



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

16|2023 Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit

Susanne Wanger, Enzo Weber

ISSN 2195-2655



Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit

Susanne Wanger (IAB)

Enzo Weber (IAB, Universität Regensburg)

In der Reihe IAB-Forschungsberichte werden empirische Analysen und Projektberichte größeren Umfangs, vielfach mit stark daten- und methodenbezogenen Inhalten, publiziert.

The IAB Research Reports (IAB-Forschungsberichte) series publishes larger-scale empirical analyses and project reports, often with heavily data- and method-related content.

In aller Kürze

- Die gewünschte Arbeitszeit von Beschäftigten stimmt nicht unbedingt mit der tatsächlichen Arbeitszeit überein. Wir untersuchen in unserer deskriptiven Analyse deshalb, wie sich die Arbeitszeitwünsche und die tatsächlichen Arbeitszeiten im Zeitverlauf entwickelt haben. Dabei differenzieren wir nach Geschlecht, Beschäftigungsformen, Alters- und Arbeitszeitgruppen.
- Männer geben häufiger als Frauen an, überbeschäftigt zu sein, Frauen sind dagegen häufiger unterbeschäftigt. Hier spielt die jeweilige Beschäftigungsform eine wesentliche Rolle.
- Insgesamt sind die gewünschten Arbeitszeiten in Voll- und Teilzeit über Jahrzehnte bemerkenswert stabil geblieben.
- In den vergangenen Jahren ist bei Vollzeitbeschäftigten aber ein Trend zu etwas kürzeren gewünschten Arbeitszeiten zu beobachten. Diese Entwicklung hat sich am aktuellen Rand durch die Erfahrungen in der Pandemie verstärkt.
- Bei Teilzeitbeschäftigten bleibt das Niveau der gewünschten Arbeitszeiten dagegen im Zeitverlauf relativ stabil, während die tatsächlichen Arbeitszeiten schon länger ansteigen.
- Bei geringfügig Beschäftigten überwiegen die Verlängerungswünsche deutlich, auch wenn diese in den vergangenen Jahren im Schnitt etwas seltener geäußert wurden und an Bedeutung verloren haben.
- Da gerade die Jahre 2020 und 2021 stark von pandemiebedingten Arbeitsausfällen, und Belastungen geprägt waren, bleibt abzuwarten, wie sich die Präferenzen nach Ende der Pandemie weiterentwickeln.

Inhalt

In aller Kürze	1
Inhalt.....	3
Zusammenfassung	5
Summary.....	6
Danksagung.....	7
1 Einleitung	8
2 Literaturüberblick	9
3 Daten: das Sozio-oekonomische Panel	11
4 Entwicklung der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten	13
4.1 Entwicklung nach Geschlecht	13
4.2 Entwicklung nach Arbeitszeitformen	15
4.3 Entwicklung nach Altersgruppen	20
4.4 Entwicklung nach Arbeitszeitgruppen	26
5 Fazit	29
Literatur	32
Anhang	37
Abbildungsverzeichnis.....	43

Zusammenfassung

Der Arbeitsmarkt befindet sich im Wandel: Vier-Tage-Woche, Quiet Quitting, Corona, Arbeitskräftemangel, Generation Z – das sind nur einige der aktuellen Schlagworte. Von diesen Einflüssen ist auch die Arbeitszeitpolitik betroffen. Die Bedürfnisse und Erwartungen der Beschäftigten an die Arbeitszeit haben sich verändert: Eine ausgewogene Work-Life-Balance wird immer wichtiger, auch im Hinblick auf Zufriedenheit und Produktivität. Auf der anderen Seite wird es für die Unternehmen aufgrund des zunehmenden Arbeitskräftemangels immer schwieriger, offene Stellen zu besetzen.

Was ist hinter den Schlagworten also der tatsächliche Trend bei der Arbeitszeit? Gibt es unter dem Eindruck von Corona, Generationenwandel und sich verschärfenden Arbeitskräfteengpässen heute den „großen Trend zur Freizeit“? War die Pandemie hier tatsächlich der große Einschnitt? Um diese Fragen zu beantworten, haben wir die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten im Zeitverlauf von 1985 bis 2021 ausgewertet. Die Datenbasis liefert das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), das jährlich etwa 30.000 Menschen in knapp 15.000 Haushalten zu ökonomischen und soziologischen Fragestellungen befragt.

Insgesamt sind die gewünschten Arbeitszeiten von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten über die Jahrzehnte hinweg bemerkenswert stabil geblieben. Allerdings ist in den letzten Jahren bei den Vollzeitbeschäftigten im Zeitverlauf ein Trend zu etwas kürzeren gewünschten Arbeitszeiten zu beobachten, der am aktuellen Rand durch die Erfahrungen mit der Pandemie noch etwas verstärkt wurde. Vollzeitbeschäftigte Frauen hätten ihre Arbeitszeit im Jahr 2021 im Durchschnitt gerne in etwas höherem Maße reduziert als vollzeitbeschäftigte Männer (-6,2 versus -5,5 Stunden). So lag die gewünschte Arbeitszeit der Frauen im Durchschnitt bei 34,7 Stunden, die der Männer bei 36,8 Stunden.

Bei den Teilzeitbeschäftigten hingegen bleibt das Niveau der gewünschten Arbeitszeit im Zeitverlauf relativ stabil, während die geleistete Arbeitszeit seit geraumer Zeit ansteigt. Der mittlere Arbeitszeitwunsch von Frauen beträgt 25,3 Stunden pro Woche, das sind fast 2 Stunden mehr als vor 20 Jahren. Insgesamt liegt ihre tatsächliche Arbeitszeit seit 2019 aber im Durchschnitt leicht über der gewünschten (2021: 0,8 Std.). Bei den Männern überwiegen die Verlängerungswünsche, die gewünschte Arbeitszeit (28,1 Std.) war im Jahr 2021 über eine Stunde höher als die tatsächlich geleistete.

Auch unter den geringfügigen Beschäftigten überwiegen die Verlängerungswünsche deutlich, allerdings sind die Arbeitszeitwünsche in den letzten Jahren im Durchschnitt etwas zurückgegangen. Die Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit betrug im Jahr 2021 bei Frauen und Männern jeweils rund 4 Stunden, jedoch auf unterschiedlichen Stundenniveaus. Könnten Minijobberinnen ihre Arbeitszeitwünsche realisieren, läge ihre Arbeitszeit durchschnittlich bei 14,7, die der Minijobber bei 17,9 Wochenstunden.

Eine Differenzierung der Beschäftigten nach Altersgruppen zeigt, dass bei den bis zu 25-jährigen Beschäftigten vor allem die höhere Tendenz ein Studium aufzunehmen zu geringeren

Arbeitszeitwünschen geführt hat. Insgesamt tendieren die Männer in allen Altersgruppen im Schnitt zu kürzeren Arbeitszeiten, häufig im vollzeitnahen Stundenbereich.

Generell geht es aber weniger in die Richtung allgemeiner Arbeitsmodelle wie einer Viertagewoche als in Richtung einer weiteren Ausdifferenzierung. Arbeitszeitwünsche ändern sich im Lebensverlauf immer wieder, deshalb sollten Arbeitszeiten individuell und je nach Lebensphase angepasst werden können.

Summary

The labour market is changing: four-day week, quiet quitting, Covid-19, labour shortage, Generation Z - these are just some of the current buzzwords. Working time policy is also affected by these influences. Employees' needs and expectations of working time have changed: a work-life balance is becoming increasingly important, also in terms of satisfaction and productivity. On the other hand, it is becoming increasingly difficult for firms to fill vacancies against the background of labour shortages.

So, behind the buzzwords, what is the actual trend in working time? Under the impression of Covid-19, generational change and exacerbated labour shortages, is there today the "big trend towards leisure"? Was the pandemic really the big break for this? To answer these questions, we have evaluated the working time preferences of employees over time from 1985 to 2021. The data basis is provided by the Socio-Economic Panel (SOEP), which annually surveys about 30,000 people in almost 15,000 households on economic and sociological issues.

All in all, the desired working hours of full-time and part-time employees have remained remarkably stable over the decades. However, in recent years, a trend towards somewhat shorter desired working hours can be observed in full-time employees over time, which has been somewhat reinforced at the current margin by the experience with the pandemic. On average, full-time employed women would have liked to reduce their working hours in 2021 to a slightly higher extent than full-time employed men (-6.2 versus -5.5 hours). Thus, the desired working time of women was on average 34.7 hours, that of men 36.8 hours.

With part-time employees, on the other hand, the level of desired working hours has remained relatively stable over time, while hours worked have been increasing for some time. The mean of women's desired working time is 25.3 hours per week, which is about 2 hours more than 20 years ago. Overall, however, since 2019 their actual working time has been slightly higher on average than their desired working time (2021: 0.8 hours). For men, the desire for longer working hours predominates; in 2021, the desired working time (28.1 hours) was more than one hour higher than the actual working time.

Among the marginally employed persons, the desire for longer working hours also clearly predominates, even if working time desires have declined slightly on average in recent years. The difference between actual and desired working time in 2021 was about 4 hours for women and men, but at different hourly levels. If female mini-jobbers were to realise their desired working

hours, their working time would be 14.7 hours per week on average, while that of male mini-jobbers would be 17.9 hours per week.

In general, however, the trend is less towards common work models such as a four-day week and more towards further diversification. Working time preferences change throughout the course of one's life, therefore it should be possible to adjust working times individually and according to the phase of life.

Danksagung

Wir danken Yasemin Yilmaz für die Unterstützung bei der Erstellung des Forschungsberichts.

1 Einleitung

Viertagewoche, Quiet Quitting, Corona, Arbeitskräftemangel, Generation Z – der Zeitgeist hat sich gedreht. Weniger arbeiten, weniger Karrieredruck, mehr leben, das scheint das Gebot der Stunde zu sein. Für die einen Segen – soll Arbeit so doch gesünder und produktiver werden. Für die anderen Fluch – fehlen Arbeitskräfte doch jetzt schon an allen Ecken und Enden und wird es mit dem Berufsausstieg der Babyboomer bei der Finanzierung der Rente schon eng genug.

Was ist hinter den Schlagworten also der tatsächliche Trend bei der Arbeitszeit? War die Pandemie hier tatsächlich der große Einschnitt? Gibt es unter dem Eindruck von Corona, Generationenwandel und zugespitzten Arbeitskräfteengpässen heute den „großen Trend zur Freizeit“ (Weber/Zimmert 2018a)?

Um diese Frage zu beantworten, haben wir die Arbeitszeitwünsche sowie die tatsächlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten im Zeitverlauf von 1985 bis 2021 ausgewertet, denn Arbeitszeitwünsche müssen nicht unbedingt den tatsächlichen Arbeitszeiten entsprechen. Die Datenbasis liefert das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), das jährlich etwa 30.000 Menschen in knapp 15.000 Haushalten zu ökonomischen und soziologischen Fragestellungen über einen Zeitraum von 30 Jahren befragt. Bei der Beantwortung der Frage zu der bevorzugten Wochenarbeitszeit in Stunden sollen Beschäftigte hier insbesondere berücksichtigen, dass sich der Verdienst entsprechend anpasst. Im Gegensatz dazu steht die im Durchschnitt tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit, die die Befragten ebenfalls angeben.

Im Jahr 2021 stimmte bei zwei Dritteln aller Beschäftigten die tatsächliche Arbeitszeit nicht mit ihren Wünschen überein. Vollzeitbeschäftigte präferieren dabei im Durchschnitt eine kürzere, Teilzeitbeschäftigte häufig eine längere Arbeitszeit. Diese Diskrepanz zwischen dem gewünschten und tatsächlichen Arbeitsumfang wird in zahlreichen Studien beobachtet (Blömer et al. 2021; Tobsch/Holst 2019; Weber/Zimmert 2018a; Harnisch/Müller/Neumann 2018). Die Abweichungen zwischen den tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten variieren zwar im Zeitverlauf, sind dabei aber vergleichsweise stabil und konnten bislang weder bei Frauen noch bei Männern aufgelöst werden. Das Entstehen und Auflösen von Arbeitszeitdiskrepanzen sind mittlerweile relativ gut erforscht. Allerdings bleibt bislang unklar, inwieweit sich die Arbeitszeitpräferenzen und -realitäten der Beschäftigten unter dem Einfluss von Corona verändert haben. Hierzu präsentieren wir erste deskriptive Ergebnisse.

Dieser Forschungsbericht ist wie folgt gegliedert. Nach einem Literaturüberblick zu Arbeitszeitdiskrepanzen in Abschnitt 2, stellen wir in Abschnitt 3 die Datengrundlage, das SOEP, kurz vor, ehe wir in Abschnitt 4 die Entwicklung der tatsächlichen sowie der gewünschten Arbeitszeit im Zeitverlauf untersuchen. Wir differenzieren hier neben dem Geschlecht, auch nach Altersgruppen, Beschäftigungsform sowie nach verschiedenen Arbeitszeitgruppen. Mit einer Zusammenfassung im letzten Kapitel schließt der Forschungsbericht.

2 Literaturüberblick

Nicht nur in Deutschland, sondern in vielen Industrieländern ist eine Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit zu beobachten, wie in der Fachliteratur bereits vielfach thematisiert wurde (Wielers/Münderlein/Koster 2014; Harnisch/Müller/Neumann 2018; Reynolds/Aletraris 2010; Stier/Lewin-Epstein 2003; Ehing 2014; Seifert et al. 2016; Wanger/Weber 2016; Zimmert/Weber 2021; Blömer et al. 2021). Einen systematischen Überblick über den Stand der Forschung zu gewünschten und geleisteten Arbeitszeiten sowie zu Arbeitszeitdiskrepanzen in OECD-Ländern geben Antal et al. (2023). Die Idealvorstellungen der Beschäftigten über den Umfang ihrer Arbeitszeit weichen in beiden Richtungen voneinander ab. Trendmäßig zeigt sich folgendes Muster: Je weniger Wochenstunden gearbeitet werden, desto mehr weichen die gewünschten Arbeitszeiten von den tatsächlichen ab. Für lange Arbeitszeiten gilt dasselbe, nur dass weniger statt mehr Arbeitsstunden gewünscht werden (Harnisch/Müller/Neumann 2018). So möchten viele Teilzeitbeschäftigte und vor allem Minijobbende ihre Arbeitszeit im Schnitt recht deutlich erhöhen (Wanger/Weber 2016; Weber/Zimmert 2018a, 2018b; Hellwagner et al. 2022). Diesen Verlängerungswünschen stehen die Verkürzungswünsche von Überbeschäftigten – zumeist Vollzeitbeschäftigten – gegenüber. Dabei kann der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitdiskrepanzen aufgrund unterschiedlicher Konzepte und Frageformulierungen in verschiedenen Erhebungen für ein und dasselbe Beobachtungsjahr voneinander abweichen (Holst/Bringmann 2016; Rengers/Bringmann/Holst 2017).

Empirische Studien zeigen, dass eine Diskrepanz zwischen Arbeitszeitwünschen und tatsächlicher Arbeitszeit die Lebens-, Gesundheits- und Arbeitszufriedenheit beeinträchtigt (Frei/Grund 2022; Schmidt et al. 2020; Matiaske et al. 2017; Kugler/Wiencierz/Wunder 2014). Wie auch in anderen Ländern hängen die Präferenzen für Arbeitszeitänderungen in Deutschland stark von persönlichen Merkmalen wie Alter, Geschlecht, familiärer Herkunft, Qualifikation oder Einkommen ab (Merz 2002; Grözinger/Matiaske/Tobsch 2008; Pollmann-Schult 2009; Ehing 2014; Wanger 2011; Zimmert/Weber 2021). Mehrere Studien stimmen darin überein, dass der familiäre Kontext neben Job- und Firmenmerkmalen einen entscheidenden Faktor für die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten darstellt (Fagan 2001; Merz 2002; Reynolds 2014; Drago/Tseng/Wooden 2005; Pollmann-Schult 2009, 2016; Wanger 2011; Ehing 2014). Insbesondere Kinder sind dabei ein bestimmender Faktor für die Arbeitszeitunterschiede bei Frauen und Männern. Die empirischen Befunde deuten darauf hin, dass Mütter seltener unterbeschäftigt sind, während Väter kaum eine Stundenverkürzung bevorzugen (Pollmann-Schult 2009, 2016; Ehing 2014). Geschlechterunterschiede zeigen sich auch bei der Anwesenheit eines Partners. Alleinstehende Frauen sind tendenziell eher unterbeschäftigt als überbeschäftigt, aber bei Männern ohne Partnerin ist die Wahrscheinlichkeit geringer, dass sie eine Ausweitung der Arbeitszeit wünschen. Diese Ergebnisse unterstreichen, dass Männer und Frauen unterschiedlich von zeitlichen und finanziellen Zwängen im Haushalt betroffen sind.

Neben dem familiären Hintergrund bestimmen zudem höhere Bildungsniveaus und Einkommen die Überbeschäftigung (Pollmann-Schult 2009; Zimmert/Weber 2021), während Unterbeschäftigung durch mittlere Bildungsniveaus und niedrige Einkommen gekennzeichnet ist (Ehing 2014). Einige Studien konzentrieren sich auch auf arbeitsplatzbezogene Merkmale und

finden negative Einflüsse von atypischen Arbeitszeiten (Rønsen/Kitterød 2010; Wanger 2017) oder mobilem Arbeiten (Holly/Mohnen 2012) auf die Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten.

Studien, die auf einer Längsschnittbetrachtung beruhen, nehmen insbesondere die Entstehung und Auflösung von Arbeitszeitdiskrepanzen in den Blick. So sind die Gründe für Arbeitszeitdiskrepanzen stark mit dem Übergang in eine neue Lebensphase verbunden. Sie hängen von familiären Ereignissen wie der Geburt von Kindern oder dem Tod eines Partners ab (Reynolds/Johnson 2012; Wooden/Warren/Drago 2009), aber auch Veränderungen des Partnerschaftsstatus, z.B. eine Scheidung (Wooden 2006) oder wenn der Partner keiner regelmäßigen Erwerbstätigkeit mehr nachgeht (Fischer et al. 2015) können zu veränderten Arbeitszeitpräferenzen führen.

Die Unterbeschäftigung von Frauen, also der Wunsch nach mehr Arbeitsstunden, ist stark mit Tätigkeiten im Haushalt korreliert, die die Lösung der Diskrepanz auch verhindern (Weber/Zimmert 2021). Ein Teil der Frauen nennt fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten als Grund, warum eine Erhöhung der Arbeitszeit nicht möglich ist (Tobsch/Holst 2019). Häufig lässt sich der Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen, wie z.B. der Vertragssituation oder dem Arbeitsaufkommen nicht realisieren (Fischer et al. 2015; Tobsch/Holst 2019).

Im Gegensatz dazu ist die Entstehung weiblicher Überbeschäftigung mit höheren Bildungsabschlüssen und größerer beruflicher Autonomie verknüpft. In diesen Positionen ist die Überbeschäftigung auch persistent. Bei den Arbeitszeitdiskrepanzen von Männern zeigt sich ein ähnliches Muster hinsichtlich der beruflichen Autonomie. Jedoch spielen sowohl für die Unter- als auch für die Überbeschäftigung von Männern Aufgaben innerhalb des Haushalts und der Familie eine untergeordnete Rolle. Das Problem der Überbeschäftigung ist allerdings angesichts der in diesen beruflichen Positionen vielfach sehr hohen Arbeitsbelastung mitunter nur schwer zu lösen (BAuA 2018). Berufliche Mobilität scheint die Wahrscheinlichkeit der Lösung einer Diskrepanz zu erhöhen (Knaus/Otterbach 2019; Bijwaard/van Dijk/de Koning 2008), jedoch arbeiten viele zuvor Unterbeschäftigte am Ende mehr Stunden als gewünscht.

Bei der Frage, welche Anpassungskanäle einen Einfluss auf die Entstehung bzw. Auflösung von Diskrepanzen haben, zeigt sich, dass sowohl die Anpassung von Präferenzen als auch der tatsächlichen Arbeitszeit eine Rolle spielen, wobei tendenziell der Präferenzkanal etwas stärker ausgeprägt ist (Zimmert/Weber 2021). Je länger Beschäftigte ohne Diskrepanz arbeiten, desto wahrscheinlicher wird das Auftreten einer Diskrepanz. Je länger eine Diskrepanz anhält, desto wahrscheinlicher wird ihre Auflösung, was sich insbesondere bei der Unterbeschäftigung zeigt. Dagegen ist eine Diskrepanz schon beim Beginn der Erwerbstätigkeit weniger wahrscheinlich: Unterbeschäftigung bei Frauen bzw. Überbeschäftigung bei Männern entsteht weniger in frühen Erwerbsphasen, sondern danach.

Darüber hinaus weist auch die konjunkturelle Lage einen Einfluss auf die Arbeitszeitwünsche auf (Holst/Schupp 2002). Makroökonomische Bedingungen beeinflussen die Stundendiskrepanzen (Harnisch et al. 2018), beispielsweise hat die Finanzkrise diese erhöht. Aufgrund der Corona-Pandemie und damit verbundenen Datenproblemen sind die Corona-Wirkungen allerdings nicht eindeutig zu benennen (Schröder et al. 2023).

Gerade im Hinblick auf die demographische Entwicklung ist es wichtig die tatsächlichen Arbeitszeiten und die Arbeitszeitwünsche im Blick zu behalten. So können aktuelle Erkenntnisse über die Ursachen von Arbeitszeitdiskrepanzen dazu beitragen die passenden Rahmenbedingungen bereit zu halten und weitere Erwerbspotenziale zu erschließen. Die präferenzgerechte Ausweitung der Arbeitszeiten ist ein möglicher Hebel zur Stabilisierung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens (Schäfer 2023a, 2023b; Hellwagner et al. 2022; Tobsch/Holst 2019; Blömer et al. 2021), auch wenn hohe Anforderungen der Betriebe hinsichtlich Qualifikation oder Beruf sowie regionale Unterschiede verhindern, dass dieses Potenzial vollständig ausgeschöpft werden kann (Ehing 2014). Zwar stehen diesen Verlängerungspotenzialen in weitaus größerem Umfang Verkürzungswünsche gegenüber; wenn die Zeitpräferenzen aller Beschäftigten erfüllt werden könnten, würde dies entsprechend zu einer Reduktion des Arbeitsvolumens führen. Eine solche rein rechnerische Saldierung lässt jedoch eine Vielzahl von Faktoren im Hinblick auf interdependente Reaktionen und Verhaltensänderungen außer Acht (Holst/Seifert 2012).

Zum einen sind Verkürzungswünsche schwieriger zu realisieren als Verlängerungswünsche (BAuA 2018), vor allem finanzielle Gründe oder eine hohe Arbeitslast hindern diese Beschäftigten häufig daran, ihre Arbeitszeit tatsächlich zu reduzieren. Das Ausmaß der Überbeschäftigung hängt zudem weit mehr als das der Unterbeschäftigung davon ab, wie die Fragen zu Arbeitszeitdiskrepanzen in Befragungen konzeptualisiert und operationalisiert werden (Rengers/Bringmann/Holst 2017). Zum anderen werden Arbeitszeitwünsche, wie bereits aufgezeigt, stark durch die individuelle Lebenssituation geprägt, sie müssen deshalb z.B. im jeweiligen Haushaltskontext betrachtet werden. Bei Paaren kann die Realisierung des Verkürzungswunsches des Partners zu einer Erhöhung der gewünschten Arbeitszeit der Partnerin führen (Harnisch/Müller/Neumann 2018; Wanger 2016; Holst/Seifert 2012).

Ferner haben institutionelle Rahmenbedingungen einen signifikanten Effekt auf die Realisierung von Arbeitszeitwünschen. Mütter schränken bei nicht ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten ihre Arbeitszeit ein. So hat der stufenweise Ausbau der Kleinkindbetreuung in Deutschland die Beschäftigungsquote von Müttern sowie die vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit deutlich erhöht (Zimmert 2023). Darüber hinaus gibt es betriebliche Möglichkeiten, den Präferenzen von Beschäftigten nach mehr Freizeit entgegenzukommen und trotzdem den Arbeitsumfang hochzuhalten, zum Beispiel über eine individuellere, lebensphasenorientiertere Arbeitszeitgestaltung und mobiles Arbeiten. So kann der Zugang von Müttern zu Homeoffice-Möglichkeiten eine Ausweitung der tatsächlichen Arbeitszeit bewirken (Pauliks/Schunck/Lott 2023).

3 Daten: das Sozio-oekonomische Panel

Zur Analyse von Arbeitszeitwünschen und -diskrepanzen dient das Sozio-oekonomische Panel (SOEP-Core v38, EU-Edition), das seit 1984 jährlich Informationen zu persönlichen Einstellungen und Lebensbedingungen von mittlerweile mehr als 30.000 Personen in 15.000 Haushalten erhebt (Goebel et al. 2019). Die Auswertung in diesem Bericht basiert auf den Daten der Jahre 1985 bis 2021, wobei ab 1990 auch ostdeutsche Haushalte befragt wurden. Für das Jahr 1996 liegen keine

Informationen zur gewünschten Arbeitszeit vor, deshalb ergibt sich in den Abbildungen hier eine zeitliche Lücke. Dabei ist bei der Interpretation der Ergebnisse in den Pandemie Jahren 2020 und 2021 von Bedeutung, dass Personen, die sich im Jahr 2020 in Kurzarbeit befanden, nicht eindeutig identifiziert werden können (vgl. Kasten).

Kasten: SOEP und Corona-Auswirkungen

Bei der Interpretation der Ergebnisse zu den Wochenarbeitszeiten ist zu beachten, dass im Jahr 2020 im SOEP noch keine Informationen zur Kurzarbeit erhoben wurden, da der SOEP-Fragebogen zu dem Zeitpunkt, als die Kurzarbeit aufgrund der Covid-19-Pandemie extrem stark genutzt wurde, bereits fixiert war (Schröder et al. 2023). So konnten Personen in Kurzarbeit im Jahr 2020 nicht identifiziert werden. Um diese Datenlücke zu schließen, wurde die Welle 2021 um retrospektive Fragen zu COVID-19 und Kurzarbeit im Jahr 2020 ergänzt. Aufgrund der Panelstruktur liegen deshalb – zumindest bei wiederholt Befragten – Angaben zur Kurzarbeit für die Jahre 2020 und 2021 vor, so dass z.B. Arbeitszeitangaben aus der Welle 2020 auf Arbeitszeitausfälle durch Kurzarbeit überprüft werden konnten.

Insgesamt legen die empirischen Befunde (Schröder et al. 2023) nahe, dass die Angaben zur vereinbarten Arbeitszeit für nicht-kurzarbeitende und kurzarbeitende Beschäftigte vergleichbar sind: Beschäftigte, die 2021 angaben, im Vorjahr in Kurzarbeit gewesen zu sein, gaben für 2019 und 2020 sehr ähnliche vereinbarte Arbeitszeiten an, die zudem auf sehr ähnlichem Niveau wie bei den nicht Kurzarbeitenden lagen. Bei der tatsächlichen Arbeitszeit ist allerdings bei Kurzarbeitenden davon auszugehen, dass sie die temporäre Reduktion ihrer Arbeitszeit durch Kurzarbeit nicht oder nur sehr lückenhaft bei ihrer Angabe berücksichtigt haben.

Zudem gaben im Jahr 2021 deutlich mehr (Vollzeit-)Beschäftigte als in den Vorjahren tatsächliche Wochenarbeitszeiten von unter 30 Stunden an. Als Grund hierfür wird weniger die Kurzarbeit, sondern in sehr vielen Fällen ein Abbau von Überstunden angegeben.

Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf alle beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einschließlich der Minijobgenden, die gültige Angaben zu tatsächlichen bzw. gewünschten Arbeitszeiten gemacht haben. Dagegen werden Selbstständige, Wehr- und Zivildienstleistende, Auszubildende oder Personen, die ein Praktikum absolvieren, hier wegen ihrer besonderen Rolle nicht betrachtet.

Die Auswertungen in diesem Forschungsbericht basieren auf folgenden Fragen zu den gewünschten, vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten:

„Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“

„Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden?“

„Und wie viel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?“

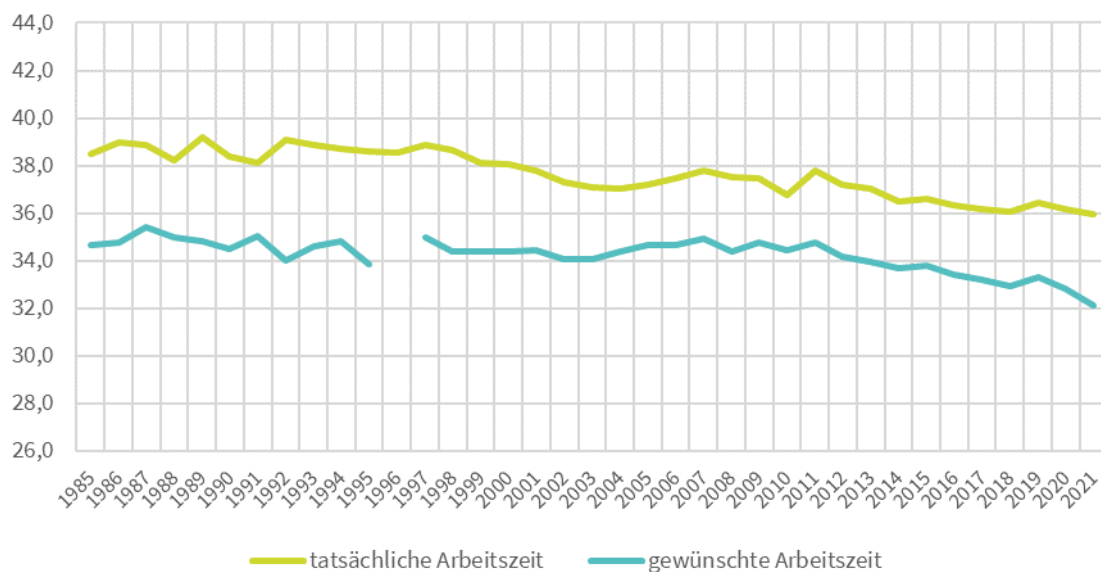
Als Diskrepanz wird in den Auswertungen eine Differenz, die größer als 2,5 Stunden pro Woche ist, gewertet. Bei einer Unterbeschäftigung ist die gewünschte Arbeitszeit um mehr als 2,5 Wochenstunden höher als die tatsächliche Arbeitszeit. Dagegen liegt eine Überbeschäftigung vor, wenn die gewünschte Arbeitszeit um mehr als 2,5 Wochenstunden niedriger als die tatsächliche Arbeitszeit ist.

4 Entwicklung der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten

4.1 Entwicklung nach Geschlecht

Abbildung 1: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten der Beschäftigten

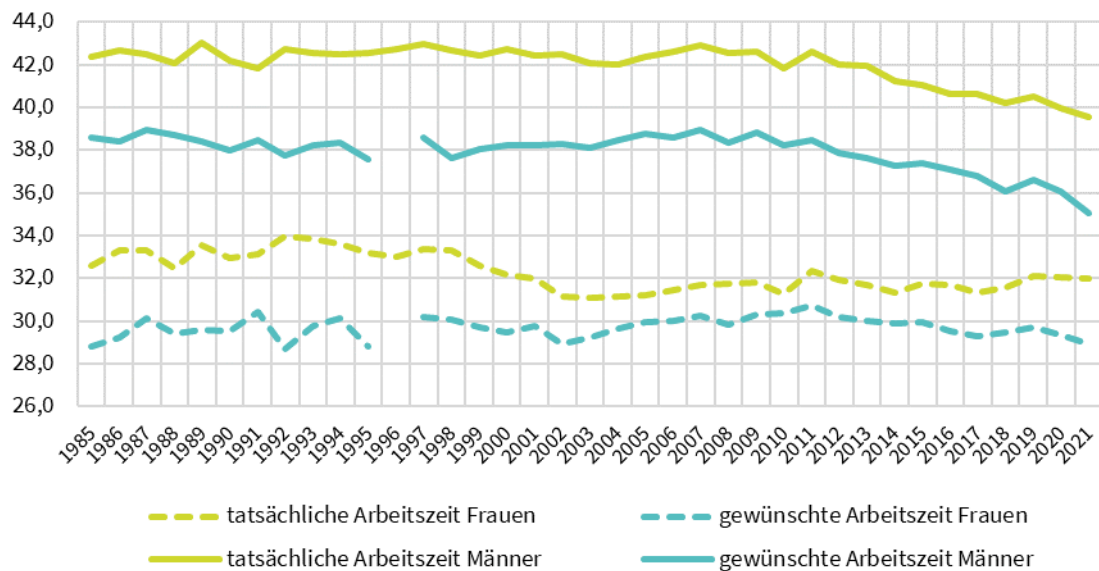
1985 bis 2021, durchschnittliche Zahl der Stunden pro Woche



Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Abbildung 1 zeigt den Verlauf der Arbeitszeitwünsche sowie der tatsächlichen Arbeitszeit (Stunden pro Woche) im Mittel über alle Beschäftigten. Dabei findet sich seit Beginn der 2010er Jahre bei beiden ein Trend nach unten, der sich insbesondere bei den gewünschten Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie verstärkt hat. So hat sich die Diskrepanz zwischen tatsächlichen und gewünschten Wochenstunden seit 2010 etwas erhöht. Während der Corona-Krise haben sich die Stundendiskrepanzen nochmals geweitet, da die präferierten Stunden durchschnittlich stärker als die tatsächlichen gesunken sind. Beschäftigte hätten 2021 im Mittel gerne um 3,8 Stunden verkürzt (2019: 3,1 Std.). Allerdings ist zu beachten, dass über den betrachteten Zeitraum die Erwerbstätigkeit von Frauen stärker als die der Männer zugenommen hat (vgl. Anhang, Abbildung A 14).

Abbildung 2: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von beschäftigten Frauen und Männern
1985 bis 2021, durchschnittliche Zahl der Stunden pro Woche



Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Frauen haben im Schnitt deutlich kürzere Arbeitszeiten als Männer, das senkt den gesamten Durchschnitt, wie die Arbeitszeiten für Frauen und Männer getrennt dargestellt in Abbildung 2 zeigen. Sowohl die gewünschte als auch die tatsächliche Arbeitszeit lag bei den Frauen im Jahr 2021 um 6 bzw. fast 8 Stunden pro Woche niedriger als bei den Männern, die Arbeitszeitlücke zwischen Frauen und Männern ist beträchtlich.

Bei den Frauen ist die Entwicklung der Arbeitszeiten relativ stabil. So ist im Jahr 2021 bei der tatsächlichen Arbeitszeit keine Veränderung erkennbar; die gewünschte Arbeitszeit geht jedoch zurück. In Folge hat sich die Diskrepanz durch das leichte Auseinanderdriften am aktuellen Rand etwas vergrößert.

Bei den Männern ist hingegen seit einem Jahrzehnt – insbesondere durch die gestiegene Teilzeitbeschäftigung der Männer – ein Abwärtstrend erkennbar, dieser wurde durch die Corona-Pandemie noch verstärkt. Die gewünschte Arbeitszeit der Männer ist ebenso wie die tatsächlichen Arbeitszeiten in den letzten 10 Jahren um gut drei Stunden gesunken. Die Differenz zwischen beiden lag 2021 bei 4,5 Stunden und hat sich in den vergangenen 10 Jahren leicht erhöht, zuletzt waren um die Jahrtausendwende ähnlich hohe Werte zu beobachten.

Interessant ist auch, wie sich der Anteil der Über- und Unterbeschäftigten bzw. der Anteil derjenigen, bei denen keine Diskrepanz festzustellen ist, seit 1985 entwickelt hat (vgl. Anhang Abbildung A 15). An der grundlegenden Tendenz hat sich in diesem Zeitraum wenig geändert: Deutlich mehr Männer als Frauen sind überbeschäftigt, während mehr Frauen als Männer unterbeschäftigt sind. Die höchsten Anteile entfallen auf die Überbeschäftigten – bei den Männern liegt dieser Anteil über den gesamten Zeitraum hinweg bis zur Pandemie bei etwa 50 Prozent – bei den Frauen mit einigen Ausnahmen bei rund 40 Prozent. Unabhängig vom Geschlecht schwankt der Anteil der nicht von einer Diskrepanz betroffenen Beschäftigten vor der Pandemie um die 40-Prozent-Marke. Der Anteil unterbeschäftigter Frauen hatte zwischenzeitlich

zugenommen, jedoch lässt sich seit Mitte der 2010er Jahre wieder eine abnehmende Tendenz erkennen. Bei den Männern haben sich die jeweiligen Anteilswerte der Unterbeschäftigten nur wenig verändert.

Auffällig ist am aktuellen Rand der starke Anstieg der Überbeschäftigten zu Lasten der Gruppe der Beschäftigten ohne Diskrepanz. Im Jahr 2021 wollten 49 Prozent der Frauen und 58 Prozent der Männer ihre Arbeitszeit reduzieren – dies entspricht jeweils dem höchsten Wert im Beobachtungszeitraum. Die Anteile der Beschäftigten ohne Diskrepanz sind bei den Männern auf 35 Prozent und bei den Frauen auf 33 Prozent gesunken. Der Anteil der Unterbeschäftigten hat sich hingegen kaum verändert: etwa 15 Prozent der Frauen und 9 Prozent der Männer würden ihre Arbeitszeit gerne verlängern.

4.2 Entwicklung nach Arbeitszeitformen

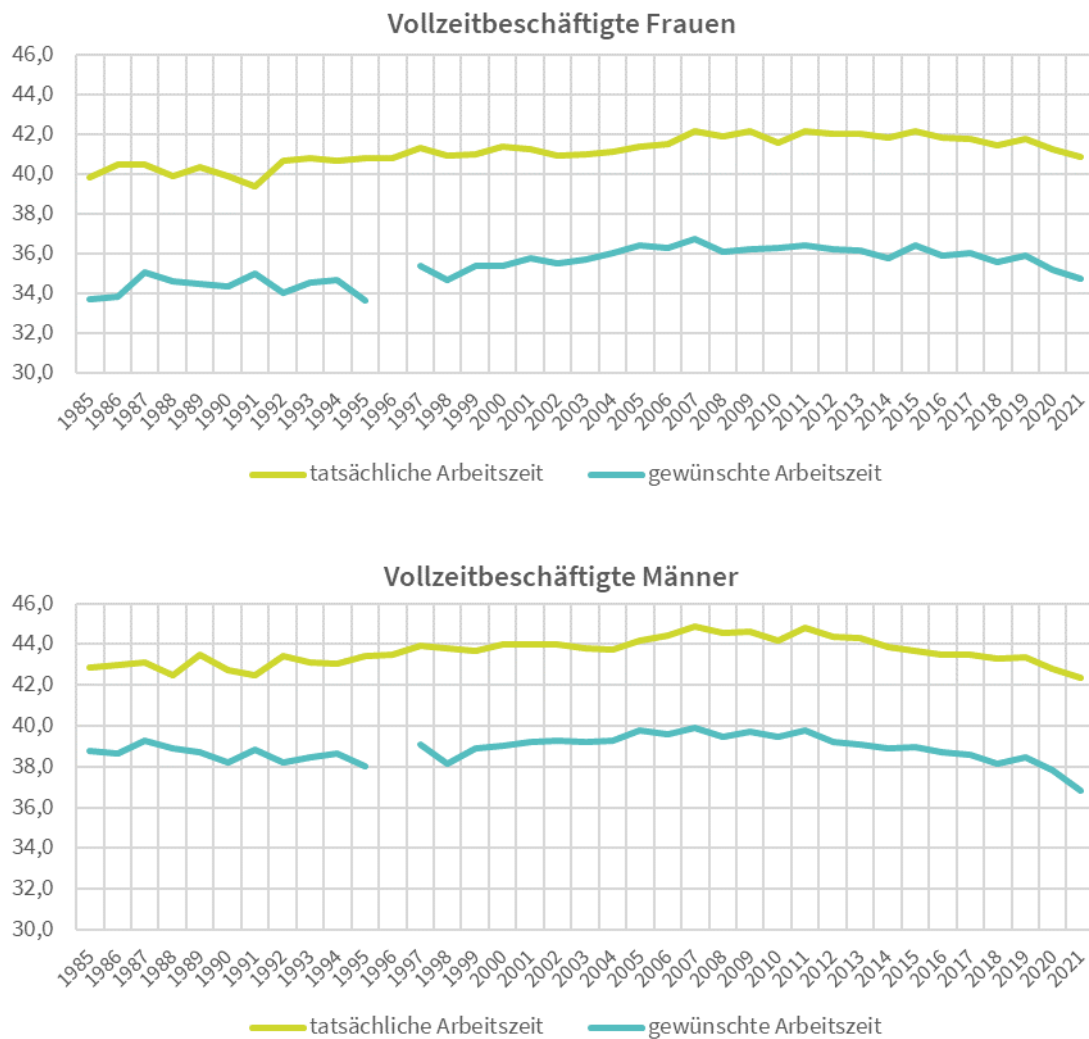
Ein Blick auf die unterschiedlichen Arbeitszeitformen zeigt, auf welche Beschäftigtengruppen diese Entwicklungen zurückzuführen sind. Dazu haben wir die Arbeitszeitwünsche weiterhin nach den Gruppen der Vollzeit-, regulär Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten unterschieden (vgl. Abbildung 3 bis Abbildung 5 sowie Abbildung A 16 im Anhang).

Vollzeitbeschäftigte würden im Durchschnitt gerne weniger arbeiten (vgl. Abbildung 3). Dies gilt sowohl für Frauen als auch für Männer. Vollzeitbeschäftigte Frauen haben ihre Arbeitszeitwünsche – ebenso wie ihre tatsächliche Arbeitszeit – bis zur Pandemie im Schnitt nicht erkennbar geändert. Dagegen ist bei den vollzeitbeschäftigten Männern seit Beginn der 2010er Jahre ein deutlicher Rückgang der Arbeitszeit und der Arbeitszeitwünsche festzustellen. Dies spiegelt zum einen den Trend zu weniger bezahlten Überstunden und mehr abgefeierten Überstunden wieder (Wanger 2020) und zum anderen den Wunsch vieler Männer nach einer ausgewogeneren Work-Life-Balance (Wanger/Zapf 2022).

Mit Beginn der Corona-Pandemie sind sowohl bei den vollzeitbeschäftigten Frauen als auch bei den Männern die tatsächlichen Arbeitszeiten aber auch die Arbeitszeitwünsche nochmals deutlich gesunken. Während vollzeitbeschäftigte Frauen im Jahr 2021 durchschnittlich 40,9 Stunden arbeiteten, waren es bei den Männern gut 42,3 Stunden. Bei den Frauen lagen die Arbeitszeiten knapp über dem Niveau Ende der 90er Jahre; bei den Männern etwas niedriger – hier dürften allerdings auch Auswirkungen der Kurzarbeit ersichtlich sein. Vollzeitbeschäftigte Frauen würden aktuell im Durchschnitt ihre Arbeitszeit in etwas höherem Maße reduzieren als vollzeitbeschäftigte Männer (-6,2 versus -5,5 Stunden). So lag die gewünschte Arbeitszeit der Frauen in einer Vollzeitbeschäftigung im Durchschnitt bei 34,7 Stunden, die der Männer bei 36,8 Stunden.

Abbildung 3: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von Frauen und Männern nach Beschäftigungsformen - Vollzeitbeschäftigte

1985 bis 2021, durchschnittliche Zahl der Stunden pro Woche

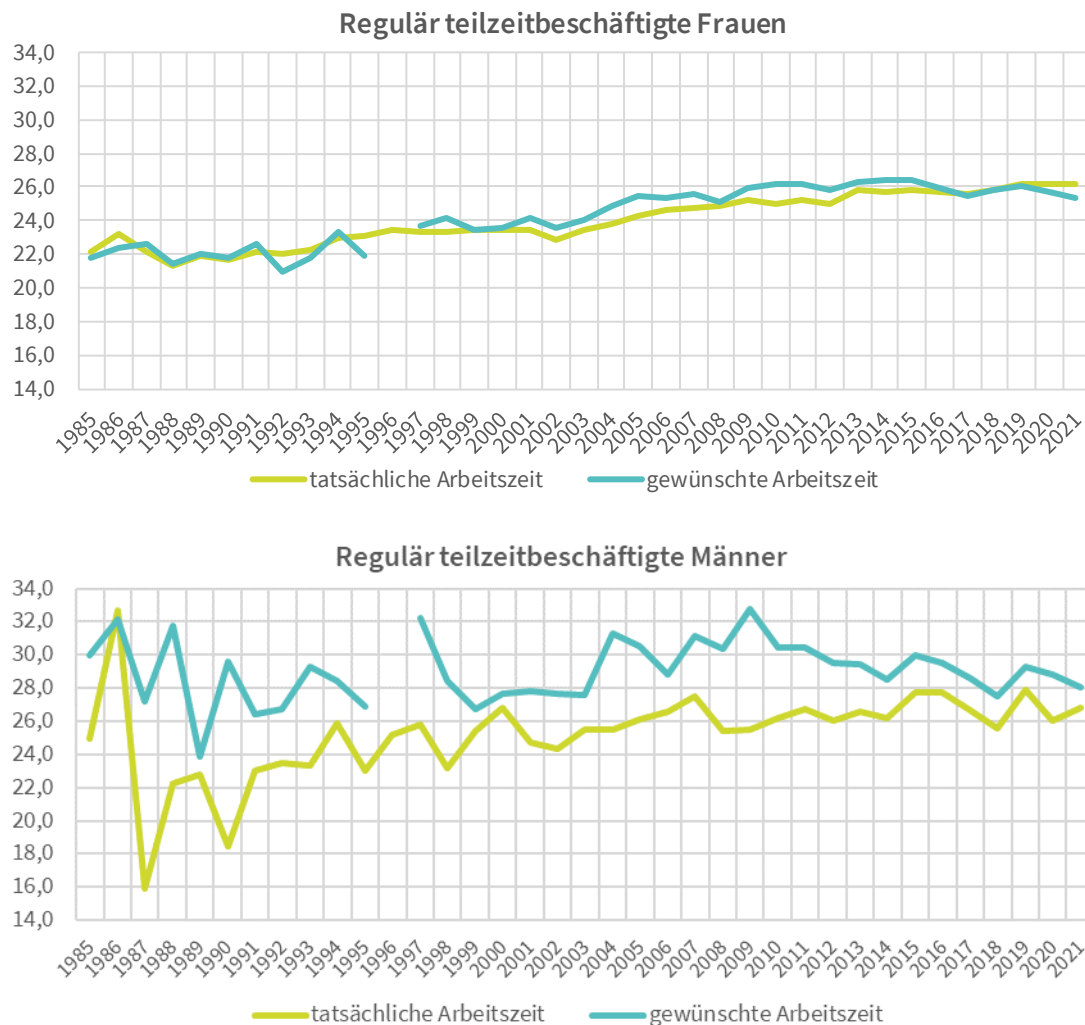


Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Im Durchschnitt ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit während des Beobachtungszeitraums bei den regulär Teilzeitbeschäftigten trendmäßig gestiegen. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen ist bis zur Pandemie zudem ein leichter Aufwärtstrend bei den Arbeitszeitwünschen zu erkennen (vgl. Abbildung 4). Der mittlere Arbeitszeitwunsch liegt heute mit 25,3 Stunden pro Woche um fast 2 Stunden höher als noch vor 20 Jahren. Die gewünschten Arbeitszeiten von teilzeitbeschäftigten Frauen lagen in den vergangenen Jahren sehr nahe an den tatsächlich geleisteten Stunden. Zunächst überwogen die Verlängerungswünsche, seit 2019 liegt die tatsächliche Arbeitszeit bei den Frauen im Durchschnitt leicht über der gewünschten (2021 um 0,8 Stunden). Dagegen ist die Entwicklung bei den teilzeitbeschäftigten Männern deutlich volatiler; im Durchschnitt lässt sich zwar eine Tendenz zu höheren Wochenstunden feststellen; allerdings nicht bei den Arbeitszeitwünschen. Diese liegen auf ähnlichem Niveau wie vor 20 Jahren. In der Summe überwiegen bei den Männern die Verlängerungswünsche, die gewünschte Arbeitszeit lag im Jahr 2021 gut eine Stunde höher als die tatsächlich geleistete (vgl. Abbildung

4). Mit fast 27 Stunden arbeiteten Männer 2021 etwa eine halbe Stunde länger als Frauen in regulären Teilzeitbeschäftigungen, in Hinblick auf ihre Wünsche präferierten Männer sogar eine um 3 Stunden längere Arbeitszeit als Frauen.

Abbildung 4: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von Frauen und Männern nach Beschäftigungsformen – regulär Teilzeitbeschäftigte
1985 bis 2021, durchschnittliche Zahl der Stunden pro Woche



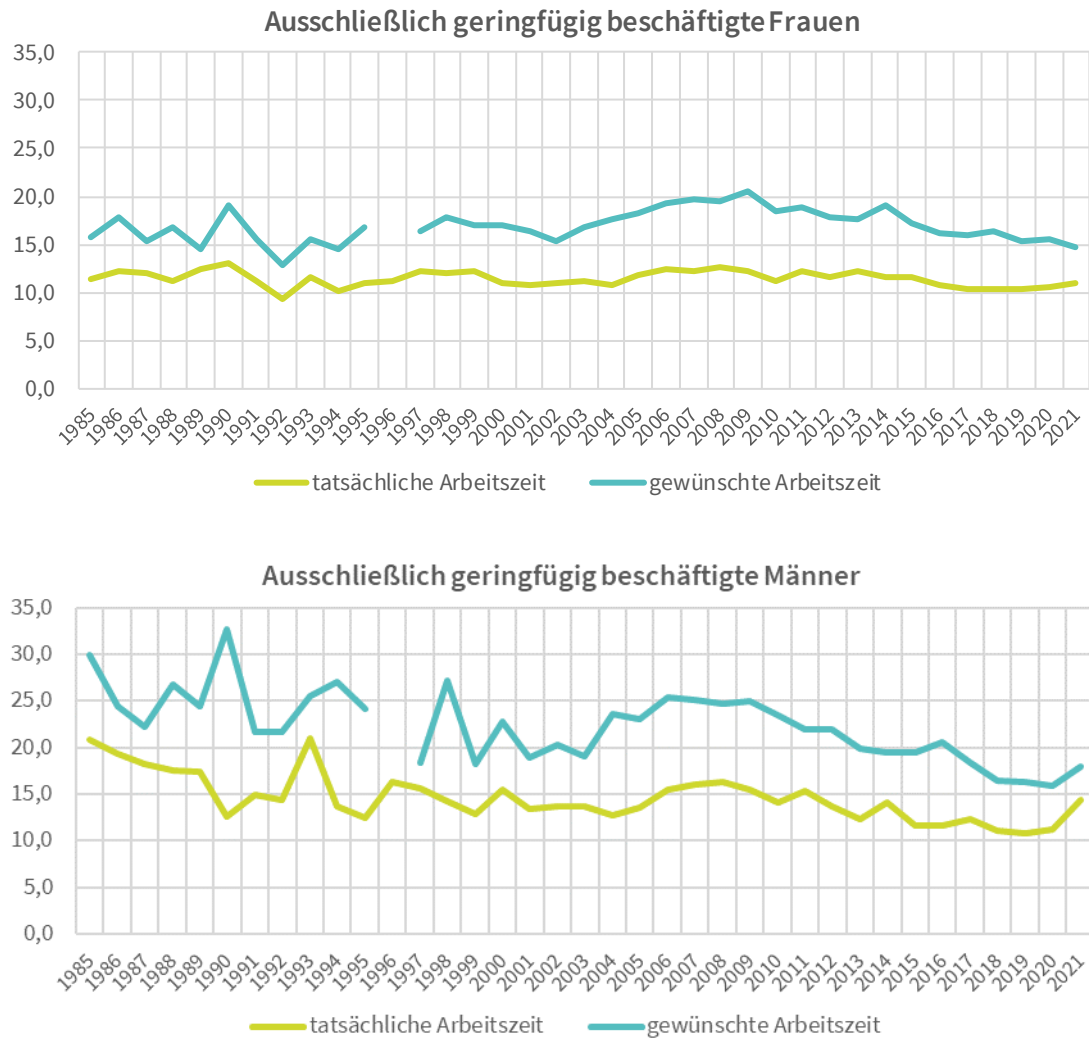
Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Die Arbeitszeitwünsche bei den Minijobbern sind nach 2009 zunächst recht deutlich gefallen (vgl. Abbildung 5). So haben sich die weitaus höheren gewünschten als auch tatsächlichen Arbeitszeiten der männlichen Minijobber an die der weiblichen angenähert; bei beiden lag der durchschnittliche Verlängerungswunsch vor der Pandemie bei rund 5 Stunden. Dies ist eher als Normalisierung gegenüber der Phase ab dem Jahr 2003 zu werten, als die Zahl der Minijobs aufgrund der Hartz-Reformen stark zunahm, aber viele geringfügig Beschäftigte mit den entsprechenden Arbeitszeiten nicht ausgelastet waren. Letzteres lässt sich aus Abbildung 6 ersehen, die zeigt, dass genau in dieser Phase der Anteil der unterbeschäftigten Minijobbern deutlich zunahm; ebenso wie der Anteil der Wünsche nach einer Vollzeitbeschäftigung. So

dürften mehr und mehr Minijobbende mit hohen Arbeitszeitwünschen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gegangen sein.

Abbildung 5: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von Frauen und Männern nach Beschäftigungsformen – Ausschließlich geringfügig Beschäftigte

1985 bis 2021, durchschnittliche Zahl der Stunden pro Woche



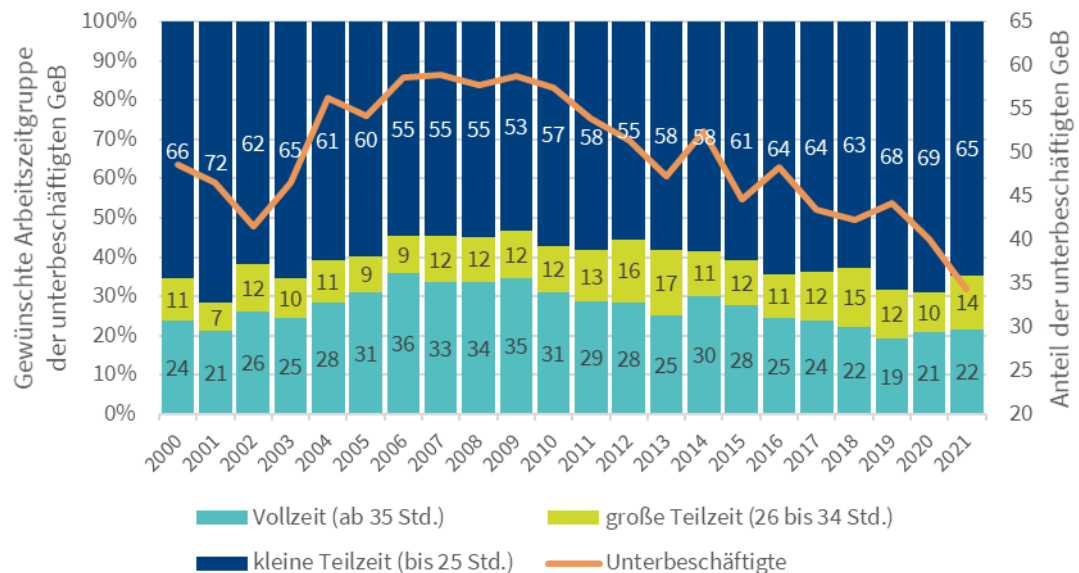
Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Vor der Pandemie lagen die gewünschten und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der geringfügig beschäftigten Frauen und Männer auf einem sehr ähnlichen Niveau. Dies änderte sich mit der Pandemie. Seither haben sich insbesondere bei geringfügig beschäftigten Männern die tatsächlichen Arbeitszeiten, aber auch die Arbeitszeitwünsche erhöht (auf 14,3 Std. bzw. 17,9 Std.). Da die Neueinstellungen in Minijobs stark zurückgegangen waren, könnte das vor allem Aushilfen mit niedrigen Arbeitszeiten – die leichter verzichtbar waren – betroffen haben. Auch bei den Frauen liegen die tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden etwas höher als vor der Pandemie (2021: 11,0 Std.). Die Entwicklung der gewünschten Wochenarbeitsstunden

verlief bei den Frauen dagegen entgegengesetzt wie bei den Männern: sie ging auf 14,7 Stunden zurück.

Abbildung 6: Gewünschte Arbeitszeitgruppen von unterbeschäftigten ausschließlich geringfügig Beschäftigten (GeB)

2000 bis 2021, Anteile in %



Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Makroökonomische Bedingungen können die Stundendiskrepanzen beeinflussen, beispielsweise haben sich diese in der Finanzkrise im Durchschnitt erhöht (Harnisch et al. 2018). Zwar sind die Auswirkungen der Corona-Pandemie aufgrund der mit ihr verbundenen Datenprobleme nicht ganz eindeutig zu benennen, aber in der Summe haben sich die Diskrepanzen der Beschäftigten seitdem leicht erhöht. Da gerade die Jahre 2020 und 2021 stark von Arbeitsausfällen, Pandemiebedingungen und besonderen Belastungen geprägt waren, bleibt abzuwarten, wie sich die Präferenzen nach Ende der Pandemie weiter entwickeln.

In der öffentlichen Berichterstattung wurde vermehrt auch der Eindruck vermittelt, dass sich im Zuge der Covid-19-Pandemie eine „Quiet Quitting“-Mentalität in Deutschland ausgebreitet habe, also ein Trend dazu, dass sich seit der Corona-Krise immer mehr Beschäftigte dafür entschieden haben, kürzerzutreten und nicht mehr als die vertraglich vereinbarten Aufgaben zu übernehmen. Das würde bedeuten, dass die zu beobachtbaren, kürzeren tatsächlichen Arbeitszeiten seit der Corona-Krise auch von diesem Phänomen beeinflusst sein könnten. Jedoch findet sich hierfür nach einer Studie von Göschl et al. (2023) keine empirische Evidenz. So hat zwar die Anzahl der geleisteten Überstunden seit 2019 abgenommen, aber das ist nicht auf Einstellungsänderungen bei den Beschäftigten zurückzuführen. So korrelieren weder die Präferenz für eine Trennung von Beruf und Privatleben noch Engagement oder Commitment mit der Zahl der Überstunden oder der vertraglichen Arbeitszeit. Anders ausgedrückt: Ändert eine Person ihre Einstellung zur Trennung von Beruf und Privatleben, führt dies nicht dazu, dass sie infolgedessen mehr oder weniger Überstunden leistet. Demgegenüber scheint es einen Zusammenhang mit dem

Arbeitseinsatz zu geben. Vor allem eine Zunahme des Engagements geht mit einem höheren Arbeitseinsatz und einer stärkeren Hilfsbereitschaft gegenüber Kolleginnen und Kollegen einher. Im Umkehrschluss schlägt sich ein sinkendes Engagement in einem geringeren Arbeitseinsatz, nicht aber in einer kürzeren Arbeitszeit nieder. Dies legt den Schluss nahe, dass Beschäftigte mit geringerem Engagement weniger effizient arbeiten.

4.3 Entwicklung nach Altersgruppen

Ein Trend zur Freizeit wird oft auch an den Wünschen der jüngeren Generationen festgemacht – beispielsweise unter den Labeln Generation Y bzw. Generation Z¹. Während erstere im Jahr 2021 zwischen 26 bis 41 Jahre alt waren, sind letztere ab 2010 in den Arbeitsmarkt eingemündet und stellen am aktuellen Rand die Gruppe der bis 25-Jährigen. Wir haben die Arbeitszeitwünsche entsprechend für die Altersgruppen bis 25, von 26 bis 40 und über 40 Jahre getrennt berechnet.

Naturgemäß unterscheidet sich der Umfang der gewünschten Arbeitszeit in diesen Altersgruppen in einer Zeitpunktbetrachtung. Auf eine spezielle Rolle der jüngeren Generation ließe sich nur schließen, wenn es in der zeitlichen Entwicklung im Vergleich zur Gruppe der über 40-Jährigen Unterschiede gibt (vgl. Abbildung 7 bis Abbildung 10).

Abbildung 7 zeigt, dass dies bei Frauen unter 25 Jahren der Fall ist, deren Arbeitszeitwünsche seit dem Jahr 2009 um sieben Stunden zurückgegangen sind. Eine weitere Unterscheidung zeigt allerdings, dass dies auf einen deutlich gestiegenen Anteil von Minijobberinnen und Studentinnen unter den jungen Frauen zurückgeht – und das liegt vor allem an der stärkeren Studierneigung, und nicht etwa nur an geringeren Arbeitszeitwünschen (vgl. Abbildung 8). Der Anteil der geringfügig Beschäftigten sowie der Teilzeitbeschäftigten ist in der Altersgruppe bis 25 Jahren massiv angestiegen – so stark wie in keiner anderen Altersgruppe. Und noch nie hat ein so hoher Anteil in dieser Altersgruppe studiert wie heute – und nebenbei auch gearbeitet (vgl. Abbildung A 17 und Abbildung A 18 im Anhang). In diesem Sinne verdeutlicht Abbildung 7, dass für die bis zu 25-jährigen Frauen ohne Berücksichtigung der Minijobberinnen und Studentinnen bis zur Pandemie nur ein leicht abnehmender Trend bei den Arbeitszeitwünschen zu erkennen ist. Aufgrund des starken Anstiegs der Teilzeitquote seit 2020 (vgl. Abbildung A 17 im Anhang) sanken sowohl die Arbeitszeit als auch die Arbeitszeitwünsche seither deutlich.

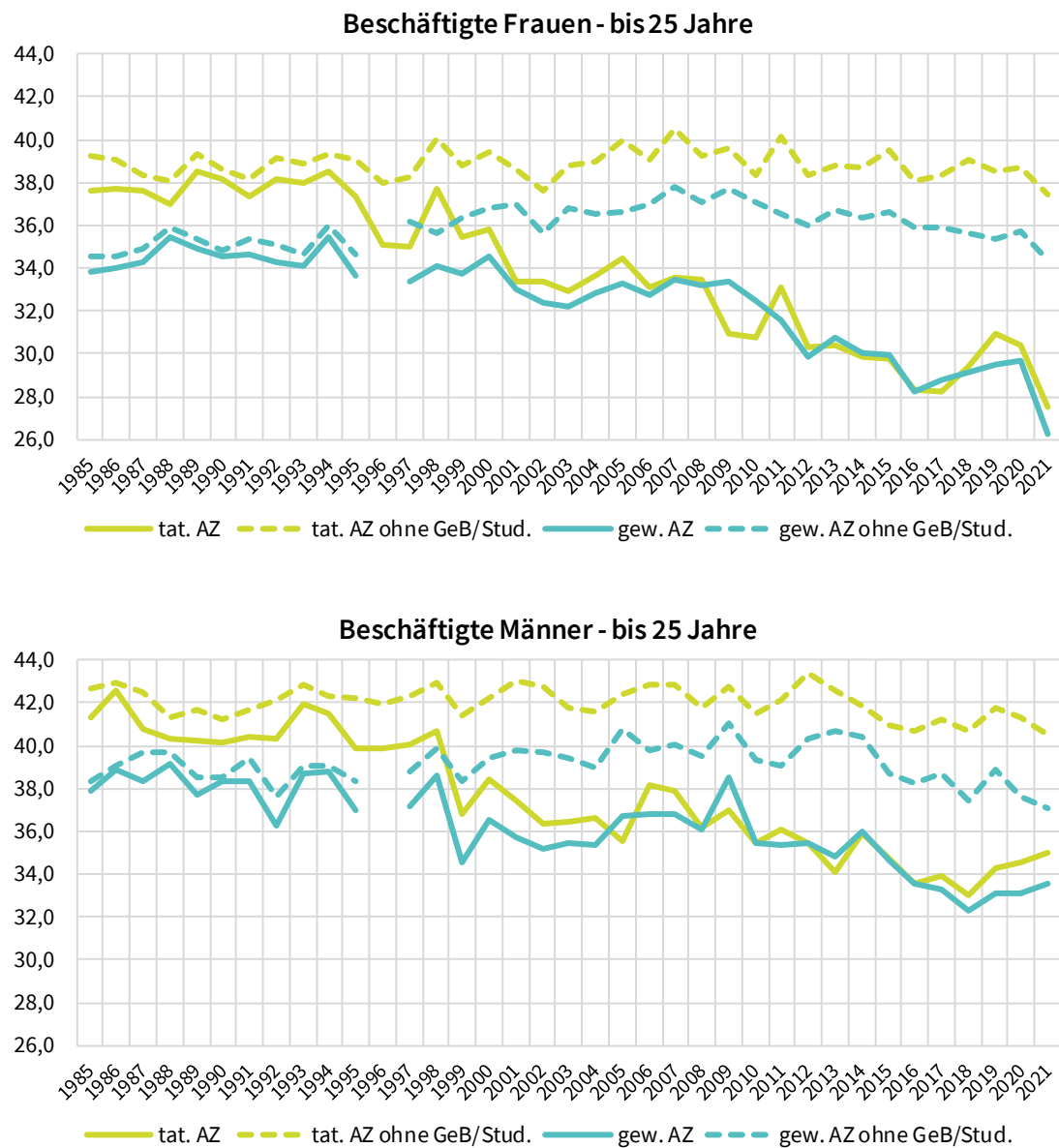
Auch bei den Männern hat die Studierneigung seit Mitte der 90er Jahre deutlich zugenommen (vgl. Abbildung 8) und in der Tendenz zu niedrigeren Arbeitszeiten bei den bis zu 25-Jährigen geführt. Der Anstieg der tatsächlichen Arbeitszeit seit 2019 bei den jüngeren Männern bis 25 Jahre spiegelt insbesondere den Rückgang des Anteils der geringfügig Beschäftigten in dieser Altersgruppe wieder (vgl. Abbildung 7).

In der Debatte um geänderte Präferenzen der sogenannten “Generation Z” wurde das „Quiet Quitting“-Phänomen meist mit jüngeren Beschäftigten in Verbindung gebracht. Göschl et al. (2023) untersuchten deshalb, ob die jüngere, nach 1990 geborene Generation generell ein niedrigeres Engagement und eine niedrigere Bindung aufweist. Tatsächlich, so das Ergebnis der Analysen, weist diese sogar eine höhere Bindung und auch ein höheres Engagement auf als die älteren Jahrgänge.

¹ Mit Generation Y wird meist die Bevölkerungskohorte bezeichnet, die zwischen 1980 und 1995 geboren wurden. Ihnen folgt die Generation Z, mit den Geburtsjahren 1995 bis 2010. Eine eindeutige Definition der Anfangs- und Endjahre existiert nicht.

Abbildung 7: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten nach Geschlecht und Altersgruppen – bis 25-jährige Frauen und Männer

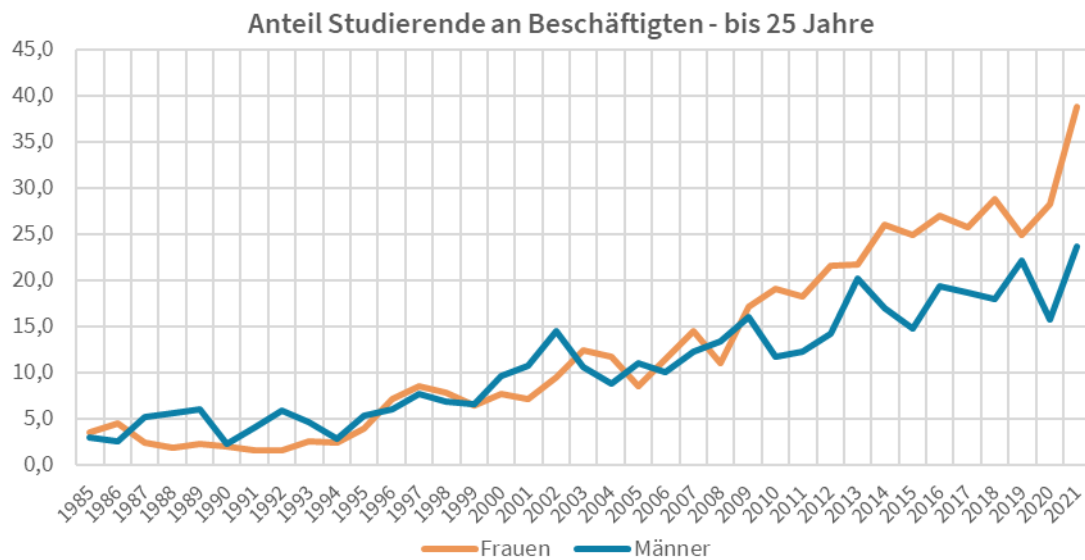
1985 bis 2021, durchschnittliche Zahl der Stunden pro Woche



Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Abbildung 8: Anteil Studierende an Beschäftigung insgesamt nach Geschlecht – Altersgruppe bis 25 Jahre

1985 bis 2021, Anteile in Prozent



Hinweis: Die Berechnungen enthalten keine Auszubildenden, Selbstständigen sowie Wehr- und Zivildienstleistenden und Praktikanten. Beschäftigte mit gültigen Angaben.

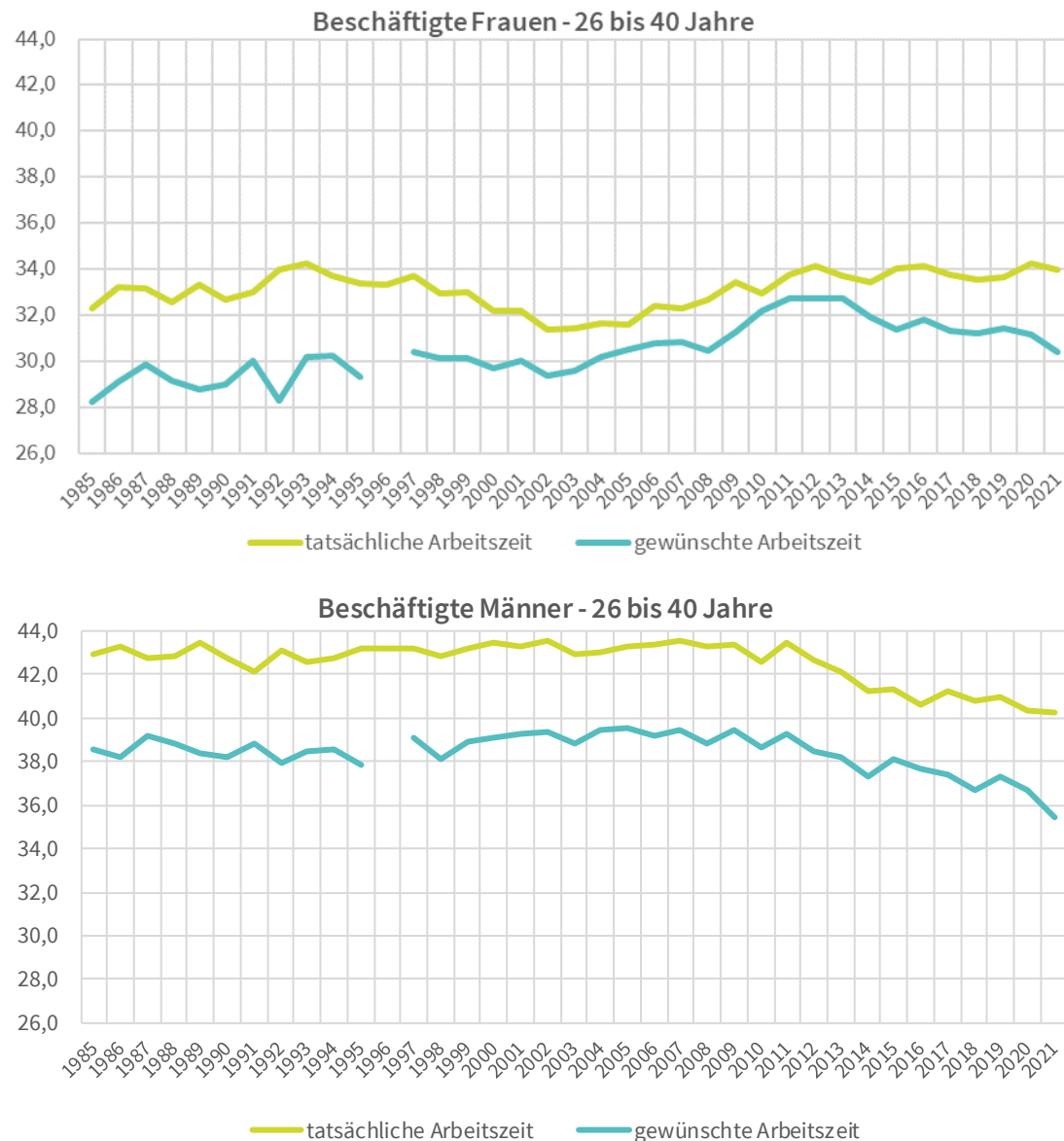
Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Die tatsächlichen Arbeitszeiten der 26 bis 40-jährigen Frauen sind insbesondere ab der Jahrtausendwende im Trend deutlich angestiegen. Das ist auf eine höhere Vollzeitquote zurückzuführen (Abbildung A 17). Auch die Arbeitszeitwünsche liegen auf einem deutlich höheren Niveau als vor 30 Jahren, auch wenn sie in den vergangenen Jahren wieder leicht gesunken sind.

Bei den der 26- bis 40-jährigen Männern ist hingegen seit einem Jahrzehnt ein trendmäßiger Rückgang der tatsächlichen Arbeitszeiten festzustellen – so haben überlange Arbeitszeiten abgenommen und Teilzeitbeschäftigungen zugenommen. Auch bei den Arbeitszeitwünschen zeigt sich ein stärkerer Anstieg des Wunsches nach Teilzeit. Bevorzugten im Jahr 2000 knapp 10 Prozent in der mittleren Altersgruppe eine Teilzeitbeschäftigung unter 35 Stunden, waren es im Jahr 2021 schon fast 30 Prozent. Da sich in dieser Altersgruppe viele Männer mit Kindern befinden, kann der steigende Teilzeitanteil auch als Ausdruck veränderter Rollenmuster gesehen werden, da sich immer mehr Väter auch an der Sorgearbeit beteiligen (Destatis 2023).

Abbildung 9: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten nach Geschlecht und Altersgruppen – 26- bis 40-jährige Frauen und Männer

1985 bis 2021, durchschnittliche Zahl der Stunden pro Woche



Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

In der Altersgruppe ab 41 Jahren sind die Arbeitszeitmuster relativ stabil. Nachdem die Arbeitszeitdiskrepanz bei den Frauen bis zum Jahr 2010 auf gut eine Stunde gesunken war, hat sich durch das leichte Auseinanderdriften von tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit die Differenz zwischen beiden bis 2021 wieder leicht erhöht. Frauen würden im Schnitt ihre Arbeitszeit gerne um drei Stunden verkürzen. Bei den Männern in der Altersgruppe ab 41 Jahren ist seit den 2010er Jahren ein abnehmender Trend bei den Arbeitszeitwünschen und der tatsächlichen Arbeitszeit ersichtlich, die Arbeitszeitdiskrepanz ist jedoch im Schnitt mit Werten zwischen vier und fünf Stunden in den vergangenen zehn Jahren relativ stabil. Diese Entwicklung kann insbesondere durch den Anstieg der Teilzeit erklärt werden. Zum einen liegt die Teilzeitquote höher (vgl. Anhang, Abbildung A 17), des Weiteren sind die Teilzeitwünsche in

dieser Altersgruppe massiv gestiegen. Bevorzugten zur Jahrtausendwende 14 Prozent eine Teilzeitstelle, waren es 2021 mit 27 Prozent fast doppelt so viele. Fast 60 Prozent davon entfallen auf vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigungen (im Stundensegment 26 bis 34 Stunden).

Abbildung 10: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten nach Geschlecht und Altersgruppen – über 40-jährige Frauen und Männer

1985 bis 2021, durchschnittliche Zahl der Stunden pro Woche

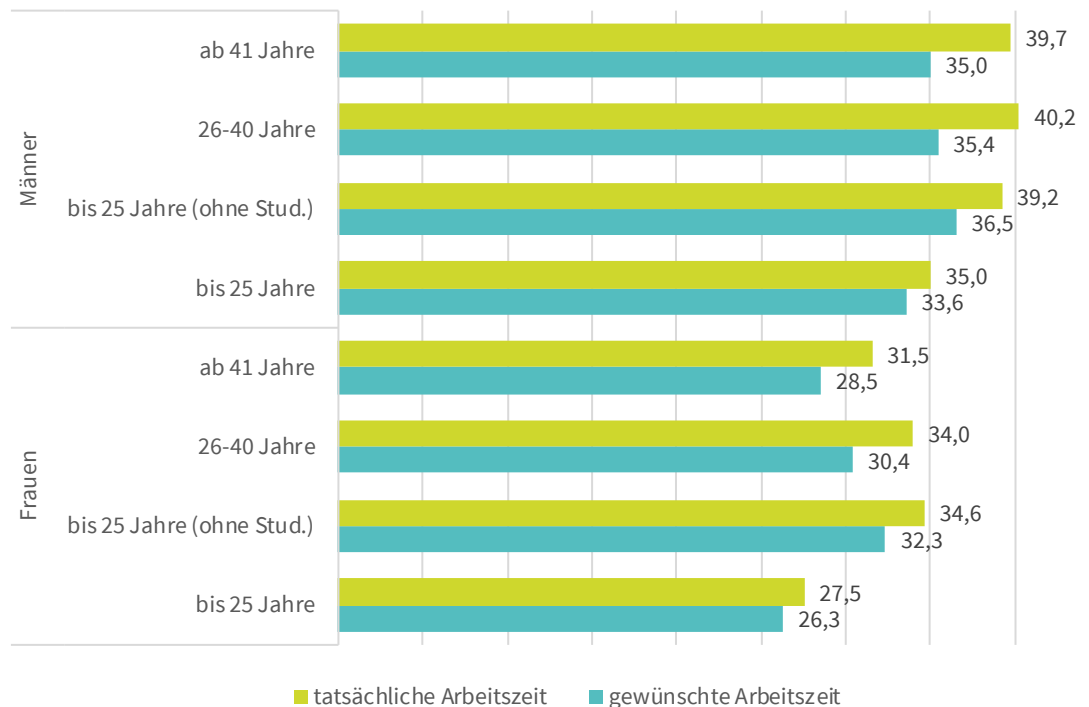


Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Im Jahr 2021 zeigte sich bei Frauen und Männern der einzelnen Altersgruppen – bezüglich der Höhe der durchschnittlichen tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten – ein unterschiedliches Muster (vgl. Abbildung 11). Bei Männern waren zwischen den beiden Altersgruppen „25 bis 40 Jahre“ sowie „ab 41 Jahren“ nur geringfügige Unterschiede festzustellen, sie betrugen in beiden Gruppen rund 40 Stunden für die tatsächliche bzw. 35

Stunden für die gewünschte Arbeitszeit. So zeigen sich auch bei den Teilzeitquoten in diesen Altersgruppen kaum Unterschiede (Abbildung A 17 im Anhang). Im Vergleich dazu sind die Arbeitszeiten der jüngeren Männer bis 25 Jahren deutlich niedriger. Dies ist auf die höhere Teilzeitquote zurückzuführen. Schließt man jedoch die Studierenden in dieser Altersgruppe aus, lagen die tatsächlichen Arbeitszeiten mit 39 Stunden fast genauso hoch wie in den älteren Altersgruppen, die Arbeitszeitwünsche mit 35 Stunden sogar etwas darüber. Dafür, dass die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten bei den bis 25-Jährigen niedriger liegen als in anderen Altersgruppen, gibt es noch einen weiteren Grund: Sie leisten weniger häufig Überstunden – weil Positionen mit überproportional vielen Überstunden, wie z.B. Meister/Poliere, Angestellte mit hochqualifizierten Aufgaben oder umfassenden Führungsaufgaben noch selten erreicht wurden und weil Teilzeitbeschäftigte bzw. Minijobbende in weitaus geringerem Umfang Überstunden leisten.

Abbildung 11: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit nach Geschlecht und Altersgruppen, 2021
durchschnittliche Zahl der Stunden pro Woche



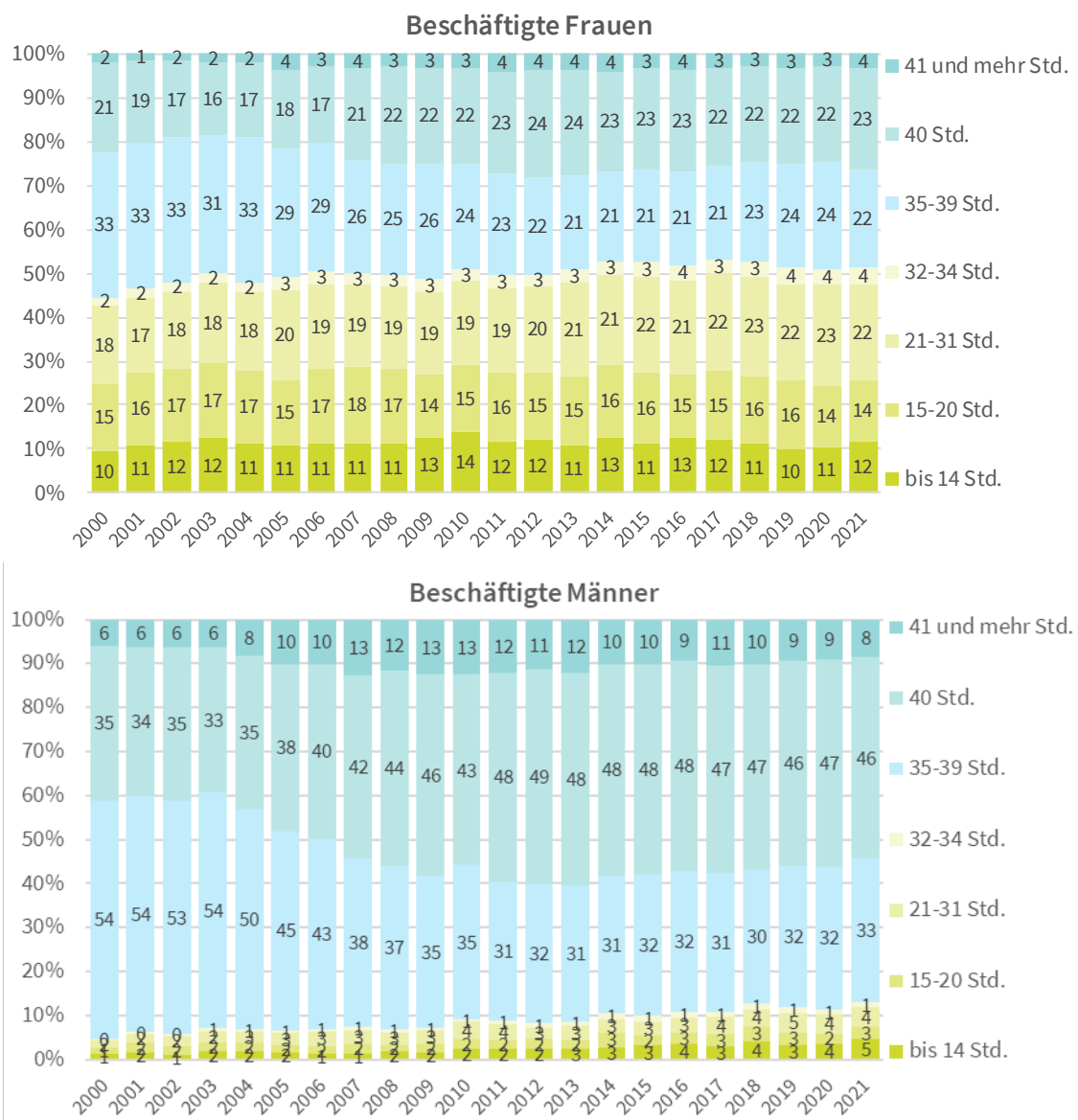
Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Dagegen ist bei den Frauen ist die Variation der Arbeitszeiten zwischen den Altersgruppen größer, insbesondere aufgrund der unterschiedlich hohen Teilzeitquoten. Lässt man auch hier die Studentinnen in der jüngsten Altersgruppe unberücksichtigt, zeigt sich das Muster, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten als auch die Arbeitszeitwünsche mit zunehmendem Alter sinken. Im Gegensatz zu Männern reduzieren viele Frauen nach der Familiengründung ihre Arbeitszeit und bleiben auch dann teilzeitbeschäftigt, wenn die Kinder älter sind (Wanger 2020). Denn neben der Betreuung von Kindern übernehmen Frauen auch überwiegend die Pflege von älteren Angehörigen und schränken dafür ihre Erwerbstätigkeit ein (Ehrlich 2019).

4.4 Entwicklung nach Arbeitszeitgruppen

Aufgrund von Überstunden sind die Diskrepanzen der Arbeitszeitwünsche zu den tatsächlich geleisteten Stunden deutlich größer als zu den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten. Um besser beurteilen zu können, inwieweit die Arbeitszeitwünsche von der vereinbarten abweicht, schlüsseln wir zunächst die wöchentlichen vereinbarten Arbeitszeiten nach verschiedenen Stundengruppen auf. So lässt sich die geschlechtsspezifische Verteilung auf die einzelnen Stundenintervalle sowie deren Entwicklung analysieren (vgl. Abbildung 12 und Abbildung 13).

Abbildung 12: Vereinbarte Wochenarbeitszeiten nach Arbeitszeitgruppen und Geschlecht
2000-2021, Anteile in Prozent



Hinweis: Die Berechnungen enthalten keine Auszubildenden, Selbstständigen sowie Wehr- und Zivildienstleistenden und Praktikanten. Jeweils Beschäftigte mit gültigen Angaben.

Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Bei der Betrachtung der verschiedenen Stundenkategorien zur vereinbarten Arbeitszeit fällt besonders deutlich auf, dass Männer und Frauen sehr ungleich in den einzelnen Arbeitszeitkategorien vertreten sind. Vor allem bei den Frauen ist der Teilzeitbereich bei weitem ausgeprägter, der Vollzeitbereich spielt nur eine halb so große Rolle wie bei den Männern.

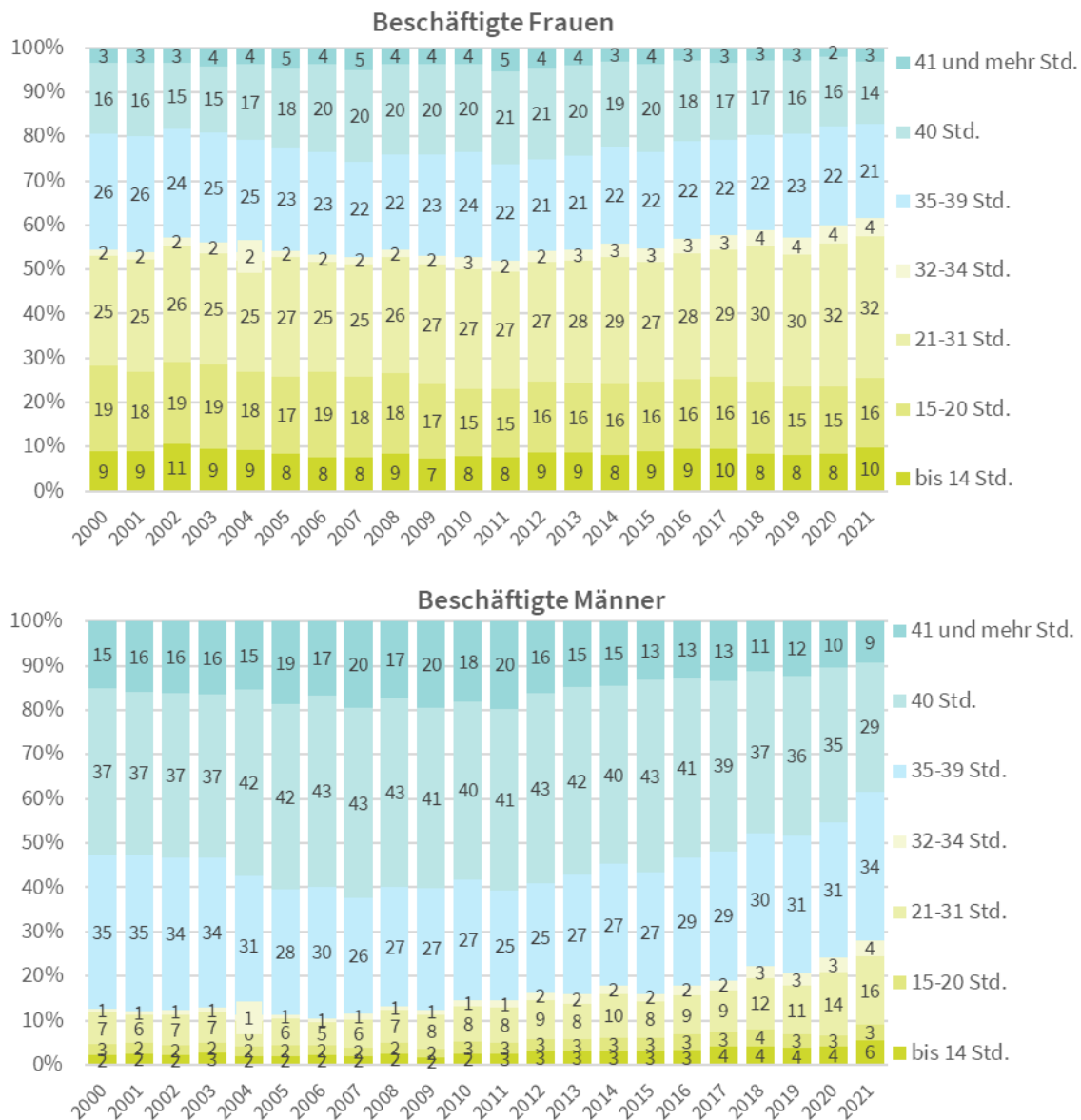
Im Vergleich zu vor 20 Jahren ist bei den Frauen die Länge der vereinbarten Arbeitszeit im Durchschnitt etwas kürzer und differenzierter geworden. Dabei ist ein leichter Trend zu mehr Teilzeit festzustellen. Der Anteil der Frauen mit Arbeitszeiten im Teilzeitbereich liegt in der Summe etwas höher – insgesamt arbeiteten im Jahr 2021 51 Prozent der Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis mit weniger als 35 Stunden (2000: 45 %). Innerhalb der Teilzeit ist bei den Frauen ein Trend zu längeren vereinbarten Arbeitszeiten ersichtlich: Die größte Zunahme hatte die Kategorie mit einem Umfang von 21 bis 31 Wochenstunden zu verzeichnen (+4 %-Punkte). Die Arbeitszeitgruppen bis zu 20 Stunden haben dagegen nahezu die gleiche Bedeutung wie vor 20 Jahren. Die größten Rückgänge waren dagegen bei der Kategorie 35 bis 39 Stunden festzustellen, diese ist um 11 Prozentpunkte auf 22 Prozent zurückgegangen. In der Summe haben aber auch die oberen Kategorien – ab 40 Stunden – an Bedeutung gewonnen (von 23 auf 26 Prozent). Aufgrund der Verschiebungen – ein höherer Teilzeit- und ein geringerer Vollzeitanteil – ist die durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeitdauer der Frauen im Vergleich zu 2000 um 0,7 Stunden auf 30,0 Stunden gesunken.

Zwar ist auch bei den Männern ein Trend zu mehr Teilzeit zu beobachten, die Anteile der Arbeitszeitkategorien mit bis zu 35 Stunden haben von 5 auf 13 Prozent zugenommen, insbesondere in kleineren Teilzeitverträgen mit bis zu 14 Stunden. Ansonsten ging der Trend aber in Richtung längerer vereinbarter Vollzeit mit 40 Stunden und mehr. So haben die Arbeitszeitgruppen über 40 Stunden mit 54 Prozent einen höheren Anteil als noch im Jahr 2000 (+13 %-Punkte). Im Gegenzug dazu hat die Beschäftigung im Bereich von 35 bis 39 Stunden kräftig an Bedeutung verloren (-22 %-Punkte). Insgesamt war aber auch bei den beschäftigten Männern durch den höheren Teilzeitanteil ein Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit von 38,1 auf 36,9 Stunden zwischen den Jahren 2000 und 2021 zu beobachten.

Während sich die vereinbarten Arbeitszeiten also weiter ausdifferenziert haben, ist die Entwicklung der Zeitpräferenzen insgesamt als homogener zu bewerten. Ein Blick auf die gewünschten Arbeitszeiten der Frauen zeigt, dass die Teilzeit im Bereich zwischen 21 und 31 Stunden an Bedeutung gewonnen hat, dies ging zum Teil auf Kosten der kleineren Teilzeit-Kategorien. Insgesamt stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit Wunsch nach Teilzeittätigkeiten von 55 Prozent im Jahr 2000 auf 62 Prozent im Jahr 2021 leicht an. Im Vergleich zur Jahrtausendwende würde auch ein Teil der vollzeitbeschäftigten Frauen im Bereich 35 bis 39 Stunden lieber kürzer arbeiten (vgl. Abbildung 13). Trotzdem sind die Wünsche bei den Frauen der oberen Kategorien als relativ stabil zu betrachten.

Bei den Männern hat ebenso wie bei den Frauen die Stundenkategorie 21 bis 31 Stunden am meisten zugelegt. In der Summe hat sich der Anteil der beschäftigten Männer, die sich eine Teilzeittätigkeit wünschen, im Beobachtungszeitraum mehr als verdoppelt – von 13 auf 28 Prozent. Ein Großteil davon wünscht sich eine Teilzeittätigkeit im vollzeitnahen Stundenbereich. Dies vor allem auf Kosten der beiden oberen Kategorien „40 Stunden“ und „41 und mehr Stunden“.

Abbildung 13: Gewünschte Wochenarbeitszeiten nach Arbeitszeitgruppen und Geschlecht
2000-2021, Anteile in Prozent



Hinweis: Die Berechnungen enthalten keine Auszubildenden, Selbstständigen sowie Wehr- und Zivildienstleistenden und Praktikanten. Jeweils Beschäftigte mit gültigen Angaben.

Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Lässt sich nun aus den von den Beschäftigten präferierten Arbeitszeitgruppen – insbesondere seit der Pandemie – ein steigender Trend zur Vier-Tage-Woche ablesen? Bei einer 40-Stunden-Woche würde eine Verkürzung auf vier Tage 32 Stunden entsprechen. Aus der Abbildung 13 ist ersichtlich, dass nur ein sehr kleiner Anteil der beschäftigten Frauen und Männer eine Tätigkeit im Bereich 32 bis 34 Stunden anstrebt. Fasst man das Segment breiter – beispielsweise auf 28 bis 34 Stunden – dann liegen die Anteile deutlich höher: ein Sechstel der Männer und ein Viertel der Frauen wünschen sich Wochenarbeitszeiten in diesem Intervall, wobei jedoch keine Informationen darüber vorliegen, wie die gewünschte Verteilung auf die Anzahl der Arbeitstage aussehen soll. Während sich bei den Frauen seit der Pandemie hier wenig verändert hat, ist bei

den Männern ein deutlicher Anstieg von 5 Prozentpunkten in dem Stundensegment 28 bis 34 Stunden festzustellen. Eine aktuelle Befragung zeigt, dass zwar ein Großteil der Vollzeitbeschäftigten der Idee einer Vier-Tage-Woche zustimmt (Lott/Windscheid 2023), allerdings nur wenn sich hieraus keine Verminderung des Einkommens ergibt. Nur ein kleiner Teil der Erwerbstätigen würde die Arbeitszeit auch dann auf vier Tage reduzieren, wenn dadurch das Entgelt geringer ausfiele.

Dass die Umsetzung der Arbeitszeitwünsche zum Teil nur schwer gelingt, zeigt die Abbildung A 19 (vgl. Anhang) zu der Entwicklung der verschiedenen Arbeitszeitkategorien basierend auf den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Hier ist die Entwicklung relativ stabil und zeigt im Zeitverlauf nur eine langsame Zunahme der Teilzeitquote der Frauen von 44 auf 47 Prozent; bei den Männern fiel diese dagegen – ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau – deutlich stärker aus. Ihre Teilzeitquote basierend auf den tatsächlichen Arbeitszeiten hat sich von 5 auf 14 Prozent erhöht.

5 Fazit

Heute wollen vor allem die jüngeren Generationen weniger arbeiten und mehr Freizeit haben – das hören wir oft. Doch das stimmt möglicherweise nicht: die repräsentativen Umfrageergebnisse des SOEP zeigen für Deutschland, dass die Menschen heutzutage im Durchschnitt zwar etwas kürzere Arbeitszeiten wünschen. Aber hierzu müssen auch die veränderten Erwerbskonstellationen von deutschen Familienhaushalten berücksichtigt werden – die Arbeitswelt hat sich gewandelt. Das männliche Alleinernährermodell gehört bei der heutigen Elterngeneration der Vergangenheit an. Die jüngere Generation geht nicht davon aus in einem Alleinerzieher-Haushalt zu leben, sondern von einem Modell, bei dem beide Partner arbeiten. Heute besteht die „Modellfamilie“ aus zwei Erwachsenen, die sich Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich teilen (Allmendinger 2023). Wenn beide Partner auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind, bedarf es allerdings anderer Arbeitszeitmodelle. Denn man kann nicht erwarten, dass beide Elternteile Vollzeit arbeiten und die Sorgearbeit in die Randstunden verlegen. So wünschen sich Familienhaushalte eine Gesamterwerbszeit von 67 Stunden pro Woche (Wanger 2016) und liegen damit weit über den Erwerbszeiten von Alleinverdienerhaushalten früherer Zeiten. Dieser Wandel hin zu mehr partnerschaftlichen Rollenmodellen mit ähnlichen Anteilen von Erwerbs- und Familienzeiten kann zu einer Veränderung der Arbeitszeitwünsche und zu einer Angleichung der Arbeitszeiten von Frauen und Männern beitragen.

Lässt sich nun aus den aufgezeigten Entwicklungen ein anhaltender „Trend zur Freizeit“ herauslesen, der durch die Corona-Pandemie noch verstärkt wurde? So zeigt sich seit den 2010er Jahren insbesondere bei den tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten ein leichter Rückgang. Dieser spiegelt jedoch den langfristigen Trend zu weniger bezahlten Überstunden und mehr abgefeierten Überstunden wider. So ist die Bedeutung von in Freizeit ausgeglichenen Überstunden stark gestiegen, was in einem engen Zusammenhang mit der zunehmenden Verbreitung von Instrumenten zur Arbeitszeitflexibilisierung, wie dem mobilen Arbeiten und Arbeitszeitkonten zu sehen ist (Wanger/Hartl/Hummel 2022). Das unterstreicht die

Bedeutung, die eine selbstbestimmte und flexible Arbeitszeitgestaltung für Beschäftigte gewonnen hat.

Mit Beginn der Corona-Pandemie sind bei den Vollzeitbeschäftigten die tatsächlichen Arbeitszeiten nochmals gesunken. So ist der in den Jahren 2020 und 2021 zu beobachtende Rückgang sicherlich stark von Arbeitsausfällen, Pandemiebedingungen und besonderen Belastungen geprägt. Und auch aktuell führen die Nachwirkungen der Pandemie sowie die Energiekrise noch zu erhöhten Arbeitsausfällen (Bauer et al. 2023). So dämpft ein extrem hoher Krankenstand, aber auch die konjunkturell schwächere Auslastung in den Betrieben die Entwicklung. Dies führt dazu, dass die Arbeitszeitrückstände zum Vor-Corona-Niveau bislang noch nicht wieder vollständig aufgeholt werden konnten. Für einen neuen Trend, wie er mit dem Schlagwort vom „Quiet Quitting“ verbunden wird, findet sich jedoch keine Evidenz (Göschl et al. 2023).

Insgesamt sind die gewünschten Arbeitszeiten von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten über die Jahrzehnte hinweg bemerkenswert stabil geblieben. Allerdings ist in den letzten Jahren bei den Vollzeitbeschäftigten im Zeitverlauf ein Trend zu etwas kürzeren gewünschten Arbeitszeiten zu beobachten, der am aktuellen Rand durch die Erfahrungen mit der Pandemie noch etwas verstärkt wurde. Inwieweit dieser Trend anhält, ist ungewiss. Die Vier-Tage-Woche, die seit einiger Zeit im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses steht, scheint eine Tendenz zu kürzeren Arbeitszeiten zu bestätigen. Zwar stimmt ein Großteil der Vollzeitbeschäftigten der Idee einer Vier-Tage-Woche zu (Lott/Windscheid 2023), allerdings nur wenn sich hieraus keine Verminderung des Einkommens ergibt. Nur ein kleiner Teil der Erwerbstätigen würde die Arbeitszeit auch dann auf vier Tage reduzieren, wenn dadurch das Entgelt geringer ausfiele. Das passt in ein Bild, aus dem sich kein starker Rückgang der Arbeitszeitwünsche ableiten lässt, sondern vielmehr eine moderate Verkürzung. Bei den Teilzeitbeschäftigten hingegen bleibt das Niveau der gewünschten Arbeitszeit im Zeitverlauf relativ stabil, während die geleistete Arbeitszeit seit geraumer Zeit ansteigt. Bei geringfügig Beschäftigten überwiegen die Verlängerungswünsche deutlich, auch wenn die Arbeitszeitwünsche in den letzten Jahren im Durchschnitt etwas zurückgegangen sind. Da gerade die Jahre 2020 und 2021 stark von Erfahrungen mit der Bewältigung der Pandemie und zum Teil auch Überlastungssituationen geprägt waren, bleibt abzuwarten, wie sich die Präferenzen nach Ende der Pandemie weiterentwickeln werden.

Und bei den Arbeitszeitwünschen geht es nicht allein um die Länge der Arbeitszeit. Für die Beschäftigten kann es auch wichtig sein, mehr Gestaltungsspielraum bei der Arbeitszeit zu haben. Generell geht es weniger in die Richtung allgemeiner Arbeitsmodelle wie einer Viertagewoche als in Richtung einer weiteren Ausdifferenzierung. So ist nicht jedes Arbeitsmodell in jeder Lebensphase gleich gut geeignet. Arbeitszeitwünsche ändern sich im Lebensverlauf immer wieder, beispielsweise aufgrund von Pflegearbeit und der beruflichen Autonomie; deshalb sollten Arbeitszeiten individuell und je nach Lebensphase angepasst werden können. Demzufolge werden die Rahmenbedingungen immer wichtiger, Beschäftigte suchen nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance und Sinn in der Arbeit. Für Arbeitgeber wird es also auf eine individuelle, souveräne und flexible Arbeitszeitgestaltung ankommen um Mitarbeiter zu halten und zu gewinnen. Das spricht für individuelle selbstbestimmte Arbeitszeitregelungen im Sinne

einer X-Tage-Woche (Weber 2023). Dabei geht es um so weit wie möglich selbstbestimmte Arbeitszeitmodelle mit Wahlarbeitszeit, die im Zeitverlauf angepasst werden kann.

Für Unternehmen kann diese Flexibilität eine Herausforderung sein – auf individuelle Wünsche einzugehen und gleichzeitig organisatorisch und kooperativ erfolgreich zu agieren. Aber der Arbeitsmarkt hat sich gewandelt, Arbeitskräfte sind knapp, sie haben daher eine bessere Verhandlungsposition. So sollten Arbeitgeber den Rückgang von Engagement und Bindung, der in den Jahren vor Corona zu beobachten war, ernst nehmen und versuchen, beides wieder zu stärken (Göschl et al. 2023). Doch das Anbieten flexibler Kürzungen (und Verlängerungsoptionen) kann für Arbeitgeber tatsächlich profitabel sein. So können flexible Arbeitszeitmodelle und Mobilarbeit Ansatzpunkte liefern, um Motivation, individuelle Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven ihrer Beschäftigten zu verbessern (Göschl et al. 2023). Vor allem in Deutschland sind Teilzeit- und Vollzeitarbeit immer noch recht getrennt. Wer Teilzeit arbeitet, kehrt selten in die Vollzeit zurück. In einer Vollzeit- bzw. einer vollzeitnahen Beschäftigung bestehen jedoch bessere Karriere-, Verdienst- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Eine größere Durchlässigkeit verbunden mit einer selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung könnte verhindern, dass Teilzeitarbeit zur Falle wird (Hohendanner/Wanger 2023).

Literatur

- Allmendinger, Jutta (2023): Familienpolitik: Vollzeitarbeit ist keine Lösung. In: Zeit online. 19. Juli 2023.
- Antal, Miklós; Lehmann, Benedikt; Guimaraes Rodrigues, Thiago; Halmos, Alexandra; Lukács, Bence (2023): Shorter hours wanted? A systematic review of working time preferences and outcomes. In: International Labour Review. <https://doi.org/10.1111/ilr.12406>.
- BAuA - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2018): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20181005>, Abruf am 18. Oktober 2023.
- Bauer, Anja; Gartner, Hermann; Hellwagner, Timon; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2023): IAB-Prognose 2023/2024: Konjunkturlaute dämpft den Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht Nr. 18.
- Bijwaard, Govert; van Dijk, Bram; de Koning, Jaap (2008): Working time preferences, labour market transitions and job satisfaction. In: Muffels, Ruud J. A. (ed.): Flexibility and employment security in Europe. In: Labour markets in transition. Cheltenham: Elgar, S. 255–277.
- Blömer, Maximilian; Garnitz, Johanna; Gärtner, Laura; Peichl, Andreas; Strandt, Helene (2021): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Unter- und Überbeschäftigung am deutschen Arbeitsmarkt. ifo Forschungsberichte, Nr. 119.
- Destatis - Statistisches Bundesamt (2023): 69 % der Mütter minderjähriger Kinder waren 2022 erwerbstätig. Pressemitteilung Nr. 323 vom 16. August 2023. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/08/PD23_323_12.html, Abruf am 18. Oktober 2023.
- Drago, Robert; Tseng, Yi-Ping; Wooden, Mark (2005): Usual and preferred working hours in couple households. In: Journal of Family Studies, Jg. 11, Nr. 1, S. 46–61.
- Ehing, Daniel (2014): Unter- und Überbeschäftigung in Deutschland: Eine Analyse der Arbeitszeitwünsche von Erwerbstätigen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 60, Nr. 3, S. 247–272.
- Ehrlich, Ulrike (2019): Familiäre Pflege und Erwerbsarbeit: Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Aufteilung? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 69, Nr. 33–34, S. 49–54.
- Fagan, Colette (2001): Time, money and the gender order: work orientations and working-time preferences in Britain. In: Gender, Work & Organization, Jg. 8, Nr. 3, S. 239–266.
- Fischer, Gabriele; Gundert, Stefanie; Kawalec, Sandra; Sowa, Frank; Stegmaier, Jens; Tesching, Karin; Theuer, Stefan (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten, Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung, IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des BMAS, Endbericht.

- https://doku.iab.de/grauepap/2015/Forschungsprojekt_Atypik_V2_35.pdf, Abruf am 29. März 2023.
- Frei, Irina; Grund, Christian (2022): Working-time mismatch and job satisfaction of junior academics. In: Journal of Business Economics, Jg. 92, Nr. 7, S. 1125–1166.
- Goebel, Jan; Grabka, Markus M.; Liebig, Stefan; Kroh, Martin; Richter, David; Schröder, Carsten; Schupp, Jürgen (2019): The German Socio-Economic Panel (SOEP). In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Jg. 239, Nr. 2, S. 345–360. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2018-0022>.
- Göschl, Michael; Grunau, Philipp; Weber, Enzo; Wolter, Stefanie (2023): Die Pandemie hat in Deutschland keinen Quiet-Quitting-Trend ausgelöst. In: IAB-Forum 25. Juli 2023, <https://www.iab-forum.de/die-pandemie-hat-in-deutschland-keinen-quiet-quitting-trend-ausgeloesst/>, Abruf am 17. August 2023.
- Grözinger, Gerd; Matiaske, Wenzel; Tobsch, Verena (2008): Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik. SOEPpapers Nr. 103. DIW Berlin.
- Harnisch, Michelle; Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael (2018): Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren. In: DIW Wochenbericht, Jg. 85, Nr. 38, S. 837–846.
- Hellwagner, Timon; Söhnlein, Doris; Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2022): Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt, In: IAB-Forum 21. November 2022, <https://www.iab-forum.de/wie-sich-eine-demografisch-bedingte-schrumpfung-des-arbeitsmarkts-noch-abwenden-laesst/>, Abruf am 25. September 2023.
- Hohendanner, Christian; Wanger, Susanne (2023): Gesetzliche Brückenteilzeit wird eher zurückhaltend genutzt. In: IAB-Forum 16. Oktober 2023, <https://www.iab-forum.de/die-gesetzliche-bruckenteilzeit-wird-eher-zurueckhaltend-genutzt/>, Abruf am 16. Oktober 2023.
- Holly, Sarah; Mohnen, Alwine (2012): Impact of working hours on work-life balance. SOEPpapers Nr. 465. DIW Berlin.
- Holst, Elke; Bringmann, Julia (2016): Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland: Methodische Unterschiede ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, Nr. 859, Berlin.
- Holst, Elke; Schupp, Jürgen (2002): Arbeitszeitwünsche schwanken mit der Konjunktur. In: DIW Wochenbericht, Jg. 69, Nr. 23, S. 370–373.
- Holst, Elke; Seifert, Hartmut (2012): Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 65, Nr.2, S. 141–149.
- Knaus, Michael C.; Otterbach, Steffen (2019): Work hour mismatch and job mobility: adjustment channels and resolution rates. In: Economic Inquiry, Jg. 57, Nr. 1, S. 227–242.
- Kugler, Franziska; Wiencierz, Andrea; Wunder, Christoph (2014): Working hours mismatch and well-being: comparative evidence from Australian and German panel data. Labor and Socio-Economic Research Center, University of Erlangen-Nuremberg.
- Lott, Yvonne; Windscheid, Eike (2023): 4-Tage-Woche: Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen. In: WSI Policy Brief Nr. 79.

- Matiaske, Wenzel; Schmidt, Tanja; Seifert, Hartmut; Tobsch, Verena (2017): Arbeitszeitdiskrepanzen mindern Zufriedenheit mit Arbeit und Gesundheit. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 70, Nr. 4, S. 287–295.
- Merz, Joachim (2002): Time and economic well-being – a panel analysis of desired versus actual working hours. In: Review of Income and Wealth, Jg. 48, Nr. 3, S. 317–346.
- Pauliks, Johanna Elisabeth; Schunck, Reinhard; Lott, Yvonne (2023): Auswirkungen des Zugangs zum Homeoffice auf die Erwerbsarbeitszeiten von Müttern und Vätern. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, <https://doi.org/10.1007/s11577-023-00910-6>.
- Pollmann-Schult, Matthias (2009): Arbeitszeitwunsch und –wirklichkeit im Familienkontext. In: Soziale Welt, Jg. 60, Nr. 2, S. 163–178.
- Pollmann-Schult, Matthias (2016). What mothers want: The impact of structural and cultural factors on mothers' preferred working hours in Western Europe. In: Advances in Life Course Research, Jg. 29, S. 16–25.
- Rengers, Martina; Bringmann, Julia; Holst, Elke (2017): Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche: Unterschiede zwischen Mikrozensus und SOEP. In: WiSta – Wirtschaft und Statistik, Nr. 4, S. 11–43.
- Reynolds, Jeremy E. (2014): Prevailing preferences: actual work hours and work-hour preferences of partners. In: Industrial and Labour Relations Review, Jg. 67, Nr. 3, S. 1017–1041.
- Reynolds, Jeremy; Aletraris, Lydia (2010): Mostly Mismatched With a Chance of Settling: Tracking Work Hour Mismatches in the United States. In: Work and Occupations, Jg. 37, Nr. 4, S. 476–511.
- Reynolds, Jeremy; Johnson, David R. (2012): Don't blame the Babies: Work Hour Mismatches and the Role of Children. In: Social Forces, Jg. 91, Nr. 1, S. 131–155.
- Rønsen, Marit; Kitterød, Ragni Hege (2010): What makes full-time employed women satisfied with their working hours. Statistics Norway, Research Department, Discussion Papers Nr. 632.
- Schäfer, Holger (2023a): Potenziale zur Verlängerung der Wochenarbeitszeiten, IW-Kurzbericht Nr. 36.
- Schäfer, Holger (2023b): Arbeitszeitpotenziale bei geringfügig Beschäftigten, IW-Kurzbericht Nr. 60.
- Schmidt, Tanja; Matiaske, Wenzel; Seifert, Hartmut; Tobsch, Verena; Holst, Elke (2020): Verlaufsmuster tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeiten im Lebensverlauf. Persistenzen und Wandel von Arbeitszeitdiskrepanzen. Working Paper Forschungsförderung Nr. 173.
- Schröder, Carsten; Grabka, Markus; Handrich, Lars; König, Johannes; Morales, Octavio; Priem, Maximilian; Schluter, Christian; Seebauer, Johannes; Winkler, Anne (2023): Sonderauswertungen des Sozioökonomischen Panels (SOEP) 2020 und 2021 zu Löhnen und Arbeitszeiten in der Pandemie. DIW-Berlin. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Einkommen-Armut/Dokumente/2023_05_Mindestlohnkommission_Studie%20DIW_Sonderauswertung%20zur%20Pandemie.pdf, Abruf am 10. Oktober 2023.

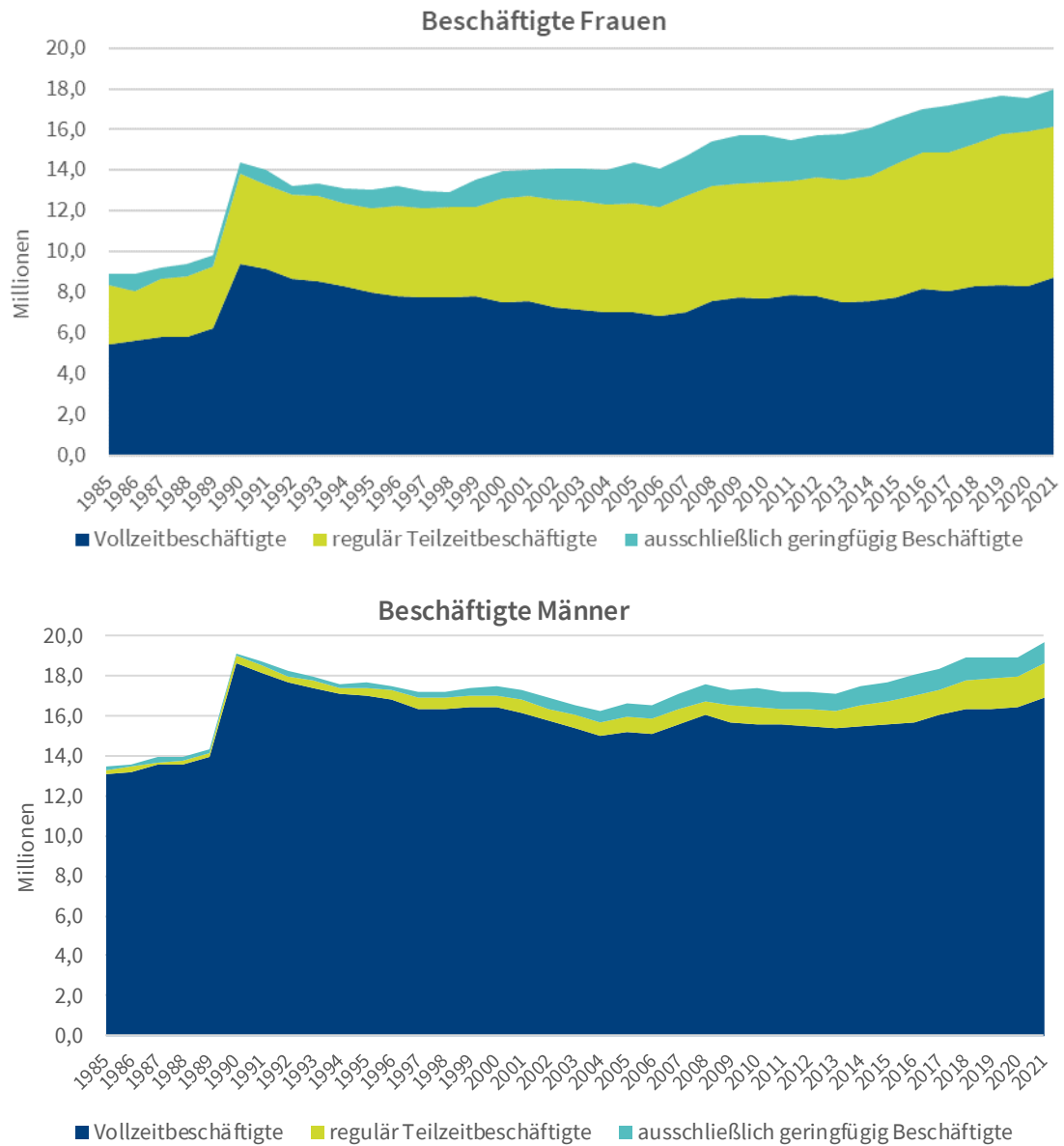
- Seifert, Hartmut; Holst, Elke; Matiaske, Wenzel; Tobsch, Verena (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 4, S. 300–308.
- Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) (2023): Version 38, Daten der Jahre 1984-2021. SOEP-Core v38, EU-Edition. <https://doi.org/10.5684/soep.core.v38eu>.
- Stier, Haya; Lewin-Epstein, Noah (2003): Time to work: A comparative analysis of preferences for working hours. In: Work and occupations, Jg. 30, Nr. 3, S. 302–326.
- Tobsch, Verena; Holst, Elke (2019): Potenziale unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research Nr. 1032.
- Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht Nr. 9.
- Wanger, Susanne (2016): Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Paarbeziehungen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 70, Nr. 1, S. 55–63.
- Wanger, Susanne (2017): What makes employees satisfied with their working time? The role of working hours, time-sovereignty and working conditions for working time and job satisfaction. IAB-Discussion Paper Nr. 20.
- Wanger, Susanne (2020): Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht * Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht (AZR AG) für die Jahre 1991 - 2019. IAB-Forschungsbericht Nr. 16.
- Wanger, Susanne; Hartl, Tobias; Hummel, Markus (2022): Überarbeitung der IAB-Arbeitszeitrechnung im Rahmen der VGR-Sommerrechnung 2022. IAB-Forschungsbericht Nr. 13.
- Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2016). Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen: Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Information. IAB-Kurzbericht Nr. 8.
- Wanger, Susanne; Zapf, Ines (2022): For better or worse: How more flexibility in working time arrangements and parental leave experiences affect fathers' working and childcare hours in Germany. In: Journal of Family Research, Jg. 34, H. 2, S. 582-614.
- Weber, Enzo (2023): Get ready for the X-day week! In: Social Europe, 26. Juli 2023.
- Weber, Enzo; Zimmert, Franziska (2018a): Der große Trend zur Freizeit? In: Wirtschaftsdienst, Jg. 98, Nr. 4, S. 296–298.
- Weber, Enzo; Zimmert, Franziska (2018b): Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst. IAB-Kurzbericht Nr. 13.
- Wielers, Rudi; Münderlein, Maria; Koster, Ferry (2014): Part-Time Work and Work Hour Preferences. An International Comparison. In: European Sociological Review, Jg. 30, Nr. 1, S. 76–89.
- Wooden, Mark (2006): Who wants flexibility? Changing Work Hours Preferences and Life Events. IZA Discussion Paper No. 2404.
- Wooden, Mark; Warren, Diana; Drago, Robert (2009): Working time Mismatch and Subjective Well-being. In: British Journal of Industrial Relations, Jg. 47, Nr. 1, S. 147–179.

Zimmert, Franziska (2023): Early child care and the employment potential of mothers: evidence from semi-parametric difference-in-differences estimation. In: Journal of Labour Market Research, Jg. 57, Nr. 19.

Zimmert, Franziska; Weber, Enzo (2021): The creation and resolution of discrepancies between preferred and actual working hours over the life course. In: Applied Economics, Jg. 53, Nr. 42, S. 4899–4916.

Anhang

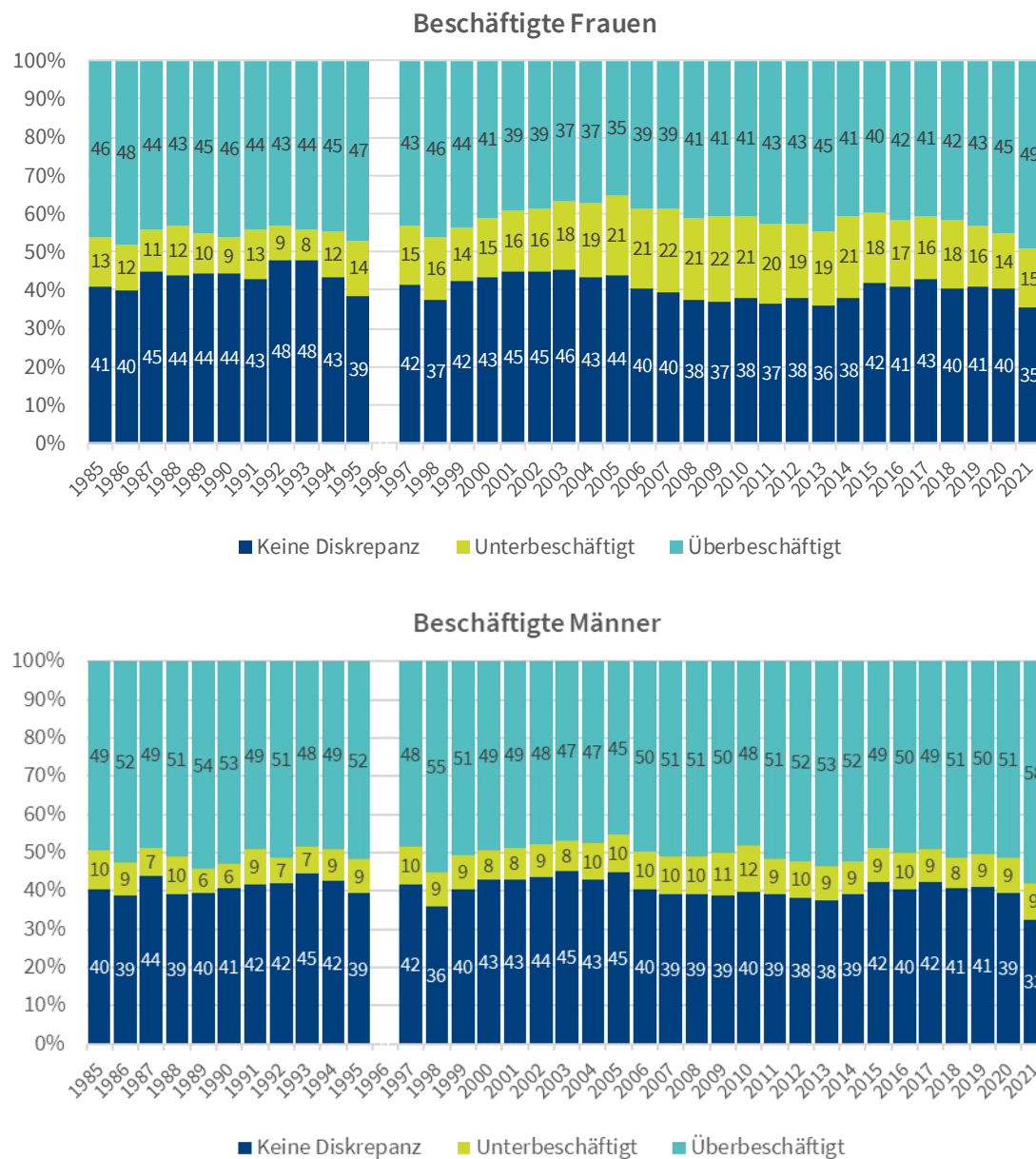
Abbildung A 14: Beschäftigungsentwicklung nach Geschlecht
1985 bis 2021, in Millionen Personen



Hinweis: Die Berechnungen enthalten keine Auszubildenden, Selbstständigen sowie Wehr- und Zivildienstleistenden und Praktikanten. Im Jahr 1996 sind keine Informationen zu den Arbeitszeitwünschen angegeben worden. Jeweils Beschäftigte mit gültigen Angaben.

Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Abbildung A 15: Verkürzungs- und Verlängerungswünsche nach Geschlecht
1985 bis 2021, Anteile in Prozent

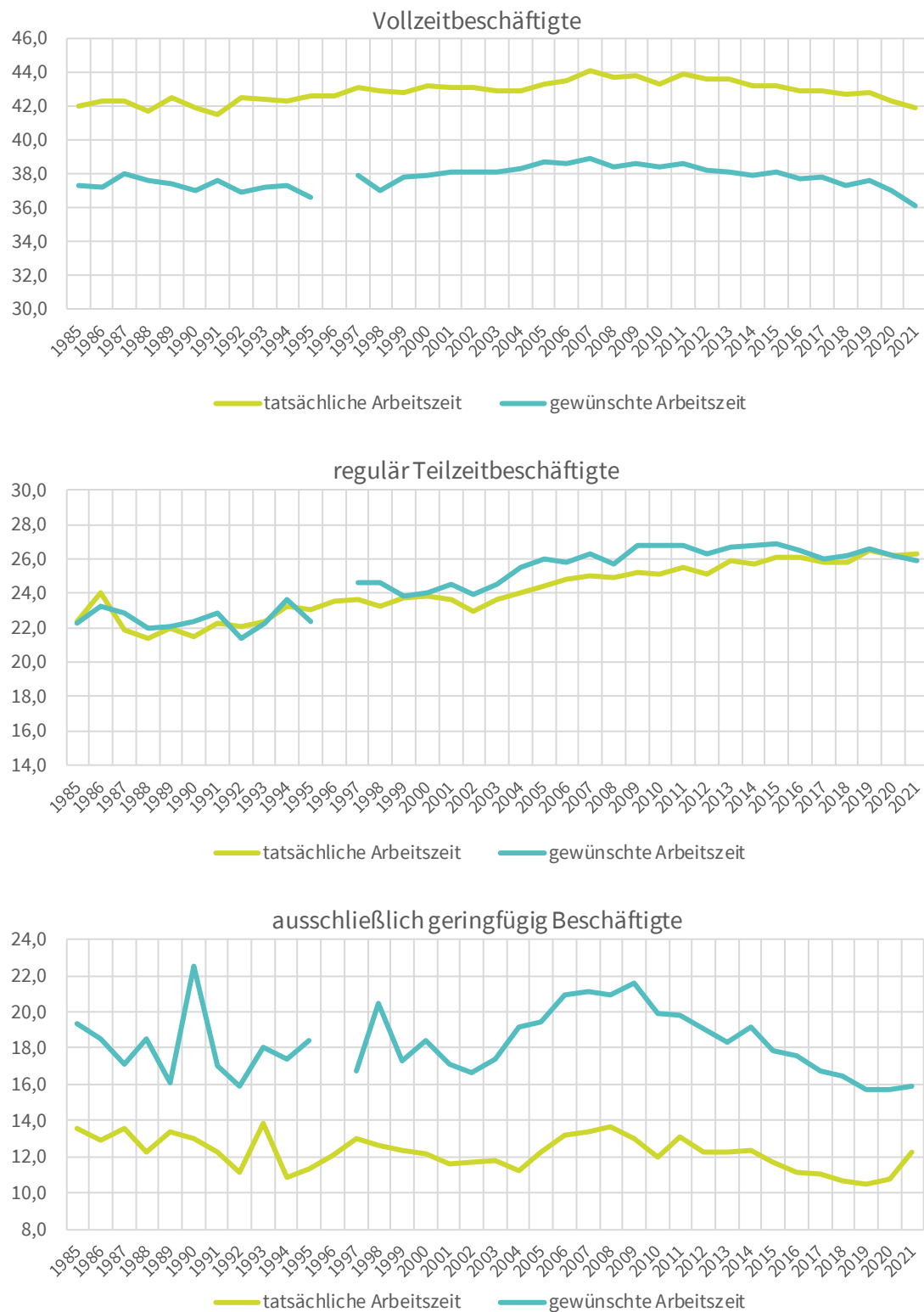


Hinweis: Die Berechnungen enthalten keine Auszubildenden, Selbstständigen sowie Wehr- und Zivildienstleistenden und Praktikanten. Im Jahr 1996 sind keine Informationen zu den Arbeitszeitwünschen angegeben worden. Jeweils Beschäftigte mit gültigen Angaben.

Anmerkung: Unterbeschäftigung = die gewünschte Arbeitszeit ist um mehr als 2,5 Wochenstunden höher als die tatsächliche Arbeitszeit. Überbeschäftigung = die gewünschte Arbeitszeit ist um mehr als 2,5 Wochenstunden niedriger als die tatsächliche Arbeitszeit.

Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Abbildung A 16: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten nach Beschäftigungsformen
1985 bis 2021, durchschnittliche Zahl der Stunden pro Woche

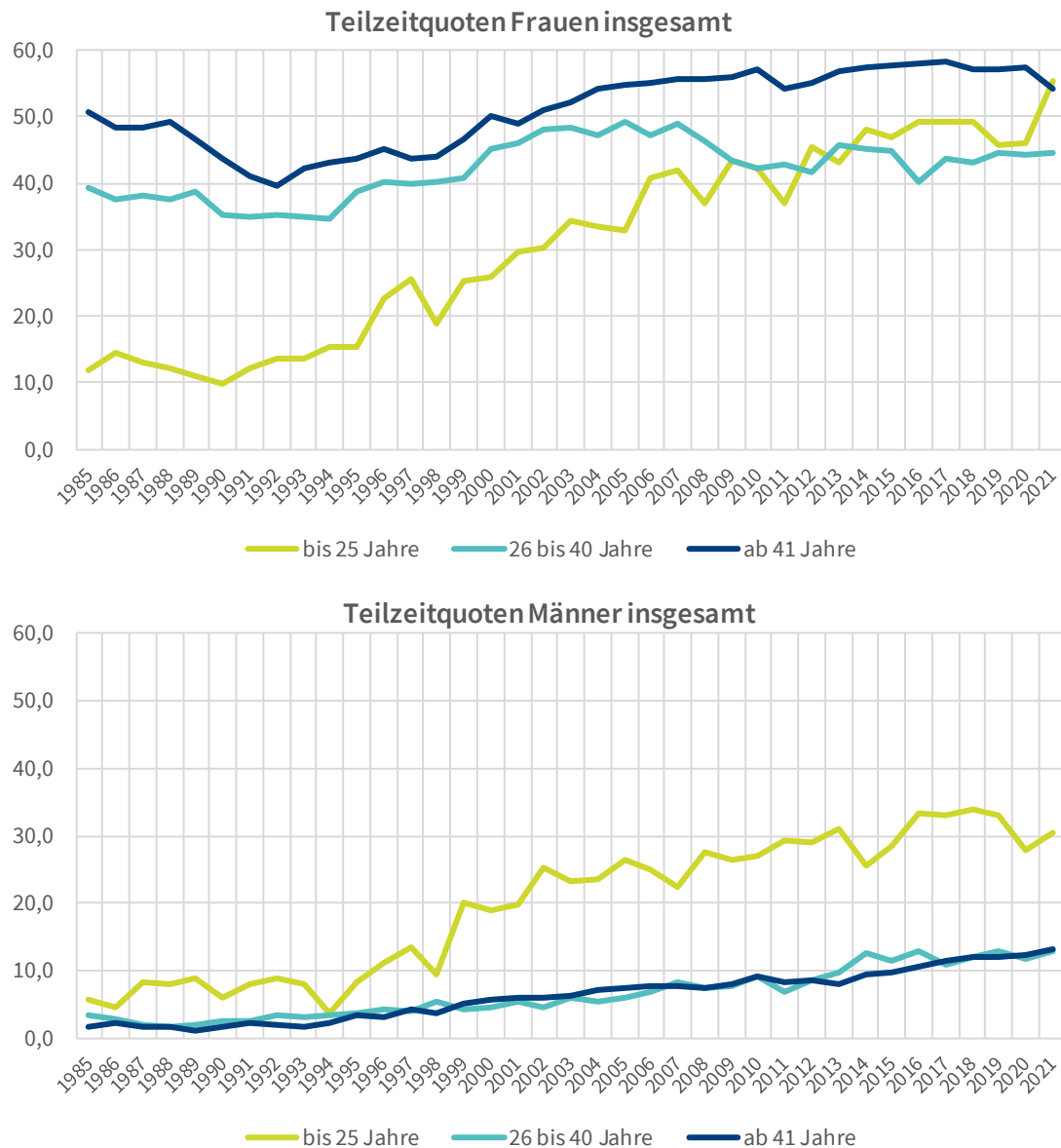


Hinweis: Die Berechnungen enthalten keine Auszubildenden, Selbstständigen sowie Wehr- und Zivildienstleistenden und Praktikanten. Im Jahr 1996 sind keine Informationen zu den Arbeitszeitwünschen angegeben worden. Jeweils Beschäftigte mit gültigen Angaben.

Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Abbildung A 17: Teilzeitquote (Anteil aller Teilzeitbeschäftigten an Beschäftigung insgesamt) nach Geschlecht und Altersgruppen

1985 bis 2021, Anteile in Prozent

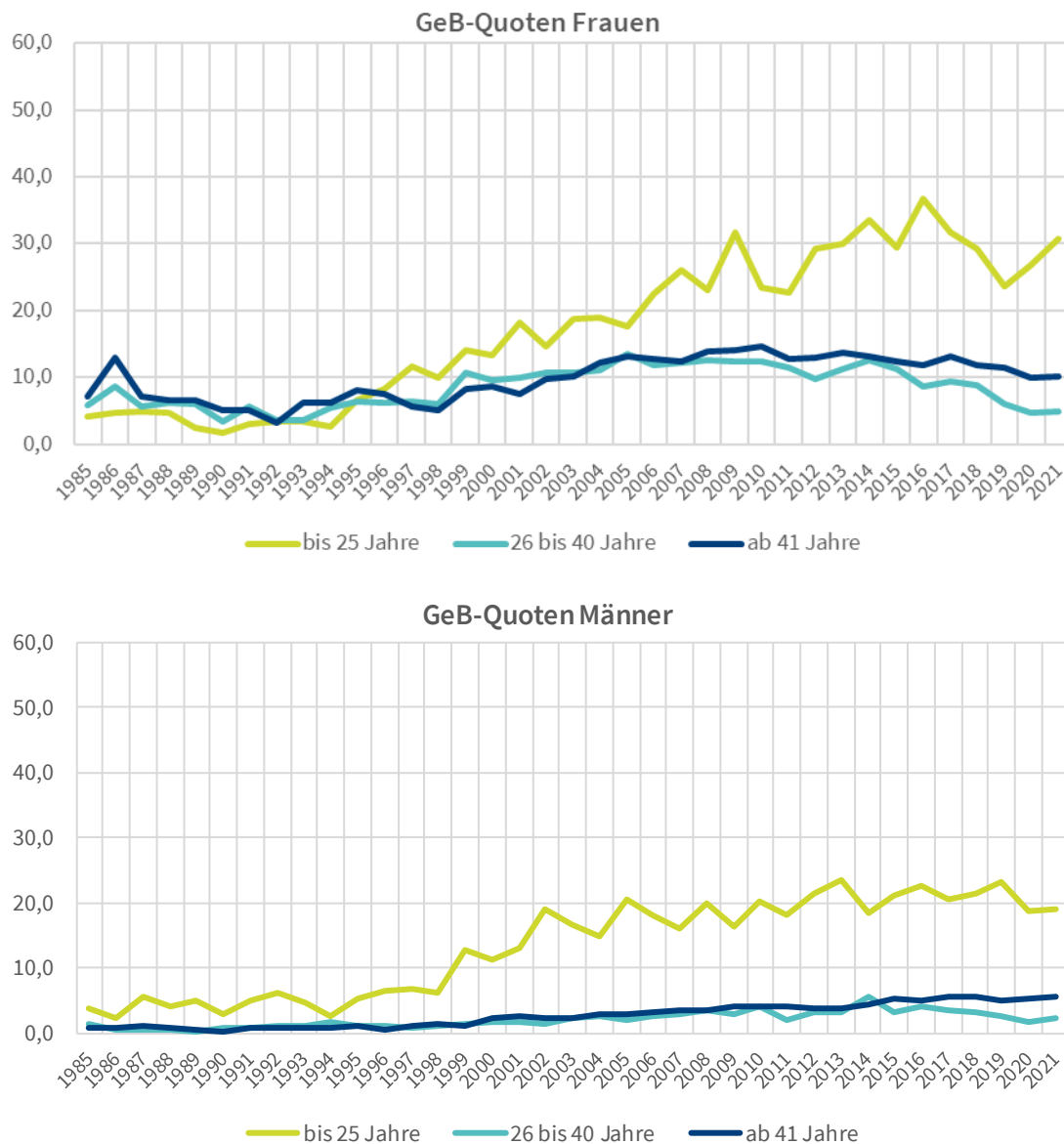


Hinweis: Die Berechnungen enthalten keine Auszubildenden, Selbstständigen sowie Wehr- und Zivildienstleistenden und Praktikanten. Jeweils Beschäftigte mit gültigen Angaben. Die Teilzeitquoten insgesamt geben die Anteile der regulären Teilzeit sowie der geringfügigen Beschäftigung an der Beschäftigung insgesamt wieder.

Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Abbildung A 18: Quote ausschließlich geringfügig Beschäftigte (Anteil GeB an Beschäftigung insgesamt) nach Geschlecht und Altersgruppen

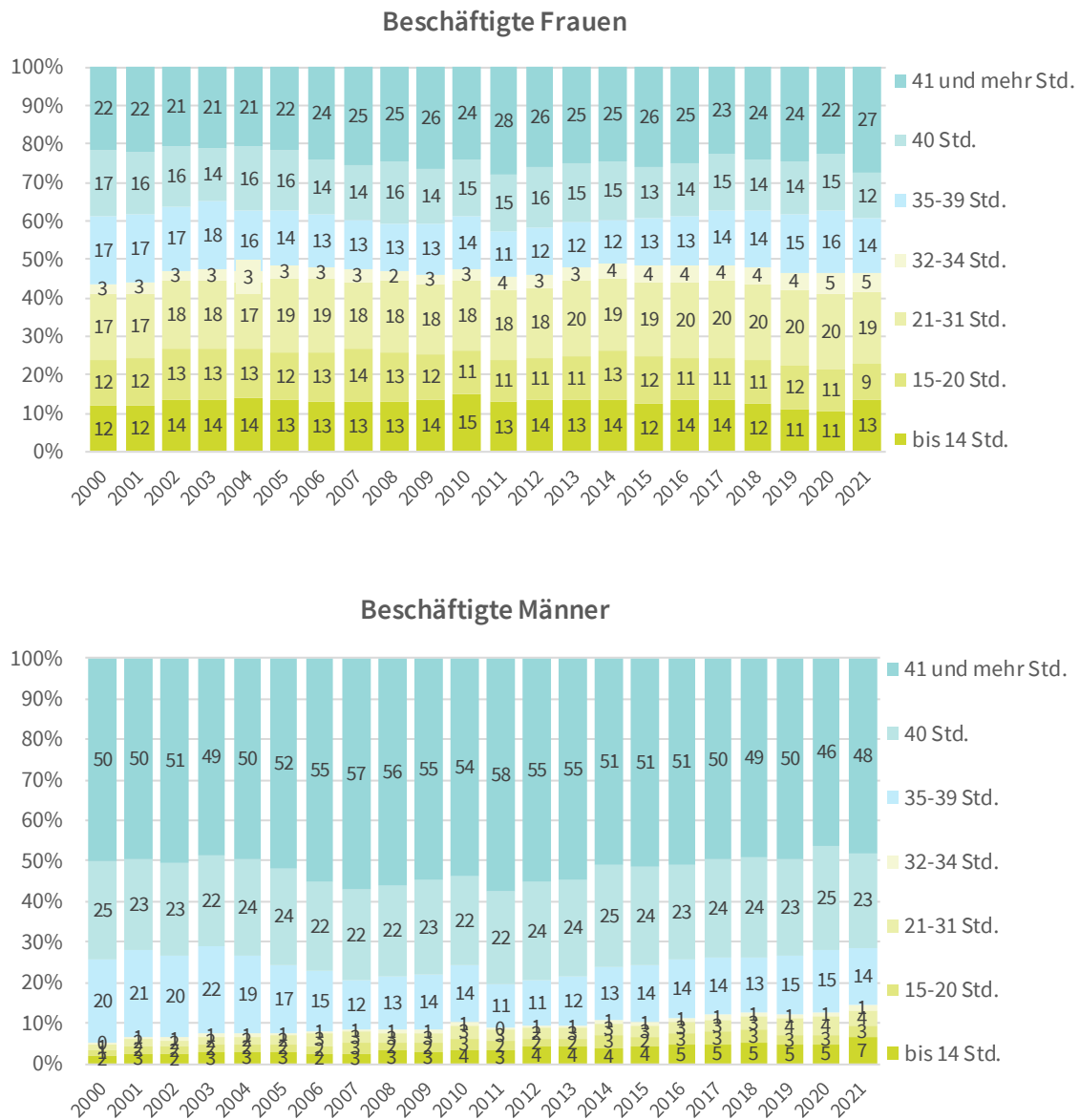
1985 bis 2021, Anteile in Prozent



Hinweis: Die Berechnungen enthalten keine Auszubildenden, Selbstständigen sowie Wehr- und Zivildienstleistenden und Praktikanten. Jeweils Beschäftigte mit gültigen Angaben. Die GeB-Quoten beziehen sich auf die Anteile der ausschließlich geringfügig Beschäftigten an der Beschäftigung insgesamt.

Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Abbildung A 19: Tatsächliche Wochenarbeitszeiten nach Arbeitszeitgruppen nach Geschlecht
1985 bis 2021, Anteile in Prozent



Hinweis: Die Berechnungen enthalten keine Auszubildenden, Selbstständigen sowie Wehr- und Zivildienstleistenden und Praktikanten. Jeweils Beschäftigte mit gültigen Angaben.

Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten der Beschäftigten.....	13
Abbildung 2:	Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von beschäftigten Frauen und Männern.....	14
Abbildung 3:	Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von Frauen und Männern nach Beschäftigungsformen - Vollzeitbeschäftigte.....	16
Abbildung 4:	Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von Frauen und Männern nach Beschäftigungsformen – regulär Teilzeitbeschäftigte	17
Abbildung 5:	Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von Frauen und Männern nach Beschäftigungsformen – Ausschließlich geringfügig Beschäftigte.....	18
Abbildung 6:	Gewünschte Arbeitszeitgruppen von unterbeschäftigten ausschließlich geringfügig Beschäftigten (GeB)	19
Abbildung 7:	Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten nach Geschlecht und Altersgruppen – bis 25-jährige Frauen und Männer	21
Abbildung 8:	Anteil Studierende an Beschäftigung insgesamt nach Geschlecht – Altersgruppe bis 25 Jahre.....	22
Abbildung 9:	Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten nach Geschlecht und Altersgruppen – 26-bis 40-jährige Frauen und Männer	23
Abbildung 10:	Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten nach Geschlecht und Altersgruppen – über 40-jährige Frauen und Männer	24
Abbildung 11:	Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit nach Geschlecht und Altersgruppen, 2021.....	25
Abbildung 12:	Vereinbarte Wochenarbeitszeiten nach Arbeitszeitgruppen und Geschlecht.....	26
Abbildung 13:	Gewünschte Wochenarbeitszeiten nach Arbeitszeitgruppen und Geschlecht	28
Abbildung A 14:	Beschäftigungsentwicklung nach Geschlecht.....	37
Abbildung A 15:	Verkürzungs- und Verlängerungswünsche nach Geschlecht	38
Abbildung A 16:	Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten nach Beschäftigungsformen.....	39
Abbildung A 17:	Teilzeitquote (Anteil aller Teilzeitbeschäftigten an Beschäftigung insgesamt) nach Geschlecht und Altersgruppen.....	40
Abbildung A 18:	Quote ausschließlich geringfügig Beschäftigte (Anteil GeB an Beschäftigung insgesamt) nach Geschlecht und Altersgruppen.....	41
Abbildung A 19:	Tatsächliche Wochenarbeitszeiten nach Arbeitszeitgruppen nach Geschlecht	42

Impressum

IAB-Forschungsbericht 16|2023

Veröffentlichungsdatum

6. November 2023

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1623.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-forschungsbericht/>

Website

<https://www.iab.de>

ISSN

2195-2655

DOI

[10.48720/IAB.FB.2316](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2316)

Rückfragen zum Inhalt

Susanne Wanger
Telefon: 0911 179-3024
E-Mail: Susanne.Wanger@iab.de

Enzo Weber
Telefon: 0911 179-7643
E-Mail: Enzo.Weber@iab.de