

# IAB-Kurzbericht

13/2018

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## In aller Kürze

■ Arbeitszeitwünsche und tatsächliche Arbeitszeiten können sich unterscheiden, zum Beispiel aufgrund familiärer und berufsbezogener Rahmenbedingungen. Wir betrachten die Verbreitung solcher Arbeitszeitdiskrepanzen in den letzten 30 Jahren sowie ihre Entstehung und Auflösung.

■ Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine Unterbeschäftigung von Frauen – wenn ihre gewünschte Arbeitszeit um mehr als 2,5 Wochenstunden höher ist als die tatsächliche – stark mit Familienarbeit verbunden ist, die die Auflösung der Diskrepanz verhindert.

■ Im Unterschied dazu ist die Entstehung weiblicher Überbeschäftigung – wenn also die gewünschte Arbeitszeit um mehr als 2,5 Wochenstunden unter der tatsächlichen liegt – mit höheren Bildungsabschlüssen und größerer beruflicher Autonomie verknüpft. In solchen beruflichen Positionen ist die Überbeschäftigung auch persistent.

■ Arbeitszeitdiskrepanzen von Männern können auf ähnliche Weise mit beruflichen Positionen erklärt werden. Familienarbeit hat dagegen einen weniger starken Einfluss als bei Frauen.

■ Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie flexiblere Arbeitszeiten können die Entstehung von Diskrepanzen verhindern oder zu ihrer Auflösung beitragen.

## Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit

# Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst

von Enzo Weber und Franziska Zimmert

Arbeitszeitwünsche und tatsächliche Arbeitszeiten stimmen oft nicht überein, bei Frauen wie bei Männern. Diese Diskrepanz kann sich negativ auf die Lebens-, Gesundheits- oder Arbeitszufriedenheit auswirken. Kürzere Arbeitszeiten können die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vereinfachen oder dabei helfen, Familienarbeit ausgewogener zu gestalten. In dem Wunsch nach einer Arbeitszeitverlängerung liegt ein Beschäftigungspotenzial, das zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs beitragen kann. Wir untersuchen, wie Arbeitszeitdiskrepanzen entstehen und wie sie abgebaut werden können.

Seit dem Jahr 2005 steigt die Zahl der Erwerbstätigen deutlich an. Dabei zeigen sich trotz ähnlicher Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern Geschlechterunterschiede im Beschäftigungsumfang (Wanger 2015 und 2011). Während Frauen häufig in Teilzeit arbeiten, trifft dies nur auf eine Minderheit der Männer zu. Als Grund für die Teilzeittätigkeit nennen Frauen insbe-

sondere familiäre Verpflichtungen, wohingegen Männer in Teilzeit am häufigsten angeben, dass eine Vollzeitstelle nicht zu finden sei (Wanger 2015).

Fragt man nach den Idealvorstellungen von Beschäftigten hinsichtlich ihres Arbeitszeitumfangs, zeigen sich Diskrepanzen zur tatsächlichen oder vereinbarten Arbeitszeit in beide Richtungen (Holst/Schupp 1994; Pollmann-Schult 2009; Holst/Seifert 2012; Ehing 2014; Wanger/Weber 2016). Der Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit wird im Folgenden auch als Unterbeschäftigung, derjenige nach Verkürzung auch als Überbeschäftigung bezeichnet.

Werden die Wünsche nach längerer Arbeitszeit realisiert, besteht die Möglichkeit einer Erhöhung des Arbeitsvolumens (Erwerbstätige mal Arbeitszeit). Dies kann die Auswirkungen des absehbaren Rückgangs der Erwerbstätigenzahl infolge des demografischen Wandels mildern. Aber auch wenn Überbeschäftigung verhindert wird oder sich ein Verkürzungswunsch erfüllt,

hat dies positive, individuelle und gesellschaftliche Implikationen, indem Unzufriedenheit, Überarbeitung, beruflicher Stress und damit in Verbindung stehende Gesundheitskosten reduziert werden (Matiaske et al. 2017).

In diesem Kurzbericht untersuchen wir, welche beruflichen und haushaltsspezifischen Merkmale zur Entstehung und Auflösung solcher Arbeitszeitdiskrepanzen im individuellen Erwerbsverlauf beitragen. Als Datenbasis dient das Sozio-ökonomische Panel (SOEP), das Informationen zu den gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten über einen Zeitraum von 30 Jahren enthält (vgl. Infokasten auf Seite 6).

## ■ Männer und Frauen wünschen sich oft kürzere Arbeitszeiten

Eine Arbeitszeitdiskrepanz liegt nach der hier verwendeten Definition vor, wenn die Differenz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit mehr als 2,5 Stunden pro Woche beträgt.<sup>1</sup> Dementsprechend sind Beschäftigte mit einer positiven Differenz unterbeschäftigt und mit einer negativen überbeschäftigt.

Abbildung 1 stellt zunächst dar, wie sich die Arbeitszeitwünsche und die tatsächlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern seit 1985 bis heute entwickelt haben. Sowohl die Wunschzeit als auch der tatsächliche Wert sind bei Frauen im Durchschnitt um bis zu zehn Stunden pro Woche niedriger als bei Männern. Seit Anfang der 2000er Jahre zeigt sich außerdem bei den Frauen eine Annäherung der tatsächlichen Wochenarbeitszeit an die gewünschte, sodass die Diskrepanz im Mittel geringer wird. Bei den Männern hingegen weisen die gewünschten und die tatsächlichen Arbeitszeiten einen sehr ähnlichen Verlauf auf, sodass der mittlere Betrag der Diskrepanz über die Zeit konstant bleibt. Während tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit bis Ende der 2000er Jahre um 42 beziehungsweise 38 Stunden pro Woche schwankten, lässt sich seit 2011 ein Rückgang beider Maße um etwa eine Stunde beobachten.

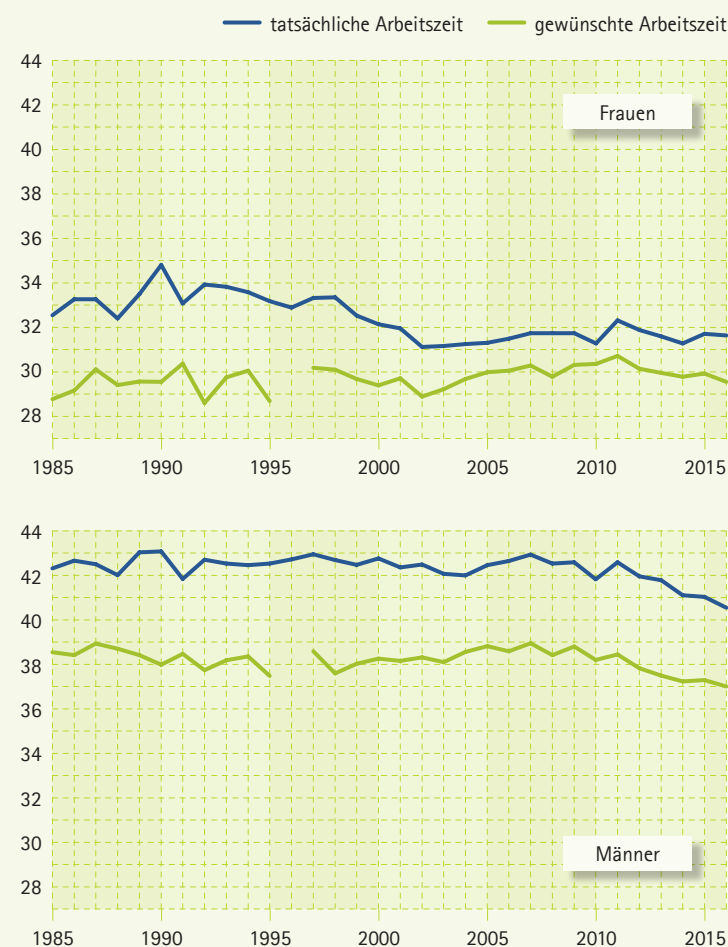
Bezogen auf die Arbeitszeitwünsche verweisen auch Weber/Zimmert (2018) darauf, dass diese über lange Zeit – von speziellen Entwicklungen wie etwa der steigenden Zahl von Studierenden mit entsprechenden Minijobs abgesehen – relativ konstant geblieben sind.

Abbildung 2 (Seite 3) geht näher darauf ein, wie sich die Anteile der Unter- und Überbeschäftigten beziehungsweise derjenigen, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, seit 1985 entwickelt haben. Es lässt sich erkennen, dass bei den Frauen der Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit seit Ende der 1990er Jahre bis zum Ende des vergangenen

Abbildung 1

### Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von erwerbstätigen Frauen und Männern im Zeitverlauf

1985 bis 2016, durchschnittliche Zahl der Stunden pro Woche



Hinweis: Die Berechnungen enthalten keine Auszubildenden, Selbstständigen sowie Wehr- und Zivildienstleistende und Praktikanten. Im Jahr 1996 sind keine Informationen zu den Arbeitszeitwünschen angegeben worden.

Quelle: SOEP long 1985-2016, eigene Berechnungen.

©IAB

<sup>1</sup> Es ist bekannt, dass der gemessene Umfang von Arbeitszeitdiskrepanzen je nach Befragungsweise variieren kann. Wanger/Weber (2016) kommen bspw. auf Basis des Mikrozensus zu geringeren Abweichungen. Holst/Bringmann (2016) erklären diese Unterschiede unter anderem mit der Filterführung im Fragebogen, das heißt einer vorangestellten Frage, ob eine Person die Arbeitszeit generell erhöhen oder senken möchte, bevor Angaben zum Umfang der Arbeitszeit gemacht werden. Auch die Untersuchung größerer und kleinerer Intervalle der Arbeitszeitdiskrepanz führt zu ähnlichen Ergebnissen.

Jahrzehnts größer geworden ist, während der Anteil der Überbeschäftigten seit Mitte der 1990er Jahre trotz jährlicher Schwankungen unter den Werten des Zeitraums von 1985 bis 1995 liegt. Bei den Männern haben sich die jeweiligen Anteilswerte kaum geändert.

## ■ Die Entstehung von Arbeitszeitdiskrepanzen

Für die Analyse der Dynamik von Arbeitszeitdiskrepanzen ist entscheidend, welche Faktoren zu ihrer Entstehung beziehungsweise zu ihrem Fortbestehen beitragen. Als Hauptmerkmale fokussieren wir uns besonders auf den familiären Hintergrund und die beruflichen Bedingungen.

Ersterer wird auch durch das Rollenverständnis innerhalb der Familie geprägt. Ist es beispielsweise eher traditionell, übernimmt der Vater die Rolle des Ernährers und die Mutter wird nur in einem reduzierten Umfang erwerbstätig sein. Neben diesen sozialen Normen bestimmen insbesondere das Vorhandensein und die Kosten von Kinderbetreuungsmöglichkeiten das Arbeitsmarktverhalten von Eltern (Lietzmann/Wenzig 2017).

Auch berufliche Aspekte haben Einfluss auf die Entwicklung von Arbeitszeitdiskrepanzen. Bildungsabschlüsse, die Handlungsautonomie innerhalb des Berufs und finanzielle Anreize sind neben der Karrierephase erklärende Größen. Hinsichtlich der Autonomie untersuchen wir unter anderem, ob sich einfache Tätigkeiten von solchen mit gehobenem Handlungsspielraum unterscheiden. Für den Karriereverlauf berücksichtigen wir sieben aufeinanderfolgende Phasen, die nach unserer Definition eine bestimmte Dauer aufweisen oder bezüglich des Alters abgegrenzt wurden (Lernphase, Karrierebeginn, Etablierung im Beruf, mittlere Phase unterteilt in zwei Abschnitte, Vorrentenphase, Phase nach Renteneintritt).

### Familiäre Situation und Haushaltskonstellation spielen bei Frauen und Männern unterschiedliche Rollen

Mithilfe einer logistischen Regression (vgl. Infokasten auf Seite 6) gehen wir der Frage nach, welche Merkmale die Entstehung einer Arbeitszeitdiskrepanz wahrscheinlicher bzw. weniger wahrscheinlich werden lassen. Tabelle 1 (Seite 4) enthält in der ersten Spalte die möglichen Bestimmungsfaktoren, für die Chancenverhältnisse (im Folgenden mit CV

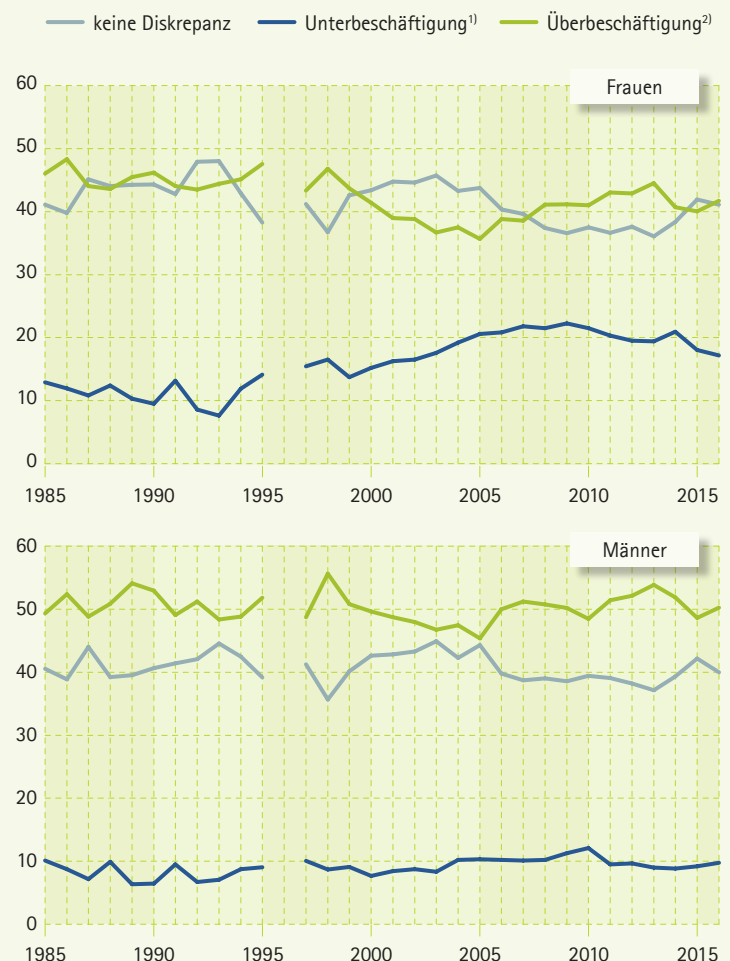
abgekürzt) ausgewiesen werden. Ist der Wert größer als 1, begünstigt ein Merkmal das Entstehen der Diskrepanz. Ist das Chancenverhältnis kleiner als 1, tritt eine Diskrepanz aufgrund dieses Merkmals mit geringerer Wahrscheinlichkeit auf. Beträgt das Chancenverhältnis zum Beispiel 0,42 für Väter von Sieben- bis Zehnjährigen, bedeutet dies, dass das Verhältnis der Wahrscheinlichkeiten für die Entstehung und dem Ausbleiben einer Unterbeschäftigung dem 0,42-fachen des Verhältnisses von kinderlosen Männern, der Referenzgröße, entspricht.

Die Ergebnisse zeigen, dass Kinder im Vorschulalter das Entstehen von Unterbeschäftigung seitens der

Abbildung 2

### Arbeitszeitdiskrepanzen von erwerbstätigen Frauen und Männern im Zeitverlauf

1985 bis 2016, Anteile in Prozent



<sup>1)</sup> Unterbeschäftigung = die gewünschte Arbeitszeit ist um mehr als 2,5 Wochenstunden höher als die tatsächliche Arbeitszeit.

<sup>2)</sup> Überbeschäftigung = die gewünschte Arbeitszeit ist um mehr als 2,5 Wochenstunden niedriger als die tatsächliche Arbeitszeit.

Hinweis: Die Berechnungen enthalten keine Auszubildenden, Selbstständigen sowie Wehr- und Zivildienstleistende und Praktikanten. Da im Jahr 1996 keine Informationen zu den Arbeitszeitwünschen angegeben wurden, können auch keine Diskrepanzen ausgewertet werden.

Quelle: SOEP long 1985-2016, eigene hochgerechnete Auswertungen.

Tabelle 1

### Ergebnisse der Modellschätzung für die Entstehung einer Arbeitszeitdiskrepanz bei Frauen und Männern

	Entstehung einer Arbeitszeitdiskrepanz			
	Unterbeschäftigung		Überbeschäftigung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Kinder (Referenz: Keine Kinder)</b>				
Kinder bis 6 Jahre	1,03	0,83	0,81	1,01
Kinder bis 10 Jahre	0,93	0,42*	1,30	1,07
Kinder bis 15 Jahre	0,91	0,78	0,92	1,06
<b>Institutionelle Kinderbetreuung (bezogen auf das jüngste Kind, Referenz: Vollzeit)</b>				
Keine Betreuung	0,58*	0,74	0,91	0,90
Teilzeitbetreuung	0,87	0,99	0,90	0,93
Kinderbetreuung durch Mutter oder Vater (Std./Tag)	0,96	1,09	0,86***	1,06
Hausarbeit (Std./Tag)	0,94	1,04	0,82***	0,80***
<b>Partner (Referenz: Kein Partner)</b>				
Nicht erwerbstätig	0,67	1,17	0,80	0,82
Erwerbstätig	0,83	1,24	0,88	0,81
<b>Berufliche Autonomie des Partners (Referenz: Mittlere Autonomie = 3)</b>				
Gering=1	0,87	0,78	1,29	1,07
2	1,07	0,66*	1,23	0,95
4	0,91	0,68	1,08	0,91
Hoch=5	0,77	0,95	0,72	0,74
<b>Ausbildung (Referenz: Keine Ausbildung)</b>				
Berufsausbildung	1,94	1,05	1,26	1,25
Universitätsabschluss	4,91***	0,50	1,73	1,03
<b>Berufliche Autonomie (Referenz: Mittlere Autonomie = 3)</b>				
Ausbildung	0,36**	0,98	0,45***	0,55***
Gering=1	1,42*	1,00	0,62***	0,92
2	1,19	1,12	0,87	0,90
4	1,33	0,71	1,29**	1,20*
Hoch=5	1,18	0,62	1,20	1,61***
<b>Lohn (Referenz: ≤ 1. Perzentil, in Euro/Stunde)</b>				
≤ Median	1,63***	1,05	0,81	0,93
≤ 9. Perzentil	1,65***	1,70**	0,86	0,80*
> 9. Perzentil	5,43***	2,56***	0,97	0,75*
<b>Karrierphasen (Referenz: Mittlere Phase bis 45 Jahre)</b>				
Lernphase	0,38**	1,19	0,81	0,62**
Karriereanstieg	0,51**	1,35	1,41	0,62***
Etablierung	1,20	1,35	1,78**	1,05
Mittlere Phase bis 55 Jahre	1,11	1,29	0,84	0,76**
Vor Renteneintrittsalter	1,25	1,21	0,89	0,81
Nach Renteneintrittsalter	0,44	0,30	0,48	0,39**
Anzahl der Beobachtungen	6.893	4.664	14.902	21.425
Anzahl der Individuen	1.818	1.251	3.761	5.146
Pseudo R <sup>2</sup>	0,3	0,31	0,27	0,23

Anmerkungen: Wir kontrollieren ferner für weitere Charakteristika des Partners, die Größe des Beschäftigungsbetriebs, die individuelle Erfahrung am Arbeitsmarkt, gesamtwirtschaftliche Indikatoren, die Dauer der Unter- oder Überbeschäftigung sowie den zeitlichen Trend und die Region (Ost/West). Die Lohnkategorien wurden auf jährlicher Basis berechnet. Für eine bessere Lesbarkeit verzichten wir auf eine komplette Auflistung der Effekte.

\* / \*\* / \*\*\* statistische Signifikanz auf dem 10-/5-/1-Prozent-Niveau.

Quelle: SOEP long 1985-2016, eigene Berechnungen.

© IAB

Mutter marginal fördern, wohingegen das Entstehen von Überbeschäftigung weniger wahrscheinlich ist. Dies zeigt sich auch, wenn man nach den Stunden, die pro Tag für Kinderbetreuung aufgebracht werden, kontrolliert. So wird mit zunehmenden Stunden für Kinderbetreuung und Haushaltsverpflichtungen eine weibliche Überbeschäftigung weniger wahrscheinlich (CV=0,86 bzw. CV=0,82). Ein möglicher Grund dafür ist, dass Frauen bezahlte gegen unbezahlte Arbeit substituieren (Bünning 2015; Hobler et al. 2017).

Die Ergebnisse für Väter weichen von denen für Mütter ab. Kinder unterschiedlichen Alters hemmen das Auftreten einer Unterbeschäftigung, wobei der Effekt besonders stark für Kinder im Grundschulalter auftritt. Dies mag auch mit dem Arbeitsumfang beziehungsweise der Arbeitszeitanpassung der Mutter zusammenhängen. Es zeigt sich, dass das Zusammenleben mit einem Partner, ob berufstätig oder nicht, meist einen negativen Einfluss auf die Entstehung von Unter- und Überbeschäftigung hat. Diese Effekte sind für die Entstehung von weiblicher Unterbeschäftigung (CV=0,67) und männlicher Überbeschäftigung (CV=0,81) präziser gemessen. Erst bei näherem Hinsehen auf die berufliche Autonomie des Partners wird deutlich, dass gehobene Positionen des Partners das Entstehen von Überbeschäftigung ebenfalls weniger wahrscheinlich machen (CV=0,72 für Frauen und 0,74 für Männer). Dies kann als Verbesserung der Einkommenssituation des Haushalts gewertet werden. Im Umkehrschluss entwickeln Männer, deren Partnerin eine geringere berufliche Autonomie aufweist, seltener einen Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung (CV=0,66).

### Berufliche Autonomie begünstigt die Entstehung von Überbeschäftigung

Bezüglich der beruflichen Merkmale unterscheiden sich Frauen und Männer weniger. Eine geringe berufliche Autonomie trägt dazu bei, dass Beschäftigte unterbeschäftigt werden und einen Wunsch nach längeren Arbeitszeiten entwickeln (CV=1,42 für Frauen). Hingegen ist eine Überbeschäftigung mit höherer Autonomie und Berufsabschlüssen verbunden (CV=1,29 für Frauen bis 1,61 für Männer).

Ebenso zeigt sich, dass der Lohn eine Anreizfunktion innehat. So haben Beschäftigte, deren Lohn zu den 10 Prozent der höchsten Löhne zählt („größer als das 9. Perzentil“), im Vergleich zu den unteren 10 Prozent eine geringere Wahrscheinlichkeit, ihre Arbeitszeit erhöhen zu wollen. Für die Entstehung von Unterbeschäftigung gilt das Gegenteil.

Frühe Karrierephasen wie die Phase der Ausbildung (Lernphase) oder der darauf folgende Karriere- einstieg, beeinflussen signifikant das (Nicht-)Auf- treten von Unterbeschäftigung bei Frauen und Überbeschäftigung bei Männern: In diesen Phasen ist die Wahrscheinlichkeit geringer, dass eine Dis- krepanz entsteht. Hiervon unterscheiden sich vor allem weibliche Beschäftigte, für die die Entstehung einer Überbeschäftigung während des Karriere- einstiegs und der nach unserer Definition fünf Jahre dauernden Etablierung im Job wahrscheinlicher ist (CV=1,41 und 1,78).

## ■ Die Auflösung von Arbeitszeitdiskrepanzen

Nach der Untersuchung der Faktoren, die eine Dis- krepanz entstehen lassen, geht die weitere Analyse der Frage nach, wo eine Diskrepanz aufgelöst wer- den kann. Tabelle 2 zeigt ebenfalls die Ergebnisse einer logistischen Regression und ist wie Tabelle 1 zu interpretieren.

### Partner und Kinder beeinflussen den Weg aus der Arbeitszeitdiskrepanz

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Mütter mit Kindern bis zu sechs Jahren eine geringere Wahr- scheinlichkeit haben, eine Unterbeschäftigung aufzulösen (CV=0,78). Ältere Kinder erleichtern es hingegen, dass sich Arbeitszeitwünsche und tat- sächliche Arbeitszeiten der Mütter angleichen. Väter passen ihre Wünsche und/oder tatsächlichen Ar- beitszeiten unabhängig vom Kindesalter leichter an. Des Weiteren hemmen Familienarbeit und fehlende institutionelle Kinderbetreuung die Auflösung einer Unter- oder Überbeschäftigung bei Frauen.

Überbeschäftigte Männer mit Partnerin verharren, unabhängig von deren Erwerbsstatus, mit größerer Wahrscheinlichkeit in einer Diskrepanz (CV=0,68 für Männer mit erwerbstätiger Partnerin). Gegenteiliges trifft auf Unterbeschäftigte zu, wobei eine höhere Berufsautonomie des Partners die Auflösung der Diskrepanz erschwert. Dies legt Arbeitszeitkonflikte innerhalb von Paarbeziehungen nahe.

### Geringer Verdienst bedingt länger andauernde Überbeschäftigung

Beschäftigte in Berufen mit höherer beruflicher Autonomie haben häufiger Schwierigkeiten, ihren Wunsch nach einer kürzeren Arbeitszeit umzusetzen (CV=0,72 für Frauen und 0,86 für Männer). Hinge-

Tabelle 2

### Ergebnisse der Modellschätzung für die Auflösung einer Arbeitszeitdiskrepanz bei Frauen und Männern

	Auflösung einer Arbeitszeitdiskrepanz			
	Unterbeschäftigung		Überbeschäftigung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Kinder (Referenz: Keine Kinder)</b>				
Kinder bis 6 Jahre	0,78	1,33	1,32	1,63**
Kinder bis 10 Jahre	1,26	1,41	1,20	1,70**
Kinder bis 15 Jahre	1,18	1,40	1,20	1,14
<b>Institutionelle Kinderbetreuung (bezogen auf das jüngste Kind, Referenz: Vollzeit)</b>				
Keine Betreuung	0,54**	0,73	0,71	0,96
Teilzeitbetreuung	0,97	0,84	0,80	0,98
Kinderbetreuung durch Mutter oder Vater (Std./Tag)	0,96	1,15	0,92**	1,07
Hausarbeit (Std./Tag)	0,86**	0,73*	0,81***	0,94
<b>Partner (Referenz: Kein Partner)</b>				
Nicht erwerbstätig	2,27**	1,48	0,76	0,79
Erwerbstätig	2,33***	1,19	1,08	0,68**
<b>Berufliche Autonomie des Partners (Referenz: Mittlere Autonomie = 3)</b>				
Gering=1	1,38	0,98	0,65***	0,94
2	0,98	1,05	0,86	1,14
4	0,71*	0,47**	0,81	1,21
Hoch=5	0,67	0,35	0,91	1,29
<b>Ausbildung (Referenz: Keine Ausbildung)</b>				
Berufsausbildung	0,94	1,52	1,10	1,02
Universitätsabschluss	1,18	1,49	1,06	0,55
<b>Berufliche Autonomie (Referenz: Mittlere Autonomie = 3)</b>				
Ausbildung	1,71*	1,34	0,41***	1,08
Gering=1	0,68**	0,75	1,21	1,21
2	0,98	0,96	1,12	1,10
4	1,10	1,35	0,72***	0,86
Hoch=5	0,79	2,36*	1,26	0,80
<b>Lohn (Referenz: ≤ 1. Perzentil, in Euro/Stunde)</b>				
≤ Median	0,90	1,40*	1,44***	1,20
≤ 9. Perzentil	0,89	1,43	1,49***	1,49**
> 9. Perzentil	0,37***	1,12	1,57**	1,51**
<b>Karrierephasen (Referenz: Mittlere Phase bis 45 Jahre)</b>				
Lernphase	0,39*	0,32**	1,61	1,25
Karriereeintritt	1,04	0,45**	1,54*	1,27
Etablierung	1,29	0,81	2,26***	1,12
Mittlere Phase bis 55 Jahre	0,83	0,81	0,91	0,85
Vor Renteneintrittsalter	0,92	0,71	0,99	0,88
Nach Renteneintrittsalter	2,75	0,19*	1,54	1,57
Anzahl der Beobachtungen	7.105	4.908	15.004	22.832
Anzahl der Individuen	2.060	1.580	3.321	4.590
Pseudo R <sup>2</sup>	0,3	0,3	0,24	0,25

Anmerkungen: Wir kontrollieren ferner für weitere Charakteristika des Partners, die Größe des Beschäftigungsbetriebs, die individuelle Erfahrung am Arbeitsmarkt, gesamtwirtschaftliche Indikatoren, die Dauer der Unter- oder Überbeschäftigung sowie den zeitlichen Trend und die Region (Ost/West). Die Lohnkategorien wurden auf jährlicher Basis berechnet. Für eine bessere Lesbarkeit verzichten wir auf eine komplette Auflistung der Effekte.

\* / \*\* / \*\*\* statistische Signifikanz auf dem 10-/5-/1-Prozent-Niveau.

Quelle: SOEP long 1985-2016, eigene Berechnungen.

© IAB

gen verharren Beschäftigte in Berufen mit geringerer Autonomie eher in Unterbeschäftigung. Genauso können Beschäftigte mit höheren Abschlüssen eher einen Verlängerungswunsch umsetzen.

Finanzielle Restriktionen werden ebenso sichtbar. Ein geringer Verdienst fördert, dass Beschäftigte überbeschäftigt bleiben, wohingegen Unterbeschäftigte mit geringem Einkommen eher ihre tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten anpassen.

Überbeschäftigte Frauen lösen eine Diskrepanz ferner in den frühen Karrierephasen häufiger auf (CV=2,26 während der Etablierung). Für Männer tritt dieses Muster weniger stark hervor. Unterbeschäftigte Männer haben besonders während der Ausbildung (CV=0,32) und des Karriereanstiegs (CV=0,45) Schwierigkeiten, ihren Verlängerungswunsch zu erfüllen.

## Fazit

Arbeitszeitdiskrepanzen betreffen einen großen Teil der Beschäftigten. Wir untersuchen, welche Haushalts- und berufsbezogenen Merkmale deren Entstehung und Auflösung im individuellen Erwerbsverlauf beeinflussen. Die Ergebnisse zeigen, dass Haushalts- bzw. Familienverpflichtungen einen entscheidenden Beitrag zu weiblicher Unter- und Überbeschäftigung leisten, indem sie deren Auflösung verhindern. Dabei ist allerdings zu beachten, dass Frauen mit zunehmenden Verpflichtungen auch seltener überbeschäftigt sind. Bei Männern ist dieser Einfluss nicht signifikant. Hieraus lässt sich ableiten, dass eine traditionelle Rollenverteilung passende Arbeitszeiten bei Frauen oft verhindert.

Zusätzlich setzt das Steuersystem etwa bei Ehattensplitting und Minijobs Anreize zu einer ungleichen Aufteilung der Erwerbsarbeit bei Paaren und begünstigt das Entstehen und die Persistenz von Arbeitszeitdiskrepanzen. Auch fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten beeinflussen vor allem die Unterbeschäftigung von Frauen, wodurch Beschäftigungspotenziale ungenutzt bleiben.

Hieraus lässt sich schlussfolgern, mit welchen Maßnahmen der Unterbeschäftigung gerade bei Frauen entgegengewirkt werden kann: partnerschaftliche Aufgabenteilung, umfassende und flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie bessere steuerliche Anreize für eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Ehefrauen.

Außerdem können berufliche Aspekte die Entwicklung von Arbeitszeitdiskrepanzen bestimmen. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die durch größere Autonomie gekennzeichnet sind, geraten im Durchschnitt eher in Überbeschäftigung und verbleiben in dieser Situation. Berufe mit geringer Autonomie

## 1 Daten und Methodik

### SOEP

Zur Analyse von Arbeitszeitwünschen und -diskrepanzen dient das Sozio-ökonomische Panel (SOEP), das seit 1984 jährlich Informationen zu persönlichen Einstellungen und Lebensbedingungen von mittlerweile mehr als 30.000 Personen in 12.000 Haushalten erhebt (Göbel et al. 2008). Die Auswertung in diesem Bericht basiert auf Daten der Jahre 1985 bis 2016, wobei ab 1990 auch ostdeutsche Haushalte befragt wurden. Die multivariaten Berechnungen in den Tabellen 1 und 2 umfassen neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Beamten auch Selbstständige, die zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig sind.

Eine Arbeitszeitdiskrepanz ergibt sich aus der Differenz aus gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten, basierend auf folgenden Fragen:

„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? (gewünschte Arbeitszeit).“

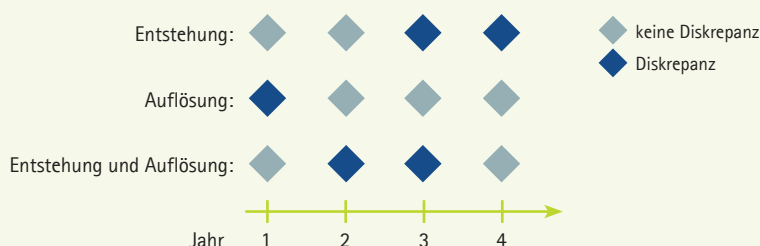
„Wie viel beträgt im Durchschnitt ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?“

Als Diskrepanz wird eine Differenz, die größer als 2,5 Stunden pro Woche ist, gewertet. Abgesehen von Informationen zu den Arbeitszeiten werden weitere Daten aus der Befragung genutzt. Dies sind unter anderem das Alter der Kinder und die Betreuungssituation, der berufliche Abschluss und die Autonomie innerhalb des Berufs, der Erwerbsstatus des Partners und seine/ihre berufliche Autonomie.

### Methode

Multivariate Regressionen erlauben die Schätzung des (linearen) Einflusses einer erklärenden Variablen auf eine abhängige Variable unter Berücksichtigung anderer Faktoren. Die Besonderheit der logistischen Regression liegt in der abhängigen Variablen, die zwei Zustände beschreibt. In der vorliegenden Analyse ist das entweder das Bestehen oder das Nicht-Bestehen einer Arbeitszeitdiskrepanz, das heißt wir untersuchen, welche Faktoren die Entstehung und Auflösung einer Arbeitszeitdiskrepanz beeinflussen. Für jeden Beschäftigten liegen wiederholte Beobachtungen, also ein Panel, vor, sodass die Entwicklung der Diskrepanzen über die Zeit – deren Entstehung und Auflösung – analysiert werden kann. So kann auch für individuelle, zeitkonstante Charakteristika kontrolliert werden. Lag im jeweiligen Vorjahr keine Diskrepanz vor, während im aktuellen Jahr ein Verlängerungs- bzw. Verkürzungswunsch angegeben wird, sprechen wir von der Entstehung einer Diskrepanz. Umgekehrt ist die Auflösung einer Diskrepanz als Wegfall eines Verlängerungs- bzw. Verkürzungswunsches im Vergleich zum Vorjahr definiert. Zu jedem Beobachtungszeitpunkt kann eine Diskrepanz entstehen oder aufgelöst werden (vgl. Abbildung unten).

Entwicklung von individuellen Arbeitszeitdiskrepanzen



weisen hingegen ein ähnliches Muster in Form von Unterbeschäftigung auf.

Ein Ansatz, um das Entstehen und Verharren einer Arbeitszeitdiskrepanz zu verhindern, liegt deshalb auch in der Umsetzung von betrieblichen Maßnahmen. Flexiblere Arbeitszeitmodelle etwa können Beschäftigten eine freiere Gestaltung ihrer Arbeitszeit einräumen. Dazu kann eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung – wie zum Beispiel im Wahlarbeitszeitkonzept (Deutscher Juristinnenbund e. V. 2016) diskutiert – beitragen. Auch Langzeitkonten ermöglichen Spielraum. Hier zeigt sich, dass diese nach wie vor nicht weit verbreitet sind und überwiegend von besser ausgebildeten und verdienenden Beschäftigungsgruppen genutzt werden (Wotschak 2010).

In dieser Hinsicht könnte auch ein klug ausgestaltetes Recht auf Rückkehr in Vollzeit weiterhelfen. Dieses könnte die oft sehr starre Trennung zwischen Voll- und Teilzeit abbauen, das Risiko einer Teilzeitfalle verringern und die Sorge vor allem vollzeitbeschäftigter Männer abmildern, mit einer Reduktion der Arbeitszeit ihre beruflichen Entwicklungschancen zu verlieren (Weber 2017). Eine garantierte Wiederaufstockungsmöglichkeit der Arbeitszeit kann also auch der beträchtlichen Überbeschäftigung von Arbeitnehmern entgegenwirken. Wird das Arbeitszeitsystem durchlässiger, kann dies einen Mentalitätswandel weg von der Fixierung auf hohe Arbeitszeiten als Karriereweg unterstützen. In dieser Richtung wurden in den jüngsten Koalitions- und auch Tarifverhandlungen Konzepte vereinbart. Hier ist aber einerseits zu prüfen, ob die getroffenen Regelungen für die Beschäftigten praktikabel sind, da auf Arbeitszeitverkürzungen unterhalb eines Jahres beispielsweise kein Anspruch bestehen soll, die Dauer der Verkürzung im Vorhinein genau festgelegt werden muss und die nächste Arbeitszeitänderung frühestens ein Jahr nach Ablauf der vorherigen Teilzeitphase vorgesehen ist. Insofern ist bisher kein vollwertiges Rückkehrrecht in Vollzeit, sondern nur ein eingeschränkteres Recht auf befristete Teilzeit geschaffen worden. Eine flexiblere Lösung mit weniger Einschränkungen, die aber ausreichende Vorkündigungsfristen vorsieht, würde zu weiteren Verbesserungen führen.

Andererseits ist zu bedenken, dass die Betriebe – selbst wenn auch ihnen viele positive Wirkungen zugutekommen – doch die zusätzliche Flexibilität der Beschäftigten auffangen müssten. Bei gesetzlichen und tariflichen Regelungen zur Arbeitszeitge-



Prof. Dr. Enzo Weber

ist Leiter des Forschungsbereichs  
„Prognosen und Strukturanalysen“ im IAB.  
enzo.weber@iab.de



Franziska Zimmert

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich  
„Prognosen und Strukturanalysen“ im IAB.  
franziska.zimmert@iab.de

staltung sind deshalb auch betriebliche Belange zu berücksichtigen und etablierte Koordinationsmechanismen auf betrieblicher Ebene zu aktivieren. Ebenso müssen Anreize gesetzt werden, um die Gefahr zu verringern, dass entstehende Arbeitszeitlücken vorwiegend mit Minijobs, Befristungen, Leiharbeit oder Überstunden von Kollegen gefüllt werden. Weber (2017) schlägt hierfür eine Förderung derjenigen Betriebe vor, die als Reaktion auf Arbeitszeitreduktionen sozialversicherungspflichtige unbefristete Jobs schaffen.

## Literatur

- Bünning, Mareike (2015): What happens after the 'daddy months'? Fathers' involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review* 31(6), 738–748.
- Deutscher Juristinnenbund e.V. (2016): Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz. *Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes* 3.
- Ehing, Daniel (2014): Unter- und Überbeschäftigung in Deutschland. Eine Analyse der Arbeitszeitwünsche von Erwerbstätigen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. *Zeitschrift für Sozialreform* 60 (3), S. 247–27.
- Göbel, Jan; Krause, Peter; Pischner, Rainer; Sieber, Ingo; Wagner, Gert Georg (2008): Daten und Datenbankstruktur der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). *Data Documentation* 28.
- Hobler, Dietmar; Klenner, Christina; Pfahl, Svenja; Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2017): Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal.
- Holst, Elke; Bringmann, Julia (2016): Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland: Methodische Unterschiede ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus (Desired and Actual Working Hours in Germany: Methodological Differences in Measurement between SOEP and Mikrozensus). [DIW-Diskussionspapier Nr. 1597](#).
- Holst, Elke; Schupp, Jürgen (1994): Ist Teilzeitarbeit der richtige Weg? Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland. *DIW-Wochenbericht* 61 (35), S. 618–626.

- Holst, Elke; Seifert, Hartmut (2012): Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche. WSI-Mitteilungen 65 (2), S. 141–149.
- Lietzmann, Torsten; Wenzig, Claudia (2017): Arbeitszeitwünsche und Erwerbstätigkeit von Müttern: Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen. [IAB-Kurzbericht Nr. 10](#).
- Matiaska, Wenzel; Schmidt, Tanja; Seifert, Hartmut; Tobsch, Verena (2017): Arbeitszeitdiskrepanzen mindern Zufriedenheit mit Arbeit und Gesundheit. WSI-Mitteilungen 4.
- Pollmann-Schult, Matthias (2009): Arbeitszeitwunsch und -wirklichkeit im Familienkontext. Soziale Welt 60 (2), S. 163–178.
- Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. [IAB-Kurzbericht Nr. 4](#).
- Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. [IAB-Kurzbericht Nr. 9](#).
- Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2016): Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen: Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Information. [IAB-Kurzbericht Nr. 8](#).
- Weber, Enzo (2017): Weg mit der Falle! Süddeutsche Zeitung, 4.12.2017 (<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/forum-weg-mit-der-falle-1.3776265>).
- Weber, Enzo; Zimmert, Franziska (2018): [Der große Trend zur Freizeit?](#) Wirtschaftsdienst Nr. 4.
- Wotschack, Philip (2010): Lebensarbeitszeitkonten in der Perspektive sozialer Ungleichheit: Kumulation oder Abbau sozialer Benachteiligungen im Lebensverlauf?. WZB Discussion Paper SP I 2010-505.