Lebens: Familien- und Erwerbsarbeit im Lebensverlauf

Martin Bujard

Bundesinstitut für
Bevölkerungsforschung (BiB)

Die Rushhour des Lebens bezeichnet die Phase für Eltern, bei der die Summe aus Erwerbsarbeit, Fürsorgearbeit und Hausarbeit besonders hoch ist. Dies zeigt sich insbesondere dann, wenn das jüngste Kind unter sechs Jahre alt ist, da der Zeitaufwand für Fürsorge bei kleinen Kindern besonders hoch ist. Wenn die Kinder älter werden, reduziert sich die Fürsorgearbeit deutlich, wenngleich die mentale Last (»mental load«) oft hoch bleibt (siehe auch Kapitel 4.3, Seite 154). Die Rushhour des Lebens könnte entzerrt werden und die Erwerbstätigkeit von Müttern älterer Kinder erhöht werden, wenn sich die Erwerbsarbeit im Lebensverlauf mehr nach den Bedürfnissen von Familien richten würde. Dabei müssen Mütter und Väter gleichermaßen in den Blick genommen werden. Im Folgenden werden Normen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeiten im Familienzyklus mit realen Arbeitszeitmustern auf Basis von Daten des familiendemografischen Panels (FReDA) verglichen. Die Diskrepanz wird mit Mikrozensusdaten hochgerechnet, um den zeitlichen Mehrbedarf (vor allem von Vätern) in der Rushhour des Lebens und die Arbeitsmarktpotenziale von Müttern älterer Kinder zu quantifizieren. ► [Info 1](#)

4.6.1 Die Rushhour des Lebens

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend große Herausforderung für Eltern. Denn in der heutigen Zeit möchte die weit überwiegende Mehrheit der jungen Erwachsenen sowohl Kinder haben als auch erwerbstätig sein. Dabei wird im Unterschied zu Zeiten der heutigen

Großelterngeneration das Modell »Alleinverdiener und Hausfrau«, bei dem die Frau nicht oder nur als Zuverdienerin erwerbstätig ist, bei der jungen Elterngeneration nur selten favorisiert. Die meisten Frauen möchten heute auch als Mütter ihrem Beruf nachgehen und finanziell unabhängig sein. Umgekehrt möchten viele in der jüngeren Vätergeneration sich mehr an der Fürsorge für Kinder beteiligen. Allerdings zeigen viele Studien, dass zwischen den egalitäreren Partner- und Elternschaftsvorstellungen und der realen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit eine große Lücke klafft.

Daher ist es hilfreich, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht statisch, sondern in ihrer zeitlichen Dynamik über den Lebensverlauf und Familienphasen zu betrachten, da die Herausforderungen und Chancen sich hier jeweils sehr unterschiedlich darstellen. Es gibt Phasen im Leben, in denen Beruf- und Familienarbeit sehr geballt vorkommen und viele Paare überlastet sind. Diese werden als Rushhour des Lebens bezeichnet. Und es gibt Phasen, in denen mehr Zeit zur Verfügung steht. Neben dieser von Bujard und Panova beschriebenen Definition, die in diesem Kapitel verwendet wird, wird der Begriff »Rushhour des Lebens« unter anderem von Hans Bertram auch für die Phase bei Akademikerinnen und Akademikern genutzt, bei der wichtige Lebensentscheidungen zu Familiengründung und Berufseinstieg in einer kurzen biografischen Phase getroffen werden müssen.

Empirisch lässt sich die Rushhour des Lebens anhand von Zeitverwendungsdaten

► [Info 1](#)

FReDA – Das familiendemografische Panel

Die wissenschaftliche Längsschnittstudie FReDA (»Family Research and Demographic Analysis«) befasst sich mit dem Thema Beziehungen und Familienleben in Deutschland. Dazu werden bundesweit zweimal im Jahr rund 30 000 repräsentativ ausgewählte Menschen zwischen 18 und 55 Jahren beziehungsweise ihre Partnerinnen und Partner befragt.

Weitere Informationen zu FReDA: Martin Bujard, Tobias Gummer, Karsten Hank et al., FReDA – Das familiendemografische Panel. GESIS, Köln 2023. ZA7777 Datenfile Version 4.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.14195>

nachvollziehen, wobei das Alter des jüngsten Kindes sich als entscheidender Faktor gezeigt hat. Wenn Mütter oder Väter mit mindestens einem Kind unter drei Jahren zusammenleben, liegt die durchschnittliche Gesamtarbeitszeit – die Summe aus Erwerbs-, Fürsorge- und Hausarbeit – nach Berechnungen des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) bei 62 bis 65 Stunden pro Woche. Wenn das jüngste Kind vier bis sechs Jahre alt ist, sind es immer noch etwa 60 Stunden. Mit zunehmendem Alter der Kinder nimmt die Gesamtarbeitszeit von Eltern ab und liegt durchschnittlich zwischen 52 und 57 Stunden, wenn das jüngste Kind zwischen 9 und 18 Jahre alt ist. Bemerkenswert ist, dass sich dieses Zeitmuster bei Vätern und Müttern sehr ähnelt: Auch Väter sind zeitweise in der Rushhour des Lebens; allerdings ist bei ihnen der Anteil von Erwerbsarbeit deutlich höher und der von Familienarbeit deutlich niedriger als bei den Müttern.

4.6.2 Ideale Arbeitszeiten für Mütter nach Alter der Kinder

Viele deutsche und europäische Befragungen zu Einstellungen der jungen und mittleren Erwachsenengeneration zeigen hohe Zustimmung zu egalitären Rollenverhältnissen. Beispielsweise stimmten in der Familienleitbildstudie des BiB von 2016 über 60 % der jungen Männer der Aussage zu, dass Väter für ihre Kinder auch beruflich kürzertreten sollten. Auch waren die meisten jüngeren Erwachsenen der Auffassung, dass Berufstätigkeit für Frauen ähnlich wichtig sei wie für Männer. Diese egalitären Bekenntnisse von der großen Mehrheit der jüngeren Erwachsenen steht im starken Kontrast zur tatsächlichen oft traditionelleren Arbeitsteilung, die insbesondere nach der Geburt von Kindern eintritt und sich danach oft verfestigt. Die meisten Väter arbeiten Vollzeit im Beruf und machen häufig Überstunden, während viele Mütter halbtags einer Erwerbsarbeit nachgehen. Der Gender Care Gap (siehe auch Kapitel 7.6.4, Seite 299) und der Gender Pay Gap (siehe

auch Kapitel 4.2.3, Seite 148) sind sehr groß; die Rentenansprüche und ökonomische Unabhängigkeit auch vieler jüngerer Frauen sind niedrig.

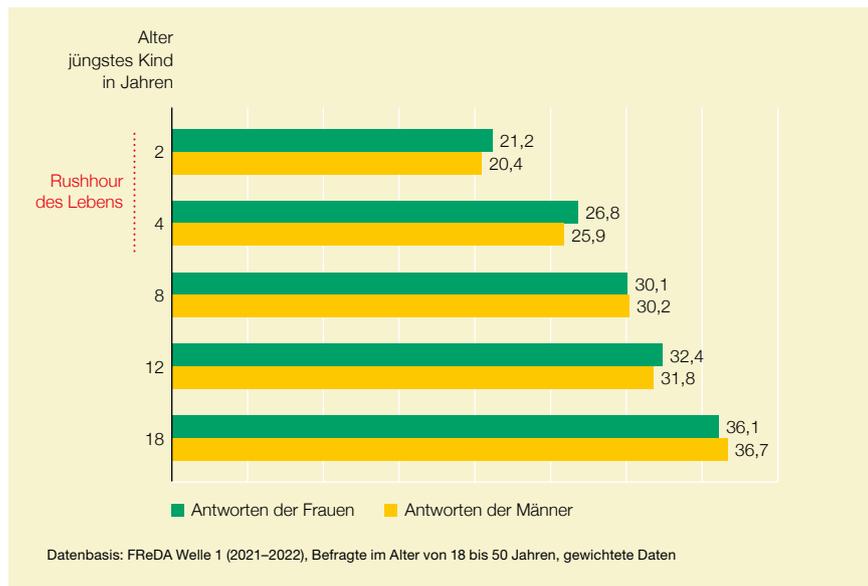
Um realistische Einstellungen zu erfragen, die konkreter als allgemeine Lippenbekenntnisse sind, wurden im familiendemografischen Panel (FReDA) die als ideal angesehenen Arbeitszeiten von Müttern und Vätern erhoben. Dabei wurde nicht nur zwischen Teilzeit und Vollzeit unterschieden, sondern auch nach der genauen Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden gefragt. Die Frage in FReDA lautet: »Stellen Sie sich eine Familie mit Mutter, Vater und einem 2-jährigen Kind vor. Sollte die Mutter Vollzeit, Teilzeit oder gar nicht arbeiten?«, wobei für Vollzeit 40 Stunden erfasst wurden und bei Teilzeit nachgefragt wurde »Wie viele Stunden sollte die Mutter pro Woche arbeiten?«. Um die Lebensverlaufsperspektive von Familien zu berücksichtigen, wurden diese Fragen für unterschiedliche Szenarien gestellt: zusätzlich für Familien mit Mutter, Vater und zwei Kindern und dem Alter des jüngsten Kindes von 4, 8, 12 oder 18 Jahren. In FReDA wurden Personen im jungen und mittleren Erwachsenenalter, 18 bis 50 Jahre, befragt.



Abbildung 1 zeigt, dass für Mütter in der Rushhour des Lebens die als ideal angesehenen durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeiten deutlich niedriger sind als in Phasen, in denen das jüngste Kind älter ist. Ist das jüngste Kind zwei Jahre alt, wurden 21 Stunden als ideal angegeben, bei vier Jahren 26 Stunden und bei acht Jahren 30 Stunden. Ist das jüngste Kind 18 Jahre alt, stieg die als ideal angesehene Erwerbsarbeitszeit auf 36 Stunden pro Woche an. ▶ [Abb 1](#)

Dieser Anstieg der idealen Erwerbsarbeitszeit mit zunehmendem Alter der Kinder entspricht in etwa dem Rückgang der Zeit, die Eltern für die Fürsorgearbeit mit Kindern verwenden. Bemerkenswert ist, dass diese kindesaltersspezifischen Arbeitszeitnormen auch von jungen Erwachsenen angegeben wurden, die noch keine Kinder hatten. Die Rushhour des Lebens wird also antizipiert. Ebenfalls interessant ist, dass sich die Antworten von Frauen und Männern bezüglich der Arbeitszeitnormen von Müttern nur geringfügig unterschieden. Für Mütter mit Kindern im Alter von zwei und vier Jahren gaben Männer etwa eine Stunde weniger an als Frauen. Mit zunehmendem Alter der Kinder unterschieden sich die Werte kaum noch nach Geschlecht der Antwortgebenden.

► **Abb 1** Als ideal angesehene Arbeitszeit für Mütter nach Alter des jüngsten Kindes – in Stunden pro Woche



► **Abb 2** Als ideal angesehene Arbeitszeit für Väter nach Alter des jüngsten Kindes – in Stunden pro Woche



4.6.3 Ideale Arbeitszeiten für Väter nach Alter der Kinder

Die als ideal angesehenen Erwerbsarbeitszeiten für Väter unterscheiden sich fundamental von denen für Mütter. In der Rushhour des Lebens, wenn das jüngste Kind zwei oder vier Jahre alt ist, wurden durch-

schnittlich 34 beziehungsweise 36 Wochenstunden als ideal angegeben. Bei älteren Kindern waren die Antworten mit durchschnittlich 38 bis 39 Stunden überwiegend bei regulärer Vollzeit einzuordnen. ► [Abb 2](#)

Manchmal liest man in den Medien, dass die Väter viel mehr beruflich arbeiten,

als es die Mütter von ihnen erwarten. Insofern sind die Befunde beachtlich, da die Antworten der Männer sich so gut wie gar nicht von den Antworten der Frauen bezüglich der idealen Arbeitszeiten von Vätern unterscheiden. Auch zwischen Kinderlosen und Eltern sind die Unterschiede der Antworten relativ gering. Große Unterschiede gibt es jedoch zwischen Ost- und Westdeutschland; die Arbeitszeitnormen für Mütter sind in Ostdeutschland deutlich höher. Es muss dabei darauf hingewiesen werden, dass hinter den in diesem Kapitel aufgezeigten idealen Arbeitszeiten, bei denen es sich um Durchschnittswerte handelt, individuell sehr unterschiedliche Einstellungen stehen. Die Betrachtung der durchschnittlichen Werte ist allerdings sinnvoll, um gesellschaftliche Idealvorstellungen – die Gendernormen – abzubilden.

4.6.4 Kluft zwischen idealer und tatsächlicher Erwerbsarbeit

Angesichts der oben gezeigten idealen Arbeitszeiten stellt sich die Frage, inwieweit sie mit den tatsächlichen (oder realen) Arbeitszeiten übereinstimmen. Um dies zu beantworten, wurde zum einen der Durchschnittswert der Antworten von beiden Geschlechtern der Altersgruppe 18 bis 50 Jahre für ideale Arbeitszeiten nach Alter des jüngsten Kindes berechnet, was die Gendernorm darstellt. Zum anderen wurde die entsprechende reale Arbeitszeit von Müttern beziehungsweise Vätern gegenübergestellt, deren jüngstes Kind das jeweilige Alter hat. Abbildung 3 zeigt, dass bei Müttern die reale und ideale Arbeitszeit in der Rushhour des Lebens nahe beieinander liegen, allerdings danach mit zunehmendem Alter der Kinder die Schere weit aufgeht. Wenn das jüngste Kind acht Jahre alt ist, wurden 30,2 Stunden pro Woche als ideal angesehen, während Mütter im Durchschnitt nur 24,6 Stunden erwerbstätig waren. Bei Kindern zwischen 8 und 18 Jahren, lag die reale Arbeitszeit etwa fünf bis sechs Stunden unter der als ideal gesehene. Dies deutet auf erhebliche Arbeitskräftepotenziale bei Müttern hin. ► [Abb 3](#)

Bei Vätern sieht der Befund völlig anders aus: In der Rushhour des Lebens liegt die reale Erwerbstätigkeit deutlich höher als die als ideal gesehene. Väter von zweijährigen Kindern arbeiteten im Durchschnitt 39,3 Stunden pro Woche, während 34,5 Stunden als ideal angesehen wurden. Sie arbeiteten also etwa fünf Stunden mehr im Beruf als sie selbst – aber auch ihre Partnerinnen – es für ideal erachteten. Mit zunehmendem Alter der Kinder entsprechen sich ideale und reale Arbeitszeit bei Vätern. ▶ Abb 4

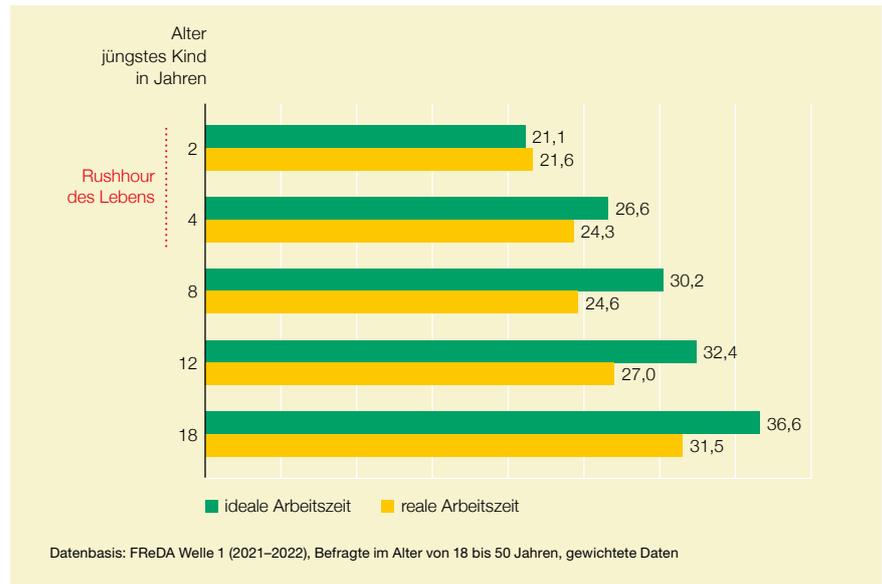
4.6.5 Hochrechnung der Arbeitsmarktpotenziale

Der Vergleich der idealen und tatsächlichen Arbeitszeit für Mütter und Väter nach Alter der Kinder hat zwei Dinge verdeutlicht:

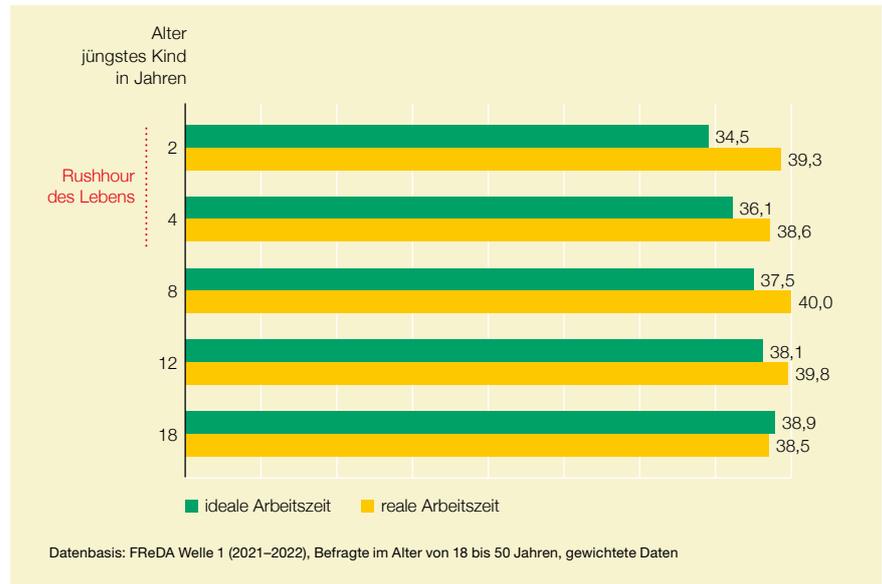
- Erstens, dass Väter in der Rushhour des Lebens im Durchschnitt weitaus mehr Stunden mit Erwerbsarbeit verbringen, als es gesellschaftlich erwartet wird. In dieser wichtigen Phase haben sie so weniger Zeit für die Familie.
- Zweitens, dass Mütter nach der Rushhour des Lebens im Durchschnitt weitaus weniger Stunden einer Erwerbsarbeit nachgehen, als es die Norm in der jungen und mittleren Generation ist. Sie bleiben dadurch ökonomisch abhängig vom Partner, haben weniger Rentenansprüche und ihr Erwerbsarbeitspotenzial für den Arbeitsmarkt wird so nicht vollständig ausgeschöpft.

Für den folgenden Abschnitt wurde hochgerechnet, welche Konsequenzen es für den Arbeitsmarkt hätte, wenn Eltern ihre Arbeitszeit an die Fürsorgebedürfnisse der Kinder beziehungsweise die steigende verfügbare Zeit nach der Rushhour des Lebens anpassen würden – also an die entsprechenden heutigen Arbeitszeitnormen der jungen und mittleren Generation. Dabei wurde für jedes Alter des jüngsten Kindes von 2 bis 18 Jahren die Differenz zwischen idealer und realer Arbeitszeit pro Woche auf Basis von FReDA-Daten berechnet, wobei die Werte für die ideale Arbeitszeit für die Altersjahre der

▶ Abb 3 Ideale und reale Arbeitszeit für Mütter nach Alter des jüngsten Kindes – in Stunden pro Woche



▶ Abb 4 Ideale und reale Arbeitszeit für Väter nach Alter des jüngsten Kindes – in Stunden pro Woche



Kinder, nach denen in FReDA nicht explizit gefragt wurde, hochgerechnet (interpoliert) wurden. Anschließend wurde diese Differenz mit der Zahl der Mütter beziehungsweise Väter multipliziert, die Kinder in dem jeweiligen Alter haben. Diese absolute Zahl von Müttern und

Vätern wurde auf Basis des Mikrozensus 2021 berechnet. Tabelle 1 zeigt diese Berechnungen für Mütter, Tabelle 2 für Väter. Dabei wurde in der ganz rechten Spalte unter der Annahme einer 40-Stunden-Woche die Differenz der Stunden in Vollzeitäquivalente (VZÄ) hochgerechnet.

► Tab 1 Differenz idealer und realer Arbeitszeit bei Müttern und Potenzial für den Arbeitsmarkt nach Alter des jüngsten Kindes

Alter jüngstes Kind in Jahren	Ideale Arbeitszeit ¹	Reale Arbeitszeit, geglättet	Differenz	Mütter	Differenz auf Mütter hochgerechnet	Differenz auf Mütter hochgerechnet
	in Stunden pro Woche			in 1 000	Stunden in 1 000	VZÄ ² in 1 000
2	21,1	21,6	-0,5	633	-302	-8
3	23,8	22,9	0,9	537	503	13
4	26,6	24,3	2,2	497	1 103	28
5	27,5	25,7	1,8	445	793	20
Summe in der Rushhour						52
6	28,4	25,9	2,4	417	1 010	25
7	29,3	25,3	4,0	404	1 598	40
8	30,2	24,6	5,5	373	2 059	51
9	30,7	25,4	5,3	367	1 960	49
10	31,3	25,6	5,7	365	2 067	52
11	31,8	26,6	5,2	356	1 864	47
12	32,4	27,0	5,4	361	1 953	49
13	33,1	28,5	4,6	372	1 700	42
14	33,8	29,5	4,3	351	1 525	38
15	34,5	28,9	5,6	346	1 941	49
16	35,2	29,3	5,9	344	2 033	51
17	35,9	29,8	6,1	357	2 188	55
18	36,6	31,5	5,1	356	1 826	46
Summe nach der Rushhour						593

¹ Ideale Arbeitszeit: Nicht vorhandene Werte wurden linear interpoliert.

² VZÄ = Vollzeitäquivalente.

Datenbasis: FReDA Welle 1 (2021–2022), Befragte im Alter von 18 bis 50 Jahren, gewichtete Daten; Mikrozensus 2021

Vereinfacht entspricht dabei ein Vollzeit-äquivalent einer Vollzeitstelle mit 40 Stunden pro Woche.

Die hochgerechneten Befunde zeigen, dass die Kluft zwischen Ideal und Realität der Arbeitszeit je nach Geschlecht des Elternteils und nach Alter des Kindes unterschiedlich groß ist. Bei Müttern verdeutlicht die hohe Differenz – vor allem nach der Rushhour des Lebens – das Potenzial für den Arbeitsmarkt: Hochgerechnet stünden dem Arbeitsmarkt 593 000 Vollzeitäquivalente mehr zur Verfügung, wenn Mütter nach der Rushhour des Lebens (und bis zum Alter der Kinder von 18 Jahren) in dem Maße erwerbstätig sein würden, wie es den Idealvorstellungen entspricht. In der Rushhour des Lebens sind die weiteren Potenziale von Müttern für den Arbeitsmarkt relativ gering mit 52 000 Vollzeitäquivalenten, da reale und ideale Arbeitszeiten in dieser Phase ähnlich sind. ► Tab 1

Bei Vätern zeigt sich ein völlig anderes Bild: Hier beträgt die Differenz zwischen realer und idealer Arbeitszeit in der Rushhour des Lebens 162 000 Vollzeit-

äquivalente. Wenn also Väter mit kleinen Kindern so viel beruflich arbeiten würden, wie es (auch und gerade von Männern) als ideal angesehen wird, würden dem Arbeitsmarkt 162 000 Vollzeitstellen weniger zur Verfügung stehen. Nach der Rushhour des Lebens liegt die Kluft zwischen Ideal und Realität nicht mehr so weit auseinander, wobei auch im Alter von sechs bis elf Jahren etwa zwei bis drei Stunden mehr beruflich gearbeitet wird, als es dem Ideal entspricht. Ab dem Alter des jüngsten Kindes von 12 Jahren sind bei Vätern reale und ideale Arbeitszeit weitgehend deckungsgleich. ► Tab 2

4.6.6 Fazit: Entzerrung der Rushhour des Lebens und stärkere Nutzung der Arbeitsmarktpotenziale von Müttern

Die tatsächliche Arbeitszeit weicht im Durchschnitt systematisch von dem ab, was in der jungen und mittleren Generation als ideal angesehen wird. Dies verdeutlicht zwei fundamentale gesellschaftliche Probleme und weist gleichzeitig auf Lösungsperspektiven hin:

- In der Rushhour des Lebens, wenn also das jüngste Kind jünger als sechs Jahre alt ist, arbeiten Väter etwa fünf Stunden mehr pro Woche im Beruf, als es als ideal angesehen wird. Dies trägt dazu bei, dass sie weniger Familienarbeit leisten, sodass Mütter überproportional viel Sorgearbeit übernehmen und sich somit auch in der Rushhour des Lebens befinden. Diese Überlastung kann zu permanentem Stress und gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Zudem kann es die Lebenszufriedenheit beeinträchtigen, die Partnerschaft belasten und auch dazu beitragen, dass Paare sich nicht für ein weiteres Kind entscheiden.
- Nach der Rushhour des Lebens, mit zunehmendem Alter der Kinder, arbeiten Mütter deutlich weniger Stunden im Beruf, als es dem Ideal entspricht. Viele sind in der »Teilzeitfalle«. Dies führt dazu, dass viele Mütter ein geringeres Einkommen haben, die Karriereentwicklung häufig hinter den Potenzialen zurückbleibt und der Gender Pay Gap groß ist. Dies hat für Mütter nicht nur

► Tab 2 Differenz idealer und realer Arbeitszeit bei Vätern und Potenzial für den Arbeitsmarkt nach Alter des jüngsten Kindes

Alter jüngstes Kind in Jahren	Ideale Arbeitszeit ¹	Reale Arbeitszeit, geglättet	Differenz	Väter	Differenz auf Väter hochgerechnet	Differenz auf Väter hochgerechnet
	in Stunden pro Woche			in 1 000	Stunden in 1 000	VZÄ ² in 1 000
2	34,5	39,3	-4,8	583	-2 781	-70
3	35,3	38,5	-3,2	476	-1 531	-38
4	36,1	38,6	-2,5	433	-1 062	-27
5	36,4	39,3	-2,8	383	-1 088	-27
Summe in der Rushhour						-162
6	36,8	39,6	-2,9	357	-1 018	-25
7	37,1	39,9	-2,7	341	-935	-23
8	37,5	40,0	-2,6	317	-812	-20
9	37,6	41,3	-3,7	311	-1 136	-28
10	37,8	41,2	-3,4	311	-1 064	-27
11	37,9	41,4	-3,4	298	-1 019	-25
12	38,1	39,8	-1,7	301	-499	-12
13	38,2	38,8	-0,6	306	-170	-4
14	38,4	37,4	1,0	295	287	7
15	38,5	38,0	0,4	291	127	3
16	38,6	39,2	-0,6	287	-163	-4
17	38,7	38,9	-0,1	298	-41	-1
18	38,9	38,5	0,4	297	114	3
Summe nach der Rushhour						-158

1 Ideale Arbeitszeit: Nicht vorhandene Werte wurden linear interpoliert.

2 VZÄ = Vollzeitäquivalente.

Datenbasis: FReDA Welle 1 (2021–2022), Befragte im Alter von 18 bis 50 Jahren, gewichtete Daten; Mikrozensus 2021

eine ökonomische Abhängigkeit zur Folge, sondern auch langfristig geringere Einkommen und Rentenansprüche. Zudem werden viele Potenziale für den Arbeitsmarkt nicht genutzt, der angesichts des Fachkräftemangels einen großen Bedarf an höherer Erwerbstätigkeit von Müttern hat.

Was wäre hypothetisch das Ergebnis, wenn sich die Erwerbsarbeitszeit von Müttern und Vätern stärker den Bedürfnissen von Familien anpassen würde und Eltern nach dem Alter der Kinder so viel arbeiten würden, wie es als ideal angesehen wird? Väter würden vor allem mit kleineren Kindern weniger beruflich arbeiten, mehr Zeit für die Familie haben und ihre Partnerinnen entlasten. Die Rushhour des Lebens wäre so entzerrt. Mütter von Schulkindern würden mehr beruflich arbeiten. In der Summe würde dem Arbeitsmarkt mehr zur Verfügung stehen: 645 000 zusätzliche Vollzeitäquivalente durch die Mehrarbeit von Müttern und 320 000 Vollzeitäquivalente weniger durch die reduzierte Erwerbsarbeit von Vätern. Beides

zusammen resultiert in 325 000 zusätzlichen Vollzeitäquivalenten.

Diese Argumentation ist natürlich hypothetisch, da die Arbeitszeiten nicht exakt so auf dem Reißbrett verteilt werden können. Allerdings zeigt dies die großen Potenziale, wenn Arbeitszeiten im Lebensverlauf von Familien neu gedacht werden. Denn dann kann man Interessen von Familien und Arbeitgebern verbinden, indem Eltern in der Rushhour des Lebens mehr Zeit für Familie haben und trotzdem in der Summe mehr beruflich gearbeitet wird.

Um dies zu erreichen, ist eine stärkere Partizipation von Vätern in der Familienarbeit erforderlich, die gleichzeitig die langfristigen beruflichen Potenziale der Mütter voranbringt. Auch sind Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt notwendig: eine stärkere Etablierung von vollzeitaheiler Teilzeit, wobei sichergestellt werden muss, dass familienbedingte temporäre Phasen mit beispielsweise 25, 30 oder 35 Wochenstunden nicht zu Karriereanteilen führen, wie es gegenwärtig der Fall ist. Vorgesetzte sollten insbesondere mit

Müttern, die halbtags arbeiten, beispielsweise in jährlichen Mitarbeitendengesprächen, die Chance für Fortbildung, die Übernahme von Projekt- oder Führungsverantwortung und gegebenenfalls einen Anstieg der Arbeitszeiten erörtern. Auch die Politik könnte Anreize geben. Zeitpolitische Konzepte gibt es beispielsweise vom evangelischen Familienverband (eaf) zu einer dynamischen Familienarbeitszeit. Verlässlichere ganztägige Betreuung in Kitas und Schulen sind dabei eine Voraussetzung.

Die Befunde zeigen, dass eine Annäherung der Arbeitszeiten von Müttern und Vätern und eine stärkere Partnerschaftlichkeit, nicht jedoch eine Gleichheit der Erwerbsstunden den empirisch gemessenen Einstellungen entsprechen. Allerdings erkennen viele junge Erwachsene die Dynamik im Lebensverlauf von Familien, bei der je nach Alter der Kinder unterschiedliche zeitliche Bedürfnisse herrschen, an die sich die berufliche Arbeitszeit stärker anpassen sollte. Diese Erkenntnis ist für Politik und Betriebe hochrelevant.