

Dr. Eileen Peters

Eine Frage des Geschlechts?

Arbeitsbedingungen aus der Perspektive
von Männern und Frauen

Die Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft;
- Politikberatung;
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern;
- Begabtenförderung;
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek.

Die Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung versteht sich als Zukunftsradar und Ideenschmiede der Sozialen Demokratie. Sie verknüpft Analyse und Diskussion. Die Abteilung bringt Expertise aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Politik zusammen. Ihr Ziel ist es, politische und gewerkschaftliche Entscheidungsträger:innen zu aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu beraten und progressive Impulse in die gesellschaftspolitische Debatte einzubringen.

FES diskurs

FES diskurse sind umfangreiche Analysen zu gesellschaftspolitischen Fragestellungen. Auf Grundlage von empirischen Erkenntnissen sprechen sie wissenschaftlich fundierte Handlungsempfehlungen für die Politik aus.

Über die Autorin

Dr. Eileen Peters, Soziologin, ist seit 2023 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung im Projekt „Covid-19 und Arbeitsmarktentwicklungen in Bezug auf Geschlechterungleichheiten (CAME_BaG)“.

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich

Annika Arnold, Referentin Empirische Sozial- und Trendforschung, Referat Analyse und Planung.

Eine Frage des Geschlechts?

Arbeitsbedingungen aus der Perspektive
von Männern und Frauen

INHALT

1	ERWERBSARBEIT, ARBEITSBELASTUNGEN UND WÜNSCHE AN ERWERBSARBEIT	2
2	BEURTEILUNG VON ERWERBSARBEIT AUS FAMILIEN- UND GESCHLECHTERPERSPEKTIVE	3
2.1	Datengrundlage und Vorgehen	3
2.2	Bewertung der Arbeitsbedingungen	4
2.3	Bewertung von Vereinbarkeitsmerkmalen und Berufschancen	7
3	FAZIT: PFLEGE UND SORGEARBEIT GLEICH ZWEIFACH ADRESSIEREN	10
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	12
	LITERATURVERZEICHNIS	12

1 ERWERBSARBEIT, ARBEITS- BELASTUNGEN UND WÜNSCHE AN ERWERBSARBEIT

Erwerbsarbeit spielt eine wichtige Rolle im Leben vieler Menschen: Sie dient dazu, den Lebensunterhalt zu bestreiten, ist somit ein zentraler Faktor für die Teilhabe an der Gesellschaft und bestimmt zudem die Möglichkeiten der Lebensgestaltung und Entfaltung maßgeblich mit. Allerdings dient Erwerbsarbeit nicht nur dem Erwerb von Einkommen, sondern formt auch die Identität und kann ein Gefühl von Zweck, Erfüllung sowie Teilhabe bieten. Obwohl für Männer und Frauen die Erwerbsarbeit eine wichtige Rolle spielt, zeigen sich unterschiedliche Muster, die sich vor allem in der Familienphase abzeichnen: Männer verbringen mehr Zeit mit bezahlter Arbeit (Erwerbsarbeit), wohingegen Frauen mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen (Statistisches Bundesamt 2024; Kohlrausch/Peters 2024). Weiterhin besteht eine Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt: Frauen sind eher in sozialen und pflegerischen Berufen wie Erziehung, Gesundheitswesen und Pflege tätig, während Männer häufig in technischen und handwerklichen Berufen zu finden sind. Somit sind Frauen und Männer sowie Eltern und Nichteltern mit heterogenen Handlungsoptionen und Arbeitsbedingungen konfrontiert.

Insgesamt befindet sich die Erwerbsarbeitswelt seit geraumer Zeit in einem stetigen Wandel. Durch Digitalisierung, Flexibilisierung und Transformationsprozesse hat sich der Arbeitsalltag für viele Beschäftigte verändert (Eichhorst et al. 2016; Ahlers 2023; Ahlers/Quispe Villalobos 2022). Beschäftigte sehen sich mit wandelnden Tätigkeitsprofilen und Anforderungen konfrontiert, die sie bewältigen müssen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten (Lassen et al. 2022). Gleichzeitig stellen der Arbeits- und Fachkräftemangel die Betriebe und Beschäftigten vor neue Herausforderungen der Arbeitsgestaltung und Arbeitsverdichtung, da die anstehende Arbeit auf weniger Schultern verteilt werden muss (Ahlers/Quispe Villalobos 2022; Auffenberg et al. 2022). In vielen Bereichen führen diese Rahmenbedingungen dazu, dass die Arbeitsbedingungen als belastend wahrgenommen werden, da ein hoher Arbeitsdruck und lange Arbeitszeiten den Arbeitsalltag prägen (Ahlers 2023; DGB-Index Gute Arbeit 2023), was durchaus ein gesundheitliches Risiko darstellt (Siegrist 2015; Auffenberg et al. 2022; Kleiner et al. 2015).

Diese Arbeitsbedingungen können Beschäftigte dazu bewegen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder gar ganz den Beruf zu wechseln, um die Belastungen zu minimieren (Auffenberg et al. 2022; Weimann-Sandig/Kalicki 2024). So arbeiteten im Jahr 2022 rund 61 Prozent des Personals in Kindertageseinrichtungen aufgrund hoher Arbeitsbelastungen,

familiärer Betreuungspflichten sowie des Wunsches nach einer besseren Work-Life-Balance in Teilzeit (Weimann-Sandig/Kalicki 2024). Auch im Pflegebereich und an Schulen herrschen hohe Arbeitsbelastungen, was auch hier dazu führt, dass die Beschäftigten ihre Arbeitszeit reduzieren oder den Job wechseln (Auffenberg et al. 2022; GEW 2024).

Diese Arbeitsrealität vieler Beschäftigter steht im starken Kontrast zu Forderungen verschiedener Politiker:innen und Arbeitgeberverbände nach *mehr Bock auf Arbeit* und längeren Arbeitszeiten. Markus Söder (CSU) lobt beispielsweise die Einführung der Sechs-Tage-Woche in Griechenland und sagt, dass auch in Deutschland endlich wieder mehr gearbeitet werden müsste. Durch mehr Arbeit von allen soll dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Diese pauschalen Forderungen berücksichtigen die Lebensrealitäten vieler Personen und vor allem von Frauen nicht. Sie leisten neben der Erwerbsarbeit gleichzeitig nach wie vor den Hauptanteil der anfallenden Sorgearbeit. So zeigen die neuen Ergebnisse der Zeitverwendungsstudie des Statistischen Bundesamts, dass insbesondere in Haushalten mit kleinen Kindern viel Sorgearbeit anfällt, die hauptsächlich von Müttern übernommen wird: Mütter mit kleinen Kindern verbringen wöchentlich 48 Stunden mit Sorgearbeit, was einer Vollzeit-erwerbstätigkeit entspricht (Statistisches Bundesamt 2024). Zusätzlich verbringen sie 13 Stunden in der Woche mit bezahlter Arbeit. Die Forderungen nach *mehr Bock auf Arbeit* und längeren Arbeitszeiten berücksichtigen somit nicht, dass viele Beschäftigte jetzt schon am Rand ihrer Belastbarkeit sind, und ignorieren die anfallende Sorgearbeit.

In der öffentlichen und politischen Debatte rund um den Arbeits- und Fachkräftemangel sollten daher die Erwerbsarbeitsbedingungen und die Wünsche an Erwerbsarbeit im Vordergrund stehen, um gute und gesundheitspräventive Bedingungen für Beschäftigte zu schaffen. Zudem müssen die heterogenen Rahmenbedingungen, denen Frauen und Männer, Eltern und Nichteltern ausgesetzt sind, berücksichtigt werden. Wie nehmen Beschäftigte also die Belastungen, die durch ihre Erwerbsarbeit ausgelöst werden, wahr? Gibt es Geschlechterunterschiede, und welche Rolle spielt Elternschaft? Welche Arbeitsmerkmale empfinden Beschäftigte als wichtig, und gibt es hier Unterschiede zwischen den Geschlechtern und dem Elternschaftsstatus?¹

¹ In den Analysen ist nur ein binärer Vergleich von Personen möglich, die sich entweder als Frau oder als Mann identifizieren.

2

BEURTEILUNG VON ERWERBSARBEIT AUS FAMILIEN- UND GESCHLECHTER-PERSPEKTIVE

Begriffsdefinitionen

Im folgenden Text verwenden wir die Begriffe Mütter/Väter für Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung angeben, Sorgearbeit im eigenen Haushalt gegenüber minderjährigen Kindern zu erfüllen. Frauen/Männer ohne Kinder bezeichnen solche Befragten, die angeben, dass derzeit keine minderjährigen Kinder im eigenen Haushalt leben. Ein Gegenstand der Analyse ist die Wahrnehmung der eigenen Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier spielt die Situation im Alltag und im Haushalt eine bedeutende Rolle. Der Leserlichkeit halber werden daher die genannten vereinfachten Begriffe verwendet, auch wenn natürlich Eltern, deren Kinder nicht (mehr) im eigenen Haushalt leben, weiter Eltern bleiben. Insgesamt sind 18 Prozent der Befragten Väter, 34 Prozent Männer ohne Kinder unter 18 Jahren im Haushalt, 33 Prozent Frauen ohne Kinder unter 18 Jahren im Haushalt und 15 Prozent Mütter.

2.1 DATENGRUNDLAGE UND VORGEHEN

Als Datengrundlage werden Daten aus dem FES-Projekt „Kartographie der Arbeiter:innenklasse“ verwendet. In diesem Projekt wurde eine Umfrage auf Grundlage der deutschsprachigen Bevölkerung ab 18 Jahren im Juni/Juli 2023 durchgeführt. Insgesamt haben an dieser Befragung 5.061 Personen teilgenommen. Da das Hauptaugenmerk der vorliegenden Analysen auf den Arbeitsbedingungen liegt, werden nur erwerbstätige Personen im Alter bis zu 67 Jahren oder jünger betrachtet. Somit besteht das Analysesample aus 3.044 Personen.

Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Verteilung von Männern und Frauen in den verschiedenen Erwerbsklassen nach Oesch (6er Schema): Wenig überraschend lässt sich feststellen, dass die weiblichen Befragten vor allem in den Erwerbsklassen der Dienstleistenden und der soziokulturellen (Semi-)Expert:innen tätig sind; dabei ist auffällig, dass Mütter in hohem Maße im Bereich der soziokulturellen (Semi-)Expert:innen berufstätig sind.

Die männlichen Befragten sind insbesondere in der Produktion und als technische (Semi-)Experten vertreten, wobei es kaum Unterschiede zwischen Vätern und Männern ohne Kinder gibt. Der Anteil im Management ist bei allen Gruppen am höchsten, was mit der Systematik der Erwerbsklassen nach Oesch im 6er Schema zu erklären ist: Hier werden neben der Erwerbsklasse des Managements die der freien Berufe und Unternehmer:innen und die Erwerbsklasse der Kleingewerbetreibenden und Soloselbstständigen in einer Gruppe zusammengefasst.² Diese Gesamtgruppe wird im weiteren Text zugunsten der Lesbarkeit als „Management“ bezeichnet.

Um die Arbeitsbedingungen beziehungsweise Belastungen der Beschäftigten abzubilden, werden drei verschiedene Aspekte beleuchtet. Die Befragten konnten auf einer Skala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „trifft voll und ganz zu“ bewerten, inwieweit die folgenden Aspekte auf ihre Erwerbsarbeit zutreffen:

- Ich fühle mich bei der Arbeit oft gehetzt oder unter Zeitdruck.
- Meine Arbeit bringt mich häufig an die Grenzen meiner körperlichen Belastbarkeit.
- Meine Arbeit bringt mich häufig an die Grenzen meiner mentalen Belastbarkeit.

Die Wichtigkeit der Arbeitsmerkmale wird über fünf Aspekte abgebildet, bei denen die Befragten angeben sollten, wie wichtig ihnen allgemein diese Faktoren bei einer beruflichen Tätigkeit sind. Hierbei konnten sie auf einer Skala von 1 „gar nicht wichtig“ bis 7 „äußerst wichtig“ angeben, wie wichtig ihnen diese Merkmale jeweils sind:

- ein sicherer Arbeitsplatz;
- ein angemessenes Einkommen;
- Entwicklungsperspektiven und Karrierechancen;
- Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf;
- flexible Arbeitszeitmodelle.

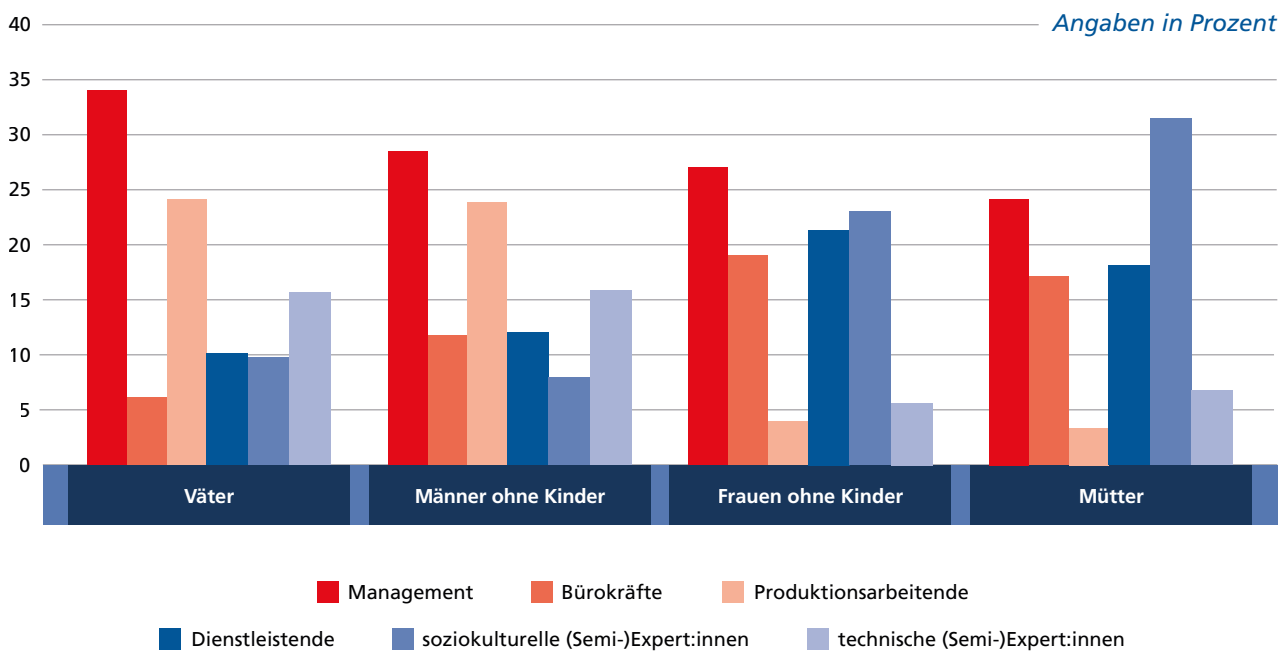
Zuerst werden die Zustimmungen zu den Arbeitsbedingungen sowie der Wichtigkeit bestimmter Arbeitsmerkmale deskriptiv dargestellt, um abzubilden, ob es Unterschiede entlang des Geschlechts und Elternschaft gibt. Im Anschluss wird dann in multivarianten Modellen untersucht, ob diese Unterschiede statistisch signifikant sind und ob sie sich durch bestimmte Merkmale der Beschäftigten erklären lassen.³ Somit werden, um Unterschiede in der Zusammensetzung der betrachteten Gruppen zu berücksichtigen, in den multivariaten Modellen die folgenden Faktoren einbezogen: Alter der Befragten, formaler Bildungs-

² Die Verteilungen entsprechen den Größenverhältnissen im 8er Schema (vgl. Verteilung der Erwerbsklassen nach Geschlecht in Engels et al. 2024: 12).

³ Es werden lineare Wahrscheinlichkeitsmodelle geschätzt, bei denen die abhängige Variable binär ist.

Verteilung Mütter/Frauen ohne Kinder und Väter/Männer ohne Kinder in den Erwerbsklassen nach Oesch (6er Schema)

Abb. 1



QUELLE: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

grad (Referenzgruppe: Haupt- oder Volksschulabschluss), regionale Herkunft (Ostdeutschland im Vergleich zur Referenzgruppe Westdeutschland einschließlich Berlin), Erwerbsklasse (wofür die Zuordnung zu den Erwerbsklassen nach Oesch in sechs Kategorien⁴ – verwendet wurde) sowie Stundenumfang (Teilzeit im Vergleich zur Referenzgruppe Vollzeit).

2.2 BEWERTUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN

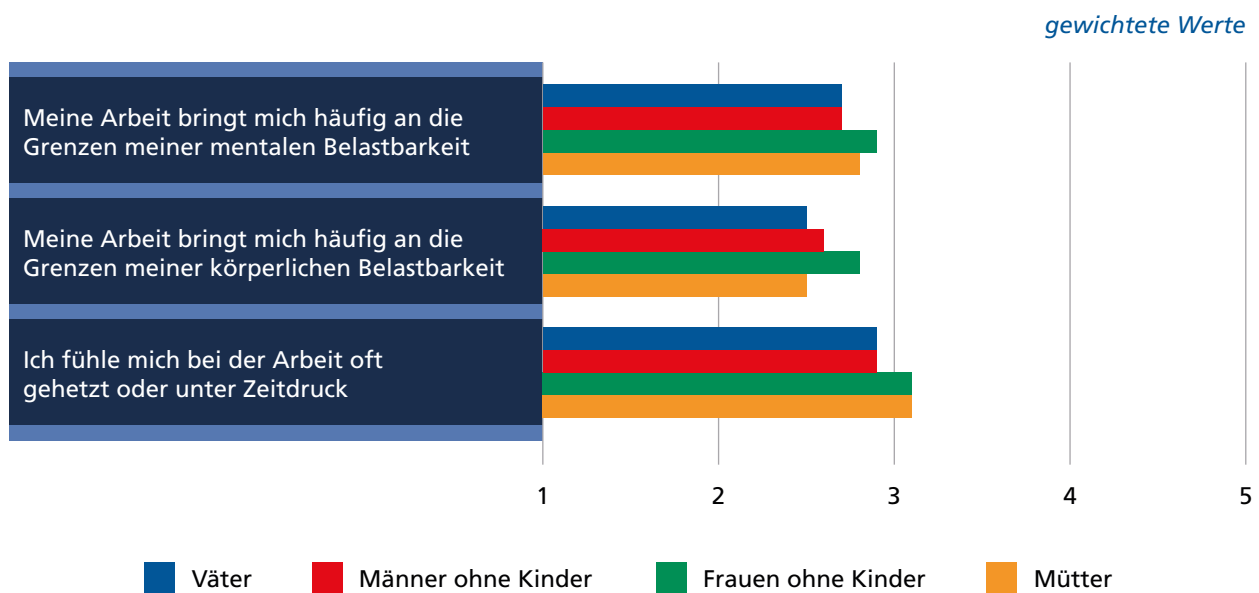
In Abbildung 2 werden die Mittelwerte für die jeweiligen Gruppen zu den drei Merkmalen der Arbeitsbelastungen (Zeitdruck, mentale Belastung und körperliche Belastung) abgebildet. Es ist zu erkennen, dass es insgesamt eher kleine Unterschiede zwischen Vätern, Männern und Frauen ohne Kinder und Müttern gibt. Außerdem scheinen die Befragten im Durchschnitt eher mittleren Belastungen ausgesetzt zu sein.

Bzüglich der Grenzen der mentalen Belastbarkeit zeigt sich, dass die Durchschnitte alle im Bereich „teils/teils“ einzuordnen sind. Den höchsten Durchschnittswert haben hier Frauen ohne Kinder (2,9). Die Betrachtung der spezifischen Antwortkategorien (nicht abgebildet) zeigt, dass es

Unterschiede in den sehr hohen mentalen Belastungen gibt. So geben 15 Prozent der Frauen ohne Kinder an, dass die Aussage „Meine Arbeit bringt mich häufig an die Grenzen meiner mentalen Belastbarkeit“ „voll und ganz“ auf ihre Arbeitssituation zutrifft. Im Gegensatz hierzu trifft dies nur auf 9 Prozent der Väter und Männer ohne Kinder sowie 12 Prozent der Mütter zu. Insgesamt geben somit 11 Prozent der Befragten an, häufig an ihre mentale Belastbarkeitsgrenze zu kommen. Demgegenüber geben 14 Prozent der Befragten an, dass dies überhaupt nicht auf sie zutrifft. Die extremen Ausprägungen scheinen hier in etwa gleich verteilt zu sein.

Bei den Grenzen der körperlichen Belastung sind die niedrigsten Mittelwerte vorzufinden, aber die größten Unterschiede zwischen den Gruppen. Väter und Mütter weisen geringere durchschnittliche Belastungswerte auf als Personen ohne Kinder. Frauen ohne Kinder haben auch hier den höchsten Durchschnittswert (2,8). Betrachtet man die Verteilung auf die spezifischen Antwortkategorien (nicht abgebildet), zeigt sich, dass 10 Prozent der Befragten „voll und ganz“ zustimmen, dass sie häufig durch ihre Arbeitssituation an die Grenzen ihrer körperlichen Belastbarkeit gebracht werden. Andererseits empfinden doppelt so viele Befragte (22 Prozent), dass dies überhaupt nicht auf sie zutrifft. Auch hier sind Geschlechterunterschiede in

⁴ Das Berufsklassenmodell nach Daniel Oesch wird in unterschiedlichen Graden der Ausdifferenzierung in der Literatur herangezogen; für die hier vorliegende Analyse wird das 6er Modell genutzt. Die Kategorien umfassen: Management mit Kleingewerbetreibenden und Soloselbstständigen sowie freien Berufen und Unternehmer:innen, Bürokräfte, Produktionsarbeitende, Dienstleistende, soziokulturelle (Semi-)Expert:innen sowie technische (Semi-)Expert:innen.



QUELLE: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

den sehr hohen Belastungen vorhanden: 13 Prozent der Frauen ohne Kinder stimmen der Aussage „voll und ganz“ zu, wohingegen dies nur 7 Prozent der Väter, 9 Prozent der Männer ohne Kinder und 10 Prozent der Mütter angeben. Somit scheinen auch hier Frauen ohne Kinder die körperlichen Belastungen durch die Arbeitssituation am höchsten einzuschätzen.

Die höchsten Arbeitsbelastungen sind für den Aspekt „Ich fühle mich bei der Arbeit oft gehetzt oder unter Zeitdruck“ vorzufinden. Allerdings sind die Unterschiede zu den anderen beiden Arbeitsbelastungen nicht signifikant. Bei diesen Arbeitsbelastungen fallen die geschlechtsspezifischen Unterschiede geringer aus als bei der mentalen und körperlichen Belastung. So stimmen 18 Prozent der Mütter der Aussage „voll und ganz“ zu, wohingegen dies auf 14 Prozent der Väter und Männer ohne Kinder sowie 16 Prozent der Frauen ohne Kinder zutrifft (nicht abgebildet).

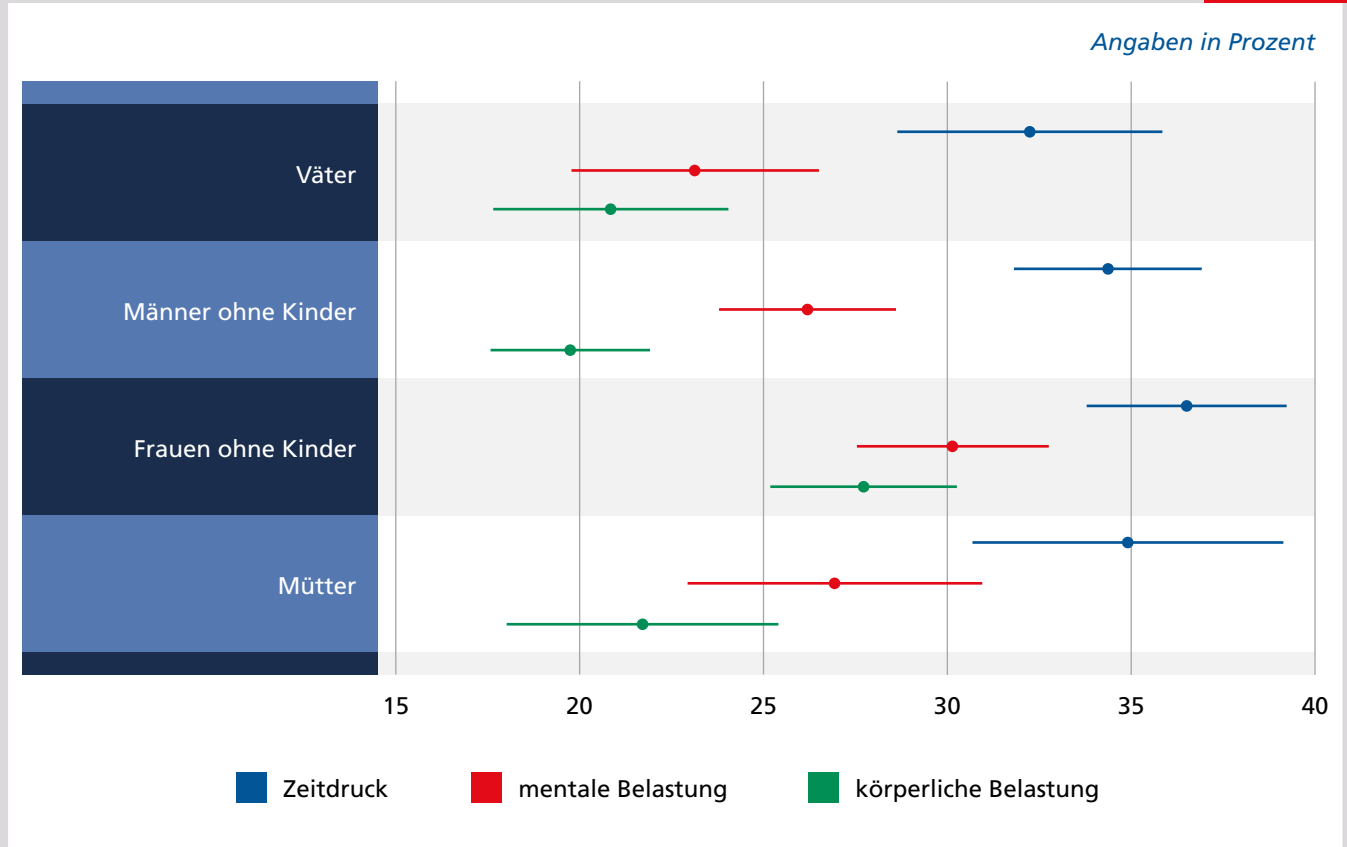
Im nächsten Schritt wird nun geprüft, ob es statistisch signifikante Gruppenunterschiede in den erfahrenen Belastungen aufgrund der Arbeitssituation gibt und ob diese auch unter Kontrolle soziodemografischer sowie beruflicher Faktoren bestehen bleiben. Hierfür werden die fünf Antwortkategorien wie folgt zusammengefasst: „trifft überhaupt nicht zu“, „trifft eher nicht zu“ sowie „teils/teils“ (Referenzkategorie) und „trifft eher zu“ und „trifft voll und ganz zu“. Demzufolge wird verglichen, ob Personen sich in ihrer Wahrscheinlichkeit unterscheiden, höhere Belastungen im Vergleich zu mittleren bis niedrigeren Belastungen zu empfinden.

In Abbildung 3 werden die Ergebnisse der drei linearen Wahrscheinlichkeitsmodelle grafisch dargestellt (blau =

Zeitdruck, rot = mentale Belastung, grün = körperliche Belastung). Die Punkte zeigen hier die geschätzte Wahrscheinlichkeit an, dass die Personen in die Gruppe der höheren Arbeitsbelastungen fallen. Wenn die Konfidenzintervalle (horizontale Linien) sich nicht überschneiden, sind die Unterschiede zwischen den Gruppen statistisch signifikant.

Es ist zu erkennen, dass die Wahrscheinlichkeit, „eher“ oder „voll und ganz“ der Aussage des häufigen Zeitdrucks und der Gehetztheit zuzustimmen, bei allen Gruppen bei über 30 Prozent liegt. Somit fühlt sich fast jede dritte Person häufig gehetzt oder unter Zeitdruck auf der Arbeit. Es bestehen keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Vätern, Männern sowie Frauen ohne Kinder und Müttern. Bei dem Vergleich der verschiedenen Erwerbsklassen nach Oesch zeigt sich, dass soziokulturelle (Semi-)Expert:innen und Dienstleistende eine statistisch signifikant höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, durch ihre Arbeitsbedingungen zeitlichem Druck ausgesetzt zu sein, im Vergleich zu Angehörigen des Managements und technischen (Semi-)Expert:innen.⁵ So ist aus Abbildung 4 zu entnehmen, dass beispielsweise Personen die als soziokulturelle (Semi-)Expert:innen tätig sind, eine Wahrscheinlichkeit von 41 Prozent vorweisen, hohen zeitlichen Druck zu verspüren, im Vergleich zu 32 Prozent im Management. Bei der Betrachtung der mentalen Belastungen durch die Arbeitssituation zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede: Frauen ohne Kinder haben eine höhere Wahrscheinlichkeit als Väter, hohe mentale Belastungen durch die Arbeitssituation zu verspüren. So liegt die Wahrscheinlichkeit bei Frauen ohne Kinder um 7 Prozentpunkte höher als bei Vätern. Es bestehen allerdings keine Unterschiede zu

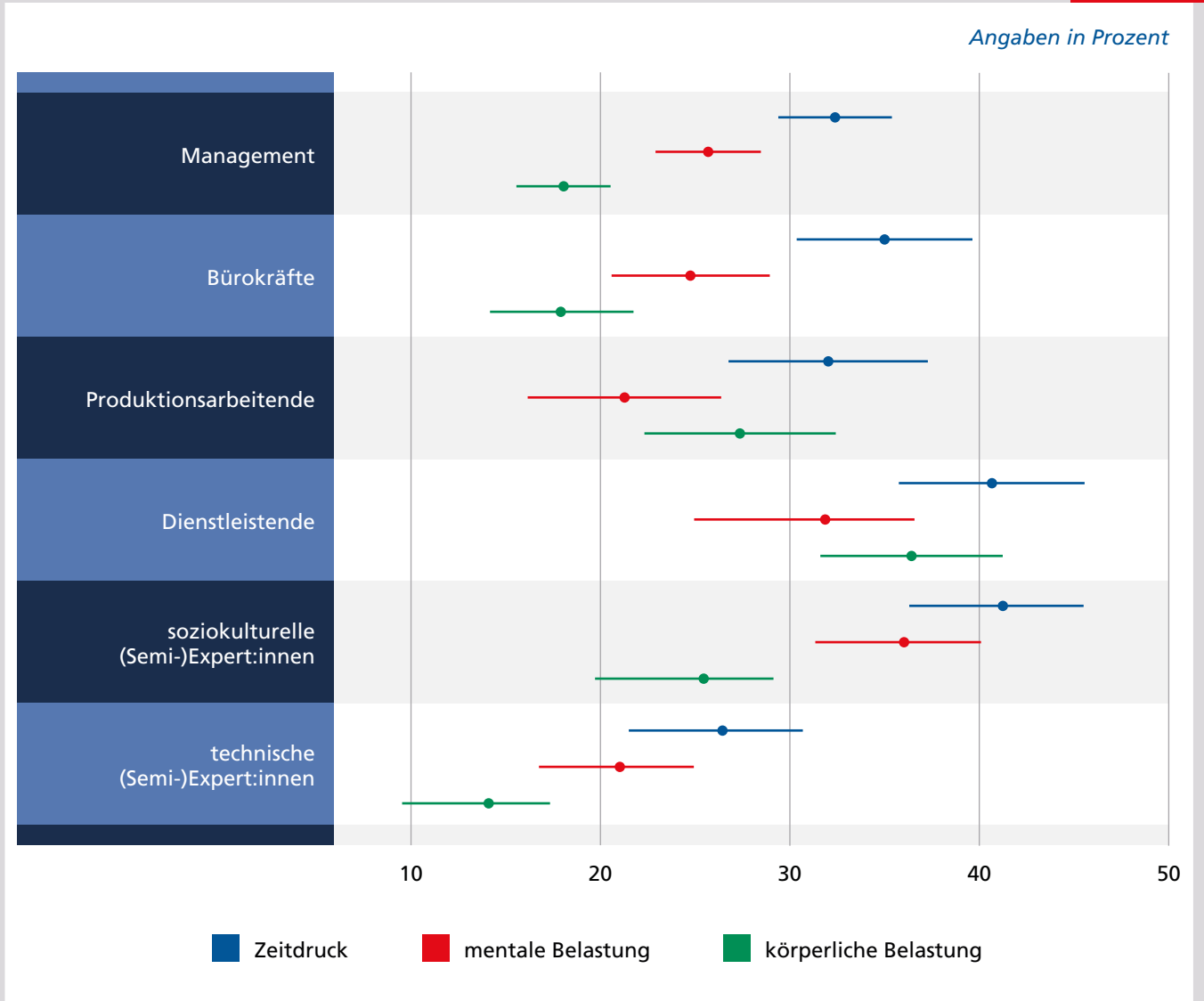
⁵ Für eine detaillierte Beschreibung der Unterschiede nach dem Oesch-Klassenmodell in den Arbeitsbelastungen siehe Engels et al. (2024).



QUELLE: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

Müttern oder Männern ohne Kinder. Besonders stark belastet sind hier wieder Personen, die als soziokulturelle (Semi-)Expert:innen tätig sind. Diese Personen haben statistisch signifikant höhere Wahrscheinlichkeiten, ihre Arbeitsbedingungen als mental belastend wahrzunehmen (36 Prozent), im Vergleich zu allen anderen Erwerbsklassen bis auf Dienstleistende (siehe Abbildung 4). So haben sie beispielsweise eine um 15 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu technischen (Semi-)Expert:innen, stark mental durch die Arbeitssituation belastet zu sein. Sowohl Frauen ohne Kinder als auch Mütter, die hohe mentale Belastungen verspüren, sind am häufigsten als soziokulturelle (Semi-)Expert:innen tätig, und hiervon ist die Mehrheit im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt. Vor dem Hintergrund, dass Beschäftigte in Kitas und in der Altenpflege im Jahr 2023 die höchste Anzahl an Krankentagen aufgrund von psychischen Erkrankungen vorwiesen, erscheinen die hohen mentalen Belastungen in diesem Bereich wenig überraschend (DAK 2024). Dies deckt sich auch mit Ergebnissen aus einer aktuellen Studie, die von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde. Der unzureichende Personalschlüssel und die steigenden Anforderungen an das pädagogische Fachpersonal führen zu hohen gesundheitlichen Belastungen, sowohl psychisch als auch physisch, und tragen dazu bei, dass Teilzeitbeschäftigungen bevorzugt werden (Weimann-Sandig/Kalicki 2024).

Ein ähnliches Bild zeigt sich für die Grenzen der körperlichen Belastbarkeit. Frauen ohne Kinder haben eine größte Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu allen anderen Gruppen, ihre Arbeitssituation als höher körperlich belastend wahrzunehmen. So liegt die geschätzte Wahrscheinlichkeit, der Aussage „Meine Arbeit bringt mich häufig an die Grenzen meiner körperlichen Belastbarkeit“ „eher“ oder „voll und ganz“ zuzustimmen, bei Frauen ohne Kinder bei 27,7 Prozent – und damit 6,9 Prozentpunkte höher als bei Vätern, 8 Prozentpunkte als bei Männern ohne Kinder und 6 Prozentpunkte als bei Müttern. Der Unterschied zwischen Frauen ohne Kinder und Müttern ist allerdings nur schwach signifikant auf dem 90-Prozent-Signifikanzniveau. Frauen ohne Kinder mit hohen körperlichen Belastungen arbeiten zu 32 Prozent als Dienstleistende und 26 Prozent als soziokulturelle (Semi-)Expertinnen. Der größte Teil dieser Personen ist in dem Wirtschaftsbereich Gesundheits- und Sozialwesen vorzufinden (27 Prozent). Es ist davon auszugehen, dass beide Erwerbsklassen mit körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten konfrontiert werden. So müssen Personen im Gesundheits- und Sozialwesen beispielsweise oftmals Patient:innen unterstützen, die körperlich eingeschränkt sind, wodurch körperliche Belastungen Teil des Arbeitsalltags sind. Daher ist es nicht überraschend, dass viele Personen in der Pflege beispielsweise überdurchschnittlich oft an Rücken- und Gelenkschmerzen leiden (BGW, 2012).



QUELLE: eigene Darstellung.

Wie lässt sich nun erklären, dass Frauen ohne Kinder höhere körperliche Belastungen haben als Mütter, die genauso häufig als soziokulturelle (Semi-)Expertinnen tätig sind? Mütter verbringen weniger Zeit auf der Arbeit als Frauen ohne Kinder und sind somit den belastenden Arbeitsbedingungen weniger ausgesetzt. Weiterhin könnte vermutet werden, dass Frauen ohne Sorgeverantwortung eher Überstunden machen können, die gerade in Zeiten starken Arbeits- und Fachkräftemangels anfallen. Es zeichnet sich demnach ein Bild ab, bei dem insbesondere Frauen ohne Kinder ihre Arbeitssituation häufiger als belastend wahrnehmen. Der Vergleich der sechs verschiedenen Erwerbsklassen nach Oesch (siehe Abbildung 4) zeigt, dass Dienstleistende im Vergleich zu allen anderen Erwerbsklassen bis auf Produktionsarbeitende statistisch signifikant höhere Wahrscheinlichkeiten aufweisen, ihre Arbeitsbedingungen als stärker körperlich belastend wahrzunehmen. Personen in der Dienstleistungsbranche arbeiten bei-

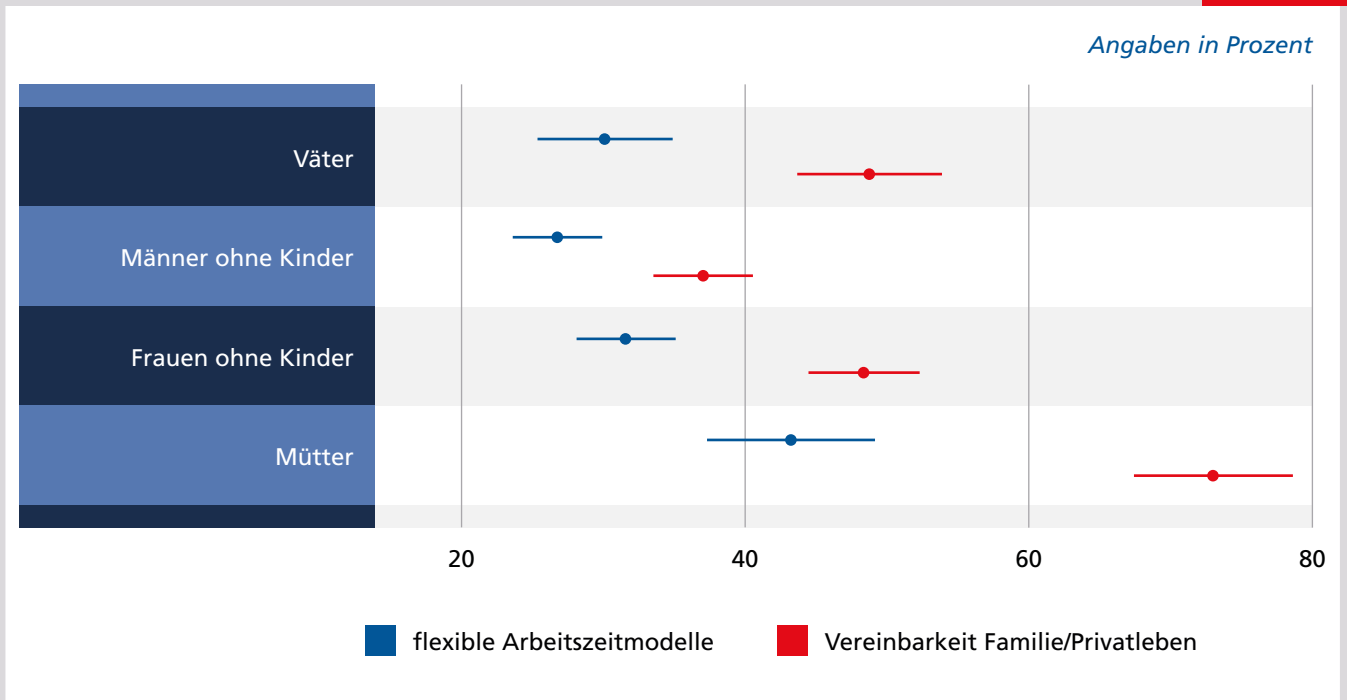
spielsweise im Einzelhandel, der Gastronomie oder in der Logistik. Diese Berufe umfassen oftmals langes Stehen oder Sitzen, häufiges Heben und Tragen, repetitive Bewegungen und körperliche Anstrengungen, die alle zu körperlichen Belastungen führen können und dem Gefühl, an der Belastungsgrenze zu sein. So liegt ihre Wahrscheinlichkeit bei 36 Prozent und fällt damit doppelt so hoch aus wie bei den technischen (Semi-)Expert:innen (14 Prozent).

2.3 BEWERTUNG VON VEREINBARKEITSMERKMALEN UND BERUFSCHANCEN

Nach der Betrachtung der Arbeitsbelastungen kann die Untersuchung der gewünschten Arbeitsmerkmale eine Möglichkeit bieten, um den belastenden Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken. Weiterhin kann durch die detaillierte Betrachtung von Geschlecht und Elternschaftsstatus berück-

Geschätzte Wahrscheinlichkeit Arbeitsmerkmal äußerst wichtig nach Geschlecht und Elternschaft

Abb. 6



QUELLE: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

Thema für Mütter ist, sondern dass sich ein Großteil der Erwerbstätigen eine gute Vereinbarkeit wünscht, sei es, um das Familienleben oder das Privatleben mit dem Beruf zu vereinen.

Bei der Bewertung des Aspekts einer angemessenen Entlohnung zeigen sich nur marginale Unterschiede zwischen den betrachteten Gruppen. Die höchste Einstufung der Wichtigkeit hat das Arbeitsmerkmal „sicherer Arbeitsplatz“. Dies erscheint vor dem Hintergrund der stockenden Wirtschaft, den Folgen der hohen Inflation und angesichts der Transformationsprozesse nicht verwunderlich. Über die Hälfte der Befragten (57 Prozent) haben angegeben, dass sie die Wichtigkeit eines sicheren Arbeitsplatzes als äußerst hoch bewerten. Hier zeigen sich wieder Geschlechterunterschiede: Mütter und Frauen ohne Kinder weisen höhere durchschnittliche Zustimmungswerte auf als Väter und Männer ohne Kinder.

Interessanterweise zeigen sich allerdings nicht nur Unterschiede zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen Beschäftigten mit minderjährigen Kindern im Haushalt und solchen ohne. Für Männer und Frauen ohne Kinder weist ein sicherer Arbeitsplatz die höchste Zustimmung als wichtiges Arbeitsmerkmal auf. Im Vergleich hierzu hat die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf für Mütter und Väter den höchsten Stellenwert. Dies unterstreicht, dass das Privatleben maßgeblich mitbestimmt, welche Aspekte Beschäftigte bei der Erwerbsarbeit als wichtig erachten. Für Väter spielt allerdings ein angemessenes Einkommen eine genauso große Rolle wie die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf. Dies unterstreicht, dass auch Väter vermehrt einer Doppelrolle ausgesetzt sind, bei der sie einerseits annehmen, die Rolle als Familienernährer erfüllen

zu müssen, und gleichzeitig mehr Sorgearbeit übernehmen möchten (Palkovitz 2012; Pollmann-Schult/Reynolds 2017).

Für die Arbeitsmerkmale „Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf“ sowie „flexible Arbeitszeitmodelle“ zeigt die Betrachtung der durchschnittlichen Zustimmung die größten Gruppenunterschiede (s. Abbildung 6). In linearen Wahrscheinlichkeitsmodellen wird nun geprüft ob diese Unterschiede statistisch signifikant sind und ob soziodemografische und berufliche Merkmale diese Unterschiede bedingen. Hierfür wurden die beiden Arbeitsmerkmale dichotomisiert, sodass abgebildet wird, ob Personen diese Arbeitsmerkmale als „äußerst wichtig“ (7) wahrnehmen im Vergleich zu den Einstufungen 1 „gar nicht wichtig“ bis 6. Somit wird verglichen, ob Väter, Männer und Frauen ohne Kinder und Mütter sich in ihrer Wahrscheinlichkeit unterscheiden, diese Arbeitsmerkmale als „äußerst wichtig“ im Vergleich zu weniger als „äußerst wichtig“ einzustufen. Dabei zeigt sich, dass Mütter eine wesentlich höhere Wahrscheinlichkeit haben, das Arbeitsmerkmal „Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf“ als äußerst wichtig einzustufen.

3 FAZIT: PFLEGE UND SORGEARBEIT GLEICH ZWEIFACH ADRESSIEREN

Erwerbsarbeit ist sowohl für Männer als auch Frauen zentral, da hierüber Einkommen generiert wird, was die Teilhabe an der Gesellschaft und die individuellen Handlungsoptionen maßgeblich mitbestimmt. Die Voraussetzungen für Erwerbsarbeit unterscheiden sich allerdings für Männer und Frauen, da Frauen auch heute noch oftmals hauptverantwortlich für die zusätzlich anfallende unbezahlte Sorgearbeit sind (Statistisches Bundesamt 2024). Zudem kommt es durch die im umfassenden Wandel begriffene Erwerbsarbeitswelt sowie den Arbeits- und Fachkräftemangel in vielen Branchen zu sehr hohen Arbeitsbelastungen, die gesundheitsschädlich ausfallen können (Auffenberg et al. 2022). Der Diskurs in der öffentlichen Debatte rund um längere Arbeitszeiten und *mehr Bock auf Arbeit* berücksichtigt diese Herausforderungen allerdings nicht. Vor diesem Hintergrund hat der Beitrag untersucht, wie die Beschäftigten ihre Arbeitsbelastungen einschätzen und welche Arbeitsmerkmale sie persönlich als wichtig erachten.

Die Mehrheit der Befragten berichtet eher von mittleren Arbeitsbelastungen bezüglich des empfundenen Zeitdrucks sowie mentalen und körperlichen Belastungsgrenzen. Aber es zeigt sich, dass es eine nicht zu vernachlässigende Gruppe an Befragten gibt, die ihre Arbeitsbelastungen als hoch einschätzen. So empfindet ein Drittel (33 Prozent) höhere Arbeitsbelastungen bezüglich des Zeitdrucks, 26 Prozent geben an, dass die mentalen Belastungsgrenzen, und 23 Prozent, dass die körperlichen Belastungsgrenzen häufig erreicht werden. Insbesondere Frauen ohne Kinder verspüren, dass auf ihre Arbeitssituation „eher“ oder „voll und ganz“ zutrifft, dass diese sie häufig an die körperliche Belastungsgrenze bringt. Es sind vor allem soziokulturelle (Semi-)Expert:innen und Dienstleistende, die im Vergleich zu den anderen Erwerbsklassen signifikant häufiger körperlichen und mentalen Belastungen und Zeitdruck ausgesetzt sind. Mehr als ein Drittel dieser Personen berichten von belastenden Arbeitsbedingungen, die sie an die Grenzen ihrer körperlichen und mentalen Belastbarkeit bringen. Anreize zur Mehrarbeit (siehe z. B. Wachstumsinitiative der Bundesregierung) und einer Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften, wie von Politik und Arbeitgeberverbänden gefordert, um dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken, erscheinen vor diesem Hintergrund für die Erwerbsklassen der soziokulturellen (Semi-)Expert:innen und Dienstleistenden als unzumutbar und realitätsfremd. Es gibt zahlreiche

Studien, die aufzeigen, dass das pädagogische Fachpersonal in Kindertageseinrichtungen, Lehrkräfte und in der Pflege Beschäftigte ihre Arbeitszeiten reduzieren, vorzeitig in Rente gehen oder den Job wechseln, um die Arbeitsbelastungen zu verringern (Weimann-Sandig/Kalicki 2024; Auffenberg et al. 2022; GEW 2024). Diese Studien stellen allerdings auch Lösungsansätze dar, die Anknüpfungspunkte für Politik sein sollten, um die Perspektive der Arbeitnehmer:innen in den Fokus zu rücken. Hierbei muss auch eine Geschlechterperspektive angesetzt werden, da die Ergebnisse des Beitrags zeigen, dass die hohen Arbeitsbelastungen vor allem bei Frauen vorzufinden sind, die als soziokulturelle (Semi-)Expertinnen oder als Dienstleistende tätig sind. Nicht überraschend ist, dass die Mehrheit der Frauen in diesen Erwerbsklassen mit hohen Belastungen in dem Wirtschaftszweig Gesundheits- und Sozialwesen arbeitet. Diese Ergebnisse unterstreichen den hohen Handlungsbedarf in Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens, um die zeitlichen, mentalen und körperlichen Arbeitsbelastungen zu reduzieren. Dies würde vor allem Frauen entlasten, da sie insbesondere hohen Arbeitsbelastungen, vor allem körperlichen, ausgesetzt sind.

Ansatzpunkte, um die Arbeitsbedingungen attraktiver und gesundheitsförderlicher zu gestalten, finden sich auch in den Bewertungen der präferierten Arbeitsmerkmale. Die erfassten Arbeitsmerkmale stoßen insgesamt auf große Zustimmung. Allerdings sind Unterschiede in den Bewertungen der Wichtigkeit dieser Arbeitsmerkmale vorzufinden. Für Frauen und Männer ohne Kinder scheint ein sicherer Arbeitsplatz das wichtigste Arbeitsmerkmal darzustellen. Für Väter zeigt sich, dass sowohl ein angemessenes Einkommen als auch die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf die höchsten Zustimmungen vorweisen. Insbesondere Mütter schätzen die Arbeitsmerkmale „flexible Arbeitszeitmodelle“ sowie „Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf“. Drei Viertel stufen die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf als äußerst wichtiges Arbeitsmerkmal ein (73 Prozent). Damit wird deutlich: Wenn Arbeitgeber:innen und Politik eine höhere Erwerbsbeteiligung von Müttern erreichen möchten, sollten insbesondere diese Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit angepasst werden. Denn die private Situation bedingt die individuellen Handlungsspielräume. So sollte aufseiten der Politik eine zentrale Maßnahme der deutliche Ausbau von Kita- und Kindergartenplätzen sein, der ge-

koppelt werden muss an eine Ausbildungs-offensive in erzieherischen Berufen und der generellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich (Weimann-Sandig/Kalicki 2024). Hierdurch kann eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht sowie Arbeitsbelastungen und Rollenkonflikte abgebaut werden. Aufseiten der Arbeitgeber:innen sollten weiterhin flexible und lebensphasenorientierte Erwerbsarbeitsmodelle entwickelt werden, sodass Mütter und andere Personen mit Sorgeverantwortung am Arbeitsmarkt teilhaben und die Arbeitsbelastungen reduziert werden können. Zudem bewerten auch Väter die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf als äußerst wichtig, was unterstreicht, dass dies kein Frauenthema ist und Betriebe hier handeln sollten, um weiterhin Arbeits- und Fachkräfte zu werben und zu halten. Hierzu zählt auch das Überdenken der 40-Stunden-Woche, die oft schwer mit zusätzlichen Sorgepflichten und dem Privatleben zu vereinbaren ist. Ansatzpunkte können hier eine Vier-Tage-Woche oder individuell flexible x-Tage-Woche-Konzepte sein, die auch große Zustimmung in der Bevölkerung finden (Engels et al. 2024; Lott/Windscheid 2023; Weber 2023). Dies bietet nicht nur Flexibilität, sondern könnte auch mentale und körperliche Arbeitsbelastungen reduzieren. Arbeitgeber:innen sollten daher flexible, familienfreundliche, sozialverträgliche und vor allem gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen herstellen, um den Wünschen der Beschäftigten nachzukommen. Eine solche Herangehensweise wäre eine nachhaltigere Strategie zur Bekämpfung des Arbeits- und Fachkräftemangels, anstatt einfach mehr Bock auf Arbeit oder längere Arbeitszeiten zu fordern. Diese Forderungen übersehen oft strukturelle Hindernisse und sind tief im kapitalistischen und patriarchalen Gesellschaftssystem verankert, das traditionell der Sorgearbeit wenig Wertschätzung entgegenbringt. Zudem würden flexiblere Arbeitszeitmodelle die Möglichkeit eröffnen, Erwerbs- und Sorgearbeit innerhalb von Paarbeziehungen gerechter aufzuteilen. Dies könnte es Frauen ermöglichen, mehr Zeit in Erwerbsarbeit zu investieren, während Väter mehr Verantwortung in der Sorgearbeit übernehmen könnten. ←

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

- 4 **Abbildung 1**
Verteilung Mütter/Frauen ohne Kinder und Väter/Männer ohne Kinder in den Erwerbsklassen nach Oesch (6er Schema)
- 5 **Abbildung 2**
Durchschnittliche Arbeitsbelastungen nach Geschlecht und Elternschaft
- 6 **Abbildung 3**
Geschätzte Wahrscheinlichkeit, höhere Arbeitsbelastungen zu haben, nach Geschlecht und Elternschaft
- 7 **Abbildung 4**
Geschätzte Wahrscheinlichkeit, höhere Arbeitsbelastungen zu haben, nach Oesch-Erwerbsklassen
- 8 **Abbildung 5**
Durchschnittliche Wichtigkeit Arbeitsmerkmale nach Geschlecht und Elternschaft
- 9 **Abbildung 6**
Geschätzte Wahrscheinlichkeit Arbeitsmerkmal äußerst wichtig nach Geschlecht und Elternschaft

LITERATURVERZEICHNIS

- Ahlers, Elke 2023:** New Work(Load)? Gestaltungsansätze für selbstorganisierte Formen der Arbeitsorganisation, WSI Policy Brief (78), Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008600 (8.7.2024).
- Ahlers, Elke; Quispe Villalobos, Valeria 2022:** Fachkräftemangel in Deutschland? Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, WSI Report (76), Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008345/p_wsi_report_76_2022.pdf (8.7.2024).
- Auffenberg, Jennie; Becka, Denise; Evans, Michaela; Kokott, Nico; Schleicher, Sergej; Braun, Esther 2022:** Ich pflege wieder wenn ... Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften, Bremen, https://arbeitsnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf (8.7.2024).
- BGW 2012:** Häufiges Beugen – eine unterschätzte Belastung für Pflegekräfte, <https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/gesund-im-betrieb/gesunder-ruecken/haeufiges-beugen-eine-unterschaetzte-belastung-fuer-22350> (29.7.2024).
- DAK Psychreport 2024:** Psychreport 2024: Entwicklungen der psychischen Erkrankungen im Job 2013–2023, <https://caas.content.dak.de/caas/v1/media/59154/data/0114eed547a91f626b09d8265310d1e5/240305-download-bericht-psychoreport-2023.pdf> (30.7.2024)
- DGB-Index Gute Arbeit 2024:** Jahresbericht 2024, https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/copy_of_jahresreports/++co++5d56994c-6390-11ee-b880-001a4a160123 (8.7.2024).
- Eichhorst, Werner; Hinte, Holger; Rinne, Ulf; Tobsch, Verena 2016:** Digitalisierung und Arbeitsmarkt: Aktuelle Entwicklungen und sozialpolitische Herausforderungen, Bonn, <https://docs.iza.org/sp85.pdf> (8.7.2024).
- Engels, Jan Niklas; Arnold, Annika; Schläger, Catrina 2024:** Wie viel Klasse steckt in der Mitte? Erwerbsklassen und ihr Blick auf Arbeit, Gesellschaft und Politik, FES diskurs, Berlin, <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/21171-20240527.pdf> (8.7.2024).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2024:** GEW NRW stellt Ergebnisse der Umfrage zur Überlastung der Beschäftigten in NRW vor, <https://www.gew-nrw.de/neuigkeiten/detail/gew-nrw-entlastung-jetzt> (8.7.2024).
- Kleiner, Sibyl; Reinhard, Schunck; Schömann, Klaus 2015:** Different Contexts, Different Effects? Work Time and Mental Health in the United States and Germany, in: Journal of Health and Social Behavior 56, S. 98–113.
- Kohlrausch, Bettina; Peters, Eileen 2024:** Auswertungen zum Equal Care Day, WSI Pressemitteilung, https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2024_02_26.pdf (8.7.2024).
- Lassen, Morten; Ehlert, Martin; Näätänen, Ari-Matti; Hagen Tønder, Anna 2022:** Further Education and Training in Denmark, Germany, Finland, and Norway, FES diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19248.pdf> (8.7.2024).
- Lott, Yvonne; Windscheid, Eike 2023:** 4-TAGE-WOCHE: Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten, WSI Policy Brief 79, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008610 (8.7.2024).
- Palkovitz, Rob 2012:** Involved Fathering and Men’s Adult Development: Provisional Balances, London, New York, NY.
- Pollmann-Schult, Matthias; Reynolds, Jeremy 2017:** The Work and Wishes of Fathers: Actual and Preferred Work Hours among German Fathers, in: European Sociological Review 33 (6), S. 823–838, <https://doi.org/10.1093/esr/jcx079> (8.7.2024).
- Schäper, Clara; Schrenker, Annkatrin; Wrohlich, Katharina 2023:** Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 90, Iss. 9, S. 99–105, https://doi.org/10.18723/diw_wb:2023-9-1 (8.7.2024).
- Siegrist, Johannes 2015:** Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen: Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen, München.
- Statistisches Bundesamt 2024:** Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % (alt: 43,8 %) mehr unbezahlte Arbeit als Männer, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html (8.7.2024).
- Weber, Enzo 2023:** Selbstbestimmtes Arbeiten: X-Tage-Woche hat das Potential, unser Berufs- und Privatleben für immer zu verändern, in: Focus Online, 8.11.2023, https://www.focus.de/experts/selbstbestimmtes-arbeiten-x-tage-woche-hat-das-potential-unser-berufs-und-privatleben-fuer-immer-zu-veraendern_id_241764874.html (8.7.2024).
- Weimann-Sandig, Nina; Kalicki, Bernhard 2024:** Nur Teilzeit in der Kita? Arbeitszeitumfang und Beschäftigtenpotenziale in der Kindertagesbetreuung, WSI Working Paper (331), Düsseldorf, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008869/p_fofoe_WP_331_2024.pdf (8.7.2024).

WEITERE VERÖFFENTLICHUNGEN ZUM FES-PROJEKT

Kartographie der Arbeiter:innenklasse

→ www.fes.de/arbeiterklasse

WEITERE VERÖFFENTLICHUNGEN ZUM THEMA

Wie viel Klasse steckt in der Mitte? Erwerbsklassen und ihr Blick auf Arbeit, Gesellschaft und Politik

→ FES diskurs April/2024

Eine Frage des Alters? Erwerbsorientierung und die Gen Z

→ FES diskurs Mai/2024

Feministische Finanzpolitik – auch in Krisenzeiten ein blinder Fleck

→ FES impuls Juni/2023

Fünf starke Stimmen zu feministischer Ökonomie und Finanzpolitik

→ Publikation Mai/2023

Ein Teil der Arbeiter:innenklasse? Analyse des Klassenbewusstseins prekär und atypisch Beschäftigter

→ FES diskurs Juli/2024

Volltexte und weitere Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung unter
www.fes.de/publikationen



Impressum

© 2024

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin: Abteilung Analyse, Planung und Beratung
Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin, Deutschland
www.fes.de

Bestellungen/Kontakt: apb-publikation@fes.de

ISBN: 978-3-98628-566-1

Titelbild: Anne Lehmann | Graphic Recording, www.annelehmann.de
Gestaltungskonzept: www.leitwerk.com
Umsetzung/Satz: SCHUMACHER Brand + Interaction Design GmbH,
www.schumacher-design.de
Lektorat: Sönke Hallmann

→ Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfw Zwecke verwendet werden.

→ Der dieser Studie zugrunde liegende Datensatz wird nach Abschluss der Auswertungen, sofern vertragliche Regelungen oder interne Richtlinien der Friedrich-Ebert-Stiftung dem nicht entgegenstehen, im Archiv der sozialen Demokratie veröffentlicht. Forschungsdaten veröffentlichen wir unter <https://collections.fes.de/>.



Die Arbeitswelt befindet sich derzeit in einem großen Wandel. Digitalisierung, Fachkräftemangel und Vereinbarkeit von Beruf und Familie treiben diesen stetig voran, um nur ein paar der gegenwärtigen Herausforderungen zu nennen. Das Alleinverdienermodell in Familien scheint zunehmend ausgedient zu haben, Pflege und Sorgearbeit müssen daher mit Erwerbsarbeit in Einklang gebracht werden. Doch noch immer arbeiten mehr Frauen in Teilzeit als Männer, sie übernehmen oftmals auch den größeren Anteil an Sorgearbeit und Pflege in den Familien.

Wie wirken sich diese Veränderungen und Anforderungen auf die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen bei Frauen und Männern aus? Die vorliegende Studie zeigt, dass vor allem Frauen mit Kindern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als äußerst wichtiges Arbeitsmerkmal erachten. Gleichzeitig bewerten vor allem Frauen ohne Kinder ihre Arbeitsbelastungen als hoch. Der Beitrag ergänzt die aktuelle Debatte um eine moderne Arbeitswelt, die den geänderten Bedürfnissen der Arbeitnehmer:innen gerecht wird. Besonders in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels ist dies ein dringender Appell.

ISBN 978-3-98628-566-1

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

