

Kümmerling, Angelika; Schmieja, Vanessa

**Research Report**

## Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie: Wachsende Unterschiede zwischen Frauen und Männern: IAQ-Arbeitszeitmonitor

IAQ-Report, No. 2021-07

**Provided in Cooperation with:**

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

*Suggested Citation:* Kümmerling, Angelika; Schmieja, Vanessa (2021) : Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie: Wachsende Unterschiede zwischen Frauen und Männern: IAQ-Arbeitszeitmonitor, IAQ-Report, No. 2021-07, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg,  
<https://doi.org/10.17185/duepublico/74819>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301572>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

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

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

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

**Terms of use:**

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

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

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

## Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie: Wachsende Unterschiede zwischen Frauen und Männern IAQ-Arbeitszeitmonitor

Angelika Kümmerling und Vanessa Schmieja

- 2020 betrug die Arbeitszeiten abhängig Vollzeitbeschäftigter 39,9 Stunden und lagen damit 0,7 Stunden niedriger als 2010. Die im Krisenjahr 2020 beobachteten Arbeitszeitrückgänge gegenüber dem Vorjahr sind außergewöhnlich hoch.
- Die Corona-Pandemie wirkt sich geschlechtsspezifisch auf die Arbeitszeiten aus. Die Arbeitszeiten vollzeitbeschäftigter Frauen sind stärker gesunken als die vollzeitbeschäftigter Männer. In der Folge hat sich die Arbeitszeitdifferenz zwischen Männern und Frauen seit 2013 das erste Mal wieder erhöht.
- In Krisenzeiten, so zeigen die Daten, besteht die Gefahr, dass Frauen und Mütter wie selbstverständlich und auf Kosten von Rentenansprüchen, beruflicher Weiterbildung und Karriereoptionen in alte Rollenbilder zurückgedrängt werden.
- Daten des Labour Force Survey zeigen, dass im Jahr vor der Krise rund die Hälfte der Beschäftigten überwiegend fremdbestimmte Arbeitszeiten hatte. Frauen können seltener verschiedene Formen der Arbeitszeitflexibilisierung selbstbestimmt nutzen als Männer.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),  
Universität Duisburg-Essen

## 1 Einleitung

Die Corona-Pandemie traf in Deutschland auf eine Arbeitswelt, die bereits in Bewegung war: Zwar langsam aber kontinuierlich erhöhte sich nicht nur die Erwerbstätigenquote der Frauen, sondern auch die Dauer ihrer Arbeitszeit (während diese sich bei ihren männlichen Kollegen reduzierte). Die Notwendigkeit für viele Beschäftigte, die Arbeitszeit nicht nur flexibel über den Tag, die Woche oder den Monat zu verteilen, sondern auch den verschiedenen lebenslaufspezifischen Bedürfnissen anzupassen, hat in verschiedenen gesetzlichen Regelungen (Pflegezeit, Elternzeit, Brückenteilzeit) und Tarifverträgen (EVG, IGM, IG BCE, ver.di) Einzug gehalten. Arbeitszeiten wurden für viele immer flexibler, und auch wenn das Gros der Nutzung arbeitgeberorientiert war (Zapf/Weber 2017), profitierten immer mehr Beschäftigte von einem gewissen Maß an Flexibilität (Ellgut et al. 2018). Eine breitere Nutzung von mobiler Arbeit oder sogar ein Recht auf Homeoffice wurde in den letzten Jahren vermehrt, teils kontrovers, diskutiert. Letztlich blieb der Anteil Beschäftigter, der zumindest manchmal von zu Hause aus arbeitete, im europäischen Vergleich jedoch unterdurchschnittlich (Eurostat 2020a) und unter den Möglichkeiten (Brenke 2016).

Dies ist, aus dem Blick der Arbeitszeitforschung knapp skizziert, die Gemengelage, auf die die Covid-19-Pandemie im ersten Quartal 2020 mit ihren teils dramatischen Auswirkungen auf das Arbeits- und Privatleben der Menschen traf. Schnell wurden Parallelen zur letzten großen Wirtschaftskrise 2008/09 gezogen und tatsächlich scheint – zumindest auf den ersten Blick – ein Vergleich nahe zu liegen, denn damals wie in der aktuellen Krise reagierten Gesetzgeber und Arbeitgeber schnell und flexibel mit arbeitszeitbezogenen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung: mit Ausweitung und Erleichterung von Kurzarbeit, Abbau von Arbeitszeitkonten, erweiterten Minusständen, Einbringen von Urlaubstagen und Arbeitszeitreduzierung (mit und ohne finanzielle Kompensation (Kümmerling/Lehndorff 2014, Walwei 2020)). Auch in der Coronakrise kamen diese Maßnahmen zum Einsatz. Eine repräsentative Betriebsbefragung des IAB im Frühling 2020 ergab, dass fast ein Fünftel der Betriebe (19 %) zur Bewältigung der Krise Arbeitszeitguthaben abgebaut hat,

fast ein Viertel (23 %) berichtete, Homeoffice oder Telearbeit neu eingeführt, weitere 17 % gaben an bereits bestehende Regelungen ausgeweitet zu haben und fast ein Drittel (32 %) nutzte Urlaubsguthaben oder Sonderurlaub, 16 % gaben an, Arbeitszeitverkürzungen außerhalb des Rahmens von Kurzarbeit vorgenommen zu haben (mit und ohne Lohnausgleich), 13 % bauten Zeitguthaben auf und fast ein Zehntel (9 %) berichtete von einer Ausweitung der Arbeitszeiten (Mehrfachnennungen möglich)<sup>1</sup> (Bellmann et al. 2020a).

Trotz oberflächlicher Ähnlichkeit mit der Finanzkrise 2008/09 sind gravierende Unterschiede der beiden Krisen zu konstatieren, die aus der Plötzlichkeit und der Notwendigkeit des Infektionsschutzes resultierten: Haipeter und Kümmerling kommen in ihrer Analyse arbeitszeitbezogener Maßnahmen während der Corona-Pandemie zu dem Schluss, dass diese Krise noch weitreichender und umfassender als die Krise 2008/09 war, da die nahezu weltweit umgesetzten Maßnahmen zum Infektionsschutz nicht nur die Wirtschaft und das Arbeitsleben betrafen, sondern auch tief in das Privatleben von Individuen eingegriffen haben und immer noch eingreifen. „Dies führte zu einem Flexibilitätsbedarf in bisher nicht gekanntem Ausmaß, der zum Teil durch gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Maßnahmen gesteuert und begleitet werden konnte, in vielen Fällen aber auch informeller Natur war“ (Haipeter/Kümmerling, in Druck).

Bekannt ist, dass viele Betriebe auf den aus der Krise resultierenden Auftrags- und Nachfrageeinbruch mit Kurzarbeit reagierten (Pusch/Seifert 2020) und Beschäftigte mit Sorgeaufgaben – und hier vor allem, aber nicht nur, Mütter – aufgrund der Anforderungen der Krise ihre Arbeitszeiten reduziert haben (Kohlrusch/Zucco 2020). Allerdings spricht viel dafür, dass die Flexibilitätsanforderungen, die an Betriebe und Beschäftigte gestellt wurden, über Arbeitszeitverkürzung oder -erhöhung hinausgingen und auch die Lage und Verteilung der Arbeitszeit betrafen. Sonst wäre es vielen nicht möglich gewesen, gleichzeitig Kinder zu betreuen und einer Erwerbstätigkeit nachzugehen oder den aus Infektionsschutzgründen notwendigen Abstand im Betrieb (insbesondere in Großraumbüros) einzuhalten. Genaue Daten darüber, wie Beschäftigte ihre Arbeits-

<sup>1</sup> Zudem setzten 2% Entfristungen aus, 4% haben auf die Übernahme von Auszubildenden verzichtet, 2% gezielter Abbau von Leiharbeitskräften

und 9% haben mit Weiterbildungen und Umschulungen ihrer Beschäftigten auf die Krise reagiert.

zeiten an die Gegebenheiten angepasst haben, anpassen mussten oder durften, liegen bislang nur vereinzelt vor (z.B. Frodermann et al. 2021b). Vor diesem Hintergrund wäre es interessant zu erfahren, was sich tatsächlich hinter der Aussage aus der IAB-Befragung verbirgt, nach der 9 Prozent der Betriebe angaben, ihre Arbeitszeiten ausgeweitet zu haben. Handelt es sich um Maßnahmen, die Beschäftigten mit gleichzeitiger Betreuungsverpflichtung ermöglichen sollen, die vertragliche Arbeitszeit zu erfüllen, auch wenn sie außerhalb der Standardarbeitszeiten geleistet wird, beziehen sich die Antworten auf die im Zuge der Corona-Krise vom Gesetzgeber für bestimmte Branchen befristet gelockerten Arbeitszeitregelungen oder auf die reine Erweiterung der Betriebszeiten?

Der Schwerpunkt der bisherigen Analysen zum Arbeitszeitgeschehen während der Pandemie konzentrierte sich bislang vor allem auf die Entwicklungen während der ersten beiden Quartale 2020, also der Zeit des ersten großen Lockdowns (z.B. Eurofound 2020, Eurostat 2020b). Analysen des IAB auf Basis des Linked Personnel Panels (LPP) zeigen, dass fast zwei Drittel der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung (April/Mai 2020) weniger Stunden arbeiteten als ein Jahr zuvor. Mit rund 15 % fiel die durchschnittliche Arbeitszeitverkürzung zudem substantiell aus (32,1 Stunden 2021 vs. 37,9 Stunden 2020 (Frodermann et al 2020b)). Nun hat Eurostat aktuelle Zahlen zu der Entwicklung von Arbeitszeiten während der Pandemie veröffentlicht. Wir analysieren diese Daten im Zeitvergleich der Jahre 2010 bis 2020 und legen dabei einen Schwerpunkt auf den Geschlechtervergleich. Im Zentrum des ersten Teils des vorliegenden Reports steht dabei die Frage, wie stark und „nachhaltig“ die Pandemie die Arbeitszeiten von Männern und Frauen und Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten beeinflusst hat. Zudem betrachten wir das Arbeitszeitgeschehen auf Branchenebene. Im zweiten Abschnitt beschäftigten wir uns mit der Rolle, die Arbeitszeitflexibilität während Krisen spielen kann. In diesem Zusammenhang werden insbesondere empirische Befunde zur Situation der Arbeitszeitflexibilität vor der Corona-Pandemie vorgestellt. Der Report endet mit einer Zusammenfassung und Würdigung der Ergebnisse.

## Datengrundlage

Der vorliegende Beitrag reiht sich ein in regelmäßige Veröffentlichungen des IAQ zu Analysen der Arbeitszeit in Deutschland und im europäischen Vergleich. Basis der vorliegenden Analyse bildet der European Labour Force Survey (Arbeitskräfteerhebung). Der Labour Force Survey ist eine repräsentative Haushaltsstichprobenerhebung, die seit 1983 vierteljährlich zu verschiedenen arbeits-(markt)relevanten Themen stattfindet. Zur Stichprobe gehören alle in Privathaushalten lebenden Personen ab 15 Jahren, wobei Erwerbstätigkeit keine Voraussetzung darstellt. Wehr- oder Zivildienstleistende sowie Personen aus institutionellen sowie Anstaltshaushalten sind nicht Teil der Stichprobe. Die nationalen statistischen Ämter sind zuständig für die Auswahl der Stichproben, die Ausarbeitung der Fragebögen, die Durchführung der direkten Haushaltsbefragungen und die Übermittlung der Ergebnisse an Eurostat. Damit wird eine harmonisierte Datenbasis auf europäischer Ebene erreicht (Eurostat 2021a).

Im Unterschied zu vergangenen Veröffentlichungen nutzen wir hier nicht den Scientific Use File des European Labour Force Survey, sondern aufgrund von Aktualitätserwägungen die von Eurostat veröffentlichten Daten zu Arbeitszeitbewegungen, weshalb es zu leichten Abweichungen in den Daten zwischen den Veröffentlichungen kommen kann (vgl. Kümmerling 2018). Für die hier dargestellte Arbeitszeitanalyse wurden die Angaben aller abhängig Beschäftigten auf die Frage nach der normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitszeit in der Haupttätigkeit ausgewertet.

Zusätzlich basieren unsere Analysen auf der BAuA-Arbeitszeitbefragung aus dem Jahr 2017<sup>2</sup>. Bei der BAuA-Arbeitszeitbefragung handelt es sich um eine telefonisch durchgeführte Panelbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), bei der Beschäftigte ab 15 Jahren, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit mit einem Umfang von mindestens zehn Wochenstunden nachgehen, die Grundgesamtheit bilden (vgl. Häring et al. 2020). Die BAuA-Arbeitszeitbefragung wurde in den Jahren 2015, 2017 und 2019 durchgeführt. Unsere Analysen beziehen sich auf die Daten aus dem Jahr 2017 und berücksichtigen alle abhängig Beschäftigten im Alter von 20–65 Jahren.

<sup>2</sup> Die Datengrundlage bilden hierbei die faktisch anonymisierten Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, Version 1 (BAuA-AZB2017\_1, doi:

10.21934/baua.azb17.suf.1). Der Datenzugang erfolgte über einen Scientific Use File, der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur Verfügung gestellt wurde.

## 2 Die Entwicklung der Arbeitszeiten nach der Wirtschaftskrise im Geschlechtervergleich

Die Analyse der Arbeitszeiten seit Ende der globalen Wirtschaftskrise 2008/09 zeigt, dass der Corona-Schock "mit seinen disruptiven Auswirkungen auf die Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation" (Kümmerling/Haipeter 2021, S. 525) auf eine Arbeitszeitlandschaft traf, die sich in ihrer zweifachen Realität eingerichtet zu haben schien (Kümmerling 2018). Die durchschnittlichen Arbeitszeiten waren je nach Datenbasis stabil bis leicht rückläufig und schienen in eine "Phase der Konsolidierung" (Kümmerling/Haipeter 2021, S. 527) eingetreten zu sein. Dabei kristallisierten sich gegenläufige Bewegungen bei Männern und Frauen heraus: Während sich die wöchentlichen Arbeitszeiten der Männer seit dem Ende der letzten Wirtschaftskrise um fast eine Stunde verringert haben, ist bei den Frauen eine - wenn auch langsame - Erhöhung der Arbeitszeiten festzustellen (vgl. Tabelle 1). In der Summe verringerte sich der

aber, dass diese Erklärung der Komplexität der Entwicklung nicht gerecht wird, da auch die Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten sinken, während die der Teilzeitbeschäftigten steigen.

## 3 Arbeitszeiten im Brennglas: Der Corona-Schock

Dass die durch die Pandemie verursachten notwendigen privaten und betrieblichen Re-Organisationen einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Arbeitszeiten haben, wurde, wie oben ausgeführt, schon früh deutlich. Offen ist bislang jedoch, wie stark diese Besonderheiten in der amtlichen Statistik wiederhall finden<sup>3</sup>. Um die Reichweite der durch die Pandemie erfolgten Veränderungen auf die Arbeitszeit zu erfassen, konzentrieren wir uns im Folgenden verstärkt auf die die Veränderungen zwischen 2019 und 2020. Hintergrund dieses Vorgehens ist es, eventuelle Trendbrüche und/ oder -beschleunigungen zu identifizieren.

Tabelle 1: Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten (in Stunden) abhängig Beschäftigter in Deutschland (2010-2020), Teilzeit und Vollzeitbeschäftigte

|                  | 2010       | 2011       | 2012       | 2013       | 2014       | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       | 2019       | 2020       | Diff 2020-2010 | Diff 2020-2019 |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------|----------------|
| <b>Insgesamt</b> | 34,6       | 34,6       | 34,6       | 34,4       | 34,5       | 34,4       | 34,4       | 34,3       | 34,3       | 34,2       | 34,3       | -0,3           | 0,1            |
| <b>Männer</b>    | 38,8       | 38,7       | 38,8       | 38,5       | 38,4       | 38,3       | 38,3       | 38,1       | 38,0       | 37,9       | 37,9       | -0,9           | 0,0            |
| <b>Frauen</b>    | 30,1       | 30,0       | 30,1       | 30,0       | 30,2       | 30,1       | 30,2       | 30,2       | 30,3       | 30,3       | 30,3       | 0,2            | 0,0            |
| <b>GTG*</b>      | <b>8,7</b> | <b>8,7</b> | <b>8,7</b> | <b>8,5</b> | <b>8,2</b> | <b>8,2</b> | <b>8,1</b> | <b>7,9</b> | <b>7,7</b> | <b>7,6</b> | <b>7,6</b> | <b>-1,1</b>    | <b>0,0</b>     |

Quelle: Eurostat 2021b und eigene Berechnungen, \*GTG: Gender Time Gap

sogenannte Gender Time Gap (GTG), also der Unterschied in den Arbeitszeiten von Männern und Frauen, langsam aber stetig. Üblicherweise wird die Verringerung der wöchentlichen durchschnittlichen Arbeitszeit mit Hinweis auf den hohen und immer noch steigenden Anteil Teilzeitbeschäftigter, insbesondere unter Frauen zurückgeführt. Tabelle 2 zeigt

Die Betrachtung der durchschnittlichen Arbeitszeiten täuscht eine Stabilität der Arbeitszeiten vor, die dem Geschehen in der Realität nicht gerecht wird (Tabelle 1, Spalte 14): Denn erst die Analyse nach Arbeitszeitformen (hier: Voll- und Teilzeitunter geschlechtervergleichender Perspektive weist auf auffällige Strukturbrüche zwischen 2020 und 2019 hin (Tabelle 2).

<sup>3</sup>Aufgrund der gewählten Frageformulierung ist der Mikrozensus in der Regel zu träge, um auf kurzfristige und zeitlich begrenzte Veränderungen in der Arbeitszeit zu reagieren. Der Mikrozensus fragt nach den "normalerweise geleisteten Arbeitszeiten", folglich würde eine aufgrund

von Kurzarbeit erfolgte kurzfristige und zeitlich begrenzte Arbeitszeitreduzierung mit dieser Frageformulierung nicht abgebildet (Kümmerling/Lazarevic 2016).

Tabelle 2: Die Entwicklung der wöchentlichen Arbeitszeiten (in Stunden) im Zeitverlauf für Männer und Frauen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung

|                     | 2010        | 2011        | 2012        | 2013        | 2014        | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        | 2019        | 2020        | Diff.<br>2020-<br>2010 | Diff.<br>2020-<br>2019 |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------------|------------------------|
| <b>Vollzeit</b>     |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |                        |                        |
| <b>Alle</b>         | 40,6        | 40,7        | 40,7        | 40,6        | 40,5        | 40,5        | 40,4        | 40,3        | 40,2        | 40,2        | 39,9        | -0,7                   | <b>-0,3</b>            |
| <b>Män-<br/>ner</b> | 41,0        | 41,1        | 41,2        | 41,0        | 40,9        | 40,9        | 40,8        | 40,7        | 40,6        | 40,6        | 40,4        | -0,6                   | <b>-0,2</b>            |
| <b>Frauen</b>       | 39,8        | 39,8        | 39,9        | 39,8        | 39,7        | 39,7        | 39,6        | 39,5        | 39,5        | 39,5        | 39,1        | -0,7                   | <b>-0,4</b>            |
| <b>GTG*</b>         | 1,2         | 1,3         | 1,3         | 1,2         | 1,2         | 1,2         | 1,2         | 1,2         | 1,1         | 1,1         | 1,3         | 0,1                    | <b>0,2</b>             |
| <b>Teilzeit</b>     |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |                        |                        |
| <b>Alle</b>         | 18,4        | 18,2        | 18,3        | 18,9        | 19,1        | 19,3        | 19,4        | 19,4        | 19,6        | 19,8        | 20,9        | 2,5                    | <b>1,1</b>             |
| <b>Män-<br/>ner</b> | 17,1        | 16,2        | 16,3        | 16,6        | 16,6        | 16,8        | 16,9        | 16,9        | 17,0        | 17,3        | 19,0        | 1,9                    | <b>1,7</b>             |
| <b>Frauen</b>       | 18,7        | 18,6        | 18,8        | 19,4        | 19,7        | 19,8        | 20,1        | 20,1        | 20,3        | 20,5        | 21,3        | 2,6                    | <b>0,8</b>             |
| <b>GTG*</b>         | <b>-1,6</b> | <b>-2,4</b> | <b>-2,5</b> | <b>-2,8</b> | <b>-3,1</b> | <b>-3,0</b> | <b>-3,2</b> | <b>-3,2</b> | <b>-3,3</b> | <b>-3,2</b> | <b>-2,3</b> | <b>-0,7</b>            | <b>0,9</b>             |

Quelle: Eurostat 2021b und eigene Berechnungen, \*GTG: Gender Time Gap

Im Zeitvergleich wird deutlich, dass Veränderungen der Arbeitszeit im letzten Jahrzehnt eher inkrementellen denn disruptiven Charakter besaßen. Die Veränderungen sind so gering ausgeprägt, dass sie nur in der längerfristigen Entwicklung dargestellt und interpretiert werden können. So haben sich die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten zwischen 2019 und 2020 um 0,3 Stunden verringert - also um eine vergleichsweise geringe Größe. Zieht man aber in Betracht, dass die Veränderung zwischen 2010 und 2020 -0,7 Stunden beträgt und in der gesamten Dekade keine Jahresveränderung höher als um 0,1 Stunden ausfiel, ordnet sich der Wert schon anders ein. Dabei zeigt Tabelle 2 auch, dass die Reduzierung der Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten für Frauen deutlich stärker ausgefallen ist (-0,4 Stunden) als für Männer (-0,2 Stunden).

Auffallend ist auch die deutliche Erhöhung der geleisteten Arbeitszeiten zwischen 2019 und 2020 auf Seiten der Teilzeitbeschäftigten. Der Trend zu längeren Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Frauen ist, wie Tabelle 2 zeigt, bereits ein länger bestehendes Phänomen. Die Veränderung bei den Männern ist dagegen singulär und wahrscheinlich Resultat der veränderten Situation durch die Pandemie. Zwei Erklärungen sind hierfür möglich: Erstens, die Erhöhung kommt durch den Wechsel von Vollzeitbeschäftigten in Teilzeitformen zustande, z.B. um Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben während der Pandemie zu ermöglichen. In einer Studie von Kohlrausch und Zucco (2020) gaben 2,4 Prozent der befragten Männer und 2,5 Prozent der Frauen an, dass ihre vertraglichen Arbeitszeiten aufgrund der Corona-Epidemie reduziert wurden<sup>4</sup>. Dabei ist es plausibel anzunehmen, dass ein Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit eher in "lange" oder "vollzeitnahe"

<sup>4</sup> Zudem gaben 14,3 % der Männer und 14,4 % der Frauen an, sich in Kurarbeit zu befinden, 3,6 % der Männer und 5,4 % der Frauen waren freigestellt, 3,2 % der Männer und 3,9 % der Frauen befanden sich krisenbedingt im Urlaub. Zudem gaben 51,7 % der Männer und 49,5 % der Frauen an, dass sich ihr Arbeitsumfang krisenbedingt nicht verändert habe, 11,7 % der Männer und 11,5 % der Frauen arbeiteten während der Pandemie spürbar weniger und 0,1 % der Männer und 1,1 % der Frauen

befanden sich in Mutterschutz/Elternzeit. Immerhin 13,0 % der Männer und 11,8 % der Frauen berichteten, spürbar länger zu arbeiten als vor der Krise (Kohlrausch/Zucco 2020). Außerdem zeigen sie auf, dass etwas mehr als jede vierte Frau mit Kindern bis zu 14 Jahren, aber nur rund ein Sechstel der befragten Männer angaben, ihre Arbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuungsverpflichtungen reduziert zu haben (S. 8).



Teilzeit erfolgen würde. Zweitens wäre denkbar, dass die Entwicklung durch eine Veränderung der Arbeitszeiten am unteren Rand zustande kommt. Auch hier sind zwei verschiedene Mechanismen denkbar. Erstens, Beschäftigte mit geringen Arbeitszeiten erhöhten aufgrund der Krise ihre Stunden insbesondere in Bereichen der Krankenpflege oder Logistik. Zweitens, die Erhöhung kommt durch die Streichung von Minijobs - z.B. in der Gastronomie - zustande. Laut Auskunft der Bundesagentur für Arbeit sind während der Pandemie 555.000 Minijobs verloren gegangen (Tagesschau 2021). Werden diese nicht durch eine Erhöhung an anderer Stelle kompensiert, führt dies statistisch zu dem zunächst nicht intuitiven Ergebnis, dass sich die durchschnittlichen Arbeitszeiten erhöhen.

Wir nehmen dies zum Anlass, um die Arbeitszeitentwicklung auf Branchenebene genauer zu betrachten. Wir legen dabei den Fokus auf das Geschehen innerhalb der Gruppen der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten und beziehen wiederum die Geschlechterperspektive mit ein.

### Die Pandemie wirkt sich unterschiedlich auf die Arbeitszeitentwicklung in Branchen aus

Tabelle 3 stellt zunächst die Entwicklung der Arbeitszeiten nach Branchen für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte insgesamt und für Männer und Frauen getrennt dar. Deutlich wird, dass das Arbeitszeitgeschehen - wie nach den Erfahrungen des Lockdowns, der sich sehr unterschiedlich auf die Branchen auswirkte, zu erwarten war - uneinheitlich zwischen den Branchen und Geschlechtern ist. Aus der Vogelperspektive lassen sich für die Branchen Grundstück und Wohnungswesen (-1,7 Std.) sowie Handel und Instandhaltung (-0,7 Std.) besonders deutliche Arbeitszeitverkürzungen feststellen. Arbeitszeiterhöhungen dagegen finden sich bei den sonstigen Dienstleistungen (+1,1 Std.), Information und Kommunikation (+0,9 Std.) und kontraintuitiverweise im Gastgewerbe (+0,7 Std.). Dabei ist zu beachten, dass die hinter ähnlichen Entwicklungen stehenden Prozesse und Mechanismen differieren können. So ist die feststellbare Arbeitszeiterhöhung im Gastgewerbe ein rein statistisches Artefakt, das auf den Wegfall der Minijobs zurückzuführen ist, während der Anstieg bei den Arbeitszeiten in der Branche Information und Kommunikation mit großer Wahrscheinlichkeit einem höheren Arbeitsvolumen geschuldet ist. Wie komplex die Arbeitszeitentwicklungen im letzten Jahr tatsächlich waren, wird deutlich,

wenn man die Bewegungen innerhalb der Beschäftigtengruppen Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte im Detail betrachtet (Tabelle 3 bis 5). Das Ausmaß der Veränderungen von 2020 im Vergleich zu 2019 ist im Zeitvergleich ohne Vorbild - auch während der Wirtschaftskrise 2008/09 fielen die Arbeitszeitsprünge moderater aus (Eurostat 2021b – siehe generell bezüglich Einschränkungen der Vergleichbarkeit Kümmerling/Lazarevic 2016).

Tabelle 3 stellt die durchschnittlichen Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte insgesamt und für Männer und Frauen getrennt in Abhängigkeit der Branchenzugehörigkeit für die Jahre 2019 und 2020 dar. Aus Gründen der Übersichtlichkeit haben wir uns entschieden, bei den Branchenanalysen den Fokus allein auf die Veränderung durch die Corona-Krise zu legen. Auf den ersten Blick fallen die branchenspezifischen Veränderungen moderat aus: Stärkere Arbeitszeitverkürzungen lassen sich – im Gegensatz zur Betrachtung insgesamt – v.a. im Gastgewerbe (-1,0 Std.), Kunst und Unterhaltung (-0,6 Std.) sowie den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (-0,6 Stunden) beobachten. Der Geschlechtervergleich macht zudem deutlich, dass sich die Arbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Frauen stärker verringert hat, als die ihrer männlichen Kollegen. Besonders stark fällt die Diskrepanz in der Branche Wasserversorgung aus: Hier haben sich die Arbeitszeiten der männlichen Vollzeitbeschäftigten während der Pandemie erhöht (+0,6 Std.) und die der Frauen substantiell (-1,4 Std.) verringert. Auch bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und Handel, Reparatur, Instandhaltung fällt der Geschlechterunterschied mit 0,5 Std. sehr deutlich aus. Ein gegenläufiges Muster lässt sich in der Branche Kunst / Unterhaltung feststellen: Hier sind die Arbeitszeiten der Männer deutlich stärker als die der Frauen gesunken (-0,7 Std.).

Während sich die Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten im ersten Jahr der Pandemie verringert haben, haben sich im gleichen Zeitraum substantielle Erhöhungen der durchschnittlichen Arbeitszeiten auf Seiten der Teilzeitbeschäftigten ergeben. Tabelle 5 zeigt, dass in neun der 17 von uns untersuchten Branchen deutliche Arbeitszeiterhöhungen von einer Stunde oder mehr zu verzeichnen sind. In nur einer Branche (Wohnungswesen) sind die Arbeitszeiten im Zweijahresvergleich (geringfügig) gesunken. In fast allen Branchen sind die Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Männer stärker gestiegen als die der Frauen; das gilt vor allem für das Verarbeitende Gewerbe, den Öffentlichen Dienst und die freiberufl-

chen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Dagegen sind wiederum die Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Frauen im Gastgewerbe<sup>5</sup> und in der Informations- und Kommunikationsbranche stärker als die der Männer gestiegen. Ein Trend zu längerer Teilzeit war seit der Wirtschaftskrise 2008/2009 vor allem bei teilzeitbeschäftigten

Frauen und Müttern festzustellen (Kümmerling/Haipeter 2021), allerdings erfolgte die Entwicklung inkrementell, während die hier dargestellten Veränderungen eher disruptive Züge tragen. Es wird zu beobachten sein, wie nachhaltig die hier skizzierten Veränderungen sein werden und wie nachhaltig sie das Geschlechterverhältnis beeinflussen werden.

Tabelle 3: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten von teil- und vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern vor und während der Pandemie nach Branchenzugehörigkeit\* (in Stunden)

|   | Insgesamt |      | Männer |      | Frauen |      | Differenz 2020-2019 |        |        |
|---|-----------|------|--------|------|--------|------|---------------------|--------|--------|
|   | 2019      | 2020 | 2019   | 2020 | 2019   | 2020 | Insgesamt           | Männer | Frauen |
| <b>Alle Wirtschaftszweige</b>                                   | 34,2      | 34,3 | 37,9   | 37,9 | 30,3   | 30,3 | 0,1                 | 0,0    | 0,0    |
| <b>Verarbeitendes Gewerbe</b>                                   | 37,2      | 37,2 | 38,8   | 38,7 | 32,9   | 32,9 | 0,0                 | -0,1   | 0,0    |
| <b>Energieversorgung</b>  | 38,0      | 38,0 | 39,3   | 39,2 | 34,7   | 34,9 | 0,0                 | -0,1   | 0,2    |
| <b>Wasserversorgung</b>   | 38,2      | 38,6 | 39,6   | 40,0 | 32,3   | 33,1 | 0,4                 | 0,4    | 0,8    |
| <b>Baugewerbe/Bau</b>   | 37,4      | 37,6 | 39,1   | 39,3 | 28,9   | 29,4 | 0,2                 | 0,2    | 0,5    |
| <b>Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen</b> | 32,9      | 32,2 | 37,3   | 36,8 | 28,6   | 28,3 | -0,7                | -0,5   | -0,3   |
| <b>Verkehr und Lagerei</b>                                      | 36,9      | 36,7 | 38,6   | 38,5 | 31,9   | 31,6 | -0,2                | -0,1   | -0,3   |
| <b>Gastgewerbe/Beherbergung</b>                                 | 28,3      | 29,0 | 31,5   | 32,0 | 25,9   | 26,7 | 0,7                 | 0,5    | 0,8    |
| <b>Information und Kommunikation</b>                            | 35,6      | 36,5 | 37,6   | 38,2 | 31,7   | 32,7 | 0,9                 | 0,6    | 1,0    |
| <b>Finanzdienstleistung</b>                                     | 35,6      | 35,3 | 39,8   | 39,5 | 32,1   | 31,9 | -0,3                | -0,3   | -0,2   |
| <b>Grundstücks-/Wohnungswesen</b>                               | 33,7      | 32,0 | 36,8   | 36,0 | 30,8   | 28,8 | -1,7                | -0,8   | -2,0   |
| <b>Freiberuf., wiss., technische Dienstleistungen</b>           | 35,0      | 34,5 | 38,6   | 38,3 | 31,9   | 31,5 | -0,5                | -0,3   | -0,4   |
| <b>Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen</b>                | 30,6      | 30,1 | 35,5   | 35,4 | 26,1   | 25,2 | -0,5                | -0,1   | -0,9   |
| <b>Öffentliche Verwaltung</b>                                   | 36,9      | 36,8 | 39,8   | 40,0 | 34,1   | 33,9 | -0,1                | 0,2    | -0,2   |
| <b>Erziehung und Unterricht*</b>                                |           |      |        |      |        |      |                     |        |        |
| <b>Gesundheits- und Sozialwesen</b>                             | 32,0      | 31,7 | 36,6   | 36,4 | 30,7   | 30,4 | -0,3                | -0,2   | -0,3   |
| <b>Kunst, Unterhaltung und Erholung</b>                         | 29,6      | 30,0 | 32,3   | 32,3 | 27,2   | 27,8 | 0,4                 | 0,0    | 0,6    |
| <b>Sonstige Dienstleistungen</b>                                | 30,6      | 31,7 | 35,1   | 36,0 | 28,4   | 28,1 | 1,1                 | 0,9    | -0,3   |

Quelle: Eurostat (2021b) und eigene Berechnungen, \*aufgrund inplausibler Werte wird auf die Darstellung der Arbeitszeiten der Branche Erziehung und Unterricht verzichtet.

<sup>5</sup> Was die These des statistischen Artefakts stützt.



Tabelle 4: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern vor und während der Pandemie nach Branchenzugehörigkeit\* (in Stunden)

|   | Insgesamt |      | Männer |      | Frauen |      | Differenz 2020-2019 |        |        |
|---|-----------|------|--------|------|--------|------|---------------------|--------|--------|
|   | 2019      | 2020 | 2019   | 2020 | 2019   | 2020 | Insgesamt           | Männer | Frauen |
| <b>Alle Wirtschaftszweige</b>                                   | 40,2      | 39,9 | 40,6   | 40,4 | 39,5   | 39,1 | -0,3                | -0,2   | -0,4   |
| <b>Verarbeitendes Gewerbe</b>                                   | 39,6      | 39,4 | 39,7   | 39,5 | 39,1   | 38,8 | -0,2                | -0,2   | -0,3   |
| <b>Energieversorgung</b>  | 40,0      | 39,9 | 40,1   | 40,1 | 39,3   | 39,3 | -0,1                | 0,0    | 0,0    |
| <b>Wasserversorgung</b>   | 40,9      | 41,1 | 41,0   | 41,6 | 39,8   | 38,4 | 0,2                 | 0,6    | -1,4   |
| <b>Baugewerbe/Bau</b>   | 40,5      | 40,4 | 40,6   | 40,5 | 39,5   | 39,2 | -0,1                | -0,1   | -0,3   |
| <b>Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen</b> | 40,1      | 39,9 | 40,6   | 40,6 | 39,3   | 38,8 | -0,2                | 0,0    | -0,5   |
| <b>Verkehr und Lagerei</b>                                      | 41,3      | 40,9 | 41,6   | 41,3 | 40,0   | 39,2 | -0,4                | -0,3   | -0,8   |
| <b>Gastgewerbe/Beherbergung</b>                                 | 40,9      | 39,9 | 41,4   | 40,3 | 40,3   | 39,3 | -1,0                | -1,1   | -1,0   |
| <b>Information und Kommunikation</b>                            | 40,8      | 40,6 | 40,9   | 40,8 | 40,2   | 39,9 | -0,2                | -0,1   | -0,3   |
| <b>Finanzdienstleistung</b>                                     | 40,4      | 40,2 | 41,0   | 40,8 | 39,5   | 39,3 | -0,2                | -0,2   | -0,2   |
| <b>Grundstücks-/Wohnungswesen</b>                               | 40,3      | 40,2 | 40,9   | 40,9 | 39,4   | 39,3 | -0,1                | 0,0    | -0,1   |
| <b>Freiberuf., wiss., technische Dienstleistungen</b>           | 41,1      | 40,8 | 41,7   | 41,5 | 40,2   | 39,9 | -0,3                | -0,2   | -0,3   |
| <b>Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen</b>                | 40,5      | 39,9 | 41,1   | 40,6 | 39,5   | 38,5 | -0,6                | -0,5   | -1,0   |
| <b>Öffentliche Verwaltung</b>                                   | 40,3      | 40,4 | 40,7   | 40,9 | 39,7   | 39,7 | 0,1                 | 0,2    | 0,0    |
| <b>Erziehung und Unterricht*</b>                                |           |      |        |      |        |      |                     |        |        |
| <b>Gesundheits- und Sozialwesen</b>                             | 39,7      | 39,5 | 40,9   | 41,0 | 39,1   | 38,9 | -0,2                | 0,1    | -0,2   |
| <b>Kunst, Unterhaltung und Erholung</b>                         | 40,4      | 39,8 | 40,9   | 40,0 | 39,8   | 39,6 | -0,6                | -0,9   | -0,2   |
| <b>Sonstige Dienstleistungen</b>                                | 40,3      | 40,0 | 41,4   | 40,7 | 39,4   | 38,9 | -0,3                | -0,7   | -0,5   |

Quelle: Eurostat (2021b) und eigene Berechnungen, \*aufgrund inplausibler Werte wird auf die Darstellung der Arbeitszeiten der Branche Erziehung und Unterricht verzichtet.

Die aktuelle Forschung ist zwiespältig in der Bewertung der Folgen der Corona-Krise für die Arbeitsteilung der Geschlechter. Insbesondere Allmendinger (2020) und Kohlrausch und Zucco (2020) schlussfolgern auf Basis ihrer Auswertungen, dass die Entwicklungen zumindest teilweise eine Re-Traditionalisierung

der Arbeitsteilung implizieren. Zinn et al. (2020) stellen zwar fest, dass Frauen weiterhin die Hauptlast bei der Kinderbetreuung übernommen haben, aber „die Kinderbetreuungszeiten der Väter während des Lockdowns im Vergleich zum Vorjahr überproportional stark zugenommen“ haben (Zinn et al 2020, S. 6).

Zu vergleichbaren Ergebnissen kommen auch Globisch und Osiander (2020) auf Basis des HOPP (Hochfrequentes Online-Personen-Panel "Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona") des IAB. Zucco und Lott (2021) zeigen in ihren Analysen uneinheitliche Befunde auf: Auf der einen Seite stellen sie fest, dass der Gender Time Gap sich auch im November 2020, als sämtliche Kinderbetreuungseinrichtungen

wieder geöffnet waren, noch nicht wieder auf dem Niveau vor Eintritt der Covid-19-Pandemie befand. Auf der anderen Seite kommen sie zu dem Schluss, dass es „ein Modernisierungspotenzial bei der partnerschaftlichen Arbeitsteilung gibt, das durch Homeoffice und kürzere Arbeitszeiten von Vätern befördert werden kann, wenn diese Arrangements in den Betrieben verbreitet und akzeptiert sind“ (S. 22).

Tabelle 5: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern vor und während der Pandemie nach Branchenzugehörigkeit\* (in Stunden)

|   | Insgesamt |      | Männer |      | Frauen |      | Differenz 2020-2019 |        |        |
|---|-----------|------|--------|------|--------|------|---------------------|--------|--------|
|   | 2019      | 2020 | 2019   | 2020 | 2019   | 2020 | Insgesamt           | Männer | Frauen |
| <b>Alle Wirtschaftszweige</b>                                   | 19,8      | 20,9 | 17,3   | 19,0 | 20,5   | 21,3 | 1,1                 | 1,7    | 0,8    |
| <b>Verarbeitendes Gewerbe</b>                                   | 20,1      | 21,3 | 17,5   | 19,9 | 20,9   | 21,8 | 1,2                 | 2,4    | 0,9    |
| <b>Energieversorgung</b>  | 23,6      | 24,6 | 20,1   | k.A. | 24,8   | 25,3 | 1,0                 | k.A.   | 0,5    |
| <b>Wasserversorgung</b>   | 19,9      | 20,0 | 17,3   | k.A. | 21,5   | k.A. | 0,1                 | k.A.   | k.A.   |
| <b>Baugewerbe/Bau</b>   | 17,6      | 19,2 | 16,3   | 18,9 | 18,4   | 19,5 | 1,6                 | 2,6    | 1,1    |
| <b>Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen</b> | 19,4      | 19,9 | 16,3   | 16,8 | 20,1   | 20,6 | 0,5                 | 0,5    | 0,5    |
| <b>Verkehr und Lagerei</b>                                      | 18,9      | 19,8 | 17,7   | 18,6 | 20,0   | 20,8 | 0,9                 | 0,9    | 0,8    |
| <b>Gastgewerbe/Beherbergung</b>                                 | 16,1      | 17,2 | 15,3   | 15,9 | 16,5   | 17,8 | 1,1                 | 0,6    | 1,3    |
| <b>Information und Kommunikation</b>                            | 18,1      | 19,8 | 16,8   | 18,3 | 19,0   | 20,9 | 1,7                 | 1,5    | 1,9    |
| <b>Finanzdienstleistung</b>                                     | 22,7      | 23,3 | 21,9   | 23,1 | 22,8   | 23,3 | 0,6                 | 1,2    | 0,5    |
| <b>Grundstücks-/Wohnungswesen</b>                               | 17,9      | 17,7 | 15,2   | k.A. | 18,9   | 18,7 | -0,2                | k.A.   | -0,2   |
| <b>Freiberuf., wiss., technische Dienstleistungen</b>           | 20,0      | 21,3 | 17,1   | 20,8 | 20,7   | 21,5 | 1,3                 | 3,7    | 0,8    |
| <b>Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen</b>                | 16,8      | 17,4 | 15,5   | 17,0 | 17,2   | 17,6 | 0,6                 | 1,5    | 0,4    |
| <b>Öffentliche Verwaltung</b>                                   | 24,3      | 25,6 | 22,8   | 26,2 | 24,5   | 25,5 | 1,3                 | 3,4    | 1,0    |
| <b>Erziehung und Unterricht*</b>                                |           |      |        |      |        |      |                     |        |        |
| <b>Gesundheits- und Sozialwesen</b>                             | 22,3      | 22,6 | 21,6   | 22,4 | 22,4   | 22,6 | 0,3                 | 0,8    | 0,2    |
| <b>Kunst, Unterhaltung und Erholung</b>                         | 15,9      | 17,3 | 14,5   | 15,8 | 16,6   | 18,1 | 1,4                 | 1,3    | 1,5    |
| <b>Sonstige Dienstleistungen</b>                                | 18,8      | 19,2 | 16,1   | 17,1 | 19,5   | 19,7 | 0,4                 | 1,0    | 0,2    |

Quelle: Eurostat (2021b) und eigene Berechnungen, \*aufgrund inplausibler Werte wird auf die Darstellung der Arbeitszeiten der Branche Erziehung und Unterricht verzichtet.

#### 4 Die Relevanz flexibler Arbeitszeiten als Bewältigungsstrategie während der Krise: Eine Annäherung

Es kann davon ausgegangen werden, dass die verschiedenen skizzierten betrieblichen und individuellen Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung allein als arbeitszeitbezogene Maßnahme nicht ausreichend waren (und sind), um die Herausforderungen der Pandemie für die Arbeitswelt zu bewältigen. Die Natur der durch die Covid-19 Pandemie erfolgten Krise, die Kontaktvermeidung zur *Conditio sine qua non* erhoben hat, die Tatsache, dass aufgrund von wiederholten Schul- und Kitaschließungen Normalarbeitszeiten nicht immer möglich waren, haben von den Beschäftigten (und auch Arbeitgebern) sehr viel Flexibilität verlangt. Dies betraf nicht nur den Ort, sondern auch die Lage der Arbeitszeit. Während verschiedene Publikationen sich umfassend sowohl mit der Verbreitung als auch den Auswirkungen des Arbeitens im Homeoffice beschäftigt haben (z.B. Bellmann et al. 2020b, Frodermann et al. 2021), ist die Datenlage zur Nutzung, Akzeptanz und den Effekten von flexiblen Arbeitszeiten während der Pandemie vergleichsweise unerforscht. Zwar wurden zur Bewältigung der Pandemie kurzfristig die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zur Tageshöchst Arbeitszeit und der Ruhezeit für einige Branchen gelockert; dies betraf aber v.a. Branchen des Gesundheitswesens, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern.

Auch wenn wir das Ausmaß der von den Beschäftigten gezeigten und in diesem Zusammenhang v.a. geleisteten Flexibilität nicht quantifizieren können, so gibt es einige Hinweise darauf. So zeigen Frodermann et al. (2020) auf Basis des bereits zitierten LPP aus dem Frühjahr 2020, dass mehr als die Hälfte der Frauen (53,3 Prozent) und mehr als ein Drittel der Männer (37,8 Prozent) mit Betreuungsverpflichtungen während der Pandemie zu anderen Zeiten als üblicherweise gearbeitet haben. Bei den Beschäftigten ohne Betreuungsaufgaben waren es immerhin noch rund jede fünfte Frau und rund 17 Prozent der Männer. Zudem verzichteten einige Arbeitgeber während der Krise auf die Aufzeichnung der Arbeitszeiten (teils, weil die technischen Möglichkeiten zur Erfassung der Arbeitszeiten von zu Hause aus Arbeit-

tender nicht gegeben waren, teils, so ist anzunehmen, aus Pragmatismus). Vor diesem Hintergrund ist es sicherlich eine Schwachstelle der aktuellen Forschung, dass der Rolle der Arbeitszeitflexibilität und dem Spielraum bei der individuellen Arbeitszeitgestaltung, der den Beschäftigten gewährt oder eben nicht gewährt wurde, keine oder nur kaum Aufmerksamkeit gewidmet wurde. Auch hier bietet sich ein Vergleich mit der Wirtschaftskrise 2008/09 an: während sich damals die Forschung vor allem auf die wichtige und essentielle Rolle der Kurzarbeit konzentrierte, wurde die Analyse der Bedeutung anderer Formen arbeitszeitbezogener Flexibilität vernachlässigt (Kümmerling/Lehndorff 2014) und damit auch die Möglichkeit von den gemachten Erfahrungen zu profitieren und sich auf die Zukunft vorzubereiten. Denn ein Ergebnis der Analyse von Kümmerling und Lehndorff (2014) war, dass „in times of crisis, firms resorted first and foremost to flexibility instruments that had already been in their existing ‘tool kit’ in the pre-crisis year. That is, the importance and nature of working time measures taken in the crisis obviously depend fundamentally on each firm’s established approaches to personnel flexibility in general, and working time practices in particular, with which they have become familiar under normal business conditions“ (S. v.).

Obwohl flexible Arbeitszeiten bereits seit längerem in der Diskussion sind (z.B. Seifert 2005) und Studienergebnisse immer wieder zeigen, dass sich sowohl (zukünftige) Beschäftigte als auch Betriebe flexiblere Arbeitszeiten wünschen (z.B. IG-Metall 2017, Geisel 2014), werden Flexibilitätskonzepte in den großen repräsentativen Beschäftigten- und Haushaltssurveys, insbesondere in Relation zu der Relevanz für die heutige und zukünftige Arbeitswelt, zu selten und vor allem zu undifferenziert erfasst. So werden im Mikrozensus standardmäßig keine Fragen zur Arbeitszeitflexibilität gestellt und im Sozio-oekonomische Panel werden zwar regelmäßig, (mittlerweile auch jährlich) allgemeine Arbeitszeitregelungen der Arbeitnehmer\*innen erfasst, ohne aber dass diesbezüglich weitere inhaltliche Details Betrachtung finden. Insbesondere wird in den gängigen Surveys zu wenig zwischen arbeitgeber- und arbeitnehmerorientierten Flexibilitätsinstrumenten und Ausgleichszeiten differenziert<sup>6</sup>(Munz 2006, Kümmerling/Haipeter 2021).

<sup>6</sup> Wenn im Folgenden von Arbeitszeitsouveränität die Rede ist, ist hierbei immer arbeitnehmerorientierte Arbeitszeitflexibilität gemeint.

Es gibt allerdings auch einzelne Befragungen, welche Arbeitszeitflexibilität vergleichsweise dezidiert erfassen. Für den vorliegenden Zweck, das Ausmaß flexibler Arbeitszeitmodelle vor der Corona-Pandemie und somit die Basis, auf die Unternehmen in der Krise zurückgreifen konnten, näher zu beleuchten, nutzen wir deshalb ein ad-hoc-Modul des Labour Force Surveys aus dem Jahr 2019<sup>7</sup> und greifen zudem auf die seit 2015 im zweijährlichen Abstand erhobene BAuA-Arbeitszeitbefragung zurück. Diese adressiert die arbeitgeber- und arbeitnehmerorientierte Arbeitszeitflexibilität und die diesbezüglichen Bedürfnisse von Arbeitnehmer\*innen und liefert einen Eindruck von der Verbreitung von Arbeitszeitflexibilität vor Eintreten der Krise. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung legt ihrer Erhebung eine andere Grundgesamtheit<sup>8</sup> als das SOEP und der Mikrozensus zugrunde und ermöglicht aktuell noch keine Abbildung langer Zeitreihen. Dennoch liefert sie wichtige Erkenntnisse, wie im Folgenden gezeigt werden soll.

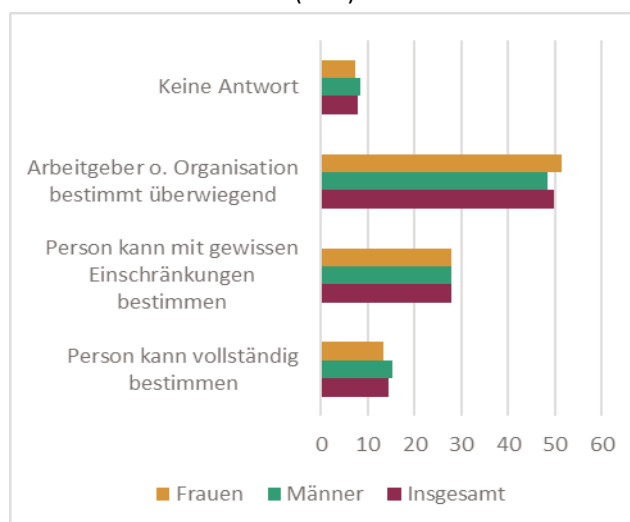
### Flexible Arbeitszeiten in Deutschland – die Lage vor Corona

Wie dargestellt, hat es die empirische Forschung bislang weitestgehend versäumt, der Frage nach der Rolle von Arbeitszeitflexibilität für die Bewältigung der aktuellen Krise in ausreichendem Umfang nachzugehen. Für die folgende Darstellung machen wir uns die These von Kümmerling und Lehndorff zu eigen und gehen davon aus, dass Betriebe und Beschäftigte auch in Krisenzeiten flexibler reagieren können, wenn sie bereits zu „normalen“ Zeiten Erfahrungen mit Flexibilitätsinstrumenten hatten (Kümmerling/Lehndorff 2014, s.o.). Gestützt wird unsere Annahme durch die Studie von Frodermann et al. (2021), die zeigen konnten, dass die Umstellung auf das Arbeiten im Homeoffice denjenigen leichter fiel, die vor der Krise bereits Erfahrungen damit gemacht hatten.

Die Analysen zum Ausmaß vorhandener Arbeitszeitsouveränität bei abhängig Beschäftigten zeigen, dass Arbeitszeiten rund jedes zweiten Beschäftigten überwiegend durch den Arbeitgeber vorgegeben

wurden, in knapp 28 % der Fälle konnten die Beschäftigten mit gewissen Einschränkungen selbst über ihre Arbeitszeiten entscheiden; immerhin etwa 14 % der befragten abhängig Beschäftigten gaben an, ihre Arbeitszeiten vollständig selbst bestimmen zu können (Abbildung 1).

Abbildung 1: Arbeitnehmer\*innen nach Flexibilität der Arbeitszeitregelung insgesamt und nach Geschlecht (in %)



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Eurostat 2021c, ad-hoc-Modul des Labour Force Survey 2019

Dabei berichten Männer im Vergleich zu Frauen häufiger, selbst über einen hohen Grad an Arbeitszeitsouveränität zu verfügen, während Frauen eher als Männer angeben, ihre Arbeitszeiten würden überwiegend vom Arbeitgeber bestimmt. Die Geschlechterunterschiede bei der Arbeitszeitsouveränität sind aller Wahrscheinlichkeit nach auf unterschiedliche Branchenzugehörigkeiten und berufliche Positionen<sup>9</sup> zurückzuführen. Vor dem Hintergrund der öffentlichen Debatten, die Arbeitszeitsouveränität als eine wichtige Determinante für eine stärkere (vollzeitnahe) Einbindung von Frauen in das Erwerbsleben verstehen, sind sie doch bemerkenswert, da sie die Diskrepanz zwischen der vorliegenden Notwendigkeit einer höheren Arbeitszeitflexibilität und einer eingeschränkten praktischen Umsetzbarkeit für Frauen aufzeigen und den damit verbundenen Handlungsbedarf verdeutlichen: Während es vor allem Frauen sind, die im Zuge der Gleichstellung von einer höheren Arbeitszeitsouveränität profitieren

<sup>7</sup> Abweichend zu den bisherigen Analyseergebnissen auf Basis des Labour Force Surveys beziehen sich die dargestellten Ergebnisse zur Arbeitszeitflexibilität auf Arbeitnehmer im Alter von 20 bis 64 Jahren.

<sup>8</sup> Die BAuA-Arbeitszeitbefragung unterscheidet sich bezüglich ihrer Grundgesamtheit von SOEP und Mikrozensus/Labour Force Survey. Während im SOEP und im Mikrozensus beispielsweise Personen als Er-

werbstätige berücksichtigt werden, die mindestens eine Stunde pro Woche arbeiten, ist dies in der BAuA-Arbeitszeitbefragung erst der Fall bei einem Wochenstundenumfang von mindestens zehn Stunden (Häring et al. 2020, European Union 2020, Statistisches Bundesamt 2019).

<sup>9</sup> Unter den Stichworten „Horizontale und vertikale Segregation“ ist das Phänomen eingehend beschrieben (vgl. z.B. Leitner 2001).

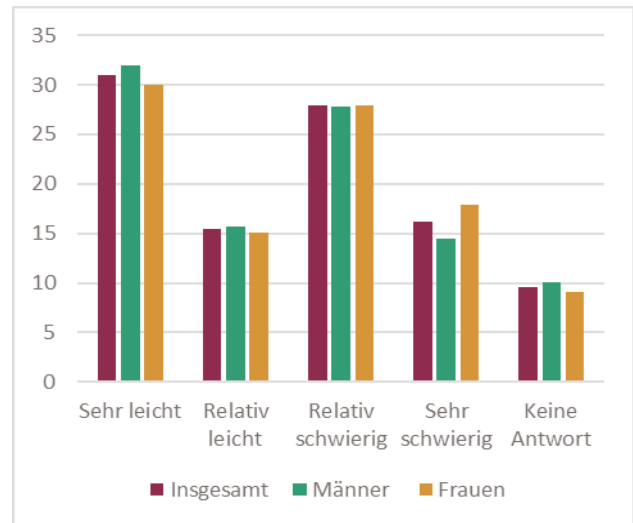
müssten, um beispielsweise eine Ausweitung der Arbeitszeit realisieren zu können, sind es vor allem Männer, die in Wirtschaftszweigen bzw. Berufen und in beruflichen Positionen beschäftigt sind, die Arbeitszeitflexibilität nutzen.

Die Resultate der BAuA-Arbeitszeitbefragung aus dem Jahr 2017 entsprechen denen des Labour Force Surveys: fast zwei Drittel der abhängig Beschäftigten (64,7 %) hatten einen festen Arbeitsbeginn und mehr als die Hälfte (53,4 %) eine feste Zeit für das Arbeitsende. 43,8 % der Beschäftigten arbeiteten mit einer Gleitzeitregelung, 67 % der Beschäftigten war hierbei eine Kernarbeitszeit vorgeschrieben. Der Anteil der Frauen mit festem Arbeitsbeginn und -ende war höher als der der Männer. Zudem profitierten mehr Männer als Frauen von dem arbeitnehmerorientierten flexiblen Arbeitszeitarrangement der Gleitzeitregelung.

In anderen Bereichen zeigte sich eine vergleichsweise höhere Flexibilität: Hinsichtlich einer selbstbestimmten flexiblen Arbeitszeitgestaltung am Beispiel der Möglichkeit, sich kurzfristig ein bis zwei Tage freinehmen zu können, war es nach Angaben des Labour Force Surveys immerhin für etwa 46 % der Arbeitnehmer\*innen relativ oder sehr leicht sich kurzfristig ein bis zwei Urlaubstage zu nehmen. Für fast 44 % gestaltete sich dies allerdings relativ bzw. sehr schwierig<sup>10</sup>. Im Geschlechtervergleich zeigt sich, dass Frauen zu einem größeren Anteil von Schwierigkeiten berichteten (Abb. 2).

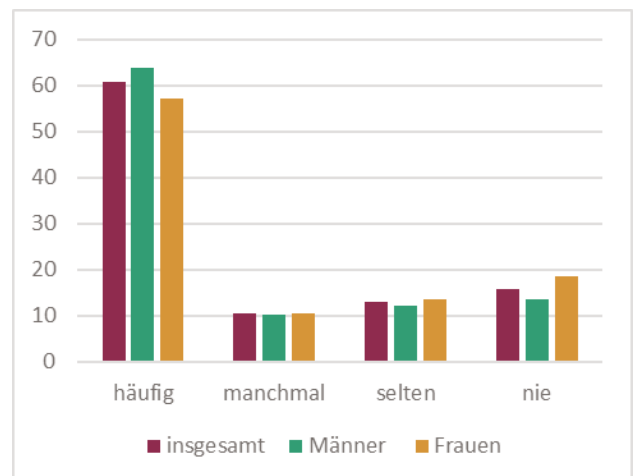
Ein weiteres Beispiel für eine selbstbestimmte flexible Arbeitszeitgestaltung stellt die Freiheit dar, selbst über den Zeitpunkt von Pausen zu entscheiden. Im Rahmen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 gaben rund 61 % der abhängig Beschäftigten an, häufig selbst entscheiden zu können, wann sie Pause machen möchten. Bei 15,9 % war dies nie der Fall. In der geschlechtervergleichenden Perspektive (Abb. 3) fällt auf, dass innerhalb der Kategorien „manchmal“ und „selten“ die Unterschiede relativ gering ausfallen, während diese in den Randbereichen stärker ausgeprägt sind. So sind es häufiger Frauen, die nie über den Zeitpunkt der Pausen entscheiden können und Männer, die zu einem größeren Anteil häufiger über den Zeitpunkt bestimmen können.

Abbildung 2: Schwierigkeit sich kurzfristig ein oder zwei Tage Urlaub zu nehmen insgesamt und nach Geschlecht (in %)



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Eurostat 2021d, ad-hoc-Modul des Labour Force Survey 2019

Abbildung 3: Eigene Entscheidung über den Zeitpunkt der Pausen insgesamt und nach Geschlecht (in %)



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017

Sowohl die Möglichkeit, sich kurzfristig Urlaub nehmen zu können als auch selbstständig über den Zeitpunkt von Pausen entscheiden zu können, ist insbesondere mit Blick auf kurzfristig auftretende familiäre und private Verpflichtungen notwendig, um eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erzielen zu können – ein Erfordernis, das in Zeiten der Corona-Pandemie besonders häufig zum Tragen kam.

<sup>10</sup> Der vergleichsweise hohe Anteil der abhängig Beschäftigten, die in diesem Zusammenhang keine Antwort abgegeben haben, ist darauf zurückzuführen, dass die Fragen des Ad-hoc-Moduls im Fragebogen als

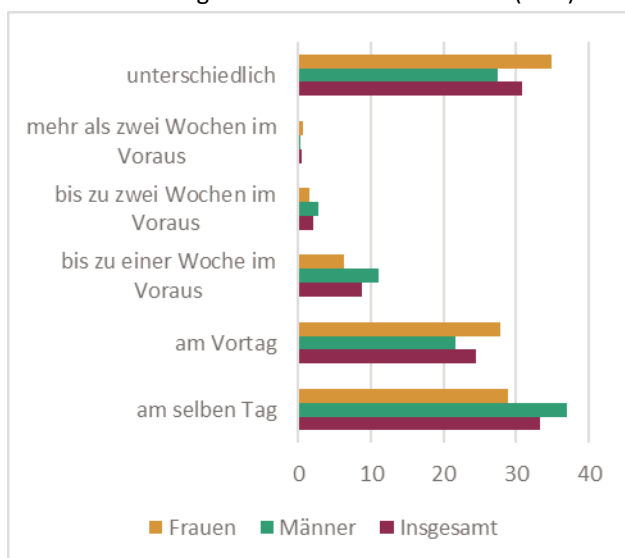
freiwillig zu beantwortende Fragen gekennzeichnet sind (European Union 2020).



Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit und die selbstbestimmte Festlegung von Pausen oder Urlaubszeiten stellen arbeitnehmerorientierte Flexibilitätsoptionen dar, die dazu beitragen, die sogenannte Work-Life-Balance von Beschäftigten zu fördern. An der Auftragslage orientierte Arbeitszeitkonten, die auch kurzfristige Arbeitszeitänderungen implizieren, stellen dagegen arbeitgeberorientierte Flexibilitätsoptionen dar. Immerhin 13,8 % der abhängig Beschäftigten waren häufig von Änderungen der Arbeitszeiten betroffen; von diesen gaben wiederum mehr als die Hälfte (58,7 %) an, sich hiervon belastet zu fühlen. In der geschlechtervergleichenden Perspektive zeigt sich, dass Frauen dies häufiger als Belastung empfanden (Männer: 46,6 % und Frauen: 53,4 %).

Ein Großteil der Befragten erfuhr von einer Arbeitszeitänderung zudem nur kurzfristig. So wurde diese bei einem Drittel (33,3 %) erst am selben Tag und bei fast einem Viertel (24,4 %) am Vortag angekündigt. Bei 30,8 % der Beschäftigten ist es unklar, ob solche kurzfristigen Änderungen vorkamen, da sie angegeben hatten, dass der Zeitpunkt der Ankündigung unterschiedlich erfolgte. In Abbildung 4 sind die Unterschiede insgesamt und nach Geschlecht dargestellt:

Abbildung 4: Ankündigung von Arbeitszeitänderungen insgesamt und nach Geschlecht (in %)



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017

Im Kontrast hierzu steht, dass verlässliche Arbeitszeiten für mehr als drei Viertel der abhängig Beschäftigten sehr wichtig bzw. wichtig (75,7 %) waren. Nur 5,5 % hingegen hielten dies für unwichtig. Für Frauen waren verlässliche Arbeitszeiten dabei noch wichtiger als für Männer.

Immerhin gelang es der Mehrheit der abhängig Beschäftigten, bei der Arbeitszeitplanung auf private wie auch familiäre Interessen Rücksicht zu nehmen. Während etwa ein Viertel der abhängig Beschäftigten (25,5 %) bei der Aussage „Es gelingt mir, bei der Arbeitszeitplanung auf meine familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen.“ angab, dass dies nur in mittlerem Maße zutrifft, traf dies nur für 15,5 % nicht bzw. überhaupt nicht zu. Der Anteil der Männer, bei denen dies nicht zutraf, war vergleichsweise höher als der der Frauen: Frauen scheint es also insgesamt besser als Männern zu gelingen bei der Arbeitszeitplanung auf Privates Rücksicht zu nehmen. Dies steht im Einklang mit den Befunden zur Wichtigkeit verlässlicher Arbeitszeiten und wird auch darauf zurückzuführen sein, dass es für Frauen aufgrund der stärkeren Einbindung in Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben (vgl. u.a. Hobler et al. 2017) zwingend notwendig ist, eine Rücksichtnahme bei der Arbeitszeitplanung zu erzielen.

## 5 Fazit

Die Pandemie hat in den letzten anderthalb Jahren das Arbeits- und Privatleben vor beispiellose Herausforderungen gestellt. Insbesondere (aber nicht nur) während der Phasen der verschiedenen Lockdowns war die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Verpflichtungen deutlich erschwert. Während auf der einen Seite aufgrund von Geschäftsschließungen und Einbruch der Auftragslage viele Beschäftigte in Kurzarbeit gehen mussten, andere sich aus Gründen des Infektionsschutzes (vorwiegend) im Homeoffice befanden, sah sich die Gruppe der Beschäftigten mit Sorgeverpflichtungen mit der Tatsache konfrontiert, dass sich Kinderbetreuung oder Homeschooling eben nicht ohne Weiteres mit Erwerbstätigkeit kombinieren lassen – auch nicht im Homeoffice. Die Forschung hat früh die Gefahr einer Re-Traditionalisierung von Geschlechterverhältnissen aufgezeigt (Allmendinger 2020, Kohlrausch und Zucco 2020). Denn, in den Phasen der harten Lockdowns waren es vor allem Frauen, die ihre Arbeitszeiten reduziert haben, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang machen Bujard et al. (2020) in ihrer Analyse allerdings darauf aufmerksam, dass die familiäre Aufgabenverteilung auch vor Eintreten der Pandemie weitgehend traditionell war und weisen darauf hin, dass der Zeitanteil von Vätern an der Familienarbeit während der Pandemie gestiegen sei (S. 52).



Dabei bezogen sich die vorhandenen Daten bislang immer nur auf Momentaufnahmen des letzten Jahres. Erst mit den aktuellen Veröffentlichungen von Eurostat ist es möglich, die geschlechts- und branchenspezifischen Effekte der Pandemie auf die Arbeitszeiten aus einer breiteren Perspektive nachzuzeichnen. Unsere Analysen bestätigen im Wesentlichen die Befunde der verschiedenen coronabezogenen Surveys, zeichnen aber noch ein dramatischeres Bild des Arbeitszeitgeschehens: denn die Arbeitszeitreduzierungen des letzten Jahres sind im Zeitvergleich extrem ungewöhnlich und fielen selbst während der Wirtschaftskrise 2008/2009 geringer aus. Unklar bleibt bislang die genaue Rolle, die Arbeitszeitflexibilität bei der Bewältigung der Krise gespielt hat. Anzunehmen ist, dass der Anteil nicht unerheblich war. Dafür sprechen auch aktuelle Ergebnisse des IAB (Frodermann et al. 2021), die aufzeigen, dass viele Beschäftigte, insbesondere Eltern und hier vor allem Mütter, ihre Arbeitszeiten auf das Wochenende oder in den Abend verlagert haben (2021). Offen bleibt die Frage nach der Regelungstiefe. Wie Haipeter und Kümmerling ausführen, ist es "plausible to assume that flexibility was often provided informally and not regulated. The negative effects like an increased risk of burnout or accidents are well known" (Haipeter/Kümmerling, in Druck). Dass Arbeitszeitflexibilität in der empirischen Forschung bisher unzureichend erfasst wurde, ist insbesondere unter der hier vorliegenden Annahme, dass Unternehmen in Krisenzeiten vor allem auf ihnen bereits bekannte Maßnahmen zurückgreifen, ein großes Defizit. Die wenigen vorliegenden empirischen Erkenntnisse konnten aber aufzeigen, dass die in der Forschungsliteratur thematisierten Wünsche und Bedürfnisse der Akteure (vor allem Arbeitgeber und (zukünftige) Arbeitnehmer\*innen) und die empirisch gemessene Realität auseinanderfallen: so gab es zumindest vor Corona weniger Arbeitszeitflexibilität als gewünscht. Zudem fällt auf, dass auf der einen Seite mehr Männer als Frauen von selbstbestimmter Arbeitszeitflexibilität profitieren, aber auf der anderen Seite auch stärker von arbeitgeberorientierten Flexibilitätsanforderungen betroffen sind. Frauen hingegen können (Zeit-)Flexibilität, vor allem zum Zwecke einer besseren Vereinbarkeit, nach wie vor häufig nur über eine vergleichsweise kürzere Arbeitszeit in Form einer Teilzeitbeschäftigung erlangen.

Eine weiterreichende Erforschung flexibler Arbeitszeitmodelle in der Corona-Pandemie (und danach) könnte langfristig dazu beitragen, aus den gemachten Erfahrungswerten zu lernen und flexible Arbeitszeitmodelle, von denen Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen bestenfalls gleichermaßen profitieren, nachhaltig in der Arbeitswelt zu implementieren. So könnten diese auch effektiver für eine nächste Krise nutzbar gemacht werden.

Offen bleibt aktuell auch, wie nachhaltig die (geschlechtsspezifischen und haushaltsspezifischen) Arbeitszeitverkürzungen sein werden. Neuere Erkenntnisse von Lott (2021) gehen von nur temporären und reversiblen Effekten aus. Viel wird unseres Erachtens vom weiteren Verlauf der Pandemie abhängen. Bis auf weiteres werden Kinder bis 12 Jahre – also die Gruppe der Kinder, die am betreuungsintensivsten sind – nicht geimpft werden können. Wer wird die Betreuung von Kindern übernehmen, wenn – wie pessimistische Szenarien vorhersagen – mit einer vierten oder sogar fünften Welle zu rechnen ist und auch im Herbst/Winter 2021/22 ein regelmäßiger Kita- oder Schulbesuch nur eingeschränkt möglich sein wird. Aus einer gleichstellungsorientierten Perspektive muss daher auf die Versäumnisse der letzten Jahre hingewiesen werden, in denen primär darauf abgezielt wurde, eine Steigerung der Frauen- und Müttererwerbstätigkeit durch Externalisierung vormals typischer Aufgaben verheirateter Mütter zu erreichen. Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und im Privatleben war nicht das Ziel der Maßnahmen. Die sich aus der Doppelbelastung ergebenden Konflikte wurden gelöst, indem man den Anteil der betreuenden und haushaltlichen Aufgaben, die erwerbstätige Frauen und Mütter jetzt nicht mehr selbst übernehmen konnten, auslagerte. Die Konsequenz dieser einseitigen Rollenerweiterung sehen wir in Krisenzeiten, in denen Frauen wie selbstverständlich und auf Kosten von Rentenansprüchen, beruflicher Weiterbildung und Karriereoptionen wieder in alte Rollenbilder zurückgedrängt werden.

Dabei müsste es nicht so sein: Gesetzgeber und Tarifparteien haben in den letzten Jahren eine Reihe von Maßnahmen eingeführt, die sowohl kurzfristige als auch lebenslaufbezogene Arbeitszeitflexibilität ermöglichen und die von Männern und Frauen gleichermaßen genutzt werden können.

## Literaturverzeichnis

- Allmendinger, Jutta. 2020. Zurück in alte Rollen Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit. In *WZB-Mitteilungen* 168: 45–47. <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23092.pdf> (19.07.2021).
- Bellmann, Lutz, Christian Kagerl, Theresa Koch, Corinna König, Ute Leber, Malte Schierholz, Jens Stegmaier und Armin Aminian. 2020. Kurzarbeit ist nicht alles: Was Betriebe tun, um Entlassungen in der Krise zu vermeiden. In *IAB-Forum*, 25. September 2020 (<https://www.iab-forum.de/kurzarbeit-ist-nicht-alles-was-betriebe-tun-um-entlassungen-in-der-krise-zu-vermeiden/>) (17.08.2021).
- Bellmann, Lutz, Patrick Gleiser, Christian Kagerl, Eva Kleifgen, Theresa Koch, Corinna König, Ute Leber, Laura Pohlen, Duncan Roth, Malte Schierholz, Jens Stegmaier, Armin Aminian, Nils Backhaus und Anita Tisch. 2020b. Potenzial für Homeoffice noch nicht ausgeschöpft. In: *IAB-Forum*, 21. Dezember 2020 (<https://www.iab-forum.de/potenzial-fuer-homeoffice-noch-nicht-ausgeschoefft/>) (19.07.2021).
- Brenke, Karl. 2016. Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *DIW Wochenbericht* Nr. 5. Berlin. [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.525999.de/wochenberichte/home\\_office\\_moeglichkeiten\\_werden\\_bei\\_weitem\\_nicht\\_ausgeschoefft.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.525999.de/wochenberichte/home_office_moeglichkeiten_werden_bei_weitem_nicht_ausgeschoefft.html) (19.07.2021).
- Bujard, Martin, Inga Laß, Sabine Diabaté, Sabine, Harun Sulak und Norbert F. Schneider. 2020. *Eltern während der Corona Krise: Zur Improvisation gezwungen*. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Ellguth, Peter, Hans-Dieter Gerner und Ines Zapf. 2018. Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger. *IAB-Kurzbericht* 15/2018. <https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k180615j01> (19-07.2021).
- European Union. 2020. *EU Labour Force Survey ad hoc module 2019 on work organisation and working time arrangements*. Quality Assessment Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. 2020. *Living, Working and Covid-19*. Research report. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19> (19.07.2021).
- Eurostat. 2021a. *Arbeitskräfteerhebung der europäischen Union (AKE)*. <http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/european-union-labour-force-survey> (22.07.2021).
- Eurostat. 2021b. *Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) – hours*. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_ewhun2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ewhun2&lang=en) (19.07.2021).
- Eurostat. 2021c. *Arbeitnehmer nach Flexibilität der Arbeitszeitregelung, Art des Arbeitsvertrags und Betriebsgröße*. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso\\_19fxwt02/default/table?lang=de](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso_19fxwt02/default/table?lang=de) (21.07.2021).
- Eurostat. 2021d. *Arbeitnehmer nach Grad der Schwierigkeit, kurzfristig ein oder zwei Urlaubstage zu nehmen, Art des Arbeitsvertrags und Betriebsgröße*. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso\\_19fxwt08/default/table?lang=de](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso_19fxwt08/default/table?lang=de) (21.07.2021).
- Eurostat. 2020a. *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status*. Verfügbar unter: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submit-ViewTableAction.do> (29.08.2021).
- Eurostat. 2020b. *Quarterly National Accounts – GDP and Employment*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=National\\_accounts\\_and\\_GDP](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=National_accounts_and_GDP) (23.08.2021).
- Frodermann, Corinna, Philipp Grunau, Georg-Christoph Haas und Dana Müller. 2021a. Homeoffice in Zeiten von Corona. Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. *IAB-Kurzbericht* 5/2021. <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-05.pdf> (17.07.2021).
- Frodermann, Corinna, Philipp Grunau, Susanne Wanger und Stefanie Wolter. 2021b. „Nine to five“ war gestern: In der Pandemie haben viele Beschäftigte ihre Arbeitszeiten verlagert. *IAB-Forum* vom 20. Juli



- Lott, Yvonne. 2021. *Alles beim Alten? Die Aufteilung der Kinderbetreuung in Paaren während der Corona-Krise. Soziologische Perspektiven auf die Corona Krise*, 14.07.2021. Verfügbar unter: <https://coronasozioogie.blog.wzb.eu> (23.08.2021).
- Munz, Eva. 2006. Mehr Balance durch selbstgesteuerte Arbeitszeiten? In *WSI-Mitteilungen* 59 (9): 478–484.
- Pusch, Toralf und Hartmut Seifert. 2020. Kurzarbeit in der Corona-Krise mit neuen Schwerpunkten. *Policy Brief WSI* 47, 09/2020.
- Seifert, Hartmut. 2005. Zeit für neue Arbeitszeiten. In *WSI-Mitteilungen* 58 (8): 478-483.
- Statistisches Bundesamt. 2019. *Mikrozensus 2018. Qualitätsbericht*.
- Tagesschau. 2021. *Minijobber sind große Pandemie-Verlierer*, Sendung vom 30.06.2021. Verfügbar unter <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/minijobber-in-der-krise-101.html> (19.09.2021).
- Walwei, Ulrich. 2020. Der Staat alleine kann es nicht richten. *IAB-Forum* vom 15.05.2020. <https://www.iab-forum.de/corona-krise-der-staat-alleine-kann-es-nicht-richten/?pdf=16018> (15.7.2021).
- Zapf, Ines und Enzo Weber. 2017. The role of employer, job and employee characteristics for flexible working time. An empirical analysis of overtime work and flexible working hours' arrangements. *IAB Discussion Paper*, 4/2017. <http://doku.iab.de/discussionpapers/2017/dp0417.pdf> (03.03.2021).
- Zinn, Sabine, Michaela Kreyenfeld und Michael Bayer. 2020. Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf. *DIW aktuell* Nr. 51. Verfügbar unter [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.794303.de/diw\\_aktuell\\_51.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.794303.de/diw_aktuell_51.pdf) (23.08.2021).
- Zucco, Aline und Yvonne Lott. 2021. Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. *WSI Report* Nr. 64. ([https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_64\\_2021.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf) (19.07.2021).

## Autorinnen



### Dr. Angelika Kümmerling

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung  
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Mail: [angelika.kuemmerling@uni-due.de](mailto:angelika.kuemmerling@uni-due.de)

Telefon: +49 203 37 91825



### Vanessa Schmieja

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung  
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Mail: [vanessa.schmieja@uni-due.de](mailto:vanessa.schmieja@uni-due.de)

Telefon: +49 203 37 92626

## IAQ-Report 2021 | 07

Redaktionsschluss: 30.08.2021

Institut Arbeit und Qualifikation  
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften  
Universität Duisburg-Essen

### IAQ-Report:

<https://www.uni-due.de/iaq/iaq-report.php>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir  
über eine Mailingliste:

<https://www.uni-due.de/iaq/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in  
unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische  
Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

### Redaktion:

Claudia Braczko  
[claudia.braczko@uni-due.de](mailto:claudia.braczko@uni-due.de)

Martin Brussig  
[martin.brussig@uni-due.de](mailto:martin.brussig@uni-due.de)

IAQ im Internet  
<https://www.uni-due.de/iaq/>

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

ub | universitäts  
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**DOI:** 10.17185/duepublico/74819

**URN:** urn:nbn:de:hbz:464-20210914-105427-4

Alle Rechte vorbehalten.