



DGB-Index Gute Arbeit

Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben – Die Balance zwischen beruflichem und privatem Leben im Spiegel von Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und familiären Rahmenbedingungen

Ein Bericht auf Basis der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007

Konzeption und Ausarbeitung:
Tatjana Fuchs (Soziologin)
Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES)
Stadtbergen, Oktober 2007

Das Wichtigste in Kürze

- Die Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichem und außerberuflichem Leben ist eine wichtige *arbeitspolitische* Herausforderung, die betriebliche Maßnahmen und Gestaltungsansätze verlangt. Ein ausschließlich sozialpolitischer Blick auf dieses Feld greift zu kurz.
- Die betriebliche Arbeitszeitpolitik und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen sind entscheidend für die Balance zwischen beruflicher Arbeit und privatem Leben. Zu lange Arbeitszeiten, zu hoher Termin- und Zeitdruck, körperliche und emotionale Belastungen sowie geringe Entscheidungsspielräume und ein schlechter Informationsfluss blockieren ein ausgewogenes Verhältnis. Je belastender die berufliche Arbeit erlebt wird, desto schwieriger wird es für die Beschäftigten eine angemessene Work-Life-Balance zu finden.
- Wenn Beschäftigte von umfassend guten Arbeits- und Einkommensbedingungen berichten und/oder der Betrieb die Belange von Familien durch familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, arbeitsorganisatorische Maßnahmen oder Kinderbetreuungsstrukturen unterstützt, bleibt Frauen und Männern genügend Zeit für Familie, Partnerschaft, Freunde und private Interessen. Dies gilt für alle Beschäftigten – unabhängig davon ob sie in einer Partnerschaft leben, der Partner oder die Partnerin erwerbstätig ist und auch unabhängig davon, ob sie Verantwortung für Kinder tragen.
- Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Balance zwischen beruflichem und außerberuflichem Leben erheblich stärker von beruflichen bzw. betrieblichen Faktoren – wie die Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung – bedingt wird, als von der familiären Konstellation: Gut die Hälfte aller vollzeitbeschäftigten Mütter und knapp 70% der Väter empfinden das Verhältnis von Beruf und Familie ausgewogen – wenn sie unter guten Arbeitsbedingungen arbeiten und wenn ihre durchschnittliche Arbeitszeit unter 40 Wochenstunden bleibt. Sind diese Faktoren nicht gegeben, wird die Work-Life-Balance empfindlich gestört: Lange Arbeitszeiten verdreifachen und schlechte Arbeitsbedingungen verdoppeln dieses Risiko für vollzeitbeschäftigte Eltern.
- Vor diesem Hintergrund wird die Notwendigkeit von mehr guter Arbeit nochmals unterstrichen: Im Jahr 2007 beschrieben nur 12% der Beschäftigten ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen als umfassend gut, d.h. als entwicklungsförderlich und belastungsarm. Drei mal so häufig (34%) wurden die Arbeitsbedingungen als durchgängig belastend und ressourcenarm, d.h. als schlechte Arbeit charakterisiert. Hinzu kommt, dass bei nahezu allen Beschäftigten die tatsächliche Arbeitszeit massiv nach oben abweicht. Im Durchschnitt arbeiten Vollzeitbeschäftigte (inkl. Überstunden) 44 Stunden pro Woche. Um die Balance von privatem und beruflichem Leben zu verbessern, müssen die tatsächlichen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten deutlich reduziert und die Arbeitsbedingungen insgesamt verbessert werden.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
1. Die Balance zwischen beruflichem und privatem Leben	4
2. Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien.....	11
3. Arbeitszeiten zwischen Vertrag, Wunsch und Wirklichkeit	14
4. Fazit	20
Literatur	25
Anhang.....	26

1. Die Balance zwischen beruflichem und privatem Leben

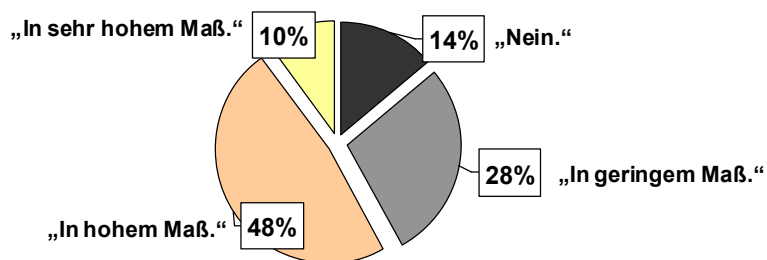
Die Gesundheits- und Arbeitsforschung räumt einem möglichst ausgewogenen Verhältnis von beruflichem und außerberuflichem Leben einen hohen Stellenwert ein. Darin kommt zum Ausdruck, dass der berufliche Bereich – bei entsprechender Gestaltung – ein wichtiger Motor für die persönliche Entwicklung ist. Dennoch braucht jeder Mensch – auch bei noch so guter Arbeitsgestaltung – genügend freie Zeit, um sich vollständig zu erholen, um Kraft zu tanken und um weitere, berufsferne Kenntnisse und Fähigkeiten zu entwickeln.

Gerade dann, wenn berufliche Arbeit anstrengend und fordernd ist, ist es für die Beschäftigten zwingend notwendig, einen umfassenden Ausgleich im außerberuflichen Alltag zu finden. Dazu gehören funktionierende Sozialbeziehungen, körperliche Bewegung, soziale und kulturelle Betätigung sowie ausreichend Schlaf. Um dies zu gewährleisten, ist insbesondere eine zeitliche Balance zwischen privatem und beruflichem Leben wichtig.

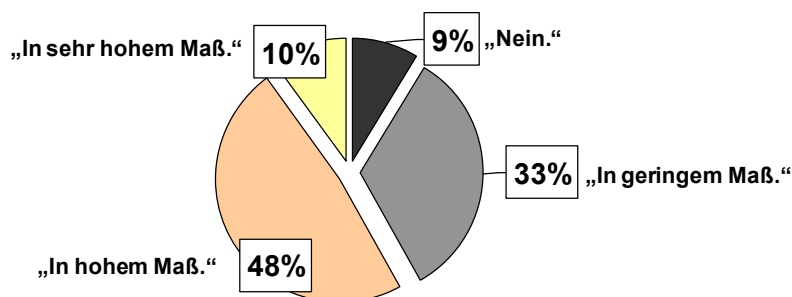
In der DGB-Befragung Index Gute Arbeit (2007) bezeichneten 58% der befragten Beschäftigten das Verhältnis zwischen ihrem beruflichen und privaten Leben als ausgewogen. Bei 42% trifft dies nicht oder nur im geringen Maße zu. Der Grund hierfür ist, dass die berufliche Arbeit zu wenig Zeit für Familie, Freundschaften und private Interessen lässt.

Abbildung 1: Balance zwischen beruflichem und privatem Leben

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?

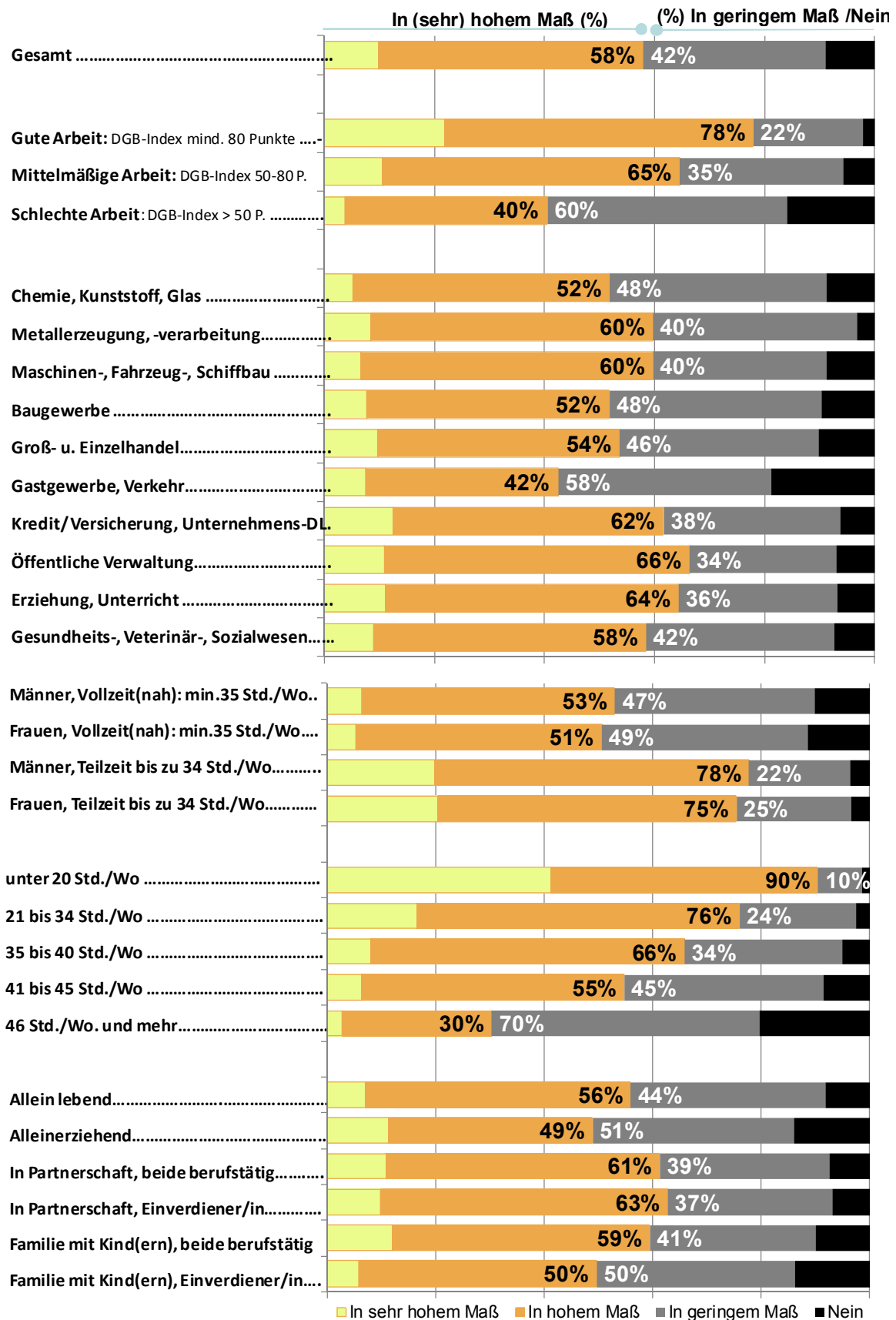


Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Freundschaften und private Interessen?



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Abbildung 2: Balance zwischen beruflichem und privatem Leben nach verschiedenen Merkmalen
Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Dabei zeigen sich teilweise überraschende Unterschiede bei der Beurteilung der sogenannten Work-Life-Balance (vgl. Abb. 2): Während die Urteile von Männern und Frauen über die gegenwärtige Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Leben – unter Kontrolle der Arbeitszeit – kaum von einander abweichen, klaffen die Bewertungen von Voll- und Teilzeitbeschäftigten gewaltig auseinander: Nur jeder zweite vollzeitbeschäftigte Mann bzw. jede zweite vollzeitbeschäftigte Frau gab bei der DGB-Befragung an, dass ihnen die Arbeit insgesamt genügend Zeit für ihre privaten Interessen lässt. Unter den Teilzeitbeschäftigten gaben dagegen drei Viertel der Befragten eine positive Bewertung ihrer gegenwärtigen beruflichen und privaten Balance ab. **Das heißt, mit Hilfe von reduzierten Arbeitszeiten erhöht sich die Chance auf ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeits-, Familien- und privaten Zeiten deutlich, während dies im Rahmen von Vollzeitarbeit vielfach nicht gelingt – unabhängig vom Geschlecht. Insbesondere bei sehr langen tatsächlichen Arbeitszeiten (inkl. Überstunden) gelingt den Beschäftigten kaum noch eine Balance.**

Noch größere Unterschiede zeigen sich, wenn die wahrgenommene Qualität der Arbeitsbedingungen berücksichtigt wird¹: Berichten Beschäftigte von guten Arbeits- und Einkommensbedingungen (d.h. DGB-Index 80 Punkte und mehr), dann fällen sie auch zu 78% ein positives Urteil über die Balance zwischen ihrem beruflichen und privatem Leben. Sind die Arbeitsbedingungen mittelmäßig, geben dies nur noch 65% an. Arbeitnehmer/innen, die überwiegend von belastenden und entwicklungsarmen Arbeits- und Einkommensbedingungen berichten, haben in der Regel große Probleme, eine angemessene Work-Life-Balance zu finden: 60% sagen, dass ihnen die Arbeit nicht genügend Zeit für Familie, Freundschaften und private Interessen lässt. Dieses Ergebnis verweist auf eine bedenkliche Wechselwirkung: **Gerade jene Beschäftigte, deren Arbeitsbedingungen hoch belastend sind und die kaum positive Ressourcen in der beruflichen Arbeit finden, vermissen darüber hinaus die ausgleichende Erholungswirkung von ausreichender und qualitativ hochwertiger freier Zeit.** Langfristig droht insbesondere bei dieser Gruppe die Balance aus Anspannung und Entspannung (vgl. Oppolzer 2002) aus den Fugen zu geraten.

Auch die Branchendifferenzierung gibt erste Hinweise darauf, dass die unterschiedlichen Bedingungen in den einzelnen Bereichen maßgeblich die Schnittstelle zwischen beruflichem und außerberuflichem Leben beeinflussen: Sind die befragten Menschen in Branchen tätig, die häufig durch Schicht-, Nacht- bzw. Wochenendarbeit geprägt sind, wie beispielsweise das Gast- und Verkehrsgewerbe, die Baubranche oder die Chemie- und Kunststoffherstellung bzw. -verarbeitung, dann wird die Vereinbarkeit zwischen beruflichem und privatem Leben überdurchschnittlich pessimistisch beurteilt. Im Gegensatz dazu, fällt das Urteil der Beschäftigten aus der öffentlichen Verwaltung sowie dem Bereich

¹ Die Fragen nach der Balance zwischen beruflichem und privatem Leben (vgl. S. 3) sind nicht in die Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit eingeflossen. Aus diesem Grund ist es möglich, die Bewertung der Arbeitsbedingungen (Klassische Belastungen, Ressourcen, Einkommen) in Beziehung zur Bewertung der Work-Life-Balance zu setzen.

Unterricht und Erziehung besser aus. In diesen Branchen wird einerseits seltener in Schichten oder zu unsozialen Zeiten gearbeitet und andererseits arbeiten hier viele Beschäftigte im Rahmen von Arbeitszeitmodellen, die explizit auf eine bessere Vereinbarkeit von beruflichem und außerberuflichem Leben ausgerichtet sind.

Die bisher gezeigten Unterschiede verweisen auf einen erheblichen Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Balance von beruflichem und privatem Leben. Darüber hinaus beeinflusst auch die familiäre Situation – insbesondere die familiäre Arbeitsteilung – die Beurteilung der Work-Life-Balance: Mit rund 50% geben Alleinerziehende und Alleinverdiener/innen mit Familie am häufigsten an, dass ihnen die Arbeit zu wenig Zeit für Familie und Freunde lässt, Beschäftigte in anderen Familienkonstellationen berichten mit einem Anteil von 40% seltener von solchen Einschränkungen. **Insgesamt verweisen die Ergebnisse jedoch darauf, dass die Balance zwischen beruflichem und außerberuflichem Leben erheblich stärker von beruflichen bzw. betrieblichen Faktoren – wie die Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung – bedingt wird, als von der familiären Konstellation.**

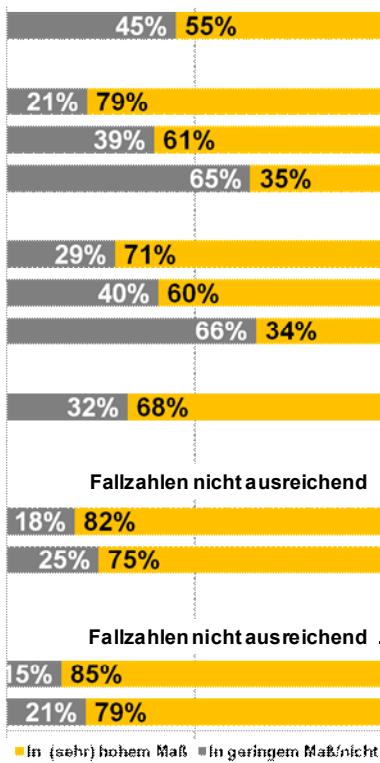
Besonders deutlich wird dies anhand der Aussagen von kinderlosen Männern und Frauen zur Work-Life-Balance (vgl. Abb.3): Arbeiten diese im vergleichbaren Umfang und unter vergleichbaren Arbeits- und Einkommensbedingungen fällt ihr Urteil über die Balance zwischen beruflichen und privaten Bedürfnissen nahezu identisch aus. Schlechte Arbeitsbedingungen – ebenso wie lange Arbeitszeiten – verdoppeln auch bei Vollzeitbeschäftigten, die keine Verantwortung für Kinder tragen, das Risiko von Vereinbarkeitsproblemen. Bei Teilzeitbeschäftigten erhöhen schlechte Arbeitsbedingungen die Wahrscheinlichkeit von Vereinbarkeitsproblemen um 50%. Dieser Zusammenhang gilt auch für erwerbstätige Mütter und Väter – d.h. für jene Gruppe, die in besonderer Weise auf eine geeignete Balance zwischen beruflichem und familiären Leben angewiesen ist: **Gut die Hälfte aller vollzeitbeschäftigten Mütter und knapp 70% der Väter empfinden das Verhältnis von Beruf und Familie ausgewogen – wenn sie unter guten Arbeitsbedingungen arbeiten und wenn ihre durchschnittliche Arbeitszeit unter 40 Wochenstunden bleibt.** Sind diese Faktoren nicht gegeben, wird die Work-Life-Balance empfindlich gestört: **Lange Arbeitszeiten verdreifachen und schlechte Arbeitsbedingungen verdoppeln dieses Risiko für vollzeitbeschäftigten Eltern.**

Bezogen auf erwerbstätige Eltern (und nur bei Eltern!) zeigen die Ergebnisse, dass sich die Unterschiede der Work-Life-Balance von Vätern und Müttern zwar überwiegend, jedoch nicht ausschließlich, auf berufsbezogene Faktoren zurückführen lassen. Auch bei vergleichbaren Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen berichten Mütter zwischen 25% und 30% häufiger als Väter, dass sie Probleme haben, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Leben zu erreichen. Diese Unterschiede, die nicht auf berufliche Faktoren zurückgeführt werden können, sind sehr wahrscheinlich durch die außerberufliche Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen bedingt.

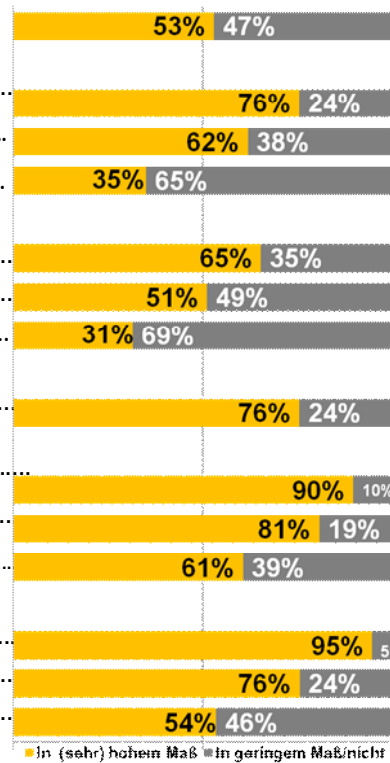
Abbildung 3: Balance zwischen beruflichem und privatem Leben von Männern und Frauen mit und ohne Kinder

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?

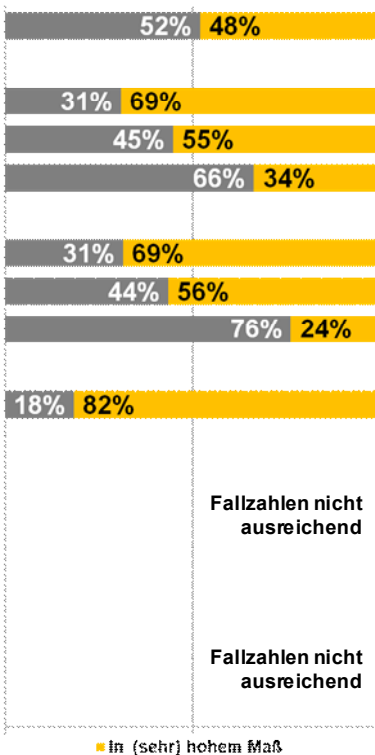
Männer ohne Kinder



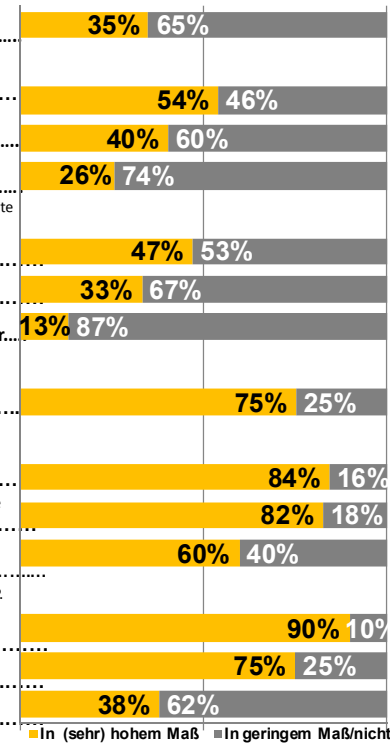
Frauen ohne Kinder



Väter



Mütter



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

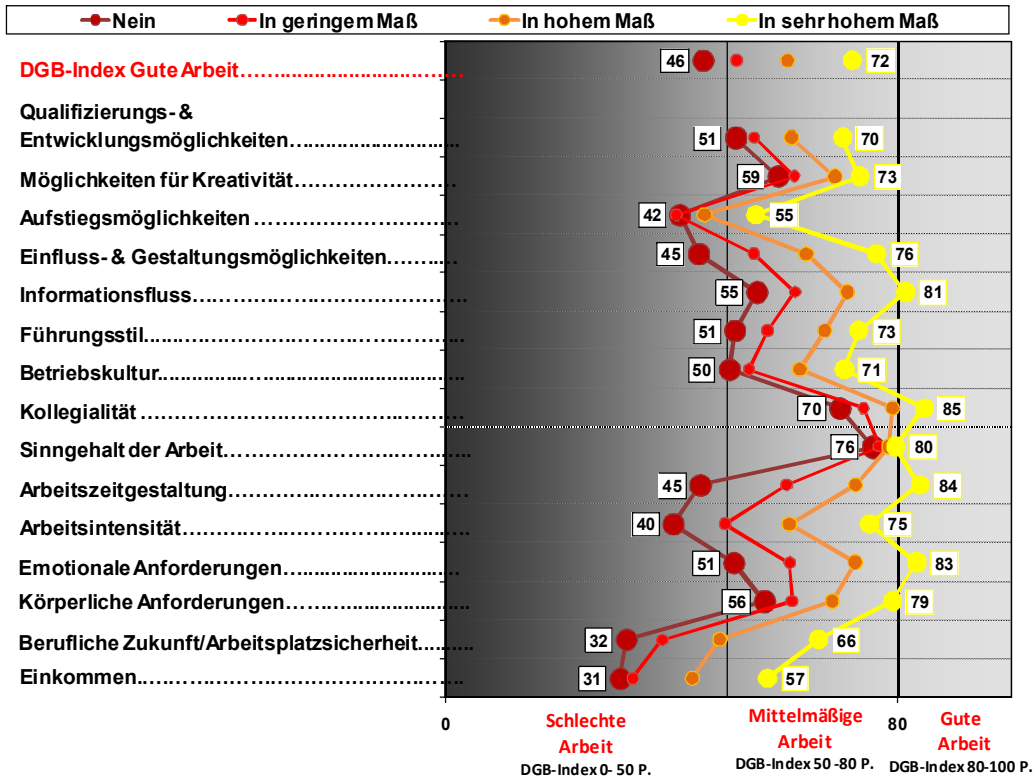
Für die Arbeitsgestaltung ist von hoher Bedeutung, welche Arbeitsbedingungen in besonderer Weise die berufliche und außerberufliche Balance beeinflussen. Durch den differenzierten Aufbau des DGB-Index lassen sich darüber Aussagen treffen (vgl. Abb.4): Vollzeitbeschäftigte, die ihre Work-Life-Balance als besonders gelungen bezeichnen, berichten – auf allen Ebenen – von besseren Arbeitsbedingungen. Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht bei diesen Vollzeitbeschäftigten einen Wert von über 70 Punkten (Männer: 70 Punkte, Frauen: 72 Punkte [Gelbe Linie]). Im Gegensatz dazu liegen die Werte für die Arbeitsbedingungen von Personen, die von großen Vereinbarkeitsproblemen berichten, bei 45 bzw. 46 Punkten [Dunkelrote Linie].

Besonders deutlich weicht die Beurteilung der Arbeitszeitgestaltung, der Arbeitsintensität, der beruflichen Sicherheit, der Gestaltung der körperlichen und emotionalen Belastungen sowie der Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten von der Vergleichsgruppe ab. Anders ausgedrückt bedeutet dies, **die Herstellung von Vereinbarkeit ist zwar stark durch Arbeitszeitlenge und Arbeitszeitgestaltung beeinflusst, aber eben auch nicht nur eine Frage der Arbeitszeit. Eine angemessene Gestaltung der Leistungsanforderungen, die Reduzierung von körperlich und emotional belastender Arbeit ebenso wie die Reduktion von belastender Unsicherheit und mehr Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sind auch wichtige Meilensteine bei der Verbesserung der Work-Life-Balance.**

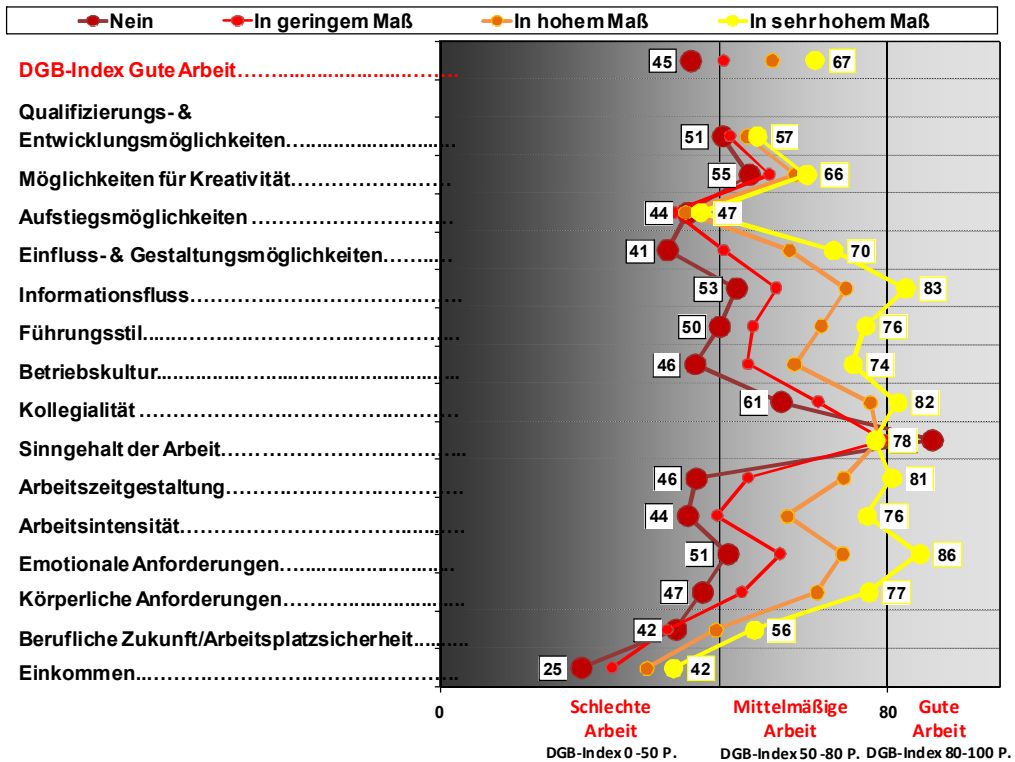
Die Arbeitsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten mit einer außergewogenen Balance zwischen beruflichem und außerberuflichem Leben, weisen darüberhinaus auf die **hohe Bedeutung eines umfassenden und widerspruchsfreien Informationsflusses und einer wertschätzenden und unterstützenden Führungs- und Betriebskultur** hin.

Abbildung 4: Arbeitsbedingungen von berufstätigen Frauen mit und ohne Balance zwischen beruflichem und privatem Leben

A. Vollzeitbeschäftigte Frauen:
Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?



B. Teilzeitbeschäftigte Frauen:
Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?



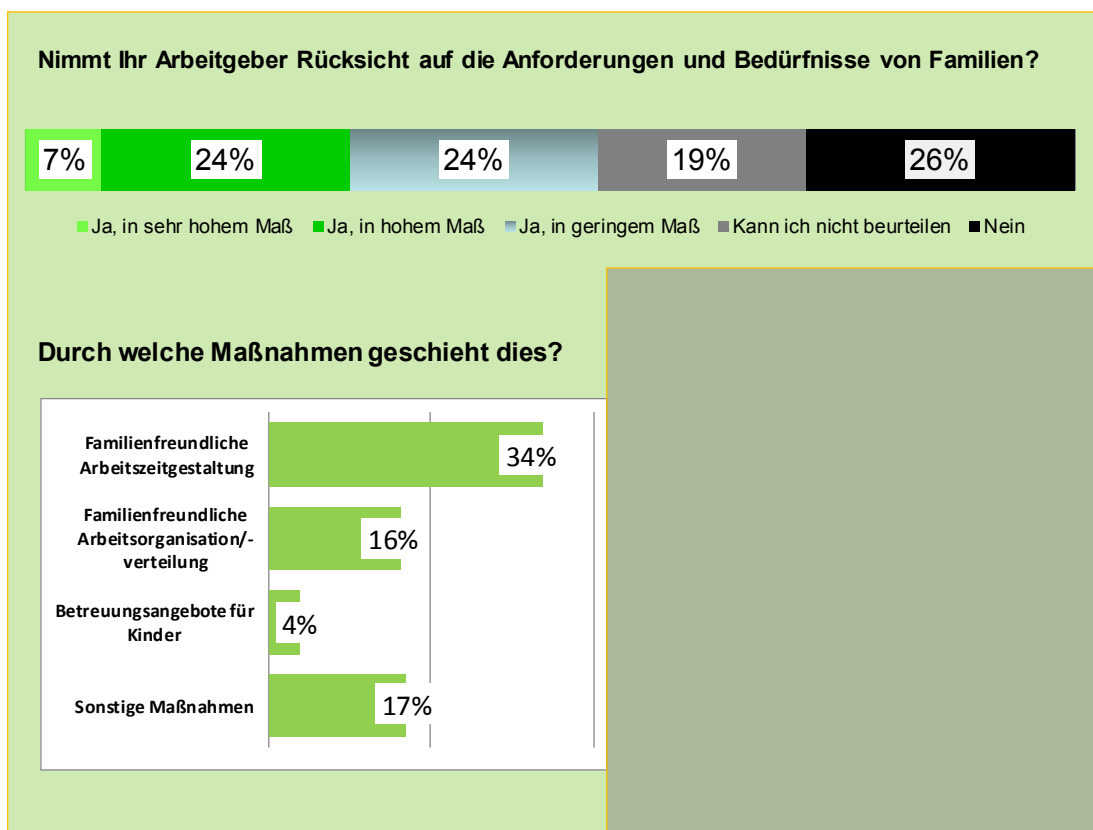
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

2. Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien

In der DGB-Erhebung Index Gute Arbeit wurde ein weiterer Aspekt der Vereinbarkeit thematisiert: Die Beschäftigten sollten Auskunft darüber geben, ob ihr Arbeitgeber Rücksicht auf die Anforderungen und Bedürfnisse von Familien nimmt und durch welche Maßnahmen dies gegebenenfalls erreicht wird. 31% der Beschäftigten berichten davon, dass die Bedürfnisse von Familien im relevantem Ausmaß berücksichtigt werden (d.h. in (sehr) hohem Maß), weitere 24% attestieren ihrem Arbeitgeber, dass er in geringem Maß die Interessen von Familien berücksichtigt und 26% haben dezidiert nicht den Eindruck, dass diesem Thema im Betrieb Beachtung entgegen gebracht wird. 19% können keine Auskunft zu dieser Frage geben.

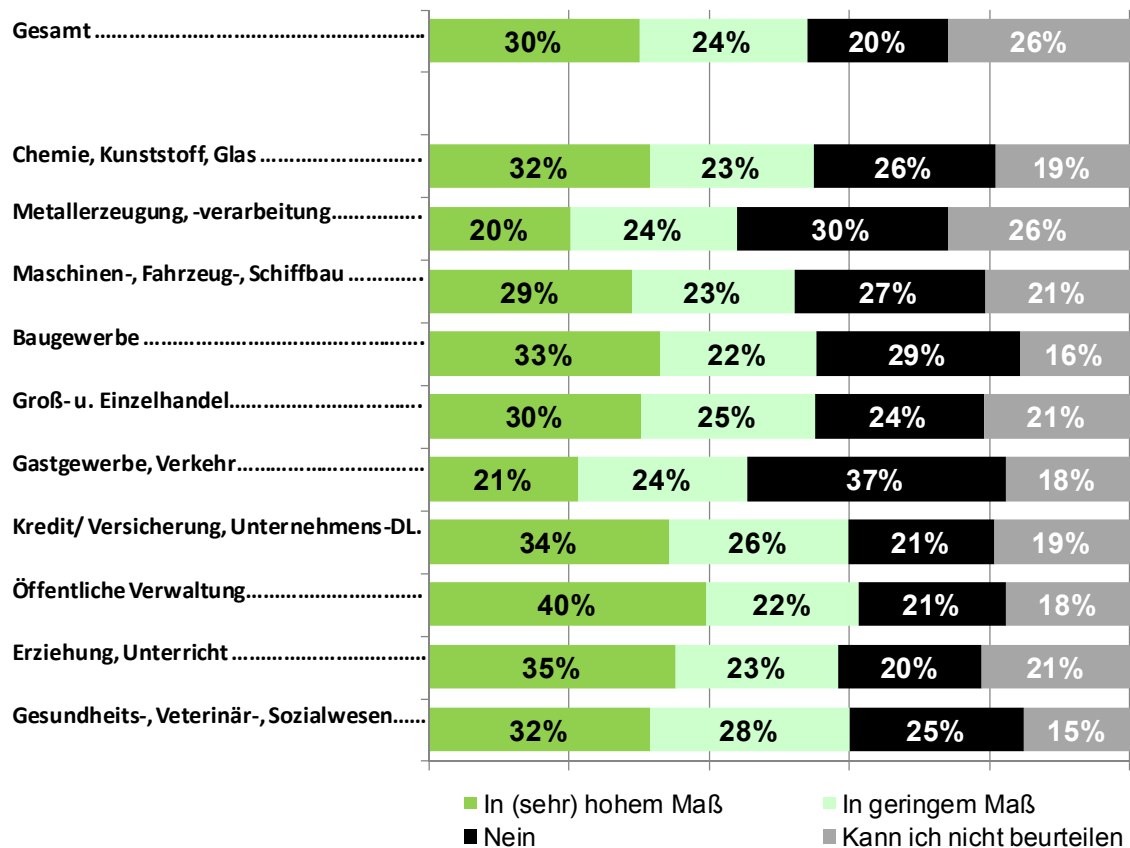
Die hauptsächliche Form der betrieblichen Unterstützung sind familienfreundliche Arbeitszeitmodelle (34%). Deutlich seltener (16%) wird von einer veränderten Arbeitsorganisation (z.B. Teleheimarbeit, etc.) Gebrauch gemacht, um eine bessere Vereinbarkeit herzustellen. Nur 4% der Befragten berichten, dass der Betrieb für den sie arbeiten, Betreuungsangebote für Kinder anbietet.

Abbildung 5: Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007 - INIFES (Tatjana Fuchs)

Abbildung 6: Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Wirtschaftszweigen

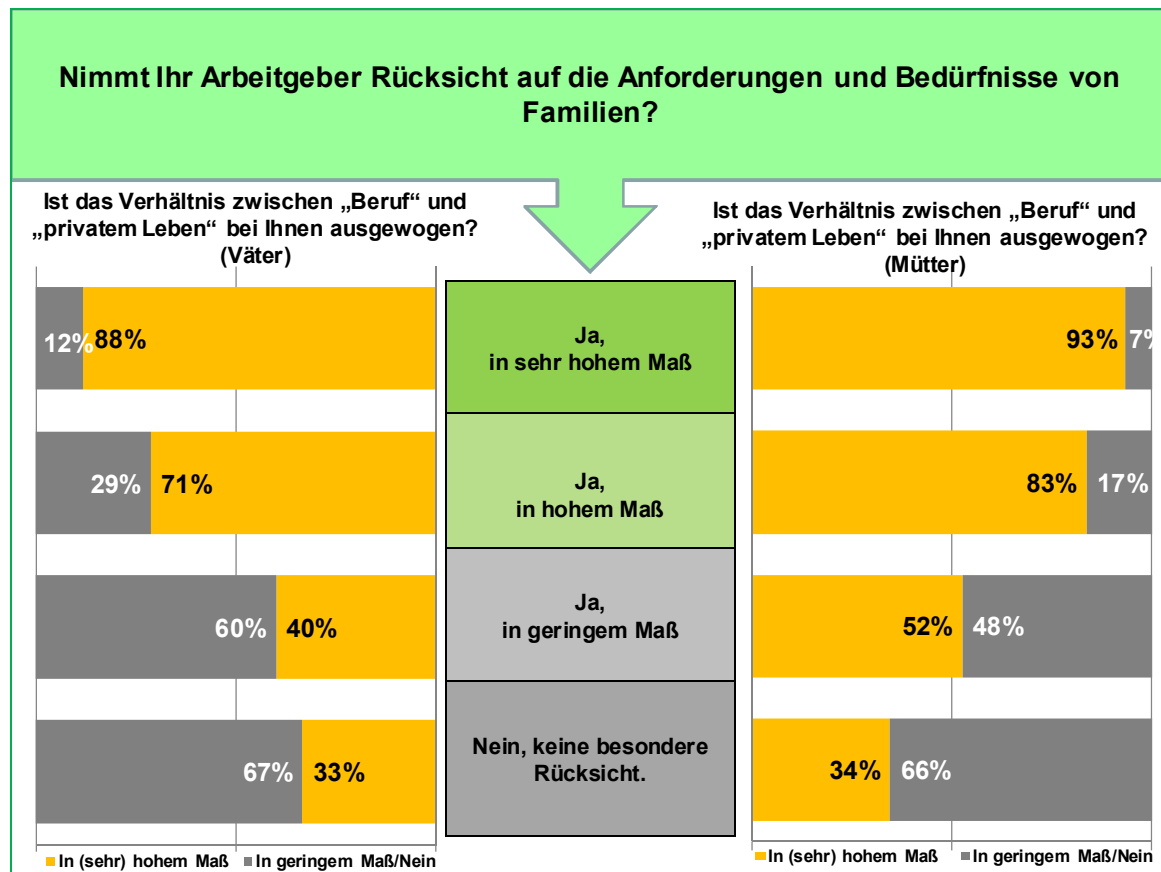


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007 - INIFES (Tatjana Fuchs)

Welche Bedeutung haben betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Beruf und Familie für die Beschäftigten? Gibt es einen signifikanten Zusammenhang zwischen einerseits der Berücksichtigung von familiären Bedürfnissen durch den Betrieb und andererseits der erlebter Balance von beruflichem und privatem Leben? Diese Frage ist insbesondere für Eltern mit Betreuungspflichtigen Kindern von Relevanz. Die Ergebnisse der DGB-Befragung *Index Gute Arbeit* zeigen, dass sowohl Väter und in noch stärkerem Maße Mütter von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung von Beruf und Familie profitieren (vgl. Abb.7 – nächste Seite): 93% der Mütter und 88% der Väter, die in Betrieben arbeiten, die sich in sehr hohem Maß für die Belange von Familien engagieren, berichten von einer ausgewogenen Balance zwischen beruflichem und außerberuflichem Leben. Beschränkt sich das Engagement der Betriebe auf ein geringes Maß, reduziert sich auch der Anteil von Müttern und Vätern mit ausgeglichener Work-Life-Balance (Mütter: 53%; Väter: 40%). Ignorieren die Arbeitgeber – nach Aussage der Befragten – die Belange von Familien, dann konstatieren zwei Drittel der Mütter und der Väter Vereinbarkeitsprobleme.

Die Berücksichtigung der Anforderungen und Bedürfnisse von Familien – in Form von Arbeitszeitmodellen, besonderer Arbeitsorganisation oder auch betrieblicher Kinderbetreuung – ist demnach eine entscheidende Stellgröße dafür, ob das Verhältnis von Arbeit und Familie für Eltern zum fragilen Kraftakt oder zu einer gelungenen Verbindung werden kann.

Abbildung 7: Die Bedeutung von betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit für die Work-Life-Balance von Müttern und Vätern



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007 - INIFES (Tatjana Fuchs)

3. Arbeitszeiten zwischen Vertrag, Wunsch und Wirklichkeit

Die Arbeitszeit ist eine entscheidende Stellgröße für das Gelingen oder Misslingen einer Balance zwischen beruflichem und außerberuflichem Leben und für den Erhalt der Gesundheit (vgl. u.a. Janßen, Nachreiner 2006; Oppolzer 2005). Dabei spielen verschiedene Facetten der Arbeitszeitgestaltung eine bedeutende Rolle: Die Arbeitszeitlage, die Planbarkeit und Beeinflussbarkeit der Arbeitszeit und die Länge der Arbeitszeit.

Im DGB-Index *Gute Arbeit* werden die Planbarkeit und Beeinflussbarkeit der Arbeitszeit berücksichtigt (Dimension *Arbeitszeit*). Die Arbeitszeitlänge fließt nicht in den Index ein, wird jedoch in der Befragung erfasst und nun in diesem Kapitel einer gesonderten Betrachtung unterzogen. Dabei steht die Frage nach den tatsächlichen Arbeitszeiten von Beschäftigten (inkl. der Überstunden) sowie nach der Differenz zwischen tatsächlichen und vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten im Vordergrund. Darüber hinaus werden in diesem Kapitel die gewünschten Arbeitszeiten sowie die Differenzen zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit diskutiert. In der DGB-Befragung wurden diese Facetten der Arbeitszeit wie folgt ermittelt:

Hinweis: Falls Sie mehrere Arbeitsverhältnisse haben, machen Sie bitte alle Angaben ausschließlich zu Ihrem Hauptarbeitsverhältnis. Damit meinen wir das mit dem größten zeitlichen Umfang.

- 1. Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden?**
[___ Stunden pro Woche] [Ich habe keine vereinbarte Arbeitszeit]
- 2. Und alles in allem: Wie lange arbeiten Sie tatsächlich im Durchschnitt pro Woche (inkl. Mehrarbeit)?**
[___ Stunden pro Woche]
- 3. Und nun nehmen Sie bitte einmal an, dass Sie (und ggf. auch Ihr Partner / Ihre Partnerin) die freie Wahl hätten, was Ihre Arbeitszeit angeht, und denken Sie dabei auch an das notwendige Geldverdienen: Wie viele Stunden pro Woche würden Sie selbst am liebsten arbeiten?**
[___ Stunden pro Woche]

Wenn die Länge der Arbeitszeiten – etwa durch einen hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten – stark variiert, führen Aussagen zu „der durchschnittlichen Arbeitszeit“ in die Irre. So lag beispielsweise die durchschnittlich vertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2007 bei 35 Stunden und im Mittel arbeiten die Beschäftigten inkl. aller Überstunden 40 Stunden – doch dies sagt rein gar nichts über die tatsächliche Arbeitszeitrealität aus. Diese ist vielmehr durch völlig unterschiedliche Arbeitszeitmuster von Voll- und Teilzeitbeschäftigten, von Ost- und Westdeutschen, von

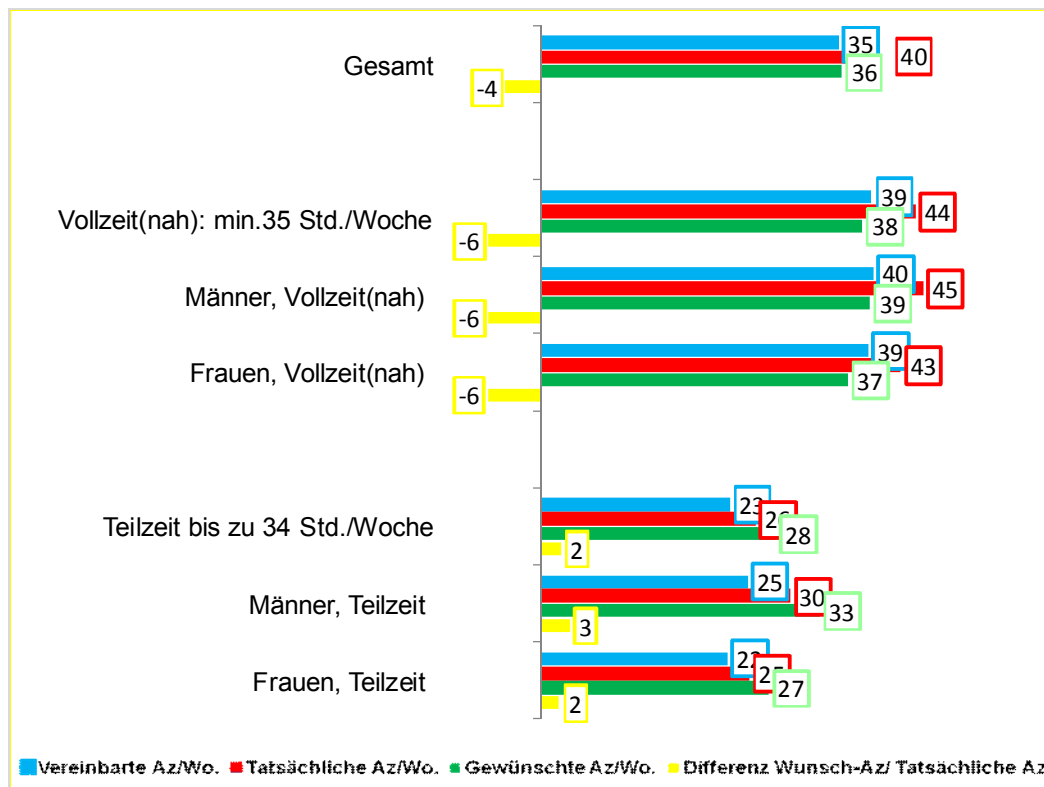
Frauen und Männern – mit und ohne Familie – und von unterschiedlichen Arbeitszeitstandards in verschiedenen Branchen geprägt. Die vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten dieser Gruppen zeichnen ein sehr heterogenes, aber eben auch ein realistisches Bild von den verbreiteten Arbeitszeitmustern und auch von den unterschiedlichen Arbeitszeitwünschen.

Im Überblick lässt sich diese Landschaft der Arbeitszeitrealitäten wie folgt zusammenfassen (vgl. Abb. 7-10):

- **Die tatsächlichen Arbeitszeiten weichen in allen Gruppen stark nach oben ab:** Im Mittel arbeiten Vollzeitbeschäftigte – unter Berücksichtigung von Überstunden – 44 Stunden pro Woche, während ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit lediglich bei 39 Stunden liegt. Die vereinbarte Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten beträgt 23 Wochenstunden, doch auch diese Beschäftigtengruppe arbeitet in der Regel länger: Ihre tatsächliche Arbeitszeit geben sie mit 26 Stunden an.
- **Die Arbeitszeitwünsche von Voll- und Teilzeitbeschäftigten zeigen in unterschiedliche Richtungen:** Die Wünsche von Vollzeitbeschäftigten orientieren sich in etwa an eine Rückkehr zur vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit (38 Stunden), was einer Reduktion ihrer tatsächlichen Arbeitszeit um 6 Wochenstunden entspräche. Teilzeitbeschäftigte drängen auf eine deutliche Erhöhung ihrer vertraglichen Arbeitszeit auf 28 Stunden. Dies hieße eine vertragliche Verlängerung um 5 Stunden bzw. eine Erhöhung der aktuellen tatsächlichen Arbeitszeit (inkl. Mehrarbeit) um 2 Stunden.
- Hinter den unterschiedlichen Arbeitszeitrealitäten von Voll- und Teilzeitbeschäftigten verbergen sich **große Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen, die in Westdeutschland noch deutlich ausgeprägter sind als in Ostdeutschland.** Die Arbeitszeitmuster offenbaren darüberhinaus **unterschiedliche Arbeitszeitrealitäten in West- und Ostdeutschland:** Die vertraglichen wie die tatsächlichen Arbeitszeiten der ostdeutschen Beschäftigten sind länger und die Wünsche von Voll- und Teilzeitbeschäftigten nähern sich noch stärker aneinander an als in Westdeutschland.
- Bemerkenswert ist, dass **die tatsächlichen Arbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen nur unerheblich nach dem Familienstatus variieren:** Vollzeitbeschäftigte Frauen mit Kindern und Partner sind rund 42 Wochen berufstätig, Männer mit Familie rund 46 Stunden. Männer wünschen sich unabhängig vom Familienstatus eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf das Niveau der vertraglichen Arbeitszeit, während Frauen mit Kindern und/oder Partner eine Arbeitszeit unterhalb von diesem Niveau anstreben. **Demgegenüber passen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit stärker an ihre familiäre Situation an, streben jedoch in jedem Fall eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit** auf mindestens 25 Wochenstunden bis zu 35 Wochenstunden an.

- **Am stärksten variieren sowohl die vereinbarten als auch die tatsächlichen Arbeitszeiten nach Branchen.** Dabei gilt, je höher die vertragliche Arbeitszeit, desto länger die tatsächlichen Arbeitszeiten.

Abbildung 8: Arbeitszeiten von voll- und teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen zwischen Vertrag, Wunsch und Wirklichkeit



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007 - INIFES (Tatjana Fuchs)

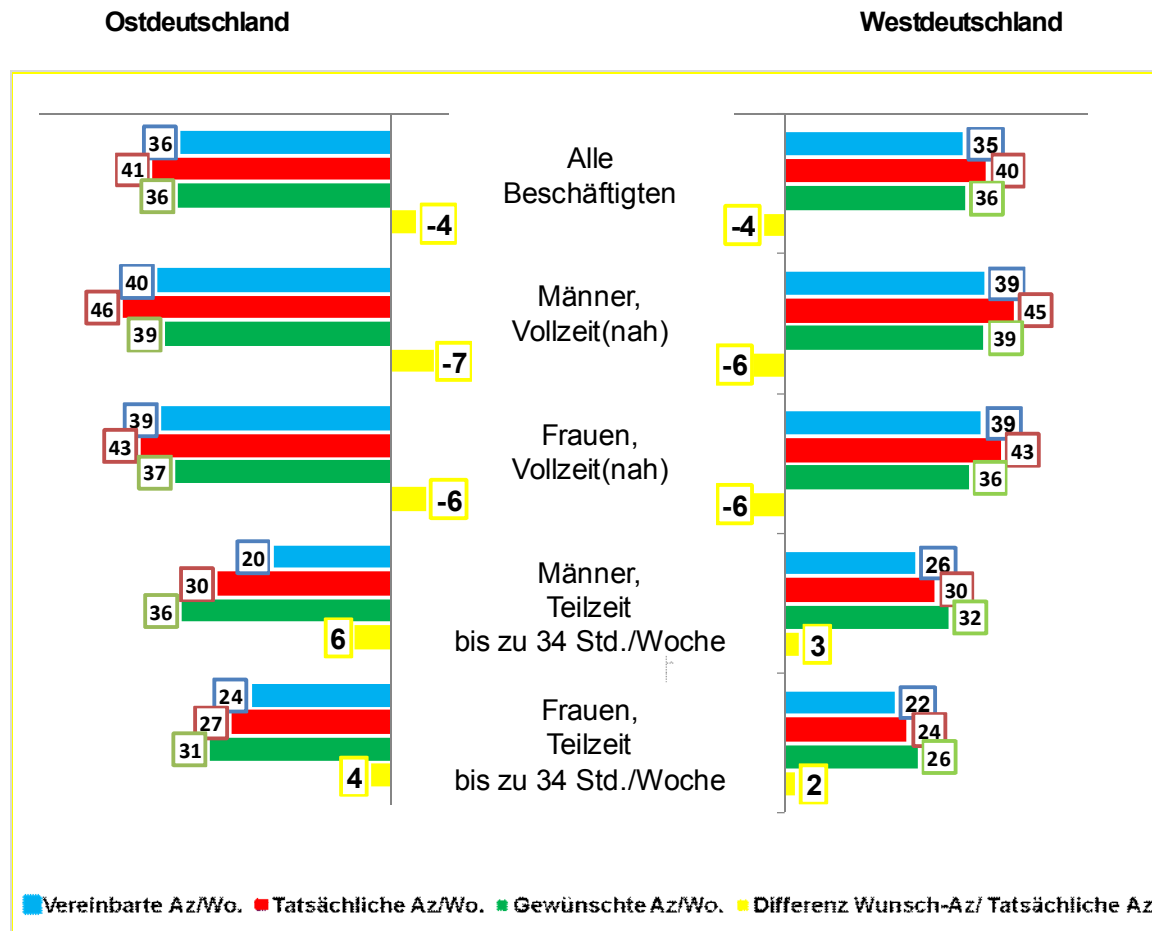
Im Einzelnen zeigt sich, dass **die Arbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Männern** am stärksten nach oben von der vereinbarten Arbeitszeit abweichen: Sie arbeiten nach eigenen Angaben im Schnitt 45 Stunden pro Woche, ostdeutsche Männer sogar 46 Stunden. Dass die Diskrepanz zwischen tarif- bzw. arbeitsvertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit nicht den Wünschen der vollzeitbeschäftigten Männern entspricht, zeigt sich daran, dass die gewünschte Arbeitszeit mit rund durchschnittlich 39 Stunden in etwa auf der Höhe der vereinbarten Wochenstunden liegt.

Vollzeitbeschäftigte Frauen, deren vertragliche Wochenarbeitszeit in Ost- wie Westdeutschland bei 39 Stunden liegt, arbeiten rund 4 Stunden pro Woche länger. Die gewünschte Arbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Frauen liegt in Ostdeutschland bei 37 Stunden in Westdeutschland bei 36 Stunden pro Woche.

Im Gegensatz dazu wünschen sich **teilzeitbeschäftigte Frauen** in Ostdeutschland Wochenarbeitszeiten von 32 Stunden, in Westdeutschland 26 Stunden. Das entspricht einer Aufstockung der vertraglichen Arbeitszeit von 7 Stunden in Ost- und 4 Stunden in Westdeutschland. Die

Wunscharbeitszeit geht damit noch deutlich über die heute bereits realisierten Arbeitszeiten (inkl. Mehrarbeit) hinaus. Auch die Angaben von **teilzeitbeschäftigten Männern** weisen darauf hin, dass der Umfang der Teilzeitarbeit offensichtlich unfreiwillig verkürzt ist: Teilzeitbeschäftigte Männer streben in Ostdeutschland eine Wochenarbeitszeit von 36 Stunden an – d.h. eine Aufstockung um 16 Stunden – und in Westdeutschland liegt die Wunscharbeitszeit bei 32 Stunden, was einer Veränderung der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit um 6 Stunden entspricht.

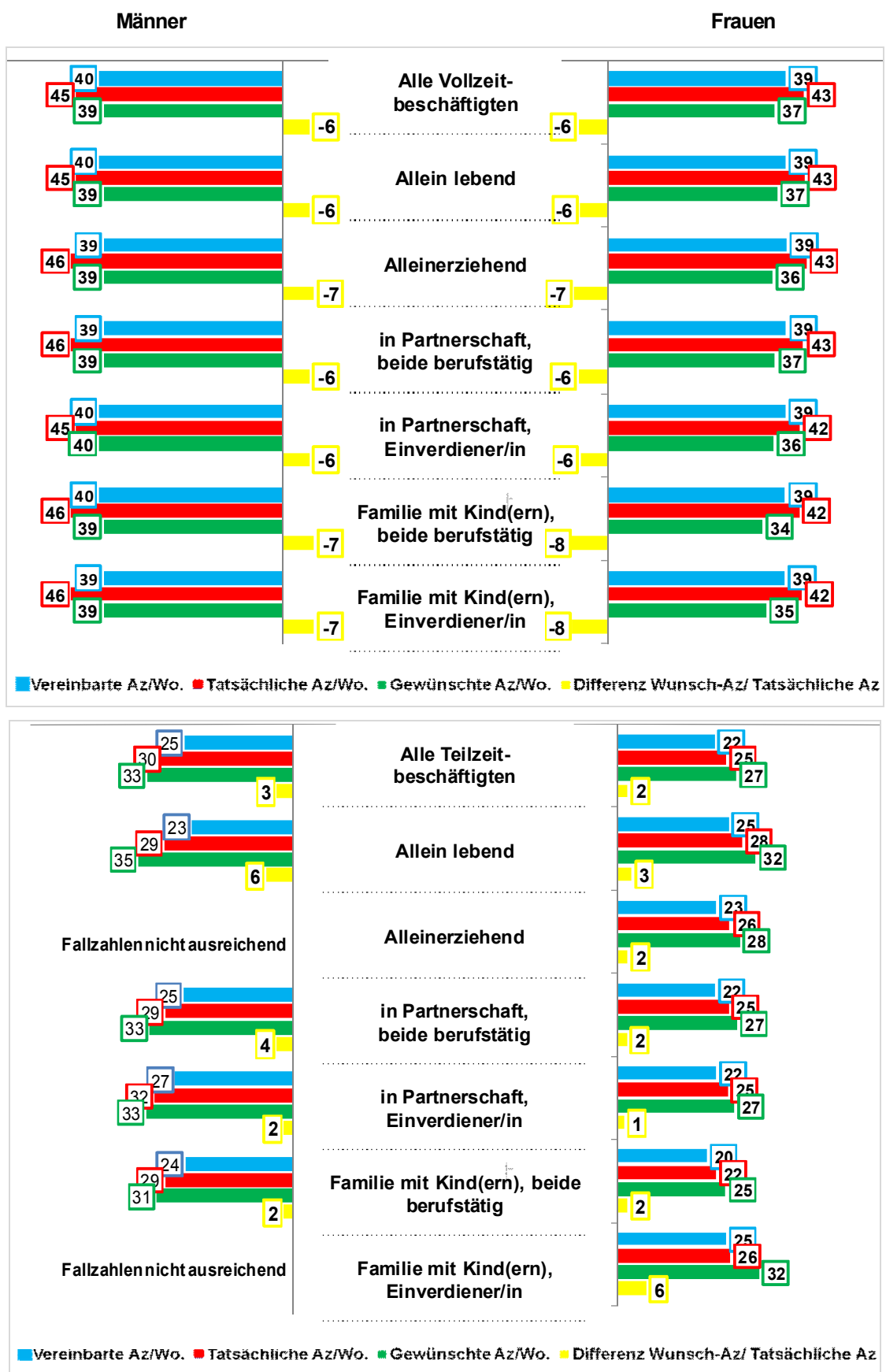
Abbildung 9: Arbeitszeiten von voll- und teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen in Ost- und Westdeutschland zwischen Vertrag, Wunsch und Wirklichkeit



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007 - INIFES (Tatjana Fuchs)

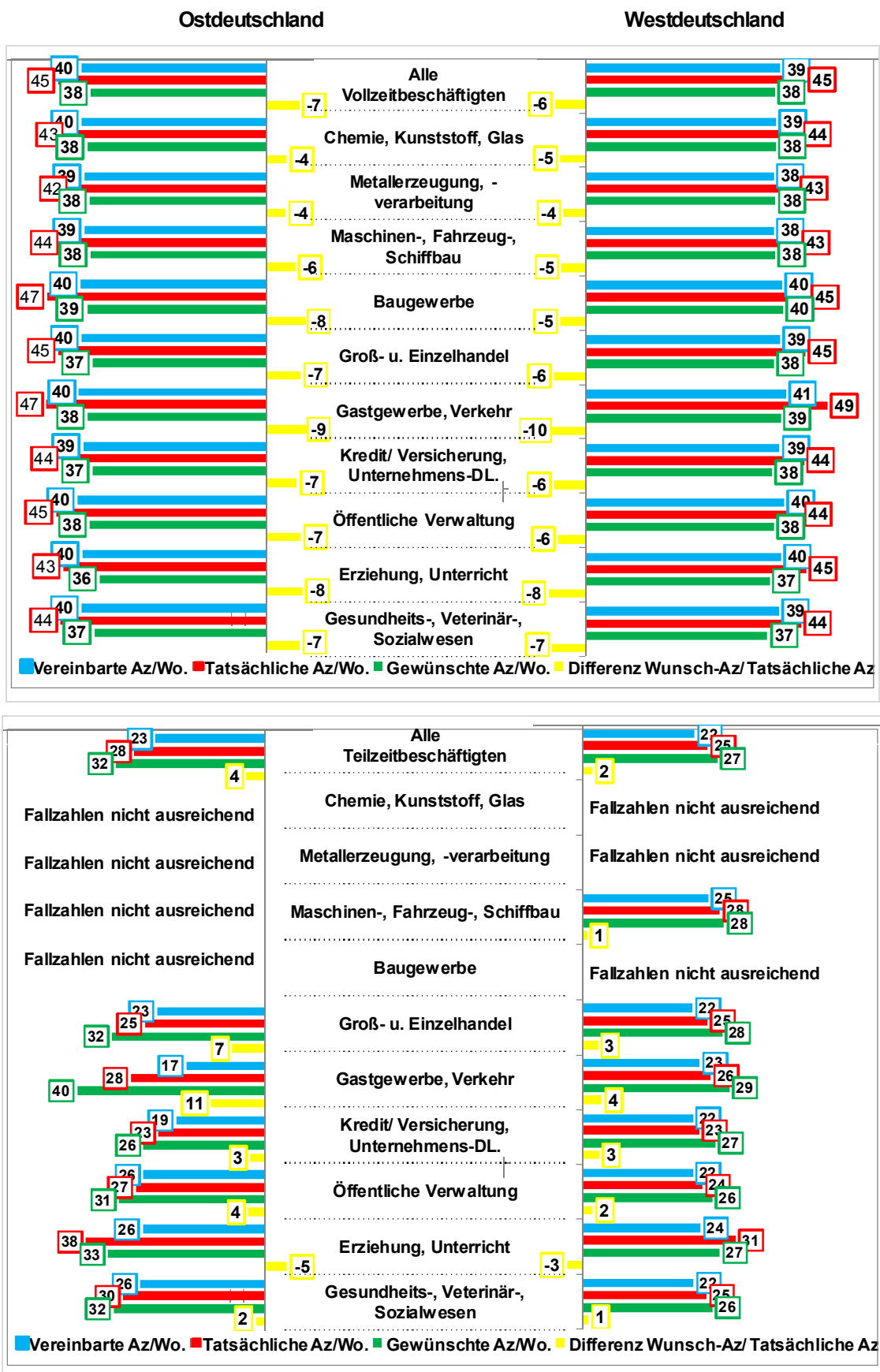
Die von vollzeitbeschäftigten Frauen gewünschte Reduzierung der Wochenarbeitszeit, basiert im Wesentlichen auf den Wünschen von Frauen mit Kindern oder/und von Frauen, die in einer Partnerschaft leben. Sie befürworten Arbeitszeiten zwischen 34 und 36 Wochenstunden. Die Arbeitszeitwünsche von vollzeitbeschäftigten Männern orientieren sich fast ausschließlich am Niveau der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, also in der Regel an 39 bis 40 Stunden. Das würde einer Verkürzung ihrer faktischen Arbeitszeit um 6 bis 7 Stunden pro Woche entsprechen.

Abbildung 10: Arbeitszeiten von voll- und teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen in Ost- und Westdeutschland zwischen Vertrag, Wunsch und Wirklichkeit



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007 - INIFES (Tatjana Fuchs)

Abbildung 11: Arbeitszeiten von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in versch. Branchen in Ost- und Westdeutschland zwischen Vertrag, Wunsch und Wirklichkeit



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007 - INIFES (Tatjana Fuchs)

Die Fokussierung der Branchen, in denen Männer und Frauen arbeiten, zeigt große Unterschiede – sowohl bei den vertraglichen als auch bei den tatsächlichen Arbeitszeiten (vgl. Abb. 10). Von den kürzesten vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten berichten Vollzeitbeschäftigte der Metallindustrie sowie aus dem Maschinen- und Fahrzeugbau in Westdeutschland: Im Branchendurchschnitt (das sind Beschäftigte aus tarifgebundenen und tarifungebundenen Unternehmen) gelten hier 38 Wochenstunden als vereinbart. Im Regelfall werden 4 Stunden pro Woche länger gearbeitet. Auch in Ostdeutschland sind die Vollzeitbeschäftigten der Metallindustrie und des Fahrzeugbaus sowie des Versicherungs- und Bankengewerbes mit 39 Wochenstunden Vorreiter der vertraglichen Arbeitszeitverkürzung und damit der Angleichung an das westdeutsche Arbeitszeitniveau.

Am längsten sind die branchendurchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeiten im Gastgewerbe und Verkehrswesen: Hier berichten Vollzeitbeschäftigte von 41 vereinbarten Wochenstunden. In diesem Wirtschaftsbereich weichen auch die tatsächlichen Arbeitszeiten am deutlichsten nach oben ab: Mit 49 Stunden in West- und 47 Stunden in Ostdeutschland sind die tatsächlichen Arbeitszeiten hier am längsten. Dass dies keineswegs den Wünschen der Beschäftigten entspricht, zeigt sich daran, dass Vollzeitbeschäftigte im Gast- und Verkehrsgewerbe eine Reduktion ihrer tatsächlichen Wochenarbeitszeiten um rund 10 Stunden fordern! In den anderen Branchen dominiert in der Regel der Wunsch nach einer Annäherung an die vertraglichen Standards, was einer Reduzierung von 4 bis 5 Stunden in der Metall-, Chemieindustrie sowie im westdeutschen Baugewerbe entspricht und einer Reduzierung von 7 bis 8 Wochenstunden in den übrigen Branchen.

Die Arbeitszeitrealitäten und -wünsche von Teilzeitbeschäftigten weisen ebenfalls erhebliche branchenspezifische Unterschiede auf, auch wenn ausnahmslos die gewünschte Arbeitszeit über der vertraglich vereinbarten liegt. Und erneut ist es das Gast- und Verkehrsgewerbe, in dem die Arbeitszeitwünsche der Teilzeitbeschäftigten am stärksten von der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeitrealität abweichen: Ostdeutsche Teilzeitbeschäftigte im Gast- und Verkehrsgewerbe haben im Branchenmittel 17-Wochenstunden-Verträge, arbeiten tatsächlich 28 Stunden und wünschen sich sogar 40-Stunden-Verträge. Hinter dieser Kluft zwischen gewünschter und vertraglich vereinbarter Arbeitszeit offenbart sich ein sehr niedriges Lohnniveau, dessen materielle Folgen durch unfreiwillig niedrige Arbeitszeiten weiter zugespitzt werden. Ebenfalls massive Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit zeigen sich im Groß- und Einzelhandel. Die Wunscharbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten dieser Branche liegt in Ostdeutschland mit 32 Wochenstunden und in Westdeutschland mit 28 Wochenstunden deutlich über der vertraglichen (23h/22h) und der tatsächlichen (25h) Arbeitszeit.

Im Bereich Erziehung und Unterricht stellt sich für die Teilzeitbeschäftigten das Problem, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten zu stark von den vertraglichen abweichen (ca. 7h/12h). Auch

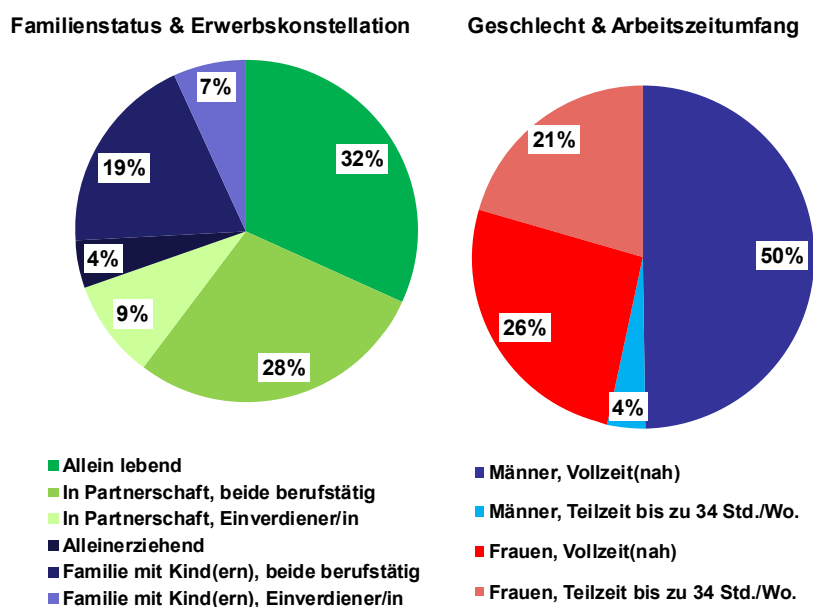
diese Beschäftigten befürworten eine Aufstockung ihrer vereinbarten Arbeitszeit, jedoch unterhalb des Niveaus ihrer tatsächlichen Arbeitszeit.

Relativ nah liegen die Arbeitszeitwünsche und -realitäten von Teilzeitbeschäftigten im Maschinen- und Fahrzeugbau, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der (westdeutschen) öffentlichen Verwaltung beieinander.

4. Fazit

Aus verschiedenen Gründen wird das Thema Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben in den nächsten Jahren und Jahrzehnten noch weiter an Bedeutung gewinnen: Erstens sind immer mehr Menschen mit Kindern – insbesondere Mütter – berufstätig. Das bedeutet auch, dass Väter in stärkerer Weise zeitlich und organisatorisch im familiären Bereich gefordert werden. Vor diesem Hintergrund scheint eine ausschließliche Konzentration auf den Beruf und die betrieblichen Belange – wie es lange Zeit möglich war – kaum mehr realisierbar. Schon heute (im Jahr 2007) leben nur noch 32% der Berufstätigen allein und 16% leben und arbeiten nach dem „Alleinverdienermodell“. Alle anderen Erwerbstätigen organisieren sich die Erwerbsarbeit gemeinsam mit einem Partner oder einer Partnerin oder/und haben Kinder zu versorgen. Das heißt, für mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen entscheidet die Balance zwischen Arbeit und Leben über das Erleben von gemeinsamer Zeit mit der Familie, mit den Kindern oder mit dem bzw. der Partner/in.

Abbildung 3: Struktur der Erwerbstätigen 2007



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007 - INIFES (Tatjana Fuchs)

Zweitens – und das betrifft alle Beschäftigten – weisen alle vorliegenden Untersuchungen darauf hin, dass die gewaltige Kluft zwischen vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten von den Vollzeitbeschäftigten nicht mehr gewünscht wird. Unabhängig davon ob es sich um sogenannte „graue“, d.h. unbezahlte, Mehrarbeit oder bezahlte Überstunden handelt, Vollzeitbeschäftigte wollen mindestens zurück zu ihrer vertraglichen Arbeitszeit. Und Teilzeitbeschäftigte wollen mehr zeitliche und materielle Planungssicherheit durch eine vertragliche Aufstockung ihrer vereinbarten Stunden. Auch das ist ein klares Votum für geregelte, planbare und überschaubare Arbeitszeit und damit für mehr Vereinbarkeit zwischen beruflichem und privatem Leben.

Wahrscheinlich ist auch, dass das wachsende Bedürfnis von Vollzeitbeschäftigten nach kürzeren und planbaren Arbeitszeiten eine Konsequenz aus den gestiegenen Anforderungen und Belastungen ist: Wenn Arbeitsintensität, fachliche und organisatorische Anforderungen während der Arbeitszeit zunehmen, dann steigt auch die notwendige, erforderliche Erholungszeit. Wird diese Balance zwischen Verausgabung und Erholung über einen längeren Zeitraum gestört (z.B. durch zu lange Arbeitszeiten, fehlende Pausen), bauen sich Erholungsdefizite auf, die zu Erschöpfung, Erkrankung bis hin zur Arbeitsunfähigkeit führen können (vgl. Oppolzer 2002, Janssen/Nachreiner u.a. 2003, zusammenfassend: Fuchs 2004). Auch eine aktuelle Untersuchung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bestätigt, dass zu den häufigsten Auslösern von negativem Stress neben unsicheren Arbeitsverhältnissen, Konflikten am Arbeitsplatz insbesondere zu hoher Termin- und Leistungsdruck, zu lange Arbeitszeiten und die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie zählen (vgl. Europäische Agentur, 2008).

Mit den Neuregelungen des Rentenzugangs, d.h. der Erhöhung des Renteneinstiegsalters und der Abschaffung der vorzeitigen Ausstiegsoptionen, erhält die Notwendigkeit eines lebenslangen Ausbalancierens von beruflichen Anforderungen und ausreichender Erholung eine weitere Zuspitzung: Wenn heute die Phase des Nebeneinanders von familiärer und beruflicher Arbeit vorbei ist – jene Phase, die auch gerne „Rushhour der Lebensmitte“ genannt wird – dann sind die Beschäftigten zwischen 45 und 50 Jahre alt und haben noch rund 20 Jahre berufliche Arbeit zu bewältigen. Bei dem vielfältigen, physischen wie psychischen Anforderungsniveau, wird dies nur mit einer dauerhaften Balance zwischen beruflichem und privatem Leben möglich sein.

Der Blick auf die Ergebnisse der vorliegenden Sonderauswertung hat gezeigt, dass die Chance auf ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeits-, Familien- und privaten Zeiten mit reduzierten Arbeitszeiten steigt und mit zunehmender Arbeitszeitlänge drastisch sinkt – unabhängig vom Geschlecht und der familiären Situation. Insbesondere bei sehr langen tatsächlichen

Arbeitszeiten (inkl. Überstunden) gelingt den Beschäftigten kaum noch eine angemessene Balance. **Neben der Arbeitszeitlänge, spielt die Arbeitsgestaltung eine zentrale Rolle:** Berichten Beschäftigte von guten Arbeits- und Einkommensbedingungen (d.h. DGB-Index 80 Punkte und mehr), dann fällen sie auch zu 78% ein positives Urteil über die Balance zwischen ihrem beruflichen und privatem Leben. Sind die Arbeitsbedingungen überwiegend subjektiv belastend und entwicklungsarm, haben die Beschäftigten in der Regel große Probleme, eine angemessene Work-Life-Balance zu finden: Nur noch 40% sagen dann, dass ihnen die Arbeit genügend Zeit für Familie, Freundschaften und private Interessen lässt. Dieses Ergebnis verweist auf eine bedenkliche Wechselwirkung: Gerade jene Beschäftigte, deren Arbeitsbedingungen hoch belastend sind und die kaum positive Ressourcen in der beruflichen Arbeit finden, fehlt demnach die ausgleichende Erholungswirkung von ausreichender und qualitativ hochwertiger freier Zeit mit Freunden oder mit der Familie.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Balance zwischen beruflichem und außerberuflichem Leben erheblich stärker von beruflichen bzw. betrieblichen Faktoren – wie die Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung – bedingt wird, als von der familiären Konstellation: Gut die Hälfte aller vollzeitbeschäftigten Mütter und knapp 70% der Väter empfinden das Verhältnis von Beruf und Familie ausgewogen – wenn sie unter guten Arbeitsbedingungen arbeiten und wenn ihre durchschnittliche Arbeitszeit unter 40 Wochenstunden bleibt. Sind diese Faktoren nicht gegeben, wird die Work-Life-Balance empfindlich gestört: Lange Arbeitszeiten verdreifachen und schlechte Arbeitsbedingungen verdoppeln dieses Risiko für vollzeitbeschäftigte Eltern.

Anders ausgedrückt bedeutet dies, die Herstellung von Vereinbarkeit ist sowohl das Ergebnis einer ausgewogenen Arbeitszeitgestaltung als auch einer guten Gestaltung der übrigen Arbeitsbedingungen. Zu den wichtigen Meilensteine bei der Verbesserung der Work-Life-Balance zählen eine angemessene Gestaltung der Leistungsanforderungen, die Reduzierung von körperlich und emotional belastender Arbeit und von belastender Unsicherheit, mehr Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten und ein umfassender und widerspruchsfreier Informationsfluß im Rahmen einer wertschätzenden und unterstützenden Führungs- und Betriebskultur.

Betriebe, die schon heute die Anforderungen und Bedürfnisse von Familien in besonderer Weise berücksichtigen – etwa in Form von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen, besonderer Arbeitsorganisation oder auch durch das Angebot einer betrieblichen Kinderbetreuung – belegen eindrucksvoll, dass diese Maßnahmen darüber entscheiden, ob das Verhältnis von Arbeit und Familie für Eltern zum fragilen Kraftakt oder zu einer gelungen Verbindung wird: 93% der Mütter und 88% der Väter, die in Betrieben arbeiten, die sich in sehr

hohem Maß für die Belange von Familien engagieren, berichten von einer ausgewogenen Balance zwischen beruflichem und außerberuflichem Leben. Ignorieren die Arbeitgeber die Belange von Familien, dann konstatieren zwei Drittel der Mütter und der Väter starke Vereinbarkeitsprobleme.

.

Literatur

BGAG-Report (1/2002): Lage und Dauer der Arbeitszeit aus der Sicht des Arbeitsschutzes, Literaturstudie, Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Hg.), Meckenheim.

Hinweis: kostenloser download (ca. 60 Seiten) im Internet unter:
http://www.hvbg.de/d/bgag/publik/rep/bgag1_02.pdf

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
(2007):Expertenbefragung zu neu auftretenden psychosozialen Risiken für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Factsheet 74. Bilbao. download unter:
<http://osha.europa.eu>

Fuchs, T./ Conrads, R. (2003): Flexible Arbeitsformen. Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsformen, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Bremerhaven.

Fuchs, T. (2004): Arbeit + Erholung = Gesundheit ... wenn die Rechnung nicht mehr aufgeht. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Arbeitszeitgestaltung – Argumentationshilfe. Verdi-Broschüre, Hrgs. Abt. Tarifpolitik, Berlin.

Fuchs, T. (2007): DGB-Index Gute Arbeit 2007: Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten. Erste Ergebnisse der DGB-Berichterstattung Index „Gute Arbeit“. Stadtbergen. Download unter: www.dgb-index-gute-arbeit.de

Janßen, D. / Nachreiner, F. (2004): Flexible Arbeitszeiten, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Bremerhaven.
Hinweis: Bestellung über die Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: <http://www.baua.de>

Oppolzer, A. (1999): Psychische Belastungen in der Arbeitswelt als Herausforderung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, Norddeutsche Metall-Berufsgenossenschaft (Hg.), o.O.
Hinweis: kostenloser download (ca. 60 Seiten) im Internet unter:
www.nmbg.de/download/informationen/inf_veroeff/pdf/psych_belastung.pdf

Oppolzer, A. (2003): Überstunden und Überlastung. Risikofaktoren gesundheitlicher Gefährdung, in: Arbeitsrecht im Betrieb 6/2003, S. 349ff.

Oppolzer, A. (2004): Was Arbeitszeit mit Gesundheit zu tun hat, in: Arbeit&Ökologie-Briefe 5/2004, Meckenheim.

Anhang

Work-Life-Balance im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität

A) Männer ohne Kinder, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?	Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten (DGB-Index)					
	Gute Arbeit: DGB-Index mind. 80 Punkte		Mittelmäßige Arbeit: DGB-Index 50-80 Punkte		Schlechte Arbeit: DGB-Index weniger als 50 Punkte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
In geringem Maß/nicht	65	21%	483	39%	462	65%
In (sehr) hohem Maß	238	79%	748	61%	252	35%

B) Frauen ohne Kinder, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?	Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten (DGB-Index)					
	Gute Arbeit: DGB-Index mind. 80 Punkte		Mittelmäßige Arbeit: DGB-Index 50-80 Punkte		Schlechte Arbeit: DGB-Index weniger als 50 Punkte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
In geringem Maß/nicht	39	24%	301	38%	361	65%
In (sehr) hohem Maß	120	76%	491	62%	195	35%

C) Männer ohne Kinder, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?	Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten (DGB-Index)					
	Gute Arbeit: DGB-Index mind. 80 Punkte		Mittelmäßige Arbeit: DGB-Index 50-80 Punkte		Schlechte Arbeit: DGB-Index weniger als 50 Punkte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
In geringem Maß/nicht	1	4%	17	18%	15	25%
In (sehr) hohem Maß	24	96%	77	82%	46	75%

D) Frauen ohne Kinder, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?	Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten (DGB-Index)					
	Gute Arbeit: DGB-Index mind. 80 Punkte		Mittelmäßige Arbeit: DGB-Index 50-80 Punkte		Schlechte Arbeit: DGB-Index weniger als 50 Punkte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
In geringem Maß/nicht	9	10%	81	19%	103	39%
In (sehr) hohem Maß	85	90%	341	81%	159	61%

E) Väter, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?	Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten (DGB-Index)					
	Gute Arbeit: DGB-Index mind. 80 Punkte		Mittelmäßige Arbeit: DGB-Index 50-80 Punkte		Schlechte Arbeit: DGB-Index weniger als 50 Punkte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
In geringem Maß/nicht	38	31%	266	45%	279	66%
In (sehr) hohem Maß	85	69%	327	55%	141	34%

F) Mütter, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?	Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten (DGB-Index)					
	Gute Arbeit: DGB-Index mind. 80 Punkte		Mittelmäßige Arbeit: DGB-Index 50-80 Punkte		Schlechte Arbeit: DGB-Index weniger als 50 Punkte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
In geringem Maß/nicht	10	46%	83	60%	81	74%
In (sehr) hohem Maß	12	54%	56	40%	28	26%

G) Mütter, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?	Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten (DGB-Index)					
	Gute Arbeit: DGB-Index mind. 80 Punkte		Mittelmäßige Arbeit: DGB-Index 50-80 Punkte		Schlechte Arbeit: DGB-Index weniger als 50 Punkte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
In geringem Maß/nicht	13	16%	60	18%	77	40%
In (sehr) hohem Maß	70	84%	280	82%	113	60%

Work-Life-Balance im Kontext der tatsächlichen Wochenarbeitszeit

A) Männer ohne Kinder, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?	Tatsächliche Wochenarbeitszeit					
	35 bis 40 Stunden		41 bis 45 Stunden		46 Stunden und mehr	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
In geringem Maß/nicht	214	29%	311	40%	477	66%
In (sehr) hohem Maß	528	71%	460	60%	243	34%

B) Frauen ohne Kinder, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?	Tatsächliche Wochenarbeitszeit					
	35 bis 40 Stunden		41 bis 45 Stunden		46 Stunden und mehr	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
In geringem Maß/nicht	216	35%	284	49%	196	69%
In (sehr) hohem Maß	409	65%	298	51%	90	31%

C) Männer ohne Kinder, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?	Tatsächliche Wochenarbeitszeit					
	unter 20 Stunden		21 bis 34 Stunden		35 bis 40 Stunden	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
In geringem Maß/nicht	6	24%	14	15%	9	21%
In (sehr) hohem Maß	20	76%	81	85%	34	79%

D) Frauen ohne Kinder, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?	Tatsächliche Wochenarbeitszeit					
	unter 20 Stunden		21 bis 34 Stunden		35 bis 40 Stunden	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
In geringem Maß/nicht	8	5%	118	24%	50	46%
In (sehr) hohem Maß	146	95%	367	76%	58	54%

E) Väter, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?	Tatsächliche Wochenarbeitszeit					
	35 bis 40 Stunden		41 bis 45 Stunden		46 Stunden und mehr	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
In geringem Maß/nicht	104	31%	181	44%	295	76%
In (sehr) hohem Maß	225	69%	235	56%	92	24%

F) Mütter, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?	Tatsächliche Wochenarbeitszeit					
	35 bis 40 Stunden		41 bis 45 Stunden		46 Stunden und mehr	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
In geringem Maß/nicht	69	53%	53	67%	47	87%
In (sehr) hohem Maß	60	47%	26	33%	7	13%

G) Mütter, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?	Tatsächliche Wochenarbeitszeit					
	unter 20 Stunden		21 bis 34 Stunden		35 bis 40 Stunden	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
In geringem Maß/nicht	17	10%	96	25%	30	62%
In (sehr) hohem Maß	149	90%	288	75%	18	38%