



# **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Beschäftigte und Führungskräfte sowie für Männer und Frauen**

**Sonderauswertung des European Working Conditions  
Survey (EWCS) und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)**

## **Gutachten**

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Referat 302- Familienpflegezeit, Pflegende Angehörige  
Frau Dr. Christine Stüben  
Rochusstraße 8 – 10  
53107 Bonn

### **Ansprechpartner:**

Dr. Jörg Schmidt  
Dr. Oliver Stettes

Köln, 24. September 2018



**Kontakt Daten Ansprechpartner**

Dr. Jörg Schmidt  
Telefon: 030 27877-133  
Fax: 030 27877-150  
E-Mail: joerg.schmidt@iwkoeln.de

Dr. Oliver Stettes  
Telefon: 0221 4981-697  
Fax: 0221 4981-99697  
E-Mail: stettes@iwkoeln.de

Institut der deutschen Wirtschaft  
Postfach 10 19 42  
50459 Köln

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

## Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>6</b>
<b>1 Analyse auf Basis des European Working Conditions Survey 2015 .....</b>	<b>8</b>
1.1 Der European Working Conditions Survey (EWCS) 2015 .....	8
1.2 Führungskräfte und Beschäftigte ohne Führungsverantwortung im Vergleich in Europa .....	9
1.2.1 Haushaltsmerkmale von Führungskräften und Beschäftigten ohne Führungsverantwortung .....	9
1.2.2 Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit den familiären oder sozialen Verpflichtungen.....	10
1.2.3 Beruf-Familie-Konflikt: Berufliches Engagement wirkt sich auf das Familienleben aus ....	12
1.2.4 Familie-Beruf-Konflikt-1: Familienpflichten stören Konzentration auf Arbeit.....	14
1.2.5 Familie-Beruf-Konflikt-2: Familienpflichten schränken zeitliches Engagement für den Beruf ein .....	16
1.3 Frauen und Männer im Vergleich.....	17
1.3.1 Haushaltsmerkmale im Vergleich.....	17
1.3.2 Vereinbarkeit der Arbeitszeiten und familiären Verpflichtungen.....	18
1.3.3 Beruf-Familie-Konflikt: Berufliche Anforderungen reduzieren Zeit für Familie .....	20
1.3.4 Familie-Beruf-Konflikt-1: Familienpflichten stören Konzentration auf die Arbeit .....	22
1.3.5 Familie-Beruf-Konflikt-2: Familienpflichten schränken zeitliches Engagement im Beruf ein .....	24
<b>2 Teil II: Empirische Auswertungen mit dem sozio-oekonomischen Panel (SOEP) .....</b>	<b>26</b>
2.1 Datenbasis und methodische Anmerkungen .....	26
2.2 Zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Zeitliche Zielkonflikte bei Führungskräften und Beschäftigten ohne Führungsfunktion.....	28
2.2.1 Überblick .....	28
2.2.2 Zeitverwendung an Werktagen: Pflegeleistende und Personen ohne pflegerische Tätigkeit.....	31
2.2.3 Korrelationsanalysen zur Identifizierung möglicher Zielkonflikte (Werktage) .....	34
2.2.4 Zeitverwendung an Werktagen und Wochenenden im Vergleich .....	37
2.2.5 Zwischenfazit .....	39
2.3 Zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Zeitliche Zielkonflikte bei männlichen und weiblichen Beschäftigten.....	40
2.3.1 Überblick .....	40
2.3.2 Zeitverwendung an Werktagen: Pflegeleistende und Personen ohne pflegerische Tätigkeit.....	42
2.3.3 Korrelationsanalysen zur Identifizierung möglicher Zielkonflikte (Werktage) .....	44
2.3.4 Zeitverwendung an Werktagen und Wochenenden im Vergleich .....	46
2.3.5 Zwischenfazit .....	48

<b>Anhang</b>	<b>49</b>
<b>Literatur</b>	<b>51</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>52</b>

## Zusammenfassung

Die Studie untersucht, inwiefern die Wahrnehmung von pflegerischen Aufgaben und ein Engagement im Beruf in einem zeitlichen Zielkonflikt stehen. Im Vordergrund steht eine vergleichende Analyse von Führungskräften und Beschäftigten ohne Führungsposition sowie Männern und Frauen. Dazu werden empirische Auswertungen auf Basis des European Working Conditions Survey (EWCS) und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für das Jahr 2015 durchgeführt.

Die Analyse auf Basis des EWCS (2015) zeigt:

- Insgesamt sagen die Führungskräfte in der Europäischen Union signifikant seltener als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung, dass sich ihre Arbeitszeit gut oder sehr gut mit familiären Verpflichtungen vereinbaren lässt. Dies gilt insbesondere in der Gruppe der Intensivpflegenden (mehrmals in der Woche oder täglich) und der Beschäftigten mit einem (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt, aber ohne Pflegeverpflichtung. Eine Teilzeitbeschäftigung ist nur für Beschäftigte ohne Führungsverantwortung ein Instrument, mit dem eine bessere Vereinbarkeit der eigenen beruflichen Anforderungen mit familiären Verpflichtungen realisiert werden kann, allerdings nicht für Führungskräfte. Dies gilt auch für diejenigen, die sich um pflegebedürftige oder behinderte Angehörige kümmern.
- Aus Sicht der betroffenen Führungskräfte lässt sich die Kinderbetreuung tendenziell leichter mit einem beruflichen Engagement synchronisieren als eine relativ hohe Beteiligung im Bereich Pflege bzw. Betreuung von Behinderten. Die Befunde deuten jedoch darauf hin, dass pflegende Führungskräfte sich durch ihren Beruf nur dann zeitlich eingeschränkt fühlen, um sich um ihre Familie kümmern zu können, wenn sie die Pflegeaufgaben nur gelegentlich übernehmen. Wer sich intensiv in der Pflege engagiert, hat offenkundig bereits ein Arrangement gefunden, das einem solchen Konflikt vorbeugt. Ähnliches lässt sich für eine negative Auswirkung einer Pflegeverpflichtung auf die Konzentration im Beruf und das zeitliche Engagement im Beruf beobachten.
- Frauen und Männer in Deutschland unterscheiden sich nicht bei der Aussage, ob die eigenen Arbeitszeiten mit den familiären Verpflichtungen vereinbar sind. Dies gilt unabhängig von einer Betreuungsverpflichtung für Kinder oder pflegebedürftige bzw. behinderte Angehörige. Im Unterschied zu Frauen scheinen Beruf-Familie- bzw. Familie-Beruf-Konflikte bei Männern vorrangig nur dann aufzutreten, wenn sie Pflegeaufgaben wahrnehmen. Die Kinderbetreuung ist hiervon weniger betroffen.

Die Ergebnisse der Auswertungen auf Basis des SOEP lassen sich unter Berücksichtigung der zum Teil eingeschränkten Datenlage<sup>1</sup> wie folgt zusammenfassen:

- Im Durchschnitt ist ein relativ geringer Zeitaufwand für die Betreuung und Versorgung von Pflegebedürftigen an Werktagen zu beobachten. Der durchschnittliche Anteil von Personen, die in der Pflege aktiv sind, fällt bei Nichterwerbstätigen/Arbeitslosen am höchsten aus. Im Übrigen ist er bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung größer als bei Führungskräften.
- Pflegerisch aktive Beschäftigte und Führungskräfte weisen einen ähnlichen durchschnittlichen Zeitaufwand für die Pflege an Werktagen auf. Beide Gruppen sind unter anderem dadurch gekennzeichnet, dass sie ein deutlich höheres Durchschnittsalter aufweisen (und daher auch im Durchschnitt mit weniger Kindern in einem Haushalt leben), Frauen überrepräsentiert sind und

---

<sup>1</sup> Da im Rahmen der Auswertungen des SOEP zum Teil nur geringe Fallzahlen verfügbar waren, sind verallgemeinerte Aussagen nur mit größerer Zurückhaltung möglich. Vgl. die methodischen Anmerkungen in Abschnitt 2.1.

sie tendenziell häufiger in einer Ehe leben (verglichen mit Beschäftigten bzw. Führungskräften ohne pflegerisches Engagement).

- An Werktagen reduzieren Führungskräfte nur geringfügig ihren Zeitaufwand für den Beruf, während Beschäftigte ohne Führungsverantwortung in größerem Umfang ihr berufliches Engagement verringern, wenn sie pflegerische Aufgaben übernehmen.
- Beschäftigte wie auch Führungskräfte dehnen ihr gesamtes Zeitbudget für alle abgefragten Tätigkeiten an Werktagen aus, wenn sie sich in der Pflege engagieren; dabei weisen Führungskräfte das größte (gesamte) Zeitbudget auf. Dies deutet darauf hin, dass auch die persönlichen Ruhezeiten reduziert werden.
- Abhängig beschäftigte Männer und Frauen sind an Werktagen in unterschiedlichem Umfang in der Pflege engagiert. So fällt der Anteil der in der Pflege engagierten Frauen mehr als doppelt so hoch aus wie bei Männern. Im Durchschnitt über alle Beschäftigten ist allerdings nur ein relativ geringer Zeitaufwand für die Betreuung und Versorgung von Pflegebedürftigen an Werktagen festzustellen.
- In der Pflege aktive Männer wenden im Durchschnitt einen ähnlichen Zeitumfang je Werktag für die Pflege auf wie Frauen. Während allerdings Männer ihren Arbeitsumfang kaum einschränken, wenn sie sich in der Pflege engagieren, tritt bei Frauen eine stärkere Reduzierung ihres Zeiteinsatzes für den Beruf an Werktagen auf.
- Die Gruppe der pflegerisch tätigen Frauen (gegenüber Frauen ohne pflegerische Tätigkeit) ist durch ein höheres Durchschnittsalter, einen höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigten und Verheirateten gekennzeichnet sowie durch einen etwas geringeren Anteil von Akademikerinnen und Frauen, die eine Leitungsposition besetzen. Bei Männern, die sich in der Pflege engagieren, sind ein höheres Durchschnittsalter und ein geringfügig höherer Anteil von Führungspositionen festzustellen; weitere Befunde lassen sich für Männer aufgrund der eingeschränkten Datenlage nicht ableiten.
- Männer und Frauen, die in der Pflege aktiv sind, weisen jeweils – im Vergleich zu Männern bzw. Frauen, die keine Pflege leisten – in der Summe für alle Tätigkeiten ein um rund eine Stunde höheres Zeitbudget für die abgefragten Tätigkeiten an Werktagen auf.
- Insgesamt deuten die Daten darauf hin, dass Beschäftigte, Führungskräfte und insbesondere Frauen, die in der Pflege aktiv sind, größeren Herausforderungen in der zeitlichen Disposition ihres Alltags ausgesetzt sind und sich mutmaßlich in einem stärkeren zeitlichen Zielkonflikt befinden. Mit Blick auf die vorliegenden Ergebnisse ist zu vermuten, dass sich zeitliche Konflikte stärker in den Daten widerspiegeln dürften, wenn beispielsweise aufgrund der demografischen Entwicklung in Zukunft die Bedeutung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weiter zunimmt.

## 1 Analyse auf Basis des European Working Conditions Survey 2015

### 1.1 Der European Working Conditions Survey (EWCS) 2015

Der EWCS gehört seit 1991 zu den wichtigsten Datengrundlagen für die Berichterstattung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und wurde im Jahr 2015 bereits zum sechsten Mal durchgeführt. In dieser sechsten Welle wurden 43.850 Erwerbstätige in 35 Europäischen Ländern – neben der EU-28 Montenegro, Serbien, Türkei, Albanien, Mazedonien, Schweiz und Norwegen – zu ihren Arbeitsbedingungen befragt, darunter 2.093 in Deutschland (Eurofound, 2017). Für die vorliegende Untersuchung wird die Stichprobe auf die abhängig Beschäftigten in den Mitgliedstaaten der EU-28 begrenzt. Dies ist insbesondere für eine Unterscheidung in Führungskräfte und Beschäftigte ohne Führungsverantwortung relevant.

Für die Analyse steht damit eine Stichprobe von knapp 28.200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, darunter knapp 4.100 Führungskräften zur Verfügung (gewichtete Anzahl). Die Fallzahlen in den nachfolgenden Tabellen können aufgrund von fehlenden Antworten in den entsprechenden Fragen kleiner ausfallen.

Die Beschäftigten werden anhand der Frage Q95e des Fragebogens in vier Gruppen aufgeteilt, um ausreichende Fallzahlen zu gewährleisten:

- Beschäftigte, die mindestens mehrmals im Monat behinderte oder ältere Angehörige betreuen (i.e. drei Antwortalternativen werden in einer Gruppe zusammengefasst)
- Beschäftigte, die seltener als mehrmals im Monat behinderte oder ältere Angehörige betreuen
- Beschäftigte mit Kind, die keine behinderten oder älteren Angehörigen betreuen
- Beschäftigte ohne Kind, die keine behinderten oder älteren Angehörigen betreuen

Aufgrund der Formulierung im Fragebogen ist eine getrennte Analyse für die Pflege und Betreuung von behinderten Angehörigen und älteren Angehörigen nicht möglich.

Die Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird anhand folgender Fragen eingeschätzt:

- Q44: „Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren?“
- Q45: „Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten ... “
  - ... das Gefühl gehabt, dass Ihre Arbeit Sie davon abgehalten hat, Ihrer Familie soviel Zeit zu widmen, wie Sie es wollten?“
  - ... es als schwierig empfunden, sich aufgrund Ihrer familiären Verpflichtungen auf Ihre Arbeit zu konzentrieren?“
  - ... das Gefühl gehabt, dass Ihre familiären Verpflichtungen Sie davon abgehalten haben, Ihrer Arbeit die Zeit zu widmen, die Sie ihr geben sollten?“



## 1.2 Führungskräfte und Beschäftigte ohne Führungsverantwortung im Vergleich in Europa

### 1.2.1 Haushaltsmerkmale von Führungskräften und Beschäftigten ohne Führungsverantwortung

**Tabelle 1-1: Haushaltsmerkmale von Führungskräften und Beschäftigten ohne Führungsverantwortung**

	Führungskräfte <sup>1)</sup>	Beschäftigte ohne Führungsverantwortung <sup>2)</sup>
Durchschnittsalter (in Jahren)	43,44	41,83
	Angaben in Prozent	
Anteil der Frauen	37,64	52,99
Mit Partner/Partnerin im Haushalt lebend	77,47	66,75
... und nicht erwerbstätig	16,03	16,69
... und Arbeitszeit des Partners/der Partnerin ist länger	16,10	22,68
... und Arbeitszeiten sind gleich	13,64	12,66
... und eigene Arbeitszeit ist länger	31,70	14,82
Mindestens ein Kind oder Enkelkind unter 15 Jahren lebt im Haushalt	35,33	30,53
Eigene Beteiligung an der Kinderbetreuung		
Keine Beteiligung	37,63	43,72
Seltener als mehrmals im Monat	7,62	8,42
Mehrmals im Monat	8,14	7,24
Mehrmals in der Woche	13,41	10,14
Täglich	33,21	30,48
Eigene Beteiligung an Pflege von Angehörigen/Betreuung behinderter Angehöriger		
Keine Beteiligung	72,53	73,65
Seltener als mehrmals im Monat	13,45	11,62
Mehrmals im Monat	6,50	6,43
Mehrmals in der Woche	4,93	4,76
Täglich	2,58	3,54

Variierende Fallzahlen: 1) 3.826 bis 3.932, 2) 23.329 bis 24.055.

Quelle: EWCS 2015; eigene Berechnungen

**1.2.2 Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit den familiären oder sozialen Verpflichtungen**

**Tabelle 1-2: Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit den familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs (gut/sehr gut vereinbar)**

in Prozent	Führungskräfte	Beschäftigte ohne Führungsverantwortung
Insgesamt	77,25	83,25
darunter		
... mehrmals im Monat oder öfters Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	73,01	82,68
... seltener als mehrmals im Monat Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	75,66	81,54
... keine Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen,	78,42	83,63
.... darunter		
... mit (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	72,29	79,49
... ohne (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	82,09	85,48

Quelle: EWCS 2015; eigene Berechnungen

- Zusammenhang Betreuungs- oder Pflegeverpflichtung und Vereinbarkeit – allgemein:  
Wer sich um die Betreuung von einem (Enkel-)Kind unter 15 Jahren kümmert, berichtet unabhängig vom zeitlichen Engagement signifikant seltener, dass sich die Arbeitszeit mit Familienpflichten vereinbaren lässt, als Personen ohne zeitliches Engagement in der Kinderbetreuung. Im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen bzw. der Betreuung behinderter Angehöriger gilt dies nur für Personen, die mehrmals im Monat oder täglich pflegen, auch wenn das Vorzeichen der entsprechenden Variablen in den anderen beiden Fällen ebenfalls negativ ist (Referenz: nie).  
Im Unterschied zur Kinderbetreuung spielt bei einer Pflegeverpflichtung keine Rolle für die Wahrnehmung der Vereinbarkeit, ob die Arbeitszeit des berufstätigen Partners oder der berufstätigen Partnerin länger ist als die eigene.
- Vereinbarkeit von Führungskräften im Vergleich zu Personen ohne Führungsverantwortung:  
Insgesamt sagen Führungskräfte signifikant seltener als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung, dass sich ihre Arbeitszeit gut oder sehr gut mit familiären Verpflichtungen vereinbaren lassen. Dies gilt insbesondere in der Gruppe der Intensivpflegenden (mehrmals in der Woche, täglich) und der Beschäftigten mit einem (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt, aber ohne Pflegeverpflichtung.  
Eine Teilzeitbeschäftigung ist nur für Beschäftigte ohne Führungsverantwortung ein Instrument, mit dem eine bessere Vereinbarkeit der eigenen beruflichen Anforderungen mit familiären Verpflichtungen realisiert werden kann, allerdings nicht für Führungskräfte. Dies gilt auch für diejenigen, die sich um pflegebedürftige oder behinderte Angehörige kümmern.

- Besonderheit bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung:  
Beschäftigte ohne Führungsverantwortung sagen signifikant seltener, dass sich ihre Arbeitszeit gut oder sehr gut mit familiären Verpflichtungen vereinbaren lassen, wenn sie Kinder oder Enkelkinder unter 15 Jahren betreuen müssen, und zwar unabhängig vom Umfang des zeitlichen Engagements für die Kinderbetreuung (seltener als mehrmals im Monat, mehrmals im Monat, mehrmals in der Woche, täglich – Referenz: nie). Dies gilt mit Blick auf die Pflege von Angehörigen bzw. Betreuung von behinderten Angehörigen tendenziell zwar auch, allerdings ist die entsprechende Korrelation nur in einem Fall Fällen (mehrmals im Monat – Referenz: nie) und dann nur auf dem 10-Prozentniveau signifikant.
- Besonderheit bei Führungskräften:  
Bei den Führungskräften existiert hingegen keine signifikante Korrelation zwischen der Vereinbarkeit der Arbeitszeiten und dem Engagement in der Kinderbetreuung. Mit einem relativ hohen Engagement für Pflege und Betreuung von behinderten Angehörigen (mehrmals in der Woche, täglich) wird signifikant seltener die Aussage getroffen, dass sich die eigenen Arbeitszeiten mit den familiären Verpflichtungen vereinbaren lassen. Dies impliziert, dass eine Kinderbetreuung sich aus Sicht der betroffenen Führungskräfte tendenziell leichter mit einem beruflichen Engagement synchronisieren lässt als eine relativ hohe Beteiligung im Bereich Pflege bzw. Betreuung von Behinderten.

**1.2.3 Beruf-Familie-Konflikt: Berufliches Engagement wirkt sich auf das Familienleben aus**

**Tabelle 1-3: Zeit für Familie wird durch die beruflichen Anforderungen reduziert (ja)**

in Prozent	Führungskräfte	Beschäftigte ohne Führungsverantwortung
Insgesamt	70,84	59,02
darunter		
... mehrmals im Monat oder öfters Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	69,40	62,00
... seltener als mehrmals im Monat Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	83,23	70,47
... keine Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen,	68,82	56,60
.... darunter		
... mit (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	79,08	68,37
... ohne (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	62,50	51,05

Quelle: EWCS 2015; eigene Berechnungen

- Betreuungs- oder Pflegeverpflichtung und negative Auswirkung des Berufs auf Zeit für Familie  
Wer sich in der Kinderbetreuung engagiert, berichtet unabhängig vom zeitlichen Umfang des Engagements signifikant häufiger, dass berufliche Anforderungen die Zeit für die Familie reduzieren, als Personen ohne Betreuungsverpflichtung. Dies gilt im Grunde auch für die Beschäftigten mit einer Pflegeverpflichtung bzw. Betreuungsverpflichtung für behinderte Angehörige. Davon ausgenommen sind lediglich die Beschäftigten, die täglich diese Aufgabe wahrnehmen – hier findet sich kein signifikanter Zusammenhang.  
Diese Befunde spiegeln vor allem aber die Korrelationen in der Stichprobe der Beschäftigten ohne Führungsverantwortung wider. Bei den Führungskräften gilt dies tendenziell nur für die Kinderbetreuung und einem gelegentlichen Pflegeengagement (seltener als mehrmals im Monat). Denkbar ist, dass die beruflichen Anforderungen bei Führungskräften einer Ausweitung des Pflegeengagements im Wege stehen. Wo diese hingegen erfolgt ist, hat sich unter Umständen ein zeitliches Arrangement etabliert, bei dem keine weiteren Beruf-Familie-Konflikte mehr auftreten.
- Führungskräfte und Beschäftigte ohne Führungsverantwortung im Vergleich:  
Insgesamt berichten Führungskräfte signifikant häufiger als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung, dass die beruflichen Anforderungen sie davon abhalten, ihrer Familie mehr Zeit zu widmen. Dies gilt aber lediglich für Führungskräfte, die seltener als mehrmals im Monat pflegen oder solche ohne Pflegeverpflichtung, unabhängig davon ob Kinder unter 15 Jahren im Haushalt leben oder nicht.

– Besonderheit bei Führungskräften:

In der Gruppe der relativ intensiv Pflegenden (mehrmals im Monat, mehrmals in der Woche oder täglich) berichten ältere Führungskräfte signifikant häufiger von einem Beruf-Familie-Konflikt, Führungskräfte in Teilzeit hingegen weniger.

– Besonderheit bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung:

Beschäftigte mit einer Pflegeverpflichtung berichten signifikant häufiger von einem Beruf-Familie-Konflikt, wenn sie zugleich (im hohen Maß) Kinder betreuen. Auch hier senkt eine Teilzeitbeschäftigung die Wahrscheinlichkeit, dass sich das berufliche Engagement negativ auf die Zeit für Familie auswirkt.

**1.2.4 Familie-Beruf-Konflikt-1: Familienpflichten stören Konzentration auf Arbeit**

**Tabelle 1-4: Familienpflichten stören Konzentration auf Arbeit (meistens, immer)**

in Prozent	Führungskräfte	Beschäftigte ohne Führungsverantwortung
Insgesamt	54,55	48,80
darunter		
... mehrmals im Monat oder öfters Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	55,10	55,81
... seltener als mehrmals im Monat Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	69,33	60,32
... keine Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen,	51,75	45,56
.... darunter		
... mit (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	62,71	55,49
... ohne (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	45,03	40,88

Quelle: EWCS 2015; eigene Berechnungen

- Negative Auswirkung von Familienpflichten auf Konzentration auf Arbeit – allgemein:  
Eine Betreuungsverpflichtung korreliert signifikant positiv mit der Aussage, dass familiäre Verpflichtungen die Konzentration auf die Arbeit stören. Dies gilt für die Kinderbetreuung gleichermaßen wie für eine Pflegeverpflichtung und unabhängig vom zeitlichen Engagement.
- Führungskräfte und Beschäftigte ohne Führungsverantwortung im Vergleich:  
Dieser Befund gilt tendenziell für Führungskräfte und Beschäftigte ohne Führungskräfte, wobei für Erstere der Zusammenhang in zwei von vier Intensitätsstufen (mehrmals im Monat, mehrmals in der Woche) bei der Pflege von Angehörigen bzw. Betreuung von behinderten Angehörigen nicht signifikant ist. Während bei einem relativ umfangreichen Pflegeengagement kein Unterschied zwischen Führungskräften und Beschäftigten ohne Führungsverantwortung existiert, berichten Führungskräfte, die seltener als mehrmals im Monat pflegen, tendenziell häufiger (10-Prozent-Signifikanzniveau) als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung, dass sie sich durch Familienpflichten weniger auf die Arbeit konzentrieren können.
- Besonderheit bei Führungskräften:  
Während für Führungskräfte mit einem (Enkel-)Kind unter 15 Jahren das zeitliche Engagement in keinem Zusammenhang mit dem potenziellen Familie-Beruf-Konflikt steht, wird dieser von gelegentlich pflegenden Führungskräften und solchen ohne jegliche Betreuungsverpflichtungen häufiger berichtet. Bei intensiv Pflegenden gilt dies nur für eine Ausprägung beim zeitlichen Engagement für Kinderbetreuung.

- Besonderheit bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung:  
Bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung berichten Pflegende (unabhängig vom zeitlichen Engagement) und Personen ohne Betreuungsverpflichtung signifikant häufiger, dass zeitliches Engagement in der Kinderbetreuung die Konzentration auf die Arbeit stört.

**1.2.5 Familie-Beruf-Konflikt-2: Familienpflichten schränken zeitliches Engagement für den Beruf ein**

**Tabelle 1-5: Familienpflichten reduzieren (gewünschtes/erforderliches) zeitliches Engagement für den Beruf (meistens, immer)**

in Prozent	Führungskräfte	Beschäftigte ohne Führungsverantwortung
Insgesamt	47,84	39,18
darunter		
... mehrmals im Monat oder öfters Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	49,68	42,90
... seltener als mehrmals im Monat Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	61,90	50,17
... keine Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen,	44,92	36,70
.... darunter		
... mit (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	55,68	46,25
... ohne (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	38,27	32,20

Quelle: EWCS 2015; eigene Berechnungen

- Negative Auswirkung von Familienverpflichtungen auf zeitliches Engagement im Beruf:  
Kinderbetreuung reduziert unabhängig vom Umfang das zeitliche Engagement im Beruf. Im Bereich Pflege bzw. Betreuung behinderter Angehöriger gilt dies für ein gelegentliches Engagement (seltener als mehrmals im Monat) oder ein geringes regelmäßiges Engagement (mehrmals im Monat). Dieser Befund gilt für Beschäftigte ohne Führungsverantwortung und Führungskräfte gleichermaßen.
- Führungskräfte und Beschäftigte ohne Führungsverantwortung im Vergleich:  
Führungskräfte berichten signifikant häufiger als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung, dass familiäre Verpflichtungen das zeitliche Engagement im Beruf reduzieren können. Dies gilt allerdings nicht für Führungskräfte, die intensiv pflegen oder Behinderte betreuen (mehrmals im Monat, mehrmals in der Woche, täglich).



### 1.3 Frauen und Männer im Vergleich

#### 1.3.1 Haushaltsmerkmale im Vergleich

**Tabelle 1-6: Haushaltsmerkmale von Männern und Frauen in den Mitgliedsstaaten der EU-28 und in Deutschland**

	Männer		Frauen	
	EU-28	DE	EU-28	DE
Durchschnittsalter in Jahren	42,07	43,87	42,06	43,91
	Angaben in Prozent			
Mit Partner/Partnerin im Haushalt lebend	69,27	72,97	67,56	68,25
... und nicht erwerbstätig	22,31	18,05	11,05	8,71
... und Arbeitszeit des Partners/der Partnerin ist länger	7,70	7,62	35,23	47,55
... und Arbeitszeiten sind gleich	12,16	8,06	13,54	7,40
... und eigene Arbeitszeit ist länger	27,11	39,24	7,74	4,60
Mindestens ein Kind oder Enkelkind unter 15 Jahren lebt im Haushalt	29,16	25,26	33,11	28,79
Eigene Beteiligung an der Kinderbetreuung ...				
Keine Beteiligung	47,53	49,04	38,36	37,34
Seltener als mehrmals im Monat	8,97	9,08	7,78	12,26
Mehrmals im Monat	8,00	11,68	6,76	10,90
Mehrmals in der Woche	12,51	14,02	8,85	8,76
Täglich	23,00	16,18	38,26	30,73
Eigene Beteiligung an Pflege von Angehörigen/Betreuung behinderter Angehöriger				
Keine Beteiligung	76,00	81,48	70,89	73,92
Seltener als mehrmals im Monat	11,85	9,78	11,97	11,66
Mehrmals im Monat	5,65	5,06	7,31	7,31
Mehrmals in der Woche	4,10	2,72	5,47	3,78
Täglich	2,40	0,97	4,36	3,33

Quelle: EWCS 2015; eigene Berechnungen

**1.3.2 Vereinbarkeit der Arbeitszeiten und familiären Verpflichtungen**

**Tabelle 1-7: Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit familiären Verpflichtungen (gut/sehr gut)**

in Prozent	Männer		Frauen	
	EU-28	DE	EU-28	DE
Insgesamt	80,30	80,80	84,37	86,72
darunter				
... mehrmals im Monat oder öfters Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	79,26	85,82	82,76	84,30
... seltener als mehrmals im Monat Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	77,91	75,28	83,25	86,57
... keine Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen,	80,86	80,92	84,94	87,20
darunter				
... mit (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	75,04	71,02	81,06	85,52
... ohne (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	83,27	84,59	86,95	87,80

Kursiv: Fallzahl der Gruppen „nicht sehr gut“/“überhaupt nicht gut“ <40.

Quelle: EWCS 2015; eigene Berechnungen

- EU-28
  - Vergleich Frauen und Männer:  
Frauen und Männer unterscheiden sich nicht bei der Aussage, ob die eigenen Arbeitszeiten mit den familiären Verpflichtungen vereinbar sind. Dies gilt unabhängig von einer Betreuungsverpflichtung für Kinder oder pflegebedürftige bzw. behinderte Angehörige.
  - Besonderheiten bei Männern:  
Für Männer hat das Engagement in der Pflege von Angehörigen bzw. Betreuung von behinderten Angehörigen keinen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass die eigenen Arbeitszeiten als vereinbar mit den Familienpflichten wahrgenommen werden. Bei der Kinderbetreuung ist hingegen ein signifikant negativer Zusammenhang beobachtbar (Ausnahme: tägliches Engagement in der Kinderbetreuung). Dies gilt allerdings nicht für Männer, die sich zugleich in der Pflege bzw. Betreuung von behinderten Angehörigen engagieren.
  - Besonderheiten bei Frauen:  
Bei den Frauen besteht eine negativ signifikante Korrelation zwischen täglichem Engagement in der Kinderbetreuung und der Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit den familiären Verpflichtungen. In zwei von vier Fällen (mehrmals im Monat, täglich-10%-Fehlerniveau) geht ein Engagement in der Pflege mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einher, die Arbeitszeit als vereinbar anzusehen.
- Deutschland
  - Vergleich Frauen und Männer:  
Frauen und Männer unterscheiden sich nicht bei der Aussage, ob die eigenen Arbeitszeiten

mit den familiären Verpflichtungen vereinbar sind. Dies gilt unabhängig von einer Betreuungsverpflichtung für Kinder oder pflegebedürftige bzw. behinderte Angehörige. Lediglich bei Frauen finden sich in einzelnen Gruppen (mehrmaliges Pflegeengagement im Monat, seltener als mehrmals Kinderbetreuung im Monat und tägliche Kinderbetreuung – die beiden letzteren nur auf 10-Prozent-Fehlerniveau) Hinweise, dass eine Betreuungsaktivität die Wahrnehmung negativ beeinflusst, dass die Arbeitszeiten mit den Familienpflichten vereinbar sind.

**1.3.3 Beruf-Familie-Konflikt: Berufliche Anforderungen reduzieren Zeit für Familie**

**Tabelle 1-8: Berufliche Anforderungen reduzieren Zeit für Familie (Konflikt)**

in Prozent	Männer		Frauen	
	EU-28	DE	EU-28	DE
Insgesamt	61,64	58,85	60,05	56,56
darunter				
... mehrmals im Monat oder öfters Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	64,68	63,08	62,44	61,84
... seltener als mehrmals im Monat Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	74,33	67,93	70,76	65,70
... keine Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen,	59,16	57,31	57,68	54,09
darunter				
... mit (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	72,15	72,53	68,61	65,14
... ohne (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	53,40	51,79	51,79	49,39

Kursiv: Fallzahl der Gruppe „nie“ <40

Quelle: EWCS 2015; eigene Berechnungen

- EU-28
  - Vergleich Frauen und Männer:  
 Frauen berichten signifikant häufiger als Männer, dass die beruflichen Anforderungen die Zeit für Familie reduzieren. Dies gilt tendenziell aber nur für Frauen, die mit einem (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt leben.  
 Sowohl für Männer als auch Frauen steigt die Wahrscheinlichkeit signifikant, wenn sie Kinder betreuen (tendenziell unabhängig vom zeitlichen Engagement in der Kinderbetreuung) und Angehörige pflegen (Ausnahme: tägliches Pflegeengagement, Pflegeaktivität mehrmals in der Woche – nur bei Frauen auf 10%-Niveau).  
Besonderheiten bei Frauen:  
 Eine Beschäftigung in Teilzeit senkt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die beruflichen Anforderungen negativ auf die Zeit für Familie auswirkt, und zwar unabhängig von einem Engagement in Pflege oder einer Kinderbetreuungsverpflichtung.
- Deutschland
  - Vergleich Frauen und Männer:  
 Trotz der deskriptiven Befunde zeigen ökonometrische Auswertungen: Frauen berichten signifikant häufiger als Männer, dass die beruflichen Anforderungen die Zeit für Familie reduzieren. Dies gilt aber nicht für Frauen, die mit einem (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt leben und keine Pflegeaufgaben wahrnehmen.  
 Während unter den Frauen die mehrmalige Betreuung pro Woche und die tägliche Betreuung von Kindern und eine gelegentliche Pflegeaktivität (seltener als mehrmals im Monat) oder eine relativ seltene regelmäßige (mehrmals im Monat) eher mit einem Beruf-Familie-

Konflikt einhergehen, ist unter den Männern lediglich bei einem gelegentlichen Pflegeengagement (seltener als mehrmals im Monat) oder bei einem mehrmalig in der Woche erfolgenden Pflegeengagement zu beobachten.

**1.3.4 Familie-Beruf-Konflikt-1: Familienpflichten stören Konzentration auf die Arbeit**

**Tabelle 1-9: Familienpflichten stören Konzentration auf die Arbeit (Konflikt)**

in Prozent	Männer		Frauen	
	EU-28	DE	EU-28	DE
Insgesamt	48,40	43,32	51,04	45,32
darunter				
... mehrmals im Monat oder öfters Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	57,81	60,46	54,84	51,34
... seltener als mehrmals im Monat Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	61,94	52,48	61,63	52,70
... keine Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen,	44,77	40,38	48,31	42,96
darunter				
... mit (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	54,55	43,96	58,91	56,80
... ohne (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	40,56	39,40	42,44	37,07

Kursiv: Fallzahl der Gruppe „nie“ <40.

Quelle: EWCS 2015; eigene Berechnungen

- EU-28
  - Vergleich Frauen und Männer:  
Frauen berichten signifikant häufiger als Männer, dass Familienpflichten die Konzentration auf die Arbeit stören. Dies gilt allerdings nicht für Personen, die in der Pflege von Angehörigen bzw. in der Betreuung von behinderten Angehörigen engagiert sind.
- Deutschland
  - Vergleich Frauen und Männer:  
Frauen berichten signifikant häufiger als Männer, dass Familienpflichten die Konzentration auf die Arbeit stören. Bei einer separaten Betrachtung von Familienpflichten finden sich tendenziell nur Hinweise für einen Unterschied zwischen Frauen und Männern bei einem relativ intensiven Pflegeengagement (mehrmals im Monat, mehrmals in der Woche und täglich – allerdings nur auf 10-Prozent-Fehlerniveau), auch wenn die deskriptiven Befunde das Gegenteil nahelegen.
  - Besonderheiten bei Männern:  
Ein mehrmaliges Engagement im Monat oder in der Woche für Pflegeaufgaben erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Männer sich in ihrer Konzentration auf die Arbeit durch Familienpflichten gestört fühlen. Im Zusammenhang mit einer Kinderbetreuung ist dies nicht zu beobachten.
  - Besonderheiten bei Frauen:  
Das Engagement in der Kinderbetreuung (unabhängig vom Umfang) und ein tägliches Engagement in der Pflege bzw. Betreuung von behinderten Angehörigen stören nach Ansicht der Betroffenen signifikant die Konzentration auf die Arbeit.



**1.3.5 Familie-Beruf-Konflikt-2: Familienpflichten schränken zeitliches Engagement im Beruf ein**

**Tabelle 1-10: Familienpflichten schränken zeitliches Engagement im Beruf ein (Konflikt)**

in Prozent	Männer		Frauen	
	EU-28	DE	EU-28	DE
Insgesamt	40,43	39,63	40,77	38,74
darunter				
... mehrmals im Monat oder öfters Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	46,15	51,70	42,44	39,25
... seltener als mehrmals im Monat Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen	50,30	46,71	53,86	53,03
... keine Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen,	37,98	37,48	38,15	36,37
darunter				
... mit (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	47,98	43,85	48,04	48,16
... ohne (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt	33,65	35,57	32,69	31,67

Kursiv: Gruppe der „selten/manchmal“/“meistens/immer“ <40.

Quelle: EWCS 2015; eigene Berechnungen

- EU-28
  - Vergleich Frauen und Männer:  
Frauen berichten tendenziell häufiger als Männer, dass Familienpflichten sie davon abhalten, ihr zeitliches Engagement im Beruf auf das erforderliche Niveau anzuheben. Bei einer separaten Betrachtung des Umfangs der Pflegeaktivitäten und einer potenziellen Betreuungsverpflichtung für ein (Enkel-)Kind unter 15 Jahren ist kaum noch ein Unterschied zwischen Frauen und Männern wahrnehmbar. Die Ausnahme ist eine Pflegeaktivität, die seltener als mehrmals im Monat ausgeübt wird. Hier signalisieren Frauen tendenziell häufiger, dass das zeitliche Engagement für den Beruf hinter dem erforderlichen Ausmaß zurückbleibt, allerdings nur auf 10-Prozent-Fehlerniveau.
  - Besonderheiten bei Frauen:  
Frauen, die täglich Pflegeaufgaben wahrnehmen, erkennen den Familie-Beruf-Konflikt signifikant häufiger, wenn sie zugleich täglich die Kinderbetreuung übernehmen. Dies gilt für Frauen mit einem (Enkel-)Kind unter 15 Jahren im Haushalt und ohne Pflegeaktivität hingegen signifikant seltener. Wenn Frauen, die lediglich gelegentlich (seltener als mehrmals im Monat) Pflegeaufgaben wahrnehmen oder keine Betreuungsverpflichtung haben, am Ende doch Kinder betreuen, fühlen sie sich bei der Erledigung beruflicher Aufgaben eher zeitlich beschränkt.
  - Besonderheiten bei Männern:  
Pflegerische Männer fühlen sich durch zusätzliches Übernehmen einer Kinderbetreuung in ihren Möglichkeiten, sich zeitlich für den Beruf zu engagieren, eher beschränkt als Männer ohne Pflegeaktivitäten.



- Deutschland
  - Vergleich Frauen und Männer:

Grundsätzlich berichten Frauen nicht häufiger als Männer, dass Familienpflichten sie davon abhalten, ihr zeitliches Engagement im Beruf auf das erforderliche Niveau anzuheben. Nur in der Gruppe der intensiv Pflegenden (mehrmals im Monat, mehrmals in der Woche oder täglich) wird dieser Familie-Beruf-Konflikt von Frauen häufiger genannt (auf dem 10-Prozent-Fehlerniveau), auch wenn die deskriptiven Befunde das Gegenteil nahelegen.
  - Besonderheiten bei Frauen:

Eine intensive Kinderbetreuung (mehrmals in der Woche oder täglich) geht bei Frauen eher mit der Wahrnehmung einher, dass die Zeit für berufliche Belange nicht ausreichend ist. Im Zusammenhang mit Pflegeaktivitäten ist dies nur zu beobachten, wenn diese gelegentlich, i.e. seltener als mehrmals im Monat, ausgeübt werden.
  - Besonderheiten bei Männern:

Lediglich Männer, die mehrmals im Monat pflegen oder behinderte Angehörige betreuen, fühlen sich in ihrem zeitlichen Engagement im Beruf aufgrund der Familienpflichten eingeschränkt.

## 2 Teil II: Empirische Auswertungen mit dem sozio-oekonomischen Panel (SOEP)

### 2.1 Datenbasis und methodische Anmerkungen

Für die folgenden Auswertungen werden Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP, v 32.1) verwendet (Wagner et al., 2007). Das SOEP ist ein Individualdatensatz, der sich aufgrund seiner regelmäßigen Erhebung zur Zeitverwendung und einer Vielzahl von personenbezogenen Informationen für eine ergänzende Analyse der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in besonderer Weise eignet. Als Untersuchungszeitraum liegt der Fokus auf dem Jahr 2015, das auch den aktuellen Rand der Daten bildet. Im Detail können insbesondere Informationen zur Zeitverwendung mit anderen personenbezogenen Merkmalen kombiniert ausgewertet werden, die mutmaßlich einen Einfluss auf die Entscheidung zur Übernahme von Verantwortung in der häuslichen Pflege haben. Die zugrunde liegende Frage lautet: „Wie sieht gewöhnlich Ihr normaler Alltag aus? Wie viele Stunden pro Tag entfallen bei Ihnen an einem durchschnittlichen Werktag, an einem typischen Samstag und an einem typischen Sonntag auf die folgenden Tätigkeiten?“ Neben der Kategorie „Berufstätigkeit, Lehre“, die auch Wegezeiten und Zeiten für eine nebenberufliche Tätigkeit umfassen, sowie anderen Tätigkeiten wird im Fragebogen explizit auch die „Versorgung und Betreuung von pflegebedürftigen Personen“ (in Stunden) abgefragt (TNS Infratest Sozialforschung 2015, 7).

Zudem erlauben eine Variable zum Geschlecht und die Differenzierung von Führungskräften und Beschäftigten ohne Führungsfunktion einen Einblick in die zeitlichen Ressourcen, die jeweils für den Beruf und pflegerische Aufgaben aufgewendet werden. Als Führungskräfte werden Personen anhand der folgenden Frage klassifiziert: „Sind Sie anderen bei der Arbeit leitend vorgesetzt, d.h. dass Personen nach Ihren Anweisungen arbeiten?“<sup>2</sup>. Insofern gelten Personen nach dieser Definition nur dann als Führungskräfte, wenn sie mindestens einer Person leitend vorgesetzt sind. So könnte es einerseits zu einer Überschätzung der Anzahl der Führungskräfte kommen, wenn sich Personen selbst als leitend einstufen, aber selbst keine Personalverantwortung wahrnehmen, beispielsweise wenn sich (dienstältere) Kollegen oder Projektleiter/innen ohne fachliche oder disziplinarische Weisungsbefugnis selbst als leitende Beschäftigte einstufen. Umgekehrt wird die Anzahl der Führungskräfte unterschätzt, wenn Personen auch dann als Führungskräfte im Unternehmen gelten, die keine Personalverantwortung aufweisen.

Die Stichprobe für die folgenden Auswertungen wird wie folgt eingegrenzt:

- Als abhängig Beschäftigte werden Beschäftigte ohne Schüler, Auszubildende, Studierende, Rentner, etc. von 18 bis 64 Jahren in die Analyse einbezogen. Beispielsweise bleiben Selbstständige unberücksichtigt, da sie im Allgemeinen eine höhere Flexibilität hinsichtlich der Lage ihrer Arbeitszeiten aufweisen und dies nicht unmittelbar mit den zeitlichen Restriktionen von abhängig Beschäftigten vergleichbar ist. Zudem werden aus Plausibilitätsgründen nur Beschäftigte berücksichtigt, die einen Bruttostundenlohn von mindestens drei Euro erhalten.
- Nichterwerbstätige und Arbeitslose werden zum Teil als Kontrollgruppe herangezogen, da sie (fast) vollständig flexibel in ihrer zeitlichen Disposition sein dürften und damit praktisch kaum zeitliche Restriktionen hinsichtlich einer pflegerischen Tätigkeit bestehen sollten.
- Die Ergebnisse werden gewichtet, um repräsentative Aussagen zu ermöglichen.

---

<sup>2</sup> Insofern weicht die vorliegende Zuordnung zu Führungskräften von der Zuordnung anhand der sog. ISCO-Hauptgruppe 1 ab, die beispielsweise das Statistische Bundesamt (2017) verwendet, da diese hier nur vergleichsweise geringe Fallzahlen liefert. Zudem unterscheidet sich die hier vorgenommene Zuordnung von Holst/Friedrich (2017) sowie Schmidt (2017), die eine Abgrenzung anhand der Stellung im Beruf vornehmen und dadurch mehrere Jahre bzw. zwei aufeinander folgende Jahre in ihre Untersuchung einbeziehen können. Die für die vorliegende Studie zugrunde liegende Frage wird nur im Abstand von zwei Jahren seit dem Jahr 2007 gestellt.

- In der Zeitverwendungserhebung sind grundsätzlich Angaben zwischen 0 und 24 Stunden pro durchschnittlichem Werktag, Samstag, Sonntag möglich. Daher bleiben aus Plausibilitätsgründen alle Beobachtungen unberücksichtigt, die in der Summe der dort abgefragten Tätigkeiten eine Stundenanzahl von mehr als 24 Stunden an Werktagen, Samstagen oder Sonntagen angeben und die für eine der abgefragten Tätigkeiten mehr als 16 Stunden an Werktagen, Samstagen oder Sonntagen ausweisen. Daneben werden aus Gründen der Übersichtlichkeit einerseits die Antworten zu den Tätigkeiten „Besorgungen (Einkaufen, Beschaffungen, Behördengänge)“, „Hausarbeit (Waschen, Kochen, Putzen)“ sowie „Reparaturen am Haus, in der Wohnung, am Auto, Gartenarbeit“ zusammengefasst sowie andererseits die Merkmale „Körperliche Aktivitäten (Sport, Fitness, Gymnastik)“ und „Sonstige Freizeitbeschäftigungen und Hobbies“. Bei einzelnen Analysen werden nur Beobachtungen ausgewertet, die für alle Arten der Zeitverwendung gültige Angaben aufweisen.

Generell ist darauf hinzuweisen, dass insgesamt nur relativ geringe Fallzahlen für eine Auswertung von Personen zur Verfügung stehen, die sich im Rahmen der Pflege engagieren. In den folgenden Auswertungen sind davon in Abschnitt 2.2 die Gruppen der Nichterwerbstätigen/Arbeitslosen und der Führungskräfte sowie in Abschnitt 2.3 die Gruppe der Männer in besonderer Weise betroffen. Insofern sind die Ergebnisse primär als erste Indizien für bestimmte Zusammenhänge zu interpretieren. Vor einer Verallgemeinerung entsprechender Aussagen sollten die entsprechenden Befunde jedoch gegebenenfalls durch weitere Forschung überprüft werden oder nur mit größerer Zurückhaltung bewertet werden. Aufgrund der Datenlage werden daher einige sozio-demografische Merkmale nur auf einer hohen Aggregationsstufe in die Analysen einbezogen. Bei Auswertungen, die auf einer sehr geringen Fallzahl basieren, wird dies entsprechend gekennzeichnet.

Im Rahmen dieser Studie werden auch Korrelationsanalysen durchgeführt (vgl. dazu die Abschnitte 2.2.3 und 2.3.3). Grundsätzlich würden sich ebenso Untersuchungen anhand von multivariaten Verfahren anbieten, allerdings sind aufgrund der geringen Fallzahlen für Beobachtungen mit einem zeitlichen Aufwand für die Pflege von größer als Null in Verbindung mit anderen Variablen die datentechnischen Voraussetzungen für eine valide empirische Analyse nicht erfüllt. Daher werden Korrelationsanalysen herangezogen, die jedoch keine kausalen Aussagen erlauben, das heißt es kann nicht überprüft werden, ob und inwieweit beispielsweise durch die Erhöhung des Engagements in der Pflege auch eine Änderung des zeitlichen Aufwands für den Beruf ausgelöst wird. Da in den durchgeführten Korrelationsanalysen eine Fokussierung auf den Personenkreis, der in der Pflege aktiv ist, aufgrund der Fallzahlen keine zuverlässigen Ergebnisse erwarten lässt, erfolgt eine auf einer breiteren Datenbasis angelegte Untersuchung. Die durchgeführten Korrelationsanalysen sollen daher ein Gesamtbild vermitteln und können Zusammenhänge aufzeigen, die Hinweise auf mögliche Zielkonflikte geben können. Da jedoch die Anzahl der Beobachtungen mit einem zeitlichen Aufwand für die Pflege von Null sehr groß ist, dürfte auch ein betragsmäßig kleiner Koeffizient (bei vorliegender statistischer Signifikanz) bereits ein erstes Indiz für eine eher komplementäre Beziehung (+) oder substitutive Beziehung (-) darstellen.

## 2.2 Zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Zeitliche Zielkonflikte bei Führungskräften und Beschäftigten ohne Führungsfunktion

### 2.2.1 Überblick

Tabelle 2-1: Durchschnittliche Zeitverwendung und sozio-demografische Merkmale an Werktagen

	Nichterwerbstätige, Arbeitslose (NET-AL)	Beschäftigte ohne Führungsfunktion	Führungskräfte
<b>Zeitverwendung (in Stunden)</b>			
Berufstätigkeit, Lehre <sup>1)</sup>	0,1	7,9	9,2
Aus- und Weiterbildung, Lernen <sup>2)</sup>	0,2	0,1	0,2
Besorgungen, Hausarbeit, Reparaturen <sup>3)</sup>	4,2	2,5	2,1
<b>Pflege<sup>4)</sup></b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>
Kinderbetreuung	2,3	0,8	0,7
Körperl. Aktivitäten, sonst. Freizeitbesch. <sup>5)</sup>	3,1	1,9	1,7
<b>Anteil Personen, die pflegerisch tätig sind<sup>6)</sup></b>	<b>6,6%</b>	<b>3,8%</b>	<b>3,0%</b>
<b>Sozio-demografische Merkmale</b>			
Frauenanteil	61,2%	52,1%	35,6%
Wohnort in Westdeutschland (ja)	81,6%	82,5%	85,6%
Alter (in Jahren)	43,2	44,3	44,7
Kinderzahl <sup>7)</sup> (Durchschnitt)	0,6	0,4	0,5
Verheiratet <sup>8)</sup> (ja)	51,1%	54,9%	60,1%
Paarhaushalt <sup>9)</sup> (ja)	61,8%	70,5%	75,5%
Teilzeit <sup>10)</sup> (Anteil)	---	33,3%	12,9%

Nur Personen, die Angaben zu allen Tätigkeiten (Zeitverwendung) gemacht haben; Angaben gerundet; 1) Zeiten einschließlich Arbeitsweg, auch nebenberufliche Tätigkeit; 2) Da keine Auszubildenden, Studierenden, etc. berücksichtigt, ist hier primär der Aufwand für Weiterbildung (und ggf. Umschulung) relevant; 3) z. B. Einkaufen, Beschaffungen, Behördengänge, Waschen, Kochen, Putzen, Reparaturen am Haus, in der Wohnung, am Auto, Gartenarbeit; 4) Versorgung und Betreuung von pflegebedürftigen Personen; 5) Körperliche Aktivitäten, wie z. B. Sport, Fitness, Gymnastik, und sonstige Freizeitbeschäftigungen einschließlich Hobbies; 6) Anteil der Personen, die sich mit mindestens einer Stunde in der Versorgung und Betreuung von pflegebedürftigen Personen engagiert, 7) Anzahl

der Kinder unter 16 Jahren, die im Haushalt des Befragten leben; 8) zusammen oder getrennt lebend; 9) mit/ohne Kinder; 10) Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung<sup>3</sup>.

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

### Ergebnisse:

- Führungskräfte sind mit gut 9 Stunden pro Werktag im Durchschnitt etwa 1,3 Stunden mehr berufstätig als Beschäftigte ohne Führungsfunktion. Pflegerische Tätigkeiten werden im Durchschnitt bei beiden Personenkreisen nicht bzw. nur in sehr geringem Stundenumfang an Werktagen wahrgenommen.
- Der Anteil der Beschäftigten, die in der Pflege aktiv sind, liegt mit 3,8 Prozent etwas höher als derselbe Anteil unter den Führungskräften, der 3,0 Prozent beträgt.
- Bei einem Vergleich mit der Gruppe der nichterwerbstätigen und arbeitslosen Personen (NET-AL) fällt auf, dass sich NET-AL mit durchschnittlich rund 0,2 Stunden pro Werktag etwas stärker in der Pflege engagieren und auch der Anteil der Personen, die Verantwortung in der Pflege übernehmen, mit durchschnittlich 6,6 Prozent deutlich höher ausfällt. Insofern ergibt sich ein erstes Indiz für einen zeitlichen Konflikt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bei Beschäftigten und Führungskräften.
- Die vorliegenden Daten decken sich im Wesentlichen mit Auswertungen von Geyer/Schulz (2014), die für Nicht-Erwerbstätige einen Anteil von 7,1 Prozent (für das Jahr 2011) und für Erwerbstätige einen Anteil von 4,9 Prozent (für das Jahr 2012) an Werktagen errechnen<sup>4</sup>.
- In einer für Nichterwerbstätige und Arbeitslose getrennten Auswertung wird deutlich, dass sich Nichterwerbstätige im Durchschnitt stärker als Arbeitslose in der Pflege engagieren. So sind rund 9,2 Prozent der Nichterwerbstätigen an Werktagen in der Pflege aktiv, während dieser Anteil unter den Arbeitslosen 4,2 Prozent beträgt. Wenn häusliche Pflege (mit mindestens einer Stunde pro Werktag) geleistet wird, liegt der Stundenumfang für Nichterwerbstätige im Durchschnitt bei 2,8 Stunden und für Arbeitslose bei 2,4 Stunden.
- Im Übrigen wird deutlich, dass mit zunehmendem Umfang der Berufstätigkeit – wie zu erwarten war – der Zeitaufwand für die übrigen, abgefragten Tätigkeiten sinkt und sich insofern ein erhöhter Zeitbedarf für den Beruf auf nahezu alle Bereiche des Privatlebens auswirkt. Der geringere Aufwand für die Kinderbetreuung ist allerdings zum Teil auch dadurch zu erklären, dass die durchschnittliche Kinderzahl bei Beschäftigten und Führungskräften geringfügig niedriger ausfällt, da sich unter den Nichterwerbstätigen auch viele Personen in einer kindbedingten Erwerbsunterbrechung befinden dürften. In diesem Kontext fällt nicht nur der relativ hohe Frauenanteil unter den Nichterwerbstätigen auf (knapp 80 Prozent), sondern auch die vergleichsweise hohe durchschnittliche Kinderzahl (0,8 Kinder gegenüber 0,4 Kindern bei Arbeitslosen) und der relativ hohe Zeitaufwand für Kinderbetreuung (3,2 Stunden gegenüber 1,3 Stunden bei Arbeitslosen).
- Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert. Der Frauenanteil von 35,6 Prozent spiegelt einen Frauenanteil wider, der gegenüber den Berechnungen des Statistischen Bundesamts (2017a) etwas erhöht ist (vgl. 29,3 Prozent für das Jahr 2016 auf Basis der Arbeitskräfteerhebung), allerdings in etwa das Niveau erreicht, das Holst/Friedrich (2017, 23) für die Gesamtwirtschaft berechnen (36 Prozent für das Jahr 2015 auf Basis des SOEP).

---

<sup>3</sup> Diese Angabe bezieht sich allgemein auf die Erwerbstätigkeit des Befragten und nicht auf den zeitlichen Umfang einer Berufstätigkeit an Werktagen, Samstagen oder Sonntagen.

<sup>4</sup> Der Unterschied bei den Erwerbstätigen lässt sich nicht präzise ermitteln. Dieser mag u. a. daraus resultieren, dass Geyer/Schulz (2014) möglicherweise weitere Personenkreise berücksichtigen.

- Im Übrigen fällt bei einem Vergleich der sozio-demografischen Merkmale auf, dass unter allen Führungskräften ein etwas höherer Anteil in Westdeutschland lebt und auch ein geringfügig höherer Altersdurchschnitt zu beobachten ist. Der vergleichsweise geringe Anteil von Führungskräften, die in Teilzeit tätig sind, lässt einen besonders hohen Zeitbedarf bei Führungskräften vermuten (vgl. dazu auch Schmidt, 2017). Zudem ist bemerkenswert, dass der Anteil der verheirateten Personen und auch der Anteil der in Paarhaushalten lebenden Personen etwas größer bei Führungskräften und Beschäftigten im Vergleich zu NET-AL ausfallen.

**2.2.2 Zeitverwendung an Werktagen: Pflegeleistende und Personen ohne pflegerische Tätigkeit**

**Tabelle 2-2: Durchschnittliche Zeitverwendung (in Stunden) an Werktagen**

	Nichterwerbstätige, Arbeitslose (NET-AL)		Beschäftigte ohne Führungsfunktion		Führungskräfte	
	Pflege (nein)	Pflege (ja)	Pflege (nein)	Pflege (ja)	Pflege (nein)	Pflege (ja)
<u>Zeitverwendung (in Stunden)</u>						
Berufstätigkeit, Lehre <sup>1)</sup>	0,1	0,1	8,0	6,9	9,2	8,9
Aus- und Weiterbildung, Lernen <sup>2)</sup>	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2
Besorgungen, Hausarbeit, Reparaturen <sup>3)</sup>	4,1	5,3	2,5	3,3	2,0	2,7
<b>Pflege<sup>4)</sup></b>	<b>0,0</b>	<b>2,7</b>	<b>0,0</b>	<b>1,6</b>	<b>0,0</b>	<b>1,5</b>
Kinderbetreuung	2,3	1,6	0,8	0,7	0,7	0,4
Körperl. Aktivitäten, sonst. Freizeitbesch. <sup>5)</sup>	3,1	2,2	1,9	1,5	1,7	1,7
<b>Anteil Personen, die pflegerisch tätig sind<sup>6)</sup></b>	<b>6,6%</b>		<b>3,8%</b>		<b>3,0%</b>	
<u>Sozio-demografische Merkmale</u>						
Frauenanteil	60,3%	*73,7%	51,3%	73,5%	35,2%	50,2%
Wohnort in Westdeutschland (ja)	81,7%	*80,2%	82,7%	75,9%	85,8%	k. A.
Alter (in Jahren)	42,8	48,2	44,1	50,0	44,5	50,1
Kinderzahl <sup>7)</sup> (Durchschnitt)	0,6	0,5	0,4	0,3	0,5	0,3
Verheiratet <sup>8)</sup> (ja)	49,9%	68,6%	54,3%	67,9%	59,9%	64,0%
Paarhaushalt <sup>9)</sup> (ja)	61,8%	62,7%	70,6%	68,6%	75,4%	k. A.
Teilzeit <sup>10)</sup> (Anteil)	---	---	32,6%	51,3%	12,9%	k. A.

\* Fallzahl kleiner als 50; k. A.: Fallzahl kleiner als 30; Pflege (nein): Kein Zeitaufwand für Pflege, Pflege (ja): Zeitaufwand für Pflege beträgt mindestens eine Stunde, vgl. zur Erläuterung der Fußnoten Tabelle 2-1.

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Ergebnisse:

- Bei NET-AL fällt auf, dass unter allen Personen mit pflegerischem Engagement im Durchschnitt rund 2,7 Stunden für die Pflege aufgewendet werden. Hinzu kommt, dass in diesem Kontext – verglichen mit Personen ohne Pflegeaufgaben – auch die hauswirtschaftlichen Aufgaben ausgeweitet werden, obwohl laut Fragebogen neben der Betreuung ebenfalls die Versorgung der Pflegebedürftigen im Zeitbudget für die Pflege berücksichtigt wird. Zu vermuten ist daher, dass über den reinen Versorgungs- und Betreuungsbedarf hinaus möglicherweise weitere Aufgaben hinzukommen, wie etwa Behördengänge oder Reinigungsaufgaben usw., die ein/e Befragte/r nicht unmittelbar der Versorgung und Betreuung der Pflegebedürftigen zuordnet. Denkbar wäre aber auch, dass die Partnerin/der Partner im Haushalt, die/der sich im Rahmen der Pflege engagiert, auch weitergehende hauswirtschaftliche Aufgaben übernimmt und im Zusammenhang mit der Pflege ein stärker arbeitsteiliges Arrangement getroffen wird. Daneben wenden Personen mit pflegerischen Tätigkeiten vergleichsweise weniger Zeit für Freizeitbeschäftigungen und für die Kinderbetreuung auf, die um durchschnittlich rund 0,9 Stunden bzw. 0,7 Stunden geringer ausfallen<sup>5</sup>. Hier ist interessant, dass nicht nur der Frauenanteil in der Gruppe der pflegerisch tätigen Personen um rund 13 Prozentpunkte<sup>6</sup> höher ausfällt, sondern auch das Durchschnittsalter mit 48,2 Jahren um 5,4 Jahre höher ausfällt als unter den NET-AL ohne pflegerische Verantwortung. Insofern wird deutlich, dass die pflegerische Verantwortung unter den NET-AL offenbar überdurchschnittlich oft von Frauen und im Durchschnitt von etwas älteren Personen wahrgenommen wird. Zudem scheinen Pflegeaufgaben häufiger von Verheirateten übernommen zu werden.
- Bei Beschäftigten ohne Führungsfunktion sind zum Teil ähnliche Effekte zu beobachten. Wenn sie pflegerische Aufgaben übernehmen, liegt der durchschnittliche Zeitaufwand bei 1,6 Stunden pro Werktag. Hinzu kommt, dass auch der zeitliche Aufwand für den Beruf im Durchschnitt um gut eine Stunde geringer ausfällt als bei Beschäftigten ohne pflegerische Tätigkeit. Zudem steigt – wie auch bei NET-AL – der Zeitbedarf für hauswirtschaftliche Aufgaben (um 0,8 Stunden) gegenüber der Gruppe von Beschäftigten an, die keine Pflege leisten, d. h. auch hier scheinen weitere Aufgaben im Zusammenhang mit der Pflege hinzuzukommen, die nicht direkt dem Zeitbudget der Pflege zugeordnet werden, oder es wird ein stärker arbeitsteiliges Arrangement im Zusammenhang mit der Erbringung von pflegerischen Tätigkeiten getroffen, das auch zusätzliche hauswirtschaftliche Aufgaben umfasst. Der zeitliche Umfang für alle übrigen Tätigkeiten sinkt (ähnlich wie bei NET-AL) im Vergleich zu Beschäftigten ohne pflegerische Tätigkeiten. Nach Addition aller Tätigkeiten verbleiben Beschäftigten ohne pflegerische Verantwortung im Durchschnitt noch rund 11 Stunden für andere Tätigkeiten, wie etwa Schlaf und Körperpflege, während dies bei Beschäftigten mit pflegerischen Aufgaben knapp 10 Stunden sind. Bemerkenswert ist auch hier, dass Beschäftigte, die sich in der Pflege engagieren, mit durchschnittlich 50 Jahren rund sechs Jahre älter sind als Beschäftigte ohne pflegerische Verantwortung. Im Übrigen fällt auf, dass der Frauenanteil mit knapp 74 Prozent um gut 22 Prozentpunkte höher bei pflegenden Beschäftigten ausfällt und insbesondere der Anteil der Teilzeitbeschäftigten gegenüber Beschäftigten ohne pflegerische Verantwortung deutlich ansteigt. Letzteres dürfte auch zur Erklärung des geringeren täglichen Zeitaufwands für den Beruf beitragen und weist auf größere zeitliche Engpässe in der Gruppe der Beschäftigten hin, die Pflege leisten.
- Führungskräfte mit pflegerischen Aufgaben wenden im Durchschnitt 1,5 Stunden pro Werktag für die Pflege auf. Sie schränken – gegenüber Führungskräften ohne pflegerische Tätigkeiten –

---

<sup>5</sup> Allein aufgrund des höheren Durchschnittsalters dürften allerdings auch weniger Kinder (unter 16 Jahren) im Haushalt leben.

<sup>6</sup> Aufgrund der relativ kleinen Fallzahl könnte die Zuverlässigkeit des Befunds eingeschränkt sein.



ihren Arbeitsumfang im Durchschnitt um etwa 0,3 Stunden pro Werktag ein. Demnach scheint der zeitliche Bedarf für den Beruf bei Führungstätigkeiten nicht nur allgemein höher auszufallen als bei Beschäftigten ohne Führungsfunktion, sondern sie können offenbar auch ihren Arbeitsumfang nur in geringerem Ausmaß reduzieren. Ähnlich wie bei Beschäftigten ohne Führungsfunktion fällt zudem auf, dass Führungskräfte mit pflegerischer Tätigkeit im Durchschnitt mit 0,3 Kindern im Haushalt leben, das Durchschnittsalter rund sechs Jahre höher ist und auch der Frauenanteil deutlich höher ausfällt als bei Führungskräften ohne pflegerische Aufgaben.

- Mit der Übernahme von pflegerischer Verantwortung scheint offenbar eine generelle Ausweitung des Zeitbudgets verbunden zu sein, da im Durchschnitt in der Summe mehr Zeit für die abgefragten Tätigkeiten angegeben wird als bei Personen ohne pflegerische Verantwortung. Insbesondere bei Führungskräften entfallen mit gut 15 Stunden rund 1,5 Stunden mehr auf die Gesamtheit der angegebenen Tätigkeiten, wenn sie pflegerisch tätig sind (verglichen mit Führungskräften ohne pflegerische Verantwortung). Dies bedeutet, dass möglicherweise auch für Schlaf, Körperpflege und andere nicht abgefragte Tätigkeiten offenbar weniger Zeit verbleibt und insofern die zeitliche Disposition für diese Personengruppe einem noch größeren Spannungsverhältnis ausgesetzt sein dürfte.
- Insgesamt ist festzuhalten, dass der vergleichsweise geringe *durchschnittliche* Zeitaufwand für Pflēgetätigkeiten bei Beschäftigten mit/ohne Führungsfunktion zum einen durch den – verglichen jeweils mit NET-AL – relativ geringen Anteil von pflegenden Personen zu erklären ist und zum anderen durch den geringeren durchschnittlichen Zeitumfang für die Pflege bei Personen mit pflegerischer Verantwortung.

**2.2.3 Korrelationsanalysen zur Identifizierung möglicher Zielkonflikte (Werktage)**

**Tabelle 2-3: Paarweise Korrelationen zur Zeitverwendung von Beschäftigten ohne Führungsverantwortung an Werktagen**

	Berufstätigkeit, Lehre	Aus- und Weiterbildung, Lernen	Besorgungen, Hausarbeit, Reparaturen	<b>Pflege</b>	Kinderbetreuung	Körperliche Aktivitäten, sonst. Freizeitbeschäftigungen
Berufstätigkeit, Lehre <sup>1)</sup>	1,0000					
Aus- und Weiterbildung, Lernen <sup>2)</sup>	-0,0077	1,0000				
Besorgungen, Hausarbeit, Reparaturen <sup>3)</sup>	-0,4756*	-0,0139	1,0000			
<b>Pflege<sup>4)</sup></b>	<b>-0,0781*</b>	<b>0,0021</b>	<b>0,0865*</b>	<b>1,0000</b>		
Kinderbetreuung	-0,2545*	-0,0367*	0,1918*	<b>-0,0021</b>	1,0000	
Körperl. Aktivitäten, sonst. Freizeitbeschäftigungen <sup>5)</sup>	-0,1444*	0,0019	0,0744*	<b>-0,0430*</b>	-0,1331*	1,0000

Die Korrelationskoeffizienten liegen zwischen -1 und +1 und geben das Ausmaß des linearen Zusammenhangs an; z. B. bedeutet ein Wert von -1, dass beide betrachteten Variablen in einem vollkommenen negativen (linearen) Zusammenhang stehen. Ein \* kennzeichnet einen statistisch signifikanten Zusammenhang auf dem 5%-Niveau; vgl. zur Erläuterung der Fußnoten Tabelle 2-1.

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Ergebnisse:

Vgl. zu den Korrelationsanalysen auch die methodischen Hinweise in Abschnitt 2.1.

- Die Korrelationskoeffizienten für Beschäftigte ohne Führungsfunktion zeigen, dass insbesondere zwischen einer Pfl egetätigkeit und einer beruflichen Tätigkeit eine negative und signifikante Korrelation besteht. Insofern ist hier ein zeitlicher Konflikt zu vermuten, der auch zwischen dem beruflichen Engagement und anderen Tätigkeiten zu beobachten ist, der betragsmäßig zum Teil noch stärker ausfällt.
- Bemerkenswert ist zudem die positive und signifikante Korrelation zwischen dem Zeitaufwand für die Pflege und hauswirtschaftlichen Aufgaben, das heißt offenbar lässt sich der in der deskriptiven Auswertung vermutete Einfluss auch durch einen robusten, komplementären Zusammenhang beschreiben, der allerdings keine Kausalität impliziert. Festzuhalten ist, dass offenbar mit der zeitlichen Zunahme von hauswirtschaftlichen Aufgaben auch eine zeitliche Ausdehnung von pflegerischen Tätigkeiten einhergeht.
- Im Übrigen wird ein signifikant negativer Zusammenhang einer pflegerischen Tätigkeit mit körperlichen Aktivitäten und Freizeitbeschäftigungen deutlich, der betragsmäßig geringer ausfällt.
- Insgesamt zeigen die Daten, dass im Zusammenhang mit einer beruflichen Tätigkeit offenbar vielfältige zeitliche Engpässe für Beschäftigte auftreten können und letztlich auch erhöhte Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestellt werden.

Zu Tabelle 2-4 sei angemerkt, dass die Anzahl der Beobachtungen mit einem zeitlichen Aufwand für die Pflege von größer Null bei Führungskräften sehr gering ausfällt. Insofern sind die Ergebnisse eher als ergänzende Informationen zu verstehen bzw. sollten nur sehr zurückhaltend bewertet werden!

**Tabelle 2-4: Paarweise Korrelationen zur Zeitverwendung von Führungskräften an Werktagen**

	Berufstätigkeit, Lehre	Aus- und Weiterbildung, Lernen	Besorgungen, Hausarbeit, Reparaturen	<b>Pflege</b>	Kinderbetreuung	Körperliche Aktivitäten, sonst. Freizeitbeschäftigungen
Berufstätigkeit, Lehre <sup>1)</sup>	1,0000					
Aus- und Weiterbildung, Lernen <sup>2)</sup>	-0,0368*	1,0000				
Besorgungen, Hausarbeit, Reparaturen <sup>3)</sup>	-0,3661*	0,0592*	1,0000			
<b>Pflege<sup>4)</sup></b>	<b>-0,0312</b>	<b>-0,0116</b>	<b>0,0593*</b>	<b>1,0000</b>		
Kinderbetreuung	-0,2183*	-0,0317	0,1588*	<b>-0,0237</b>	1,0000	
Körperliche Aktivitäten, sonst. Freizeitbeschäftigungen <sup>5)</sup>	-0,1586*	0,0165	0,1327*	<b>-0,0057</b>	-0,1303*	1,0000

Die Korrelationskoeffizienten liegen zwischen -1 und +1 und geben das Ausmaß des linearen Zusammenhangs an; z. B. bedeutet ein Wert von -1, dass beide betrachteten Variablen in einem vollkommenen negativen (linearen) Zusammenhang stehen. Ein \* kennzeichnet einen statistisch signifikanten Zusammenhang auf dem 5%-Niveau; vgl. zur Erläuterung der Fußnoten Tabelle 2-1.

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Ergebnisse:

Vgl. zu den Korrelationsanalysen auch die methodischen Hinweise in Abschnitt 2.1.

- Die Korrelationskoeffizienten für Führungskräfte zeigen, dass (wie auch in Tabelle 2-3 für Beschäftigte ohne Führungsfunktion) eine substitutive Beziehung zwischen dem zeitlichen Engagement für den Beruf und anderen Tätigkeiten zu vermuten ist. Dies gilt grundsätzlich auch für den Zusammenhang mit dem Zeitaufwand für die Pflege. Allerdings ist der Koeffizient nicht signifikant und fällt betragsmäßig relativ klein aus. Dies lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass Führungskräfte relativ inflexibel hinsichtlich ihres zeitlichen Einsatzes für den Beruf sein dürften und sie ihre Arbeitszeit nur geringfügig reduzieren können (vgl. Tabelle 2-2). Dies steht auch in Einklang mit dem insgesamt höheren Zeitbudget von Führungskräften, die in die Pflege eingebunden sind: So weisen Führungskräfte ohne pflegerische Aufgaben (mit pflegerischen Aufgaben) in der Summe ein Zeitbudget pro Werktag von 13,8 Stunden (15,4 Stunden) für die abgefragten Tätigkeiten auf, während diese Werte 13,3 Stunden (14,1 Stunden) bei Beschäftigten ohne Führungsfunktion betragen.

- Wie auch bei Beschäftigten ohne Führungsfunktion ist bei Führungskräften ein positiver und signifikanter Zusammenhang zwischen dem zeitlichen Aufwand für die Pflege und für hauswirtschaftliche Tätigkeiten festzustellen.

**2.2.4 Zeitverwendung an Werktagen und Wochenenden im Vergleich**

**Tabelle 2-5: Durchschnittliche Zeitverwendung an Werktagen und Wochenenden, wenn Pflege im Umfang von mindestens einer Stunde geleistet wird**

	Nichterwerbstätige, Arbeitslose (NET-AL)			Beschäftigte ohne Führungsfunktion			Führungskräfte		
	Mo-Fr	Sa	So	Mo-Fr	Sa	So	Mo-Fr	Sa	So
<u>Zeitverwendung (in Stunden)</u>									
Berufstätigkeit, Lehre <sup>1)</sup>	0,1	0,0	0,0	6,9	1,4	0,7	8,9	1,2	0,4
Aus- und Weiterbildung, Lernen <sup>2)</sup>	0,2	0,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Besorgungen, Hausarbeit, Reparaturen <sup>3)</sup>	5,3	4,7	2,5	3,3	5,0	2,2	2,7	4,5	1,7
<b>Pflege<sup>4)</sup></b>	<b>2,7</b>	<b>3,0</b>	<b>3,2</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>2,0</b>	<b>1,5</b>	<b>2,2</b>	<b>1,8</b>
Kinderbetreuung	1,6	2,1	2,4	0,7	1,2	1,3	0,4	0,6	0,6
Körperliche Aktivitäten, sonst. Freizeitbeschäftigungen <sup>5)</sup>	2,2	2,1	2,1	1,5	2,4	2,5	1,7	2,8	2,6
<b>Anteil Personen, die pflegerisch tätig sind<sup>6)</sup></b>	<b>6,6%</b>	<b>5,7%</b>	<b>4,9%</b>	<b>3,8%</b>	<b>4,3%</b>	<b>3,6%</b>	<b>3,0%</b>	<b>3,9%</b>	<b>3,1%</b>
<u>Sozio-demografische Merkmale</u>									
Frauenanteil	*73,7%	*74,3%	*73,2%	73,5%	63,5%	66,0%	50,2%	46,6%	40,7%
Wohnort in Westdeutschland (ja)	*80,2%	k. A.	k. A.	75,9%	77,5%	80,8%	k. A.	*72,7%	k. A.
Alter (in Jahren)	48,2	48,7	46,7	50,0	50,5	50,8	50,1	49,9	49,3
Kinderzahl <sup>7)</sup> (Durchschnitt)	0,5	0,6	0,6	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2
Verheiratet <sup>8)</sup> (ja)	68,6%	*69,1%	*65,8%	67,9%	70,0%	74,5%	64,0%	*64,7%	*63,4%
Paarhaushalt <sup>9)</sup> (ja)	62,7%	60,3%	55,8%	68,6%	71,0%	73,6%	k. A.	*76,4%	*76,7
Teilzeit <sup>10)</sup> (Anteil)	---	---	---	51,3%	40,4%	44,4%	k. A.	k. A.	k. A.

\* Fallzahl kleiner als 50; k. A.: Fallzahl kleiner als 30; Pflege (nein): Kein Zeitaufwand für Pflege, Pflege (ja): Zeitaufwand für Pflege beträgt mindestens eine Stunde, vgl. zur Erläuterung der Fußnoten Tabelle 2-1.

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Ergebnisse:

- Die Grundlage dieser Auswertung bilden Personen, die einen zeitlichen Aufwand von mindestens einer Stunde für die Betreuung und Versorgung von Pflegebedürftigen angegeben haben. Die entsprechenden Daten für Personen, die keine Pflege leisten, finden sich in Tabelle A-1 im Anhang.
- Zunächst ist für alle Personengruppen zu erkennen, dass der durchschnittliche Zeitaufwand für die Pflege an Werktagen niedriger ausfällt als an Wochenenden (wenn Samstag und Sonntag gemeinsam betrachtet werden). Interessant ist, dass der Anteil der Personen, die pflegerisch tätig sind, bei NET-AL an Wochenenden geringer ist als an Werktagen, während die jeweiligen Anteile bei Beschäftigten mit und ohne Führungsverantwortung in etwa gleich bleiben oder leicht ansteigen. Im Detail sind Beschäftigte ohne Führungsposition und Führungskräfte insbesondere an Samstagen etwas häufiger und in einem leicht höheren Stundenumfang in die Pflege eingebunden als an Werktagen.
- Zudem könnte bei Beschäftigten und Führungskräften an Wochenenden vereinzelt ein „Nachholbedarf“ von Bedeutung sein, beispielsweise hinsichtlich der hauswirtschaftlichen Aufgaben an Samstagen oder auch der Freizeitaktivitäten, da diese möglicherweise an Werktagen aus zeitlichen Gründen nur in eingeschränktem Umfang möglich sind. Dabei dürfte es sich allerdings um einen allgemeinen Befund handeln, da dies in ähnlicher Weise auch für Beschäftigte und Führungskräfte zu beobachten ist, die in der Pflege nicht aktiv sind (vgl. Tabelle A-1 im Anhang).
- Zudem engagieren sich Beschäftigte an Wochenenden auch etwas stärker in der Kinderbetreuung, während dies bei Führungskräften (gegenüber Werktagen) in etwa unverändert bleibt. Hier sind bei Beschäftigten und Führungskräften ohne pflegerische Tätigkeit in der Tendenz ähnliche Beobachtungen feststellbar, allerdings dürfte hier vor allem aufgrund des geringeren Durchschnittsalters (und der im Durchschnitt größeren Kinderzahl) die Relevanz der Kinderbetreuung höher ausfallen (vgl. Tabelle A-1 im Anhang).
- Interessant ist, dass bei Beschäftigten und Führungskräften mit pflegerischer Verantwortung der Frauenanteil an Wochenenden im Durchschnitt zum Teil deutlich geringer als an Werktagen ausfällt. Insofern sind Männer an Wochenenden offenbar stärker in die Pflege eingebunden.
- Insgesamt deuten die Daten darauf hin, dass Beschäftigte und Führungskräfte, die in der Pflege aktiv sind, größeren Herausforderungen in der zeitlichen Disposition ihres Alltags ausgesetzt sind. Im Vergleich zu NET-AL zeigen sich nicht nur hinsichtlich des zeitlichen Umfangs, der für die Pflege aufgewendet wird, sondern auch hinsichtlich der übrigen Tätigkeiten zum Teil deutliche Abweichungen. Zum anderen steigt zwar das Engagement in der Pflege bei Beschäftigten und Führungskräften an Wochenenden an, allerdings werden dabei die jeweiligen Zeitbudgets von NET-AL nicht erreicht. Dies zeigt auch der im Durchschnitt vergleichsweise geringere Anteil von Personen unter den Beschäftigten und Führungskräften, die sich in der Pflege engagieren. Letztlich lassen sich die zeitlichen Restriktionen auch daran ablesen, dass das gesamte Zeitbudget (für die abgefragten Tätigkeiten) an Werktagen bei Beschäftigten um 2 Stunden und bei Führungskräften um rund 3,3 Stunden höher ausfällt als bei NET-AL, während an Wochenenden bei Beschäftigten und Führungskräften mehr Zeit für andere als die abgefragten Tätigkeiten verbleibt.

### 2.2.5 Zwischenfazit

Aufgrund der zum Teil sehr eingeschränkten Datenlage sind verallgemeinerte Aussagen zu den vorliegenden Auswertungen nur mit größerer Zurückhaltung möglich<sup>7</sup>. Unter dieser Prämisse lassen sich die Ergebnisse zunächst wie folgt zusammenfassen:

- Der Anteil der Personen, die in der Pflege aktiv ist, beträgt an Werktagen bei Beschäftigten ohne Führungsfunktion 3,8 Prozent und bei Führungskräften 3,0 Prozent. Bei Nichterwerbstätigen und Arbeitslosen, die als Referenzgruppe herangezogen werden und hinsichtlich ihrer zeitlichen Restriktionen kaum eingeschränkt sein dürften, beträgt dieser Anteil 6,6 Prozent.
- Im Durchschnitt ist nur ein relativ geringer Zeitaufwand für die Betreuung und Versorgung von Pflegebedürftigen an Werktagen festzustellen; dieser fällt bei Nichterwerbstätigen und Arbeitslosen im Durchschnitt geringfügig höher aus.
- Pflegerisch aktive Beschäftigte und Führungskräfte wenden 1,6 Stunden bzw. 1,5 Stunden je Werktag für die Pflege auf und sind unter anderem dadurch gekennzeichnet, dass sie ein um etwa sechs Jahre höheres Durchschnittsalter aufweisen (und daher auch im Durchschnitt mit weniger Kindern in einem Haushalt leben), Frauen überrepräsentiert sind und sie tendenziell häufiger in einer Ehe leben.
- An Werktagen reduzieren Führungskräfte nur geringfügig ihren Zeitaufwand für den Beruf, während Beschäftigte in größerem Umfang ihr berufliches Engagement verringern, wenn sie pflegerische Aufgaben übernehmen.
- Beschäftigte wie auch Führungskräfte dehnen ihr gesamtes Zeitbudget für alle abgefragten Tätigkeiten aus, wenn sie sich in der Pflege engagieren. Dies dürfte einen Hinweis auf einen zeitlichen Konflikt liefern, da die Ausweitung des Zeitbudgets mutmaßlich (auch) zur Kompensation des Zeitaufwands für die Pflege stattgefunden hat. Zudem weisen Führungskräfte in diesem Kontext das größte (gesamte) Zeitbudget an Werktagen auf. Mit Führungsaufgaben dürfte daher ein höherer Zeitbedarf für den Beruf einhergehen, der offenbar weniger flexibel reduziert werden kann.
- Mit der Übernahme von pflegerischer Verantwortung scheinen offenbar auch über den reinen Versorgungs- und Betreuungsbedarf hinausgehende hauswirtschaftliche Aufgaben hinzuzukommen, wie etwa Behördengänge oder Reinigungsaufgaben usw., die ein/e Befragte/r nicht unmittelbar der Versorgung und Betreuung der Pflegebedürftigen zuordnet. Denkbar wäre aber auch, dass die Partnerin/der Partner im Haushalt, die/der sich im Rahmen der Pflege engagiert, auch weitergehende hauswirtschaftliche Aufgaben übernimmt und im Zuge der Pflege ein stärker arbeitsteiliges Arrangement getroffen wird.
- Tendenziell lässt sich anhand von Korrelationsanalysen der zeitliche Konflikt zwischen Beruf und Pflege nachweisen, allerdings ergibt sich nur für Beschäftigte ohne Führungsverantwortung ein statistisch signifikanter Befund. Bei Führungskräften ist zu vermuten, dass der zeitliche Zielkonflikt zumindest zum Teil über ein insgesamt höheres Zeitbudget gelöst wird und sich daher der Zeiteinsatz für den Beruf nur unwesentlich verändert.
- An Samstagen steigt der durchschnittliche Anteil der Beschäftigten und Führungskräfte, die in der Pflege aktiv sind, geringfügig an. Der durchschnittliche Stundenumfang für die Pflege fällt bei beiden Gruppen an Wochenenden tendenziell etwas höher aus. Zudem ist festzuhalten, dass der Frauenanteil unter den pflegerisch tätigen Beschäftigten und Führungskräften an Wochenenden im Durchschnitt etwas niedriger ausfällt.

---

<sup>7</sup> Vgl. die methodischen Anmerkungen in Abschnitt 2.1.

## 2.3 Zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Zeitliche Zielkonflikte bei männlichen und weiblichen Beschäftigten

### 2.3.1 Überblick

**Tabelle 2-6: Durchschnittliche Zeitverwendung von abhängig Beschäftigten an Werktagen: Männer und Frauen**

	Männer	Frauen
<u>Zeitverwendung (in Stunden)</u>		
Berufstätigkeit, Lehre <sup>1)</sup>	9,1	7,3
Aus- und Weiterbildung, Lernen <sup>2)</sup>	0,1	0,1
Besorgungen, Hausarbeit, Reparaturen <sup>3)</sup>	1,9	3,0
<b>Pflege<sup>4)</sup></b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>
Kinderbetreuung	0,5	1,0
Körperliche Aktivitäten, sonst. Freizeitbeschäftigungen <sup>5)</sup>	1,8	1,9
<b>Anteil Personen, die pflegerisch tätig sind<sup>6)</sup></b>	<b>2,2%</b>	<b>5,1%</b>
<u>Sozio-demografische Merkmale</u>		
Akademiker <sup>7)</sup> (Anteil)	26,0%	24,4%
Alter (in Jahren)	44,3	44,7
Kinderzahl <sup>8)</sup> (Durchschnitt)	0,5	0,4
Verheiratet <sup>9)</sup> (ja)	58,3%	54,3%
Paarhaushalt <sup>10)</sup> (ja)	75,0%	68,6%
Teilzeit <sup>11)</sup> (Anteil)	7,7%	49,3%
Anteil in Führungspositionen	35,6%	21,9%

Nur Personen, die Angaben zu allen Tätigkeiten (Zeitverwendung) gemacht haben; Angaben gerundet; 1) Zeiten einschließlich Arbeitsweg, auch nebenberufliche Tätigkeit; 2) Da keine Auszubildenden, Studierenden, etc. berücksichtigt, ist hier primär der Aufwand für Weiterbildung (und ggf. Umschulung) relevant; 3) z. B. Einkaufen, Beschaffungen, Behördengänge, Waschen, Kochen, Putzen, Reparaturen am Haus, in der Wohnung, am Auto, Gartenarbeit; 4) Versorgung und Betreuung von pflegebedürftigen Personen; 5) Körperliche Aktivitäten, wie z. B. Sport, Fitness, Gymnastik, und sonst. Freizeitbeschäftigungen einschl. Hobbies; 6) Anteil der Personen, der sich mit mindestens einer Stunde in der Versorgung und Betreuung von pflegebedürftigen Personen engagiert, 7) Abschluss an



einer Fachhochschule oder Universität, 8) Anzahl der Kinder unter 16 Jahren, die im Haushalt des Befragten leben; 9) zusammen oder getrennt lebend; 10) mit/ohne Kinder; 11) Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung<sup>8</sup>.

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

#### Ergebnisse:

- Die Grundlage dieser und der folgenden Auswertungen bilden abhängig Beschäftigte (einschließlich Führungskräften).
- Männer sind mit gut 9 Stunden pro Werktag im Durchschnitt etwa 1,8 Stunden mehr berufstätig als Frauen. Die Daten spiegeln den hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten bei Frauen wider, der hier 49,3 Prozent beträgt, während dieser Anteil bei Männern gerade bei 7,7 Prozent liegt<sup>9</sup>.
- Pflegerische Tätigkeiten werden hingegen im Durchschnitt über alle Beschäftigten nicht bzw. nur in sehr geringem Stundenumfang wahrgenommen. So beträgt der Anteil der Männer mit pflegerischen Aufgaben gerade 2,2 Prozent, während dieser Anteil bei Frauen 5,1 Prozent beträgt. Grundsätzlich ergeben sich damit ähnliche Befunde wie in Geyer/Schulz (2014, 297), die entsprechende Anteile von 4,2 Prozent (Männer) und 6,9 Prozent (Frauen) berechnen. Diese Daten wurden jedoch für das Jahr 2012 ermittelt und schließen möglicherweise auch andere Personengruppen ein.
- Im Übrigen deuten die Daten zum Teil auf ein arbeitsteiliges Arrangement in den Haushalten hin. So investieren Frauen im Durchschnitt mehr Zeit in hauswirtschaftliche Aufgaben und auch in die Kinderbetreuung.

---

<sup>8</sup> Diese Angabe bezieht sich allgemein auf die Erwerbstätigkeit des Befragten und nicht auf den zeitlichen Umfang einer Berufstätigkeit an Werktagen, Samstagen oder Sonntagen.

<sup>9</sup> Dies deckt sich im Wesentlichen mit Daten des Statistischen Bundesamts (2017b). Demnach sind nach eigenen Berechnungen 47,8 Prozent der weiblichen abhängig Erwerbstätigen in Teilzeit beschäftigt, während dieser Anteil bei Männern bei 10,8 Prozent für das Jahr 2016 liegt.

**2.3.2 Zeitverwendung an Werktagen: Pflegeleistende und Personen ohne pflegerische Tätigkeit**

**Tabelle 2-7: Durchschnittliche Zeitverwendung an Werktagen**

	Männer		Frauen	
	Pflege (nein)	Pflege (ja)	Pflege (nein)	Pflege (ja)
<u>Zeitverwendung (in Stunden)</u>				
Berufstätigkeit, Lehre <sup>1)</sup>	9,1	9,0	7,4	6,6
Aus- und Weiterbildung, Lernen <sup>2)</sup>	0,1	0,1	0,1	0,2
Besorgungen, Hausarbeit, Reparaturen <sup>3)</sup>	1,9	2,2	2,9	3,6
<b>Pflege<sup>4)</sup></b>	<b>0,0</b>	<b>1,5</b>	<b>0,0</b>	<b>1,6</b>
Kinderbetreuung	0,5	0,3	1,0	0,8
Körperliche Aktivitäten, sonst. Freizeitbeschäftigungen <sup>5)</sup>	1,8	1,4	1,9	1,7
<b>Anteil Personen, die pflegerisch tätig sind<sup>6)</sup></b>	<b>2,2%</b>		<b>5,1%</b>	
<u>Sozio-demografische Merkmale</u>				
Akademiker <sup>7)</sup> (Anteil)	26,1%	*24,0%	24,8%	17,6%
Alter (in Jahren)	44,1	51,0	44,4	49,6
Kinderzahl <sup>8)</sup> (Durchschnitt)	0,5	0,3	0,4	0,3
Verheiratet <sup>9)</sup> (ja)	58,0%	*69,0%	53,6%	66,0%
Paarhaushalt <sup>10)</sup> (ja)	75,0%	*75,2%	68,5%	69,7%
Teilzeit <sup>11)</sup> (Anteil)	7,7%	k. A.	48,8%	58,3%
Anteil in Führungspositionen	35,5%	37,7%	22,1%	18,0%

\* Fallzahl kleiner als 50; k. A.: Fallzahl kleiner als 30; Pflege (nein): Kein Zeitaufwand für Pflege, Pflege (ja): Zeitaufwand für Pflege beträgt mindestens eine Stunde, vgl. zur Erläuterung der Fußnoten Tabelle 2-6.

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Ergebnisse:

- Zunächst ist anzumerken, dass die Angaben für männliche und weibliche Beschäftigte, die keine Pflege leisten, aufgrund der geringen Fallzahlen von Personen mit pflegerischer Tätigkeit im Wesentlichen den Daten in Tabelle 2-6 entsprechen.
- Männer wenden mit 9 Stunden pro Werktag knapp 2,5 Stunden mehr Zeit für den Beruf auf als Frauen, wenn sie pflegerisch tätig sind. Interessant ist, dass – bei einem Vergleich mit Personen ohne pflegerische Tätigkeit – der zeitliche Umfang bei Männern offenbar kaum reduziert wird, während der Zeitaufwand für den Beruf bei Frauen stärker abnimmt. Hinzu kommt, dass Frauen dann unter anderem auch einen höheren Aufwand für hauswirtschaftliche Tätigkeiten erbringen (3,6 Stunden vs. 2,2 Stunden) als Männer und einen höheren zeitlichen Einsatz für die Kinderbetreuung aufweisen (0,8 Stunden vs. 0,3 Stunden).
- Zwar setzen Männer, die sich in der Pflege engagieren, mit im Durchschnitt 1,5 Stunden einen nur etwas geringeren zeitlichen Umfang als Frauen für die Pflege ein (1,6 Stunden), allerdings sind sie mit einem Anteil von durchschnittlich 2,2 Prozent deutlich seltener in die Pflege (an Werktagen) eingebunden als weibliche Beschäftigte (5,1 Prozent). Insofern liegt die Vermutung nahe, dass hinsichtlich der Pflege offenbar in geringem Ausmaß ein arbeitsteiliges Arrangement in den Haushalten getroffen wird.
- Ein bereits in Abschnitt 2.2 abgeleiteter Befund scheint sich auch bei einer geschlechterbezogenen Auswertung zu bestätigen: So nimmt jeweils bei Beschäftigten, die Pflege leisten, im Vergleich zu Beschäftigten ohne pflegerische Aufgaben auch der zeitliche Bedarf für hauswirtschaftliche Tätigkeiten zu. Dies gilt bei Männern und Frauen. Insofern geht mit der Übernahme von Verantwortung in der Pflege ein zusätzlicher Bedarf für hauswirtschaftliche Tätigkeiten einher, der offenbar von den Befragten nicht direkt der Betreuung und Versorgung der Pflegebedürftigen zugeordnet wird. Interessant ist, dass dieser zeitliche Aufwand bei Frauen mit pflegerischen Aufgaben gegenüber Frauen, die keine Pflege erbringen, stärker ansteigt als bei einem Vergleich der jeweiligen Gruppen der Männer.
- Zudem fällt für Männer und Frauen auf, die in der Pflege engagiert sind, dass sie jeweils insgesamt rund eine Stunde mehr in der Summe für alle Tätigkeiten angeben (im Vergleich zu Männern und Frauen, die keine Pflege leisten) und damit möglicherweise den zusätzlichen Zeitbedarf für die Pflege zum Teil kompensieren.
- Mit Blick auf die sozio-demografischen Merkmale fallen insbesondere Unterschiede bei einem Vergleich der Gruppe der Frauen auf, die pflegerisch tätig sind, mit der Gruppe der Frauen, die keine Pflege leistet: Tendenziell liegt im Durchschnitt bei Frauen, die sich in der Pflege engagieren, ein etwas geringerer Anteil an Akademikerinnen sowie ein höherer Anteil von Verheirateten und ein höheres Durchschnittsalter, ein deutlich höherer Anteil von Teilzeitbeschäftigten und ein etwas niedrigerer Anteil unter den Beschäftigten vor, die in Führungspositionen vertreten sind<sup>10</sup>.
- Im Übrigen ergibt sich auch ein Hinweis, dass ein Zusammenhang zwischen einem geringeren zeitlichen Engagement für den Beruf und der Vertretung in Führungspositionen (unabhängig vom Geschlecht) bestehen könnte. Ein t-Test zeigt allgemein sowie getrennt für Frauen wie auch für Männer, dass jeweils der durchschnittliche zeitliche Aufwand für den Beruf in Führungspositionen signifikant höher ausfällt als bei Beschäftigten ohne Führungsfunktion.

---

<sup>10</sup> Bei der entsprechenden Gruppe der Männer ist ebenfalls ein höheres Durchschnittsalter festzustellen, aber ein geringfügig höherer Anteil unter den Beschäftigten, die in Führungspositionen vertreten sind; allerdings sind aufgrund der zum Teil eingeschränkten Fallzahlen weitergehende Aussagen nicht möglich.

### 2.3.3 Korrelationsanalysen zur Identifizierung möglicher Zielkonflikte (Werktage)

Zu Tabelle 2-8 sei angemerkt, dass die Anzahl der Beobachtungen mit einem zeitlichen Aufwand für die Pflege von größer Null bei Männern sehr gering ausfällt. Insofern sind die Ergebnisse eher als ergänzende Informationen zu verstehen bzw. sollten nur sehr vorsichtig bewertet werden!

**Tabelle 2-8: Paarweise Korrelationen zur Zeitverwendung an Werktagen für abhängig Beschäftigte: Männer**

	Berufstätigkeit, Lehre	Aus- und Weiterbildung, Lernen	Besorgungen, Hausarbeit, Reparaturen	<b>Pflege</b>	Kinderbetreuung	Körperliche Aktivitäten, sonst. Freizeitbeschäftigungen
Berufstätigkeit, Lehre <sup>1)</sup>	1,0000					
Aus- und Weiterbildung, Lernen <sup>2)</sup>	-0,0741*	1,0000				
Besorgungen, Hausarbeit, Reparaturen <sup>3)</sup>	-0,2870*	0,0325*	1,0000			
<b>Pflege<sup>4)</sup></b>	<b>-0,0150</b>	<b>-0,0237</b>	<b>0,0365*</b>	<b>1,0000</b>		
Kinderbetreuung	-0,0589*	-0,0381*	0,1061*	<b>-0,0244</b>	1,0000	
Körperliche Aktivitäten, sonst. Freizeitbeschäftigungen <sup>5)</sup>	-0,2406*	0,0155	0,1325*	<b>-0,0270*</b>	-0,1008*	1,0000

Die Korrelationskoeffizienten liegen zwischen -1 und +1 und geben das Ausmaß des linearen Zusammenhangs an; z. B. bedeutet ein Wert von -1, dass beide betrachteten Variablen in einem vollkommenen negativen (linearen) Zusammenhang stehen. Ein \* kennzeichnet einen statistisch signifikanten Zusammenhang auf dem 5%-Niveau; vgl. zur Erläuterung der Fußnoten Tabelle 2-6.

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Ergebnisse:

Vgl. zu den Korrelationsanalysen auch die methodischen Hinweise in Abschnitt 2.1.

- Zunächst zeigen die Daten das intuitiv vermutete Ergebnis, dass grundsätzlich von einem zeitlichen Zielkonflikt zwischen dem beruflichen Engagement und den übrigen Tätigkeiten auszugehen ist. Dies wird durch die negativen Korrelationskoeffizienten deutlich. Im Detail lässt sich zwar für den Zeitaufwand für die Pflege auch ein negativer Zusammenhang nachweisen, dieser fällt jedoch nicht signifikant aus.
- Daneben liegt jedoch ein positiver und signifikanter Effekt zwischen dem zeitlichen Aufwand für hauswirtschaftliche Tätigkeiten und der Pflege vor. Insofern geht bei Männern mit einem zunehmenden Engagement in der Pflege offenbar auch ein erhöhter Zeitbedarf für hauswirtschaftliche Tätigkeiten einher, der sich bereits in Abschnitt 2.3.2 angedeutet hat.

- Im Übrigen ist ein negativer und signifikanter Effekt für das Zusammenspiel des zeitlichen Einsatzes für die Pflege und für Freizeitbeschäftigungen zu erkennen, der betragsmäßig aber sehr gering ausfällt.

**Tabelle 2-9: Paarweise Korrelationen zur Zeitverwendung an Werktagen für abhängig Beschäftigte: Frauen**

	Berufstätigkeit, Lehre	Aus- und Weiterbildung, Lernen	Besorg., Hausarbeit, Reparaturen	<b>Pflege</b>	Kinderbetreuung	Körperliche Aktivitäten, sonst. Freizeitbeschäftigungen
Berufstätigkeit, Lehre <sup>1)</sup>	1,0000					
Aus- und Weiterbildung, Lernen <sup>2)</sup>	0,0537*	1,0000				
Besorgungen, Hausarbeit, Reparaturen <sup>3)</sup>	-0,4775*	-0,0245	1,0000			
<b>Pflege<sup>4)</sup></b>	<b>-0,0680*</b>	<b>0,0118</b>	<b>0,0791*</b>	<b>1,0000</b>		
Kinderbetreuung	-0,2877*	-0,0364*	0,1785*	<b>-0,0134</b>	1,0000	
Körperliche Aktivitäten, sonst. Freizeitbeschäftigungen <sup>5)</sup>	-0,0847*	-0,0130	0,0533*	<b>-0,0429*</b>	-0,1713*	1,0000

Die Korrelationskoeffizienten liegen zwischen -1 und +1 und geben das Ausmaß des linearen Zusammenhangs an; z.B. bedeutet ein Wert von -1, dass beide betrachteten Variablen in einem vollkommenen negativen (linearen) Zusammenhang stehen. Ein \* kennzeichnet einen statistisch signifikanten Zusammenhang auf dem 5%-Niveau; vgl. zur Erläuterung der Fußnoten Tabelle 2-6.

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Ergebnisse:

Vgl. zu den Korrelationsanalysen auch die methodischen Hinweise in Abschnitt 2.1.

- Die Ergebnisse für Frauen machen – wie auch bei Männern – deutlich, dass insgesamt ein zeitliches Spannungsfeld zwischen dem Beruf und anderen Tätigkeiten auszumachen ist. Dies gilt mit Blick auf die Stärke der Effekte offenbar vor allem für hauswirtschaftliche Aufgaben und die Kinderbetreuung. Eine Ausnahme bildet hier der zeitliche Aufwand für Weiterbildung<sup>11</sup>, der in einem komplementären Zusammenhang zum beruflichen Engagement steht.
- Im Unterschied zu Männern ist ein negativer und statistisch signifikanter Effekt zwischen dem Beruf und dem zeitlichen Einsatz für die Pflege zu erkennen, der auf einen potenziellen zeitlichen Konflikt hindeutet.
- Daneben findet sich bei Frauen ebenfalls ein positiver und signifikanter Effekt zwischen dem zeitlichen Aufwand für hauswirtschaftliche Tätigkeiten und dem Engagement in der Pflege und ein negativer, signifikanter Effekt zwischen dem zeitlichen Einsatz für die Pflege und für Freizeitbeschäftigungen.

<sup>11</sup> Auszubildende sind von der Analyse ausgeschlossen, vgl. die methodischen Anmerkungen in Abschnitt 2.1.

**2.3.4 Zeitverwendung an Werktagen und Wochenenden im Vergleich**

**Tabelle 2-10: Durchschnittliche Zeitverwendung an Werktagen und Wochenenden, wenn Pflege im Umfang von mindestens einer Stunde geleistet wird**

	Männer			Frauen		
	Mo-Fr	Sa	So	Mo-Fr	Sa	So
<u>Zeitverwendung (in Stunden)</u>						
Berufstätigkeit, Lehre <sup>1)</sup>	9,0	1,0	0,5	6,6	1,6	0,8
Aus- und Weiterbildung, Lernen <sup>2)</sup>	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Besorgungen, Hausarbeit, Reparaturen <sup>3)</sup>	2,2	4,8	1,6	3,6	5,0	2,4
<b>Pflege<sup>4)</sup></b>	<b>1,5</b>	<b>1,7</b>	<b>2,1</b>	<b>1,6</b>	<b>2,0</b>	<b>1,9</b>
Kinderbetreuung	0,3	1,1	1,3	0,8	1,0	1,0
Körperliche Aktivitäten, sonst. Freizeitbeschäftigungen <sup>5)</sup>	1,4	2,5	2,7	1,7	2,5	2,4
<b>Anteil Personen, die pflegerisch tätig sind<sup>6)</sup></b>	<b>2,2%</b>	<b>3,3%</b>	<b>2,7%</b>	<b>5,1%</b>	<b>5,2%</b>	<b>4,4%</b>
<u>Sozio-demografische Merkmale</u>						
Akademiker <sup>7)</sup> (Anteil)	*24,0%	28,2%	*25,9%	17,6%	19,7%	21,8%
Alter (in Jahren)	51,0	50,0	50,7	49,6	50,6	50,2
Kinderzahl <sup>8)</sup> (Durchschnitt)	0,3	0,4	0,4	0,3	0,2	0,2
Verheiratet <sup>9)</sup> (ja)	*69,0%	*77,1%	*79,2%	66,0%	62,7%	66,4%
Paarhaushalt <sup>10)</sup> (ja)	*75,2%	*78,2%	*78,6%	69,7%	68,4%	71,5%
Teilzeit <sup>11)</sup> (Anteil)	k. A.	k. A.	k. A.	58,3%	51,0%	54,4%
Anteil in Führungspositionen	37,7%	34,8%	37,8%	18,0%	21,1%	*17,7%

\* Fallzahl kleiner als 50; k. A.: Fallzahl kleiner als 30; Pflege (nein): Kein Zeitaufwand für Pflege, Pflege (ja): Zeitaufwand für Pflege beträgt mindestens eine Stunde, vgl. zur Erläuterung der Fußnoten Tabelle 2-6.

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Ergebnisse:

- Die Grundlage dieser Auswertung bilden abhängig beschäftigte Männer und Frauen, die einen zeitlichen Aufwand von mindestens einer Stunde für die Betreuung und Versorgung von Pflegebedürftigen angegeben haben. Die entsprechenden Daten für Männer und Frauen, die keine Pflege leisten, finden sich in Tabelle A-2 im Anhang.
- Zunächst ist für beide Gruppen zu erkennen, dass der durchschnittliche Zeitaufwand für die Pflege an Werktagen etwas niedriger ausfällt als an Wochenenden (wenn Samstag und Sonntag gemeinsam betrachtet werden). Interessant ist, dass zwar Männer anteilig am Wochenende etwas häufiger in die Pflege eingebunden sind, allerdings Frauen an Samstagen mit 5,2 Prozent etwa denselben Anteil wie an Werktagen aufweisen. An Sonntagen sind pflegerisch aktive Frauen mit 4,4 Prozent etwas seltener als an Werktagen in der Pflege aktiv sind.
- An Samstagen fällt bei Frauen auf, dass sie insgesamt ein um gut eine Stunde höheres Zeitbudget als Männer für alle abgefragten Tätigkeiten aufwenden, wenn sie in der Pflege aktiv sind. Hier dürfte insbesondere der im Durchschnitt etwas höhere zeitliche Aufwand für den Beruf und für die Pflege eine Rolle spielen. Insofern deuten sich an Samstagen etwas größere zeitliche Engpässe für Frauen an, wenn sie in der Pflege aktiv sind, auch wenn der zeitliche Umfang für den Beruf – verglichen mit Werktagen – deutlich geringer ausfällt.
- Hinsichtlich der strukturellen Daten bieten sich aufgrund der eingeschränkten Fallzahlen vor allem bei Männern nur wenige nennenswerte Erkenntnisse bei einem Vergleich von Werktagen und Wochenenden. Bemerkenswert erscheint, dass tendenziell offenbar der Anteil von Akademikerinnen, die in der Pflege engagiert sind, an Wochenenden etwas höher ausfällt.

### 2.3.5 Zwischenfazit

Aufgrund der zum Teil sehr eingeschränkten Datenlage sind verallgemeinerte Aussagen zu den vorliegenden Auswertungen nur mit größerer Zurückhaltung möglich<sup>12</sup>. Unter dieser Prämisse lassen sich die Ergebnisse zunächst wie folgt zusammenfassen:

- Männer und Frauen sind in unterschiedlichem Umfang in der Pflege engagiert. So sind im Durchschnitt 2,2 Prozent der Männer und 5,1 Prozent der Frauen (unter den abhängig Beschäftigten) in der Pflege mit mindestens einer Stunde pro Werktag aktiv. Im Durchschnitt ist nur ein relativ geringer Zeitaufwand für die Betreuung und Versorgung von Pflegebedürftigen an Werktagen festzustellen.
- Der unterschiedliche Erwerbsumfang bei Männern und Frauen spiegelt sich auch in den vorliegenden Daten wider, beispielsweise im Rahmen des zeitlichen Umfangs, der für den Beruf aufgewendet wird, sowie dem durchschnittlichen Anteil von Teilzeitbeschäftigten.
- In der Pflege aktive Männer wenden rund 1,5 Stunden je Werktag für die Pflege auf, bei Frauen fällt der zeitliche Umfang mit 1,6 Stunden ähnlich hoch aus. Während Männer ihren Arbeitsumfang kaum einschränken, wenn sie sich in der Pflege engagieren, reduzieren Frauen ihren Zeiteinsatz für den Beruf im Durchschnitt um 0,8 Stunden pro Werktag.
- Die Gruppe der pflegerisch tätigen Frauen (gegenüber Frauen ohne pflegerische Aufgaben) ist durch ein höheres Durchschnittsalter, einen höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigten und einen höheren Anteil von Verheirateten gekennzeichnet sowie durch einen etwas geringeren Anteil von Akademikerinnen und Frauen, die eine Leitungsposition besetzen. Die Aussage zum Durchschnittsalter gilt auch für Männer; darüber hinaus steigt der Anteil von Männern in Führungspositionen – verglichen mit Männern ohne pflegerische Aufgaben – geringfügig an. Weitere Befunde lassen sich für Männer aufgrund der eingeschränkten Datenlage nicht ableiten.
- Männer und Frauen, die in der Pflege engagiert sind, weisen jeweils in der Summe für alle Tätigkeiten ein um rund eine Stunde höheres Zeitbudget an Werktagen auf – im Vergleich zu Männern bzw. Frauen, die keine Pflege leisten. Dies dürfte einen zeitlichen Konflikt implizieren, da die Ausweitung des Zeitbudgets mutmaßlich (auch) zur Kompensation des Zeitaufwands für die Pflege stattgefunden hat.
- Pflegerisch aktive Frauen weiten gegenüber Frauen ohne pflegerische Verantwortung ihr Zeitbudget überdurchschnittlich stark für hauswirtschaftliche Aufgaben aus (im Vergleich zu Männern). Dies kann zwar ebenfalls ein Hinweis auf zusätzliche hauswirtschaftliche Aufgaben sein, die im Zusammenhang mit der Pflege auftreten. Interessant ist, dass die Ausdehnung des Zeitbudgets bei Frauen höher als bei vergleichbaren Männern ausfällt.
- Mit Hilfe von Korrelationsanalysen lässt sich der zeitliche Zielkonflikt zwischen dem Beruf und einer Reihe von Tätigkeiten dokumentieren; tendenziell gilt dieser hinsichtlich des Zeiteinsatzes für die Pflege auch für Männer, allerdings ist der Effekt betragsmäßig kleiner und statistisch insignifikant. Bei Frauen ergibt sich ein betragsmäßig größerer und signifikant negativer Effekt.
- Der durchschnittliche Zeitaufwand für die Pflege fällt an Werktagen etwas niedriger aus als an Wochenenden. Männer und Frauen sind an Wochenenden etwas häufiger in die Pflege eingebunden als an Werktagen. Allerdings scheinen insbesondere bei Frauen zum Teil auch an Samstagen zeitliche Engpässe aufzutreten, wenn sie in der Pflege aktiv sind. Hier dürfte (verglichen mit pflegerisch tätigen Männern) insbesondere der im Durchschnitt etwas höhere zeitliche Aufwand für den Beruf und für die Pflege eine Rolle spielen.

---

<sup>12</sup> Vgl. die methodischen Anmerkungen in Abschnitt 2.1.



## Anhang

**Tabelle A-1: Durchschnittliche Zeitverwendung an Werktagen und Wochenenden, wenn keine Pflege geleistet wird: Beschäftigte ohne Führungsverantwortung und Führungskräfte**

	Nichterwerbstätige, Arbeitslose (NET-AL)			Beschäftigte ohne Führungsfunktion			Führungskräfte		
	Mo-Fr	Sa	So	Mo-Fr	Sa	So	Mo-Fr	Sa	So
<u>Zeitverwendung (in Stunden)</u>									
Berufstätigkeit, Lehre <sup>1)</sup>	0,1	0,0	0,0	8,0	1,7	0,8	9,2	2,2	1,1
Aus- und Weiterbildung, Lernen <sup>2)</sup>	0,2	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1
Besorgungen, Hausarbeit, Reparaturen <sup>3)</sup>	4,1	3,7	1,6	2,5	4,0	1,5	2,0	4,1	1,5
<b>Pflege<sup>4)</sup></b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
Kinderbetreuung	2,3	2,6	2,6	0,8	1,5	1,6	0,7	1,6	1,7
Körperliche Aktivitäten, sonst. Freizeitbeschäftigungen <sup>5)</sup>	3,1	3,4	3,3	1,9	3,0	3,2	1,7	2,8	3,2
<b>Anteil Personen, die pflegerisch tätig sind<sup>6)</sup></b>	<b>6,6%</b>	<b>5,7%</b>	<b>4,9%</b>	<b>3,8%</b>	<b>4,3%</b>	<b>3,6%</b>	<b>3,0%</b>	<b>3,9%</b>	<b>3,1%</b>
<u>Sozio-demografische Merkmale</u>									
Frauenanteil	60,3%	60,4%	60,6%	51,3%	51,6%	51,6%	35,2%	35,2%	35,4%
Wohnort in Westdeutschland (ja)	81,7%	81,6%	81,6%	82,7%	82,7%	82,5%	85,8%	86,2%	85,7%
Alter (in Jahren)	42,8	42,8	43,0	44,1	44,1	44,1	44,5	44,5	44,5
Kinderzahl <sup>7)</sup> (Durchschnitt)	0,6	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5
Verheiratet <sup>8)</sup> (ja)	49,9%	50,0%	50,3%	54,3%	54,2%	54,1%	59,9%	59,9%	59,9%
Paarhaushalt <sup>9)</sup> (ja)	61,8%	61,9%	62,1%	70,6%	70,5%	70,4%	75,4%	75,5%	75,5%
Teilzeit <sup>10)</sup> (Anteil)	---	---	---	32,6%	33,0%	32,9%	12,9%	13,0%	13,0%

\* Fallzahl kleiner als 50; k. A.: Keine Angabe bei einer Fallzahl kleiner als 30; Pflege (nein): Kein Zeitaufwand für Pflege, Pflege (ja): Zeitaufwand für Pflege beträgt mindestens eine Stunde, vgl. zur Erläuterung der Fußnoten Tabelle 2-1.

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

**Tabelle A-2: Durchschnittliche Zeitverwendung an Werktagen und Wochenenden, wenn keine Pflege geleistet wird: Männer und Frauen**

	Männer			Frauen		
	Mo-Fr	Sa	So	Mo-Fr	Sa	So
<u>Zeitverwendung (in Stunden)</u>						
Berufstätigkeit, Lehre <sup>1)</sup>	9,1	1,9	0,9	7,4	1,8	0,9
Aus- und Weiterbildung, Lernen <sup>2)</sup>	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Besorgungen, Hausarbeit, Reparaturen <sup>3)</sup>	1,9	3,8	1,3	2,9	4,3	1,8
<b>Pflege<sup>4)</sup></b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
Kinderbetreuung	0,5	1,4	1,5	1,0	1,7	1,8
Körperliche Aktivitäten, sonst. Freizeitbeschäftigungen <sup>5)</sup>	1,8	3,0	3,3	1,9	2,8	3,1
<b>Anteil Personen, die pflegerisch tätig sind<sup>6)</sup></b>	<b>2,2%</b>	<b>3,3%</b>	<b>2,7%</b>	<b>5,1%</b>	<b>5,2%</b>	<b>4,4%</b>
<u>Sozio-demografische Merkmale</u>						
Akademiker <sup>7)</sup> (Anteil)	26,1%	25,9%	26,0%	24,8%	24,7%	24,5%
Alter (in Jahren)	44,1	44,1	44,1	44,4	44,3	44,4
Kinderzahl <sup>8)</sup> (Durchschnitt)	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4
Verheiratet <sup>9)</sup> (ja)	58,0%	57,6%	57,7%	53,6%	53,8%	53,7%
Paarhaushalt <sup>10)</sup> (ja)	75,0%	74,9%	74,9%	68,5%	68,6%	68,5%
Teilzeit <sup>11)</sup> (Anteil)	7,7%	7,8%	7,7%	48,8%	49,2%	49,0%
Anteil in Führungspositionen	35,5%	35,6%	35,5%	22,1%	21,9%	22,1%

\*Fallzahl kleiner als 50; k. A.: Keine Angabe bei einer Fallzahl kleiner als 30; Pflege (nein): Kein Zeitaufwand für Pflege, Pflege (ja): Zeitaufwand für Pflege beträgt mind. eine Stunde, vgl. zur Erläuterung der Fußnoten Tabelle 2-6.

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

## Literatur

EWCS 2015 - Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017, European Working Conditions Survey, 2015, [data collection], 3rd Edition, UK Data Service, SN: 8098, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-3>

Geyer, Johannes / Schulz, Erika, 2014, Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland, Wochenbericht, Nr. 14.2014, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

Holst, Elke / Friedrich, Martin, 2017, Führungskräfte-Monitor 2017 – Update 1995-2015, Politikberatung kompakt 121, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

Schmidt, Jörg, 2017, Sind Führungspositionen mit einer reduzierten Arbeitszeit vereinbar?, IW-Kurzbericht, Nr. 47, Köln

SOEP – Sozio-oekonomisches Panel, Daten für die Jahre 1984–2015, Version 32.1.

Statistisches Bundesamt, 2017a, Qualität der Arbeit – Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung, Frauen in Führungspositionen, in URL: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/QualitaetDerArbeit.html> <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/QualitaetDerArbeit.html> [21.11.2017]

Statistisches Bundesamt, 2017b, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung, Fachserie 1 Reihe 4.1, Wiesbaden

TNS Infratest Sozialforschung, 2015, SOEP 2015 – Erhebungsinstrumente 2015 (Welle 32) des Sozio-oekonomischen Panels: Personenfragebogen, Altstichproben, SOEP Survey Papers, Nr. 274, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

Wagner, Gert G. / Frick, Joachim R. / Schupp, Jürgen, 2007, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Scope, Evolution and Enhancements, in: Schmollers Jahrbuch, 127. Jg, Nr. 1, S. 139–136

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1: Haushaltsmerkmale von Führungskräften und Beschäftigten ohne Führungsverantwortung	9
Tabelle 1-2: Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit den familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs (gut/sehr gut vereinbar)	10
Tabelle 1-3: Zeit für Familie wird durch die beruflichen Anforderungen reduziert (ja)	12
Tabelle 1-4: Familienpflichten stören Konzentration auf Arbeit (meistens, immer)	14
Tabelle 1-5: Familienpflichten reduzieren (gewünschtes/erforderliches) zeitliches Engagement für den Beruf (meistens, immer)	16
Tabelle 1-6: Haushaltsmerkmale von Männern und Frauen in den Mitgliedsstaaten der EU-28 und in Deutschland	17
Tabelle 1-7: Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit familiären Verpflichtungen (gut/sehr gut)	18
Tabelle 1-8: Berufliche Anforderungen reduzieren Zeit für Familie (Konflikt)	20
Tabelle 1-9: Familienpflichten stören Konzentration auf die Arbeit (Konflikt)	22
Tabelle 1-10: Familienpflichten schränken zeitliches Engagement im Beruf ein (Konflikt)	24
Tabelle 2-1: Durchschnittliche Zeitverwendung und sozio-demografische Merkmale an Werktagen	28
Tabelle 2-2: Durchschnittliche Zeitverwendung (in Stunden) an Werktagen	31
Tabelle 2-3: Paarweise Korrelationen zur Zeitverwendung von Beschäftigten ohne Führungsverantwortung an Werktagen	34
Tabelle 2-4: Paarweise Korrelationen zur Zeitverwendung von Führungskräften an Werktagen	35
Tabelle 2-5: Durchschnittliche Zeitverwendung an Werktagen und Wochenenden, wenn Pflege im Umfang von mindestens einer Stunde geleistet wird	37
Tabelle 2-6: Durchschnittliche Zeitverwendung von abhängig Beschäftigten an Werktagen: Männer und Frauen	40
Tabelle 2-7: Durchschnittliche Zeitverwendung an Werktagen	42
Tabelle 2-8: Paarweise Korrelationen zur Zeitverwendung an Werktagen für abhängig Beschäftigte: Männer	44
Tabelle 2-9: Paarweise Korrelationen zur Zeitverwendung an Werktagen für abhängig Beschäftigte: Frauen	45
Tabelle 2-10: Durchschnittliche Zeitverwendung an Werktagen und Wochenenden, wenn Pflege im Umfang von mindestens einer Stunde geleistet wird	46
Tabelle A-1: Durchschnittliche Zeitverwendung an Werktagen und Wochenenden, wenn keine Pflege geleistet wird: Beschäftigte ohne Führungsverantwortung und Führungskräfte	49
Tabelle A-2: Durchschnittliche Zeitverwendung an Werktagen und Wochenenden, wenn keine Pflege geleistet wird: Männer und Frauen	50

